

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر

نگارنده:

فاطمه مقدم

استاد راهنما:

دکتر سید رضا حسینی نیا

مهر ۱۴۰۰

تقدیم:

به پاس تعبیر عظیم و انسانی شان از کلمه ایثار و از خودگذشتگان

به پاس عاطفه سرشار و کرمای امید بخش وجودشان که در این سردترین روزگار ان بهترین

پشتیان است.

به پاس قلب های بزرگشان که فریادس است و سرکردانی و ترس در پناهشان به

شجاعت می کراید

و به پاس محبت های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند

این مجموعه را به پدر و مادر عزیزم تقدیم می کنم

تشکر و قدردانی:

سپاس مخصوص خداوند مهربان که به انسان توانایی و دانایی بخشید تا به بندگانش شفقت ورزد، مهربانی کند و در حل مشکلاتشان یاری شان نماید. از راحت خویش بگذرد و آسایش هم نوحان را مقدم دارد، با او معامله کند و در این خلوص انباز نکیرد و خوش باشد که پروردگار سمیع و بصیر است. سپاس ایزد منان که به من این فرصت را داد تا به این مرحله از علم رسیده و از پیچ محبتی دریغ نکرد و در تمام مراحل زندگی ام مراقبت قلب بود.

از استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر سید رضا حسینی نیاب خاطرتام زحماتی که در انجام رساندن این پایان نامه، تهیه و تدوین آن مستقیماً شده اند صمیمانه تشکر می نمایم.

تعهد نامه

اینجانب فاطمه مقدم دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت رویدادهای ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تحت راهنمایی دکتر سید رضا حسینی نیا متعهد می شوم:

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ: ۱۴۰۰/۰۷/۲۶

امضا دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود. استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر که شامل شهرهای بوشهر، تنگستان، دشتستان، جهم، دشتی، دیلم، دیر، گناوه، عسلویه و کنگان (۲۰۰ نفر) تشکیل می‌دادند که در مقطع زمانی نیمه اول سال ۱۴۰۰ در ادارات مشغول به کار بودند. برای انتخاب نمونه پژوهش با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش و تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر از روش نمونه‌گیری تمام شمار استفاده شد و تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که در نهایت ۱۸۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۰۲)، سلامت سازمانی (گراهام لو وز، ۲۰۱۰) و کیفیت زندگی کاری (صفری، ۱۳۸۵) استفاده شد. در تجزیه و تحلیل استنباطی ابتدا نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف مورد بررسی قرار گرفت و سپس از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و Smart-PLS3 انجام شد. نتایج ارائه شده نشان می‌دهد بین سایش اجتماعی و سلامت سازمانی ($\beta = -0.352, p < 0.05$) رابطه معنادار وجود دارد. نتایج ارائه شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.861, p < 0.05$) است. همچنین نتایج ارائه شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار کاهشی (معکوس) بین سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ($\beta = -0.182, p < 0.05$) است. هم‌چنین بر اساس محاسبات

انجام شده p-مقدار آزمون سوبل^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر سلامت سازمانی برابر (۰/۰۱) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی‌گری سلامت سازمانی بر رابطه سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌گردد. می‌توان نتیجه گرفت که عوامل سازمانی سایش اجتماعی و سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار می‌باشند مدیران قبل از هر چیز بایستی برای رفع سایش اجتماعی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده برخورد کرده و با ایجاد سلامت سازمانی نیروی کارکنان را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کنند و همواره در جهت حمایت و پیشرفت کارکنان مانع زدایی کنند تا بتوانند کیفیت زندگی کاری کارکنان را توسعه دهند.

لغات کلیدی: سایش اجتماعی، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، سازمان ورزشی.

فهرست مطالب

فصل اول	۱
کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۱-۲- بیان مسئله	۴
۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق	۷
۱-۴- اهداف تحقیق	۱۰
۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق	۱۰
۱-۴-۲- اهداف جزئی تحقیق	۱۰
۱-۵- فرضیه‌های تحقیق	۱۰
۱-۵-۱- فرضیه کلی تحقیق	۱۰
۱-۵-۱- فرضیه‌های اختصاصی تحقیق	۱۰
۱-۶- محدودیتهای تحقیق	۱۱
۱-۶-۱- محدودیتهای قابل کنترل	۱۱
۱-۶-۲- محدودیتهای غیرقابل کنترل	۱۱
۱-۷- پیش فرض‌های تحقیق	۱۱
۱-۸- تعاریف متغیرها	۱۲
۱-۸-۱- تعاریف مفهومی	۱۲
۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی	۱۲
فصل دوم	۱۵
مبانی نظری و ادبیات تحقیق	۱۵
۲-۱- مقدمه	۱۶
۲-۲- مبانی نظری	۱۶
۲-۲-۱- کیفیت زندگی کاری (QWL)	۱۶

۱۷	۲-۲-۲- تاریخچه کیفیت زندگی کاری
۱۸	۲-۲-۳- تئوری‌های مرتبط با تعریف کیفیت زندگی کاری
۲۰	۲-۲-۴- اهمیت کیفیت زندگی کاری
۲۱	۲-۲-۵- ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری
۲۲	۲-۲-۶- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری
۲۳	۲-۲-۷- نظام مشارکت و بهبود کیفیت زندگی کاری
۲۳	۲-۲-۸- سلامت سازمانی
۲۵	۲-۲-۹- ابعاد سلامت سازمانی
۲۵	۲-۲-۱۰- مؤلفه‌های سلامت سازمانی
۲۶	۲-۲-۱۱- برخی ویژگی‌های سازمان سالم
۲۷	۲-۲-۱۲- سلامت سازمانی و اثربخشی
۲۸	۲-۲-۱۳- سایش اجتماعی
۲۹	۲-۲-۱۴- ابعاد سایش اجتماعی
۳۰	۲-۲-۱۵- دلایل بروز سایش اجتماعی
۳۲	۲-۲-۱۶- سایش اجتماعی و عملکرد سازمانی
۳۳	۲-۲-۱۷- تحقیقات انجام‌شده
۳۳	۲-۲-۱۷-۱- تحقیقات داخلی
۳۹	۲-۲-۱۷-۲- تحقیقات خارجی
۴۲	۲-۲-۱۷-۳- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری کلی
۴۵	فصل سوم
۴۵	روش‌شناسی تحقیق
۴۶	۳-۱- مقدمه
۴۶	۳-۲- جامعه و نمونه آماری
۴۶	۳-۳- روش پژوهش
۴۷	۳-۴- ابزار پژوهش
۴۷	۳-۴-۱- پرسشنامه سایش اجتماعی
۴۷	۳-۴-۲- پرسشنامه سلامت سازمانی

۴۸.....	۳-۴-۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری
۴۹.....	۳-۵- روایی و پایایی پرسشنامه.....
۵۱.....	۳-۶- متغیرهای پژوهش.....
۵۱.....	۳-۷- روش های جمع آوری داده های پژوهش.....
۵۲.....	۳-۸- روش تحلیل داده ها پژوهش.....
۵۲.....	۳-۸-۱ آمار توصیفی.....
۵۲.....	۳-۸-۲ آمار استنباطی.....
۵۳.....	فصل چهارم.....
۵۳.....	یافته های پژوهش.....
۵۴.....	۴-۲- مقدمه.....
۵۴.....	۴-۲- بررسی ویژگی های جمعیت شناختی.....
۵۶.....	۴-۳- توصیف متغیرهای پژوهش.....
۵۷.....	۴-۳- یافته های مربوط به آمار استنباطی.....
۷۱.....	فصل پنجم.....
۷۱.....	بحث و نتیجه گیری.....
۷۲.....	۵-۱- مقدمه.....
۷۲.....	۵-۱- خلاصه پژوهش.....
۷۴.....	۵-۳- بحث و نتیجه گیری.....
۷۹.....	۵-۴- نتیجه گیری کلی.....
۸۰.....	۵-۴- پیشنهادهای تحقیق.....
۸۰.....	۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی.....
۸۱.....	۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی.....
۸۳.....	مراجع.....
۹۰.....	پیوست ها.....

فهرست جداول و نمودارها

جدول ۳-۱. ابعاد و تعداد سؤالات پرسشنامه سایش اجتماعی	۴۷
جدول ۳-۲. ابعاد و سؤالات پرسشنامه سلامت سازمانی	۴۸
جدول ۳-۳. ابعاد و سؤالات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری	۴۹
جدول ۳-۴. میزان پایایی و آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش	۵۰
جدول ۴-۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن	۵۴
جدول ۴-۲. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت	۵۵
جدول ۴-۳. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب وضعیت تأهل	۵۵
جدول ۴-۴. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب تحصیلات	۵۵
جدول ۴-۵. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سابقه خدمت	۵۶
جدول ۴-۶. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش	۵۷
جدول ۴-۷. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)	۵۸
جدول ۴-۸. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سایش اجتماعی	۵۹
جدول ۴-۹. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سلامت سازمانی	۶۰
جدول ۴-۱۰. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری	۶۱
جدول ۴-۱۱. همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)	۶۲
جدول ۴-۱۲. روایی واگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)	۶۳
جدول ۴-۱۳. محاسبه برازش الگو در فرضیه اصلی	۶۴
جدول ۴-۱۴. نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی اول	۶۶
جدول ۴-۱۵. نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی دوم	۶۷
جدول ۴-۱۶. نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی سوم	۶۷
جدول ۴-۱۷. نتیجه آزمون فرضیات پژوهش	۶۸
جدول ۴-۱۸. بررسی نوع اثرات در فرضیات پژوهش	۶۹
جدول ۴-۱۹. نتیجه آزمون فرضیه میانجی	۶۹
نمودار ۴-۱. ضرایب مسیر الگوی فرضیات پژوهش	۷۰

فہرست تصاویر

- شکل ۱-۲، تعریف عینی و ذہنی کیفیت زندگی کاری (جزنی، ۱۳۷۵)..... ۱۷
- شکل ۲-۲، چگونگی تأثیر مشارکت کارکنان بر بہرہوری و کیفیت زندگی کاری..... ۲۳

—

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه به نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع بقا و رشد سازمان اهمیت روزافزونی یافته است. به‌طور کلی، ادراکات نیروی انسانی از محیط و شرایط کاری خود، دیدگاه‌ها و نحوه رفتار آنان را در محیط کار شکل می‌دهد و بر زندگی شغلی آن‌ها مؤثر است و چون عصر حاضر با ویژگی‌هایی چون پیشرفت‌های سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات همراه است (بخیت و همکاران، ۱۳۹۶؛ جون^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). لذا، این امر موجب شده است تغییرات و تحولات پیچیده و گسترده‌ای در بحث ادارات و سازمان‌ها ایجاد شود. در این شرایط سازمان‌ها به‌عنوان نهادهای اجتماعی، ناچارند پیوسته در حال سازگاری با این شرایط باشند (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶).

ارتقاء، پیشرفت و بهره‌وری سازمان‌ها تا حد قابل توجهی به منابع انسانی بستگی دارد. در سازمان‌های ورزشی نیز، توجه به نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که صاحب‌نظران متعددی به آن می‌پردازند. بر همین اساس، دهه اخیر را به‌عنوان عصر "کیفیت سرمایه انسانی" نام‌گذاری کرده‌اند. امروزه، نیروی انسانی باارزش‌ترین و بالاترین و همچنین بزرگ‌ترین دارایی و عامل مؤثر در پیشبرد اهداف هر سازمان و کشوری، ازجمله سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شود. گرچه نیروی انسانی هر سازمان به‌صورت مستقیم در سود و زیانی آن گزارش نمی‌شود؛ اما باید به این نکته توجه داشت که به‌طور مؤثری در سود و زیان سازمان‌ها تأثیرگذار است. منابع انسانی محدود سرمایه‌ای است که با استفاده درست و بجا، نه تنها فرسایش پیدا نمی‌کند بلکه به شکل فزاینده‌ای تقویت شده و باتجربه‌تر می‌شود (علوی متین، ۱۳۹۷).

نظام اداری سالم و مطلوب، نظامی است که در آن نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمات دارای آرامش و آسایش فکری و رضایتمندی است و به نیاز واقعی مشتری توجه می‌کند و در این سازمان نیروی انسانی به‌صورت منطقی به کیفیت و کمیت سودآوری توجه می‌نماید. رسیدن به این وضعیت

¹. Jaewon

تنها زمانی امکان پذیر است که تمام عوامل سازمانی همسو و همراستا با اهداف سازمان باشند (حاجی خلیل و رستمی نیا، ۱۳۹۳). لذا، می توان گفت که برای برخوردار بودن از یک جامعه سالم، لازم است که سازمان های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه در آن سازمان ها، جو و وضعیت مطلوبی فراهم باشد، لازم است که عواملی مانند میزان سایش اجتماعی^۱ و کیفیت زندگی^۲ کاری کارکنان در وضعیت مناسبی باشد (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

عوامل متعددی در میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان، میزان فرسودگی و سایش اجتماعی آنان نقش دارند که ازجمله مهم ترین آن ها می توان به تأثیر توانایی مدیران، محیط و جو سازمان، کارکنان سازمان، ذینفعان و رقبا، مشتریان، دولت و همچنین جامعه نام برد؛ بنابراین، لازمه موفقیت و حرکت به سوی سازمانی سالم و مطلوب توجه به حداقل عوامل مذکور و تبیین متوازن آن ها است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳). برخورداری از کیفیت زندگی کاری مطلوب، میزان سایش اجتماعی معقول و سلامت سازمانی^۳ نه تنها برای سازمان و کارکنان آن سازمان سودمندی متعددی دارد. بلکه، باعث رفتار شهروندی مطلوب می شود. به تبع آن، رفتار شهروندی سازمانی سالم و مناسب می تواند منجر به ایجاد کیفیت زندگی^۴ کاری مطلوب برای کارکنان و افراد ذینفع شود (کاظمی، ۱۳۹۰).

درواقع، چگونگی تعامل افراد در محیط کار، علاوه بر اثرهای مستقیم آن بر سازمان، می تواند اثرهای عمیقی نیز بر کارکنان آن سازمان داشته باشند، اگرچه این آثار معمولاً به صورت مستقیم قابل اندازه گیری نیستند، در بلندمدت می تواند تمامی جنبه های سازمان ازجمله بهره وری، کارایی، بهینگی منابع و غیره را در برگیرد (بخیت و همکاران، ۱۳۹۶).

لذا، با توجه به مجموع عوامل فوق این گونه به نظر می رسد که احتمالاً بین میزان سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان و همچنین سلامت سازمانی به عنوان یک عامل میانجی ارتباط وجود

1. Social Underminingon

2. Quality of Life

3. Organizational Health

4. Quality of Life

داشته باشد. در این پژوهش به ارتباط بین متغیرهای مذکور در ادارات ورزش و جوانان پرداخته می‌شود. وزارت ورزش و جوانان یکی از سازمان‌ها و ارگان‌های مهمی است که در کار و برنامه‌ریزی دولت نیز نقش دارد و با تغییر سازمان تربیت‌بدنی به وزارت ورزش و جوانان، انتظارات از این وزارت در سطح ادارات کل در استان‌ها بیشتر شده است. لذا، این احتمال وجود دارد که میزان سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و سایش اجتماعی کارکنان این ادارات به خاطر این تغییر سازمانی دچار دگرگونی در جهت منفی برای اعضای این سازمان‌ها شده باشد. در همین راستا، هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر بود.

۲-۱- بیان مسئله

سازمان‌ها نقش مؤثر و مهمی در بقا و حفظ جوامع دارند و پویایی این سازمان‌ها می‌تواند اثرات قابل‌توجهی بر میزان موفقیت کشور داشته باشد. لذا، حفظ و تلاش برای برقراری تعاملات اجتماعی مطلوب و برخورداری کیفیت زندگی کاری مناسب بین کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین مبنای بقا و تحکیم دولت‌ها به شمار می‌آید (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به‌واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به‌خصوص و بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد به‌نوعی دخالت می‌یابند. کیفیت زندگی کاری مشخص‌کننده‌ی نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت و عزت‌نفس می‌کنند (سلمانی، ۱۳۸۲).

کیفیت زندگی کاری بالا منجر به افزایش عملکرد سازمانی و افزایش میزان رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی می‌شود و نتیجه این عوامل، کاهش فساد اداری و افزایش سلامت سازمانی است. پژوهشگرانی که تا امروز به بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته‌اند به زوایای تاریک زندگی سازمانی توجه

بیشتری نشان داده‌اند و بیان کرده‌اند که بین روابط نزدیک میان فردی و ابعاد منفی تعاملات اجتماعی ارتباط وجود دارد و ازجمله موارد متأثر از این رابطه، پدیده سایش اجتماعی^۱ است (منتظری و همکاران، ۱۳۹۷).

سایش اجتماعی عبارت است از احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی‌علاقگی که به سمت یک فرد خاص نشانه‌گیری و هدایت می‌شود همین‌طور ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مزبور و سایر رفتارهای عمدی و ارادی از سوی سرپرست و همکاران که توانمندی‌های او را برای رسیدن به اهداف شغلی‌اش مختل می‌کنند (خائف الهی و درویشی، ۱۳۸۹). درواقع سایش اجتماعی در نتیجه تأثیرات منفی زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود که معمولاً برای سازمان و فرد هزینه‌های هنگفتی را ایجاد می‌نماید (اسکات^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). سایش اجتماعی معمولاً زمانی رخ می‌دهد که به‌عنوان نمونه فرد به‌صورت نادرست و غیرمعقول متهم به کاری شود که به خاطر این اتهام اعتبار او سلب و از بین رفته باشد. سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است (علوی متین، ۱۳۹۷).

سایش اجتماعی ازجمله موارد مؤثر بر سلامت سازمانی است که می‌تواند تا حد قابل توجهی مانع از موفقیت کاری، کاهش بهره‌وری و اثربخشی سازمانی و همچنین کاهش میزان خلاقیت و نوآوری سازمانی و دیگر مواردی چون کاهش تعهد به کار کارکنان و کاهش پیشرفت در روابط درون فردی مثبت در کار فرد گردد (علوی متین، ۱۳۹۷). لذا توجه به این مقوله به‌عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری و اثربخشی سازمانی چه در حوزه کاری و چه در حوزه‌های بیرون از حوزه کاری دارای اهمیت می‌باشد. سازمان‌های ورزشی از این قاعده مستثنا نیستند و به دلیل سرعت در حوزه ورزش نیازمند سلامت سازمانی و روابط بین فردی سالم و مطلوب می‌باشند. در این رابطه، جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به بررسی

1. Social Undermining

اثر سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران پرداختند و بیان کرده‌اند که رابطه بین رفتار نوآورانه با سایش اجتماعی منفی و معناداری است و به این مطلب اشاره کرده‌اند که هرچقدر که در وزارت ورزش و جوانان اعتماد سازمانی بیشتر باشد رفتارهای سایش اجتماعی به همان نسبت می‌تواند کاهش پیدا کند و این موارد باعث ایجاد رفتار نوآورانه در بین کارکنان آن ارگان خواهد شد. نظری و همکاران (۱۳۹۶) نیز گزارش کرده‌اند که سایش اجتماعی با ضریب اثر $0/37$ - به صورت منفی و معکوس بر روی عملکرد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران مؤثر بوده است؛ بنابراین، نتایج این گونه مطالعات نشان‌دهنده و تأیید کننده اثرات منفی و مؤثر سایش اجتماعی بر کاهش عملکرد سازمانی و میزان کارآفرینی سازمانی به‌ویژه در بحث سازمان‌های ورزشی است.

از طرفی مبنای توسعه سلامت جسمانی و سایر ابعاد سلامتی روانی، اجتماعی و فرهنگی تربیتی جوامع، ورزش است. به‌طوری‌که در حال حاضر در اکثر کشورها، ورزش به‌عنوان صنعت رشد کشور محسوب می‌شود. از آنجایی‌که بخش قابل‌توجهی از فعالیت‌های سازمانی ورزشی در ادارات ورزش و جوانان صورت می‌گیرد سازمان‌های ورزشی به‌عنوان یک نظام اجتماعی تربیتی نقش مهم و مؤثری را ایفا می‌کنند و در این مقوله از نقش و جایگاه ارزشمندی برخوردار می‌باشند. این سازمان‌ها، در صورتی می‌توانند وظیفه مهمی را که بر دوش آن‌ها است به نحو احسن انجام دهند که از سلامت و پویایی مناسبی برخوردار باشند. پویایی و سلامت سازمانی باعث ایجاد رضایت و افزایش میزان انگیزه افراد به کار می‌شود و در نهایت باعث کارآفرینی و تعهد نسبت به کار و همچنین اثربخشی بیشتر در کار و سازمان می‌شود. علاوه بر این، سلامت سازمانی می‌تواند باعث شکوفایی استعداد و مهارت افراد شود و بستر و فضا طوری ایجاد شود که فرد خدمات بیشتری به سازمان خود ارائه دهد و این موارد باعث می‌شود چرخ‌های آن سازمان بهتر به حرکت درآیند و این سازمان همواره پویا و پایدار باشد (پاراحمدی منفرد و دیگران، ۱۳۹۱). با توجه به نقش مؤثری که نیروی انسانی در روند توسعه ورزش در این سازمان‌ها دارد و همچنین با تحولات سریعی که در زمینه‌ی ورزش صورت گرفته است، این پژوهش به دنبال پاسخ به

این است که تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر چگونه است؟

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

وزارت ورزش و جوانان یکی از سازمان‌ها و ارگان‌های مهمی است که در کار و برنامه‌ریزی دولت نیز نقش دارد. با تغییر سازمان تربیت‌بدنی به وزارت ورزش و جوانان، انتظارات از این وزارت در سطح ادارات کل در استان‌ها بیشتر شده است. کیفیت زندگی کاری کارکنان هر اداره لازمه تداوم و استمرار فعالیت‌های آن نهاد می‌باشد. نه تنها در این ارگان بلکه در کلیه سازمان‌ها نقش نیروی انسانی در تمام جنبه‌های فعالیت سازمان، با اهمیت و مهم می‌باشد. بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، از جمله ادارات ورزش و جوانان، سرمایه انسانی آن است. منطقی به نظر می‌رسد که هرچه قدر این سرمایه (نیروی انسانی)، از رضایت و خشنودی بیشتر در کار خود برخوردار باشد، به همان نسبت موفقیت، تداوم و رشد و انسجام آن سازمان بیشتر خواهد بود. حضور نیروی انسانی مطلوب در سازمان می‌تواند منجر به افزایش سطوح کیفیت کار، تداوم و بقای سازمان، کاهش غیبت و تأخیر کارکنان، افزایش کارآفرینی و اثربخشی و کاهش ترک خدمت کارکنان شود و همچنین، بستر را برای رشد و توسعه همه‌جانبه سازمان خود ایجاد کند (آرش و همکاران، ۱۳۹۶).

میزان تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری کارکنان در مواجهه با عوامل استرس‌زا و فشار عصبی متفاوت است به طوری که برخی در پایین‌ترین سطوح برانگیختگی‌ها متزلزل می‌شوند، این در حالی است که برخی دیگر مقاوم‌ترند و کمتر دچار مشکل می‌شوند. علم رفتار سازمانی در تحلیل‌های خود از پدیده سایش اجتماعی در زوایای تاریک تعاملات و ارتباطات اجتماعی نام‌برده است و بیان می‌کند که این مسئله تأثیرات منفی برای فرد و سازمان به همراه می‌آورد که از جمله تبعات آن می‌تواند به فرسودگی شغلی و عاطفی، تحلیل رفتگی، خستگی و ضعف در تعاملات، تهی شدن و درنهایت افت عملکرد فردی

اشاره کرد که مجموع این موارد نیز موجب افت عملکرد سازمانی نیز خواهد شد (حسن پور و لبادی، ۱۳۹۶).

سازمانی که دارای سلامت سازمانی است افراد آن سازمان تمایل دارند که در آنجا بمانند و کار کنند و برای آن سازمان فردی سودمند و مؤثر باشند. لذا، می توان گفت که سازمان مطلوب سازمانی است که خود زمینه ساز انگیزش و علاقه مندی به کار در افراد باشد و همچنین خود سازمان از این طریق موجب پیشرفت، بقا و اثربخشی در درون خود شود. علاوه بر این، مسئله جوسازمانی مطلوب و سالم نیز بر آن سازمان حاکم خواهد شد. جوسازمانی سالم و حمایتگر می تواند به شکل مستقیم و غیرمستقیم باعث ایجاد افزایش اعتماد بیشتر افراد به کار و همچنین افزایش انگیزه و روحیه افراد شود که این مورد نیز منجر به افزایش کارایی افراد و سازمان خواهد شد. این افزایش کارایی به نوبه خود نقش مؤثر و مهمی در افزایش اثربخشی سازمان داشت؛ بنابراین یکی از مهم ترین عواملی که می تواند بر کیفیت زندگی کاری در سازمان های ورزشی اثرگذار باشد سلامت سازمانی است (آپلبائوم^۱، ۲۰۰۴). یکی از اهداف ادارات ورزش و جوانان، ایجاد افزایش شادی و نشاط در افراد جامعه، توسعه و گسترش ورزش و همچنین ایجاد وحدت در هماهنگی فعالیت های تربیت بدنی و تفریحات سالم در ادارات و مکان های ورزشی است. این هدف زمانی عملیاتی خواهد شد که این سازمان از سلامت سازمانی مطلوبی برخوردار باشد و میزان سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان این ادارات طوری باشد که بتواند این هدف را در جامعه توسعه و ترویج نمایند. چراکه باوجود سایش اجتماعی بین نیروی انسانی نمی تواند وظیفه خطیر ارائه خدمات عموم مناسب را به منصفه ظهور رساند (امیر پناهی، ۱۳۹۳).

پس رفتارهای سایشی در محیط کار تأثیرات و پیامدهای منفی روی سازمان و افراد سازمان دارد (احمدی، ۱۳۹۶). سایش اجتماعی یک معضل سازمانی است و مطالعه اثرات آن بر کیفیت زندگی کاری

کارکنان و متغیرهای دخیل در تعامل بین سایش اجتماعی و عوامل مؤثر در آن مانند سلامتی سازمانی نیروی انسانی این ادارات، اهمیت و ضرورت خاصی دارد (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

گرچه در این رابطه تاکنون پژوهشی به صورت مشخص به بررسی میزان سایش اجتماعی سازمان‌های ورزشی نپرداخته است و کمبود پژوهش‌های انجام شده در این زمینه احساس می‌شود؛ اما نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه اشاره بر این دارد که بین سایش اجتماعی با رفتار نوآورانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به طوری که هراندازه در وزارت ورزش و جوانان اعتماد سازمانی افزایش یابد رفتارهای سایش اجتماعی کاهش می‌یابد و باعث بروز رفتار نوآورانه کارکنان می‌شود (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۹). این مطلب نشان‌دهنده اهمیت این موضوع برای افزایش بهره‌وری سازمانی است و بر اساس این مطالب این گونه به نظر می‌رسد که انجام چنین پژوهش‌هایی می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر میزان سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد و این موارد نیز، به شکل قابل توجهی بر میزان سلامت روحی- روانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان این ادارات به ویژه ادارات ورزش و جوانان نقش داشته باشد.

عدم وجود سلامت سازمانی و عدم انجام چنین پژوهش‌هایی ممکن است باعث عدم شناسایی میزان سطح سلامت سازمانی و میزان کیفیت زندگی کارکنان ادارات ورزش شود و این عوامل می‌تواند در درازمدت باعث فرسودگی شغلی کارکنان این ادارات و سایش اجتماعی زیادی شود که در نهایت برای سازمان صدمات و هزینه سنگینی را به همراه داشته باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیران سطوح بالای ادارات ورزش و جوانان به منظور برنامه‌ریزی و مدیریت بهتر سازمان ورزش و جوانان مورد استفاده قرار گیرد.

۴-۱- اهداف تحقیق

۴-۱-۱- هدف کلی تحقیق

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر است.

۴-۱-۲- اهداف جزئی تحقیق

- ۱- تعیین تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر.
- ۲- تعیین تأثیر سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر.
- ۳- تعیین تأثیر سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر.
- ۴- تعیین تأثیر سایش اجتماعی با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر.

۵-۱- فرضیه‌های تحقیق

۵-۱-۱- فرضیه کلی تحقیق

سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.

۵-۱-۱- فرضیه‌های اختصاصی تحقیق

- ۱- سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۲- سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
- ۳- سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.

۴- سایش اجتماعی با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.

۱-۶- محدودیت‌های تحقیق

۱-۶-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

به علت شیوع کرونا ویروس و رعایت پروتکل‌های بهداشتی پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین توزیع شد.

۱-۶-۲- محدودیت‌های غیرقابل کنترل

- در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد، لذا با توجه به اینکه پرسشنامه جنبه خود گزارش دهی دارد، ممکن است پاسخ آزمودنی‌ها محافظه‌کارانه باشد که این می‌تواند نتایج را تحت تأثیر قرار دهد.
- با توجه به شیوع ویروس کرونا، جمع‌آوری داده‌ها به صورت غیرحضوری صورت گرفت و این مسئله (تکمیل پرسشنامه به صورت آنلاین) احتمالاً بر نحوه دقت آزمودنی در هنگام پاسخ‌دهی اثر داشته است.

۱-۷- پیش‌فرض‌های تحقیق

- ✓ تعداد نمونه آماری انتخاب‌شده پاسخگو نیاز تحقیق و نماینده مناسب و قابل تعمیمی از کل جامعه آماری است.
- ✓ نمونه‌های منتخب، نسبت به مفاهیم و مؤلفه‌های تحقیق آشنایی مناسبی داشته‌اند.
- ✓ آزمودنی‌های مورد مطالعه هنگام تکمیل پرسشنامه‌ها، با دقت و صبر و حوصله آن‌ها را تکمیل کرده‌اند.
- ✓ تفسیر داده‌ها به درستی ادراکات پاسخ‌دهندگان را منعکس می‌نماید.

۸-۱- تعاریف متغیرها

۸-۱-۱- تعاریف مفهومی

➤ **سایش اجتماعی:** سایش اجتماعی ایجاد مانع توسط یک فرد از روی قصد و غرض باهدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر است که می‌تواند منجر به تضعیف توانایی‌های شخص برای تمایل به سمت یک هدف گردد (دار آونگ و تای^۱، ۲۰۱۵).

➤ **کیفیت زندگی کاری:** کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از میزان توان اعضای یک سازمان در برآوردن نیازهای مهم فردی از طریق تجربیات خود. کیفیت زندگی کاری مشخص‌کننده‌ی نوعی فرهنگ‌سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت و عزت‌نفس می‌کنند (سلمانی، ۱۳۸۲).

➤ **سلامت سازمانی:** سلامت سازمانی به معنای قابلیت یک سازمان از لحاظ رقابت‌پذیری، کارایی و سازگاری آن با پویایی‌های محیط داخلی و خارجی و روحیه کارکنان و یکی از عوامل تعیین‌کننده اثربخشی سازمانی است (سلطانی بهرام، ۱۴۰۰).

۸-۱-۲- تعاریف عملیاتی

سایش اجتماعی: در این پژوهش منظور از سایش اجتماعی، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها مورد مطالعه از پرسشنامه ۱۳ سؤالی دافی و همکاران^۲ (۲۰۰۲) کسب نمودند. این پرسشنامه در قسمت پیوست‌ها (پیوست شماره ۱)، ارائه شده است.

1. Dar Ong &Tay

2. Duffy et al

کیفیت زندگی کاری: در این پژوهش منظور از کیفیت زندگی کاری، نمره‌ای است که واحدهای مورد مطالعه از پرسشنامه معتبر و استاندارد ۲۶ سؤالی کیفیت زندگی کاری صفری (۱۳۸۵) کسب کردند (پیوست شماره ۲).

سلامت سازمانی: در این پژوهش منظور از سلامت سازمانی، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها از پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی ۲۵ سؤالی کسب نموده‌اند. این پرسشنامه در کتاب سالم اثر گراهام لوز^۱ (۲۰۱۰) ارائه شده است و در مقاله میانداری و همکاران (۱۳۹۴)، مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه در قسمت پیوست‌ها (پیوست شماره ۳)، ارائه شده است.

¹. Graham's Louise

فصل دوم

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

۱-۲- مقدمه

در این فصل ابتدا به متغیرهای و مبانی نظری پژوهش شامل کیفیت زندگی کاری، تاریخچه کیفیت زندگی کاری، اهمیت کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن، سلامت سازمانی و سایش اجتماعی پرداخته شده است. سپس به بررسی پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی در این زمینه پرداخته شده است. در پایان نیز، یک نتیجه‌گیری کلی از تحقیقات انجام شده ارائه شده است.

۲-۲- مبانی نظری

۱-۲-۲- کیفیت زندگی کاری (QWL)

در رابطه با کیفیت زندگی کاری و مفهوم آن صاحب‌نظران رفتار و مدیریت سازمانی نقطه نظرات متفاوتی ارائه داده‌اند؛ اما آنچه مسلم است این است که کیفیت زندگی کاری یکی از اساسی‌ترین و مؤثرترین موارد مورد بحث در رفتار سازمانی و همچنین مورد مرتبط با مدیریت منابع سازمانی، است که علاوه بر کیفیت زندگی افراد، به‌طور مؤثری بر روی کارآمدی و بهره‌وری کارکنان سازمان تأثیرگذار می‌باشد (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

کامنیگز^۲ (۱۳۷۵)، کیفیت زندگی کاری را بر طبق شیوه‌ها و فنون، روش‌های خاص کار مانند غنی‌سازی شغلی، گروه‌های کاری خودگردان و کمیته کارکنان مدیریت، تعریف کرده است. واکر و جامس^۳ (۱۹۸۰)، این مفهوم را این‌گونه بیان می‌کند که کیفیت زندگی کاری عبارت‌اند از میزان توان اعضای یک سازمان در برآوردن نیازهای مهم فردی از طریق تجربیات خود.

دیگر صاحب‌نظران این زمینه کیفیت زندگی کاری مناسب را، برخورداری از حقوق و مزایای کافی، شرایط کاری مطلوب و سرپرستی مناسب تعریف کرده‌اند. یا در تعریفی بیان کرده‌اند که کیفیت زندگی

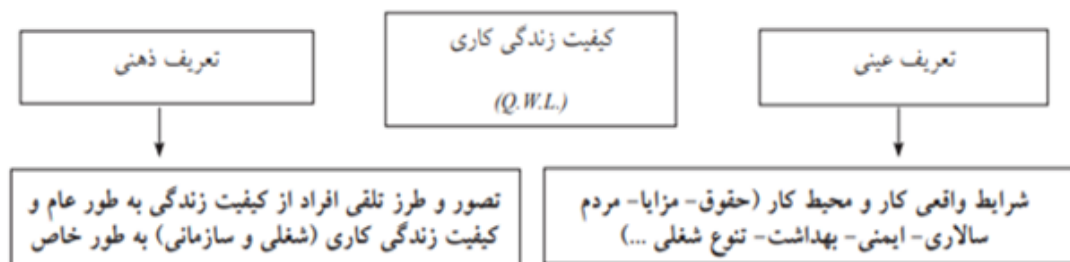
1. Quality of working life

2. Cummings

3. Walker & James

کاری عبارت‌اند از: عکس‌العمل و واکنش کارکنان نسبت به کار خود و همچنین، پیامدهای فردی آن کار در بحث ارضای شغلی و سلامت روحی و روانی که برای افراد ایجاد می‌کند (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های توسعه و بالندگی سازمانی است که تلاش دارد عواملی مانند رضایت - انگیزش، قبول مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را برای کارکنان فراهم نماید. به عبارتی کیفیت زندگی کاری می‌تواند روش‌ها و فنون بالندگی سازمان را طوری ایجاد نماید که در راستای بهبود کارکرد سازمان، از طریق شیوه‌های مردمی‌تر و توأم با مشارکت کارکنان و روابط مردم سالاران در محل کار را ایجاد نماید (رز^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). جزنی (۱۳۷۵)، در رابطه با کیفیت زندگی کاری دو تعریف عینی و ذهنی بیان می‌کند که در شکل زیر این دو تعریف نمایش داده شده است (شکل ۱-۲).



شکل ۱-۲، تعریف عینی و ذهنی کیفیت زندگی کاری (جزنی، ۱۳۷۵).

۲-۲-۲- تاریخچه کیفیت زندگی کاری

مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری از دهه ۱۹۵ در اروپا شروع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست^۲ و همکارانش در دانشکده تاویستاک درزمینه‌ی روابط انسانی در لندن شکل گرفت. اریک تریست از پیشروان تحقیق درزمینه‌ی کیفیت زندگی کاری است که در این دهه سلسله از مطالعاتی را آغاز کرد که اصل آن به رویکرد تکنیک‌های اجتماعی مربوط به کار سازمان برمی‌گشت. مطالعات صورت

1. Rose et al

2. Eric Trieste

گرفته در زمینه‌ی مذکور، هم بعد فنی و هم بعد انسانی سازمان‌ها را بررسی و علاوه بر آن چگونگی روابط بین آن‌ها را نیز مورد ارزیابی قرار دادند که این امر، باعث به وجود آمدن سیستم‌های تکنیکی - اجتماعی^۱ مربوط به طراحی شغل شد (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

کیفیت زندگی کاری به‌عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار نیز، از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات مدیریت شد و مرحله دوم این نهضت از سال ۱۹۷۹ آغاز شد و تاکنون ادامه دارد و مهم‌ترین عامل آن ایجاد رقابت فزاینده در بازارهای بین‌المللی و نیز در بازارهای داخلی بود (سلمانی، ۱۳۸۴). بعد از سال ۱۹۷۹ کیفیت زندگی کاری به‌طور مؤثری به دلیل کاهش رقابت‌پذیری صنایع آمریکایی در مقابل رقبای ژاپنی‌شان مورد توجه قرار گرفت. این کاهش منجر به بررسی راه‌های مدیریتی به کار گرفته‌شده در سایر کشورها و شرح برنامه‌های بهره‌وری آن‌ها برای مطالعه و بررسی تأثیرپذیری توسعه کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گرفت (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

امروزه ایالات متحده آمریکا بیشترین اقدامات مربوطه به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می‌دهد و می‌توان گفت متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی‌های شغلی را برای هماهنگی هرچه بهتر، منسجم‌تر کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کرده‌اند. اخیراً شیوه‌های بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری در همه دنیا به قدری اهمیت و محبوبیت یافته‌اند که آن را می‌توان یک نهضت ایدئولوژیک نامید (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹؛ سلمانی، ۱۳۸۴).

۲-۲-۳- تئوری‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری

بر طبق دیدگاه هکمن^۲ (۱۹۷۶) عواملی به‌عنوان احتیاجات رشد روان‌شناسانه هستند که این عواملی می‌توانند در بهبود کیفیت زندگی کاری نقش مؤثری داشته باشند. به ترتیب این عوامل عبارت‌اند از:

(۱) شناخت دقیق از وظیفه‌های محول شده

1. Socio-Technical

2. Heckman

(۲) تنوع در مهارت‌ها

(۳) شناخت اهمیت و جایگاه وظیفه محول شده

(۴) داشتن اختیار در سازمان مربوطه (شیمون و دالان^۱، ۱۳۸۰).

تیلور^۲ (۱۹۷۹) در مقایسه با مدل هکمن و الهام، عواملی دیگری را مطرح کرد که این موارد وضعیت عینی‌تری را نسبت به این مدل دارد. تیلور عوامل دیگری مانند وضعیت پرداختی به کارکنان، ساعت‌ها و شرایط کاری را مؤثر در کیفیت زندگی کاری بیان کرد و به عوامل دیگری مانند موارد زیر اشاره کرد:

(۱) وجود عدالت (برابری) در سازمان

(۲) حریم خصوصی کارکنان در سازمان و داشتن قدرت و اختیار شخصی

(۳) شرکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان

(۴) ایجاد فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت کارکنان (شیمون و دالان، ۱۳۸۰).

وار^۳ و همکاران (۱۹۷۹) نیز در مطالعه‌ای، مجموعه‌ای از عوامل مرتبط باکیفیت زندگی کاری را معرفی کردند که عبارت‌اند از:

ایجاد محرک و انگیزه برای کارکنان

رضایت زندگی

درک اهمیت وظیفه محوله (هویت شغلی)

داشتن سلامت روان خوب (شیمون و دالان، ۱۳۸۰).

میرویس و لالر^۴ (۱۹۸۴) نیز از دیگر محققانی است که عوامل زیر را به‌عنوان عوامل بنیادی در

تحقق کیفیت زندگی کاری ایدئال معرفی کرده است:

وجود عدالت در سازمان

1. Shimon & Dalan

2. Taylor

3. War et al

4. Mirwais & Laler

ایجاد مکانیسم‌هایی برای رشد و پیشرفت شخصی

محیط کاری امن (داشتن امنیت شغلی)

دفاع از حقوق افراد (شیمون و دالان، ۱۳۸۰).

۲-۲-۴- اهمیت کیفیت زندگی کاری

امروزه با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع اهمیت کیفیت زندگی کاری و توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی نسبت به گذشته بیشتر شده است. به عقیده برخی از صاحب‌نظران بخش قابل توجهی از رکودهای بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علایق و اولویت‌های کارکنان ایجاد می‌شود. اکثر کارکنان تمایل دارند که در کارشان و حوزه فعالیت خودشان تصمیم‌گیری بیشتری داشته باشند و مانند یک‌مهره در یک دستگاه بزرگ، نباشد. بلکه به‌عنوان یک جزئی مهم و بارز بشمار آیند (عبداللهی، ۱۳۹۵).

لیز و کرنز^۱ (۲۰۰۵)، بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری می‌دانند و معتقدند که کیفیت زندگی بالا موجب حفظ نگهداری کارکنان در سازمان می‌شود. شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه لیز و کرنز عبارت‌اند از: حمایت مدیریت از کارکنان، احترام متقابل، متعهد بودن به سازمان، حمایت از همکاران، جو اعتماد، پاداش مادی و ارتباط بین هم‌رده‌ها، درک رهبر، ابراز وجود و به رسمیت شناخته شدن و پاداش غیرمادی. به‌طور کلی نتایج تحقیقات صورت گرفته بیان‌کننده این است که بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان یک عامل ازهم‌گسیختگی در سازمان می‌تواند باشد. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی، اثرات متقابل و تشدیدکننده‌ای بر یکدیگر دارند. لذا، می‌توان این‌گونه بیان کرد که فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات

1. Lees & Kearns

زیادی دارد، به‌طورقطع این مشکلات، بر روی تمرکز، رضایت از کار، بهره‌وری و شادابی وی در محیط کار اثر می‌گذارد (عبداللهی، ۱۳۹۵).

کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از مؤثرترین و کارآمدترین روش‌های ایجاد انگیزش و مؤثر در طراحی و غنی‌سازی محیط شغلی کارکنان محسوب می‌شود که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله‌ی انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن‌هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود؛ بنابراین، کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این که کارمند شغلش را صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای برای رفع نیازهای اقتصادی می‌داند و کارمندانی با چنین تفکری، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست‌به‌کارهای دیگری نیز بزنند و این موارد به‌طور مستقیم بر میزان بهره‌وری و میزان اثربخشی سازمانی تأثیر دارد (لیز و کرنز، ۲۰۰۵).

۲-۵- ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

به عقیده توماس^۱ کیفیت زندگی کاری در چهار مشخصه تعریف می‌شود که عبارت‌اند از:

- ✓ ایجاد فرصت و بستر مناسب برای پرورش استعداد و مهارت‌ها و همچنین قابلیت یادگیری مستمر و پیوسته.
- ✓ برقراری امنیت و ایمنی (جسمانی- روانی) لازم و مناسب
- ✓ توزیع عادلانه و منصفانه حقوق و مزایا کارکنان
- ✓ وجود مشارکت حداکثری و دموکراسی در تصمیم‌گیری‌ها (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹).

¹. Thomas

۲-۲-۶- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

در این رابطه تقسیم بندهایی وجود دارد که مهم‌ترین این تقسیم‌بندی این‌گونه است که عوامل مؤثر

بر کیفیت زندگی را در چهار گروه تقسیم می‌کند. این تقسیم‌بندی عبارت‌اند از:

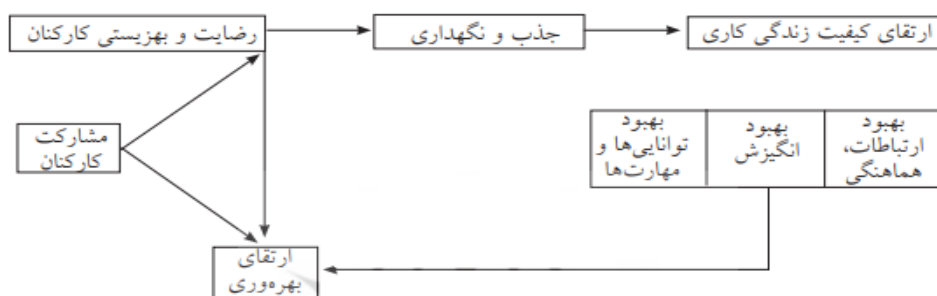
- (۱) عوامل فردی: عواملی نظیر جنسیت، تحصیلات، سن، وضعیت استخدام، وضعیت تأهل.
- (۲) عوامل محیطی: استقلال و امنیت در محیط کار، میزان عوامل مرتبط با شرایط کاری مثل روشنایی، درجه حرارت، گرما و سرما، استرس و تنش محیط کار، احساس مفید بودن.
- (۳) عوامل مرتبط به کار: موارد شغلی مثل چالشی بودن شغل، حجم کاری، ابهام و تضاد در نقش، بی‌ثباتی در شغل، تنوع کاری، منعطف بودن نوع کار و ابهام در نقش.
- (۴) عوامل سازمانی: میزان حقوق و مزایا، پاداش‌ها و تشویقات، خط‌مشی‌های سازمان، سبک و شیوه رهبری سازمان (شیمون و دالان، ۱۳۸۰).

دیگر محققان در تقسیم‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عواملی چون:

- وجود فرصت مناسب برای پیشرفت و ترقی در سازمان
- انجام فعالیت‌های فوق برنامه و خارج از محیط کار به شکل دوستانه در خارج از ساعات اداری
- وجود سازمان و نظام مشخصی برای تنبیه و تشویق کارکنان
- استرس و تنش در محیط کار و خانواده
- رضایت یا عدم رضایت حقوق پرداختی کارکنان
- وجود ارتباط مناسب و مؤثر بین مدیر و سایر کارکنان (لیز و کرنز، ۲۰۰۵).

۲-۲-۷- نظام مشارکت و بهبود کیفیت زندگی کاری

هر انسانی نیاز به تفکر و اندیشیدن دارد و از تفکر و حل مسئله لذت می‌برد. به عبارتی هر انسانی دوست دارد تا دیگران توانایی‌های او را ببینند و از سوی مدیران بالاتر خود مورد تشویق قرار گیرد. این موارد موجب می‌شود که فرد انگیزه و علاقه بیشتری به کار و فعالیت پیدا کند و در نتیجه میزان بهره‌وری سازمان بهبود یابد و به تبع آن کیفیت زندگی کاری افزایش یابد (کامینگر^۱، ۱۳۷۵). با توجه به اینکه نیروی انسانی به عنوان رکن اساسی تولید و مهم‌ترین عامل در بهبود و ارتقای مستمر بهره‌وری مطرح است، مشارکت نیروی انسانی و ایجاد نظام مشارکت کارکنان در سازمان، از راه‌های اساسی برای بهبود کیفیت زندگی کاری به شمار می‌آید. شکل زیر (۲-۲)، چگونگی تأثیر مشارکت کارکنان بر بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری را نمایش می‌دهد (کامینگر، ۱۳۷۵).



شکل ۲-۲، چگونگی تأثیر مشارکت کارکنان بر بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری (کامینگر، ۱۳۷۵، ص ۵۳۷).

۲-۲-۸- سلامت سازمانی

مفهوم سلامت سازمانی برای اولین بار توسط مایلز^۲ در سال ۱۹۶۹ استفاده شد. از نظر وی سلامت سازمانی مفهومی است شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور مؤثر و رشد و بهبود سازمان که موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای

1. Kaminger

2. Miles

سازگاری بیشتر می‌شود (جاهد، ۱۳۸۴). مایلز علاوه بر پیشنهاد طرحی سنجش سلامت سازمان‌ها، به این مسئله اشاره کرد که یک سازمان قطعاً همیشه سالم نخواهد بود. به عقیده وی سلامت سازمانی به پایداری و بقای آن سازمان در هم در محیط خود و هم در جامعه منجر خواهد و این مسئله باعث حفظ مستمر جایگاه آن سازمان به صورت یک سازمان پویا، سازش یافته و توسعه یافته خواهد شد (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۶؛ جاهد، ۱۳۸۴). از نظر لایدن و کلینگل^۱ یک سازمان سالم سازمانی است که کارکنان آن تمایل دارند در آنجا بمانند و کار کنند و خودشان در آن سازمان به عنوان فردی سودمند و مؤثر باشند (علاقه بند، ۱۳۷۸). سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی سازمان، مزایای علمی زیادی دارد که از جمله این موارد می‌توان به افزایش تعهد و اعتماد بیشتر افراد، افزایش روحیه و انگیزه بالای آنان و بالطبع افزایش کارایی، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی و توانمند ساز نمودن کارکنان، نام برد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

دیگر پژوهشگران در این زمینه بیان کرده‌اند که سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی مناسب برای کار و تلاش بیشتر افراد، بالا رفتن روحیه همکاری و مشارکت و همچنین دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. به نظر این محققان در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همگان واضح و مشخص است و همه کارکنان آن سازمان دقیقاً می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته شده سازمان کدام است و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین، مسیر و حرکت کارکنان در محدوده‌ی ارزش‌های سازمان و مطابق با اهداف سازمان خواهد بود (گودرزوند چگینی و صالحی کردآبادی، ۱۳۹۵؛ اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

¹. Leiden & Klingl

۹-۲-۲- ابعاد سلامت سازمانی

مایلز (۱۹۶۹) وظیفه سازمان را در سه مورد معرفی کرده است که بر طبق آنها ابعاد سلامت سازمانی شامل ۱۰ مورد می‌باشد که عبارت‌اند از:

- نیازهای وظیفه‌ای سازمان

- نیازهای بقا

- نیازهای رشد و توسعه سازمان (جاهد، ۱۳۸۴).

با توجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را مایلز شامل ۱۰ مورد از قبیل استفاده از منابع، سازگاری، شایستگی حل مسئله، شایستگی ارتباطات، انسجام و یگانگی، تمرکز بر اهداف، حداکثر برابری قدرت، روحیه، نوآوری و استقلال معرفی می‌کند. مایلز معتقد است که سه مورد اول را جزو تأمین نیازهای وظیفه‌ای سازمان هستند و نیازهای بقا شامل سه مورد بعدی می‌شوند و ابعادی چون نوآوری، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چارچوب تأمین نیازهای رشد و توسعه قرار می‌گیرند (جاهد، ۱۳۸۴).

۱۰-۲-۲- مؤلفه‌های سلامت سازمانی

برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه جداگانه اما مرتبط معرفی شده است که عبارت‌اند از:

(۱) ارتباط (ارتباط دوطرفه مستمر میان زیردستان و فرا دستان).

(۲) شناسایی یا بازشناسی عملکرد (برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان تشویق و حمایت می‌شوند).

(۳) مشارکت و درگیر بودن در سازمان (درگیری کارکنان همه سطوح به‌طور مناسب در تصمیم‌گیری‌ها).

- ۴) وفاداری و تعهد (جو اعتماد بالا در بین کارکنان و احساس خوب نسبت به محیط کار).
- ۵) اعتبار یا شهرت موسسه یا شرکت (کارکنان برای شهرت و اعتبار بخش یا حوزه خود ارزش قائل‌اند).
- ۶) روحیه (جو دوستانه بین کارکنان طوری که همدیگر و شغلشان را دوست دارند).
- ۷) بهبود یا توسعه کارایی کارکنان (گروهی برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای وجود دارد).
- ۸) اخلاقیات (رفتار غیراخلاقی وجود ندارد و برای اخلاق باطنی ارزش قائل می‌شوند).
- ۹) کاربرد منابع (منابع و امکانات به‌طور شایسته و مناسب بین کارکنان به‌کاربرده و تقسیم می‌شود).
- ۱۰) مسیر هدف (در یک جو سالم کارکنان با تمرکز بالا در تنظیم اهداف مشارکت دارند).
- ۱۱) رهبری (رهبران عامل تعیین‌کننده‌ای سوددهی و اثربخشی هستند و رفتارشان با زیردستان دوستانه و همکارانه است) (جاهد، ۱۳۸۴؛ علاقه‌مند، ۱۳۸۷).

۱۱-۲-۲- برخی ویژگی‌های سازمان سالم

در سازمان سالم اهداف آن سازمان برای اکثریت کارکنان شفاف و واضح است؛ کلیه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری‌های سازمان نقش دارند و تصمیم‌گیری‌ها بر اساس عواملی مانند توانایی فرد، حجم کار، زمان و احساس مسئولیت، وجود اطلاعات، مناسب و تجزیه و تحلیل منطقی و معقولانه انجام می‌شود؛ کلیه کارکنان از احترام برخوردار هستند و به درخواست‌هایشان پاسخ منطقی داده می‌شود، رهبری و مدیریت به‌صورت انعطاف‌پذیری است و در مواقع لزوم، مدیریت و سازمان خود را با موقعیت‌ها و تغییرات محیط تطبیق می‌دهد؛ کارکنان از حضور خود در سازمان احساس لذت می‌کنند، متحرک هستند و برحسب انتخاب و علاقه در سازمان انجام فعالیت می‌کنند؛ حس اعتماد، آزادی و مسئولیت

متقابل در بین همکاران وجود دارد و نسبت به سازمان متعهد و وفادار هستند؛ کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری می کنند و درگیر این نیستند که ببینند مدیران سطح بالا چگونه فکر می کنند و حتی خواسته ها و نظرات رئیس موسسه را مورد سؤال قرار می دهند؛ بین مسئولیت و اختیار کارکنان تعادل و توازن منطقی برقرار است و امور سازمانی به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می شود؛ یادگیری حین انجام کار به مقدار زیادی بر اساس طریق و کوشش خود یادگیرنده و راهنمایی و توصیه یاد دهنده صورت می گیرد؛ عملکرد ضعیف و نامناسب با سرعت شناسایی می شود و به طور مناسب و دسته جمعی برای رفع آن اقدام می گردد (جاهد، ۱۳۸۴؛ علاقه مند، ۱۳۸۷).

۱۲-۲-۲- سلامت سازمانی و اثربخشی

سلامت سازمانی به عنوان معیاری برای تعیین اثربخشی سازمان نیز به کار می رود. هر سیستمی دارای وظایف مختلفی است و در محیطی به حیات خود ادامه می دهد که داده های غیرقابل پیش بینی برای آن فراهم می کند، اثربخشی یک سیستم را می توان برحسب توانایی آن به ادامه حیات خود در موارد بحرانی، سازش، حفظ خود و رشد و توسعه اش بدون توجه به وظایف خاصی که انجام می دهد تعریف کرد (جولی^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن ها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند و همواره با حفظ توانایی های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. در مدل پیشنهادی پارسونز^۲ نیز، در هرزمانی سیستم اجتماعی برای

1. Julie

2. Parsans

ادامه حیات خود و یا به عبارتی برای تأمین سلامتی و اثربخشی خود ضروری است که چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، نیل به هدف، انسجام و یگانگی و دوام (فرهنگ و ارزش‌ها) خود را حل کند (جاهد، ۱۳۸۴).

۱۳-۲-۲- سایش اجتماعی

امروزه به خاطر وجود رقابت شدید چه در بین سازمان‌ها و چه در درون و به دلیل شرایط بی‌ثبات شغلی و عدم اطمینان، رفتارهای ضداجتماعی در بسیاری از سازمان‌ها در حال رشد است که متأسفانه به دلیل عملکرد ضعیف مدیریت و عدم توجه به رفتارهای سازمانی و ضعف و یا عدم وجود آموزش‌های سازمانی و اجتماعی مناسب، باعث به وجود آمدن مشکلات و تنش‌های درون‌سازمانی می‌شود. یکی از این مشکلات که بسیار هم به نظر مهم و نگران‌کننده است بحث معضلات سایش اجتماعی است. پژوهشگرانی که تا امروز به بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته‌اند به زوایای تاریک زندگی سازمانی، توجه بیشتری نشان داده‌اند و بیان کرده‌اند که بین روابط نزدیک میان فردی و ابعاد منفی تعاملات اجتماعی ارتباطی وجود دارد و ازجمله موارد متأثر از این رابطه پدیده سایش اجتماعی است. درواقع سایش اجتماعی در نتیجه تأثیرات منفی زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود که معمولاً برای سازمان و فرد هزینه‌های هنگفتی را ایجاد می‌نماید (اسکات^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

وینکور و رن‌رین^۲ اولین فردی بود که در آثار خود از مفهوم سایش اجتماعی نام برد. ولی روک^۳ پیشگام نظریه‌پردازان معاصر است که همواره توجه محققان و پژوهشگران معتقد را به‌سوی توجه بیشتر به عوامل مشکل‌ساز پیوندهای اجتماعی معرفی و جهت داده است (هپبورن گایل و انز^۴، ۲۰۱۳). دیگر محققانی چون وینکورو همکاران در تعریف سایش اجتماعی، این‌گونه بیان کرده‌اند که در سایش اجتماعی معمولاً هیجانات منفی، خشم، احساس بی‌علاقگی نسبت به کار و سازمان برای تمایل به سمت

1. Scott

2. Winkor & Ren Rin

3. Why rock

4. Hepburn & Gail Enns Janelle

یک هدف ایجاد می‌گردد (دار آونگ و تای^۱، ۲۰۱۵). سایش اجتماعی معمولاً زمانی رخ می‌دهد که به‌عنوان نمونه فرد به‌صورت نادرست و غیرمعتقول متهم به کاری شود که به خاطر این اتهام اعتبار او سلب و از بین رفته باشد. سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است. اصولاً ساختار سایش شامل یکسری مجموعه‌ای از رفتارهایی می‌شود که در حوزه کاری و حتی بیرون از حوزه کاری ایجاد می‌شود و باعث می‌شود که مانع از موفقیت کاری، کسب شهرت و پیشرفت در روابط درون فردی مثبت در کار فرد گردد (علوی متین، ۱۳۹۷).

۱۴-۲-۲- ابعاد سایش اجتماعی

بر اساس تعریف دافی (۲۰۰۲)، سایش اجتماعی ایجاد مانع توسط یک فرد از روی قصد و غرض باهدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر است که دارای دو بعد می‌باشد که عبارت‌اند از:

۱- سایش توسط همکار

در سطح همکاران، این رفتارها معمولاً شامل مواردی چون: توهین به یکدیگر، ایده‌های فرد را کم‌اهمیت و ساده لوحانه نشان می‌دهند، در مورد فرد شایعه‌پراکنی می‌کنند، مانع رسیدن فرد به اهدافش شوند و پشت سر فرد به بدی صحبت می‌کنند، در مورد کار اطلاعات گمراه‌کننده و غلط می‌دهند، همواره فرد را رقیب خود می‌دانند و برای رسیدن به پست بالاتر با وی رقابت می‌کنند و می‌کوشند با رفتارهای سیاسی، انتقاداتی را مطرح کنند که سازنده نیست، زمانی که دیگران در مورد فرد بدگویی می‌کنند، برای حمایت از فرد تلاشی نمی‌کنند، به‌گونه‌ای با فرد برخورد می‌کنند که وی احساس بی‌کفایتی کند، سرعت کار فرد را کاهش دهند (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۷).

۲- سایش توسط سرپرست

در سطح سرپرستی رفتارهای سایش شامل رفتارهایی است مانند اینکه سرپرست، فرد را در زمان بازخواست کاری تحقیر می‌کند، اطلاعات لازم در مورد کارها را به فرد نمی‌دهد، در مورد فرد شایعه‌پراکنی می‌کند، به تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافش آگاهانه آسیب می‌زند، پشت سر فرد بدگویی می‌کند، موفقیت‌های فرد را کم‌اهمیت و بی‌ارزش نشان می‌دهد، می‌کوشد به گونه‌ای رفتار کند که فرد احساس بی‌کفایتی کند، موجب بروز احساسات منفی در فرد می‌شود و اگر احساس کند که انجام کاری با ارائه ایده فرد موجب تحسین وی از سوی مدیران عالی و همچنین متزلزل شدن جایگاهش می‌شود، تلاش می‌کند مانع رسیدن فرد به اهدافش شود، جلوی دیگران به‌طور آشکار به فرد توهین می‌کند (هرسویچ^۱، ۲۰۱۱).

۱۵-۲-۲- دلایل بروز سایش اجتماعی

الف مقایسه: طبق نظریه انصاف فولگر و کروپانزانو^۲ (۱۹۹۸)، افراد برای خودشان مقایسه می‌کنند بین آن چیزی که واقعاً اتفاق افتاده است با آن چیزی که باید اتفاق بیفتد، یا درواقع آن چیزی که آن‌ها دوست داشتند اتفاق بیفتد، انجام می‌دهند. در این فرایند مقایسه افراد با توجه به ادراک شخصی خود و نه واقعیت‌ها به‌صورت یک فرایند ساده مکانیکی، به‌جای تکیه بر واقعیت‌ها با استفاده از تخیلات خود صورت می‌گیرد و سناریوهای مختلف را بر اساس ذهنیت و علاقه شخصی خود تجزیه و تحلیل می‌کنند. با یک مثال ساده می‌توان این مسئله را تشریح کرد. به‌عنوان نمونه اگر فردی این‌گونه بیندیشد که اگر رئیس با ارتقای شغلی من موافقت می‌کرد من نزد خانواده و همکاران خود محبوب‌تر می‌شدم و مجبور نمی‌شدم تلاش بیشتری کنم که این تلاش من موجب شود از کانون خانواده خود دور باشم و این دوری من موجب جدایی من و همسرم گردد. این فرد با یک سری تفکرات شخصی موجب شکل‌گیری نوعی

1. Hershcovis

2. Flogger & Cropanzano

بی‌عدالتی برای خود می‌شود و دست به انجام رفتارهای نامتعارفی می‌زند که به شکل‌گیری سایش اجتماعی می‌انجامد (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۷).

ب) تفکر عدالت محور:

دافی و همکاران (۲۰۰۶) با مطالعاتی که بر روی نیروی انسانی انجام دادند نشان دادند که نیروی انسانی که مورد سایش قرار می‌گیرد، دارای تفکر ادراکی عدالت‌گرایی ضعیفی است و این تفکر غلط و ناعادلانه آن را به‌سوی رفتارهای هنجارشکنانه سوق می‌دهد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶).

ج) نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های فرهنگی در سطح فردی و شکل‌گیری تفکر عدالت‌گرا:

با توجه به اینکه رفتار سایشی در محیط اجتماعی یعنی سازمان رخ می‌دهد. لذا، نقش فرهنگ‌سازمانی نقش کلیدی و مهمی است که به‌عنوان عاملی بازدارنده می‌تواند ایفای نقش کند. در این رابطه مستندات زیادی در روان‌شناسی اجتماعی و ارتباطی وجود دارد که تعاملات اجتماعی را به‌عنوان فرهنگ اقتضایی در نظر گرفته است. منظور از فرهنگ ابعاد فرهنگی در سطح فردی و بر اساس نوع شناسی مطالعات هافستد^۱ است. بامطالعه ابعاد و جایگاه قدرت در سازمان می‌توان پی به این موضوع برد که قدرت در لایه‌های زیرین هر سازمان کمین کرده و نمودی زشت را از خود هنگام ظهور به نمایش می‌گذارد که یکی از این مظاهر زشت سوءاستفاده از مفهوم سرپرستی است که موجب ایجاد جوی منفی بین رئیس و مرئوس می‌شود. بررسی‌های صورت گرفته و مقایسه آن با ابعاد مطالعاتی هافستد، بیانگر آن است که در فرهنگ‌هایی که فاصله قدرت زیاد است، سایش اجتماعی بیشتر است و برعکس (دافی^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

^۱. Hofstede

^۲. Duffy

۱۶-۲-۲- سایش اجتماعی و عملکرد سازمانی

سایش اجتماعی سازمانی همه‌ی رفتارهای منفی و یا تحلیل برنده‌ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملین با فرد بر وی وارد می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌ها، تحلیل روندگی شخص می‌گردد، تضعیف توانایی‌هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌باشند (هیپورن گایل و انز، ۲۰۱۳).

سایش می‌تواند منجر به واکنش‌های ضداجتماعی ناشی از بدرفتاری‌های محیط کاری گردد طبیعت و سوسه‌ای رفتارهای سایشی باعث می‌شود تا توانایی و درایت کارمند برای داشتن و حفظ باور خوب نسبت به دیگران و سازمان در وی از بین برود و رفتارهایی که نهایتاً منجر به ضرر می‌شوند در وی شکل می‌گیرد سایش اجتماعی محدود به رفتارهایی در ارتباط با روابط کاری است. همان‌طور که در تعریف سایش گفته‌شده که مربوط به روابط است، ساختار سایش شامل رفتارهایی است که در منطق کاری و بیرون منطق کاری هستند و تلاش می‌کنند که مانع از پیشرفت در روابط درون فردی مثبت، موفقیت کاری یا به دست آوردن شهرت و خوش‌نامی در کار شوند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). در این رابطه اسمیت و وبستر^۱ (۲۰۱۷)، در تحقیقی به مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت‌های خود می‌شود که در نهایت افت عملکرد آن‌ها در سازمان را در پی خواهد داشت. دارونگ و تای^۲ (۲۰۱۵)، در مورد تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتارهای کاری کارکنان نشان داد که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به‌منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار حائز اهمیت است.

1. Smith & Webster

2. Dar Ong & Tay

۱۷-۲-۲- تحقیقات انجام شده

۱۷-۲-۲- تحقیقات داخلی

جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی اثر سایش اجتماعی بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی پرداختند. از سه پرسشنامه اعتماد سازمانی (پالیسز کیوسز^۱، ۲۰۱۰) و پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه (اسکات و بروس، ۱۹۹۴) و همچنین از پرسشنامه سایش اجتماعی (دافی و همکاران، ۲۰۰۲) استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه بین رفتار نوآورانه با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری است و نقش متغیر تعدیل‌گر اعتماد سازمانی در رابطه بین رفتار نوآورانه و سایش اجتماعی برقرار می‌باشد. این محققین بیان کردند هرچقدر که در وزارت ورزش و جوانان اعتماد سازمانی بیشتر باشد رفتارهای سایش اجتماعی به همان نسبت می‌تواند کاهش پیدا کند و این موارد باعث ایجاد رفتار نوآورانه در بین کارکنان آن ارگان خواهد شد.

رضایی و طغرلی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدائی پرداختند. در این پژوهش تعداد ۱۳۶ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. از دو پرسشنامه سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان شهرستان بهمنی ارتباط مثبت و معناداری دارد، به این معنا که وجود سلامت مؤثر در سازمان باعث می‌شود که کارکنان از کیفیت زندگی بالایی برخوردار باشند و خود را با سازگار بدانند؛ و این برای بهبود و کارآمدی و تحقق اهداف کارکنان می‌تواند مؤثر واقع گردد.

نظری و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی‌گری درگیری شغلی پرداختند. جامعه آماری تحقیق

¹. Kyusz

شامل کلیه کارکنان رسمی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران که تعداد آن‌ها ۱۵۵ نفر بود. نمونه آماری به صورت کل شمار در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه سنجش درگیری شغلی کارکنان لاداهل و کنجر^۱ (۱۹۹۵) و پرسشنامه هرسی و گلد اسمیت^۲ (۲۰۰۳)، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد سایش اجتماعی با ضریب اثر ۰/۳۷- به صورت منفی و معکوس بر روی عملکرد سازمانی مؤثر است، همچنین سایش اجتماعی با میانجی‌گری درگیری شغلی با ضریب اثر ۰/۴۲- تأثیر غیرمستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد.

پاک‌طینت و گلزاری (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه‌های یادشده بالا با تعداد ۱۸۰ نفر بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد محقق ساخته بود. نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و نیز مؤلفه‌های آن باکیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه‌های مزبور برحسب متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، وضعیت تا هل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) تفاوت معناداری وجود ندارد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر معنویت در محیط کاربر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان، پرداختند. در این مطالعه تعداد ۲۷۰ نفر از کارکنان سازمان مذکور موردبررسی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار میلیمن^۳ و همکاران (۲۰۰۳)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و پرسشنامه جو اخلاقی سازمان ویکتور و کولن^۴ (۱۹۹۳) استفاده

1. Thomas Ladahl and Conger

2. Hershey and Goldsmith

3. Milliman et al

4. Victor and Cullen

شد. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر معکوس معنویت در محیط کاربر سایش اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۴۵-)، تأثیر مستقیم معنویت در محیط کاربر جو اخلاقی سازمانی با ضریب مسیر (۰/۷۸) و تأثیر معکوس جو اخلاقی سازمانی بر سایش اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۳۵-)، بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد جو اخلاقی سازمان در تأثیر معنویت در محیط کاربر سایش اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۲۷-)، نقش میانجی را ایفا می‌کند.

بخیت و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط سایش اجتماعی با به‌زیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجی‌گری تعارض میان فردی پرداختند. جامعه آماری کلیه کارکنان فدراسیون فوتبال در سال ۱۳۹۵ به تعداد ۱۴۵ نفر، جامعه آماری پژوهش بودند. به دلیل کم بودن حجم جامعه، نمونه آماری به صورت کل‌شمار در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه سنجش تعارض کارکنان دوبرین^۱ (۱۹۸۵) و پرسشنامه پارکر و هایت^۲ (۲۰۱۱) که به‌زیستی شغلی کارکنان را می‌سنجند، استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی بر تعارض بین فردی تأثیر مثبتی داشت (۰/۵۷-)، تعارض بین فردی بر به‌زیستی شغلی تأثیر منفی داشت (۰/۴۸-)، سایش اجتماعی بر به‌زیستی شغلی تأثیر منفی داشت (۰/۴۲-) و تعارض بین فردی با ضریب اثر ۰/۲۷، نقشی میانجی برای تأثیر سایش اجتماعی بر به‌زیستی شغلی ایفا می‌کند. پیشنهاد می‌شود که مدیران با شناخت عوامل مؤثر در ایجاد رفتارهای سایشی، این رفتارها را شناسایی کنند و سیاست‌های صحیحی را مانند ایجاد برنامه‌های آموزشی و اخلاقی در مورد سایش اجتماعی، رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین، تقویت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری کارکنان برای کنترل این رفتارها و از بین بردن آن‌ها اتخاذ کنند.

^۱. Dobrin

^۲. Parker & Hyatt

سعیدی پور و یگانه (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی سایش اجتماعی کارکنان: مفهوم، پیامدهای آن پرداختند. روش پژوهش مذکور اسنادی-تحلیلی با استفاده از منابع چاپی و الکترونیکی بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های شخص می‌گردد. همچنین پیامدهای سایش اجتماعی عبارت‌اند از: پیامدهای نگرشی که شامل مواردی چون عدم رضایت‌مندی، تعهد پایین، درگیری شغلی پایین و عدم اعتماد میان افراد می‌باشد. پیامدهای سلامت و بهزیستی که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می‌باشد. پیامدهای رفتاری که شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خراب‌کاری، غیبت، وقفه در کار و کند کاری ارادی و رفتارهای غیر شهروندی است.

مولایی زرنندی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. در این پژوهش از بین ۴۳۰ نفر تعداد ۲۰۰ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی بر اساس مدل اچیو، هرسی و گلداسمیت^۱ (۲۰۱۳) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون^۲ (۱۹۷۳) بود. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد کیفیت زندگی کاری توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. به‌علاوه، از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز پرداخت منصفانه و کافی، امنیت شغلی، یکپارچگی و انسجام و توسعه قابلیت‌های انسانی بیشترین توانایی پیش‌بینی عملکرد سازمانی را در کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشتند.

ملازهی و پورقاز (۱۳۹۳)، در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با سازگاری شغلی پرداختند. در این مطالعه کارکنان آموزشی مدارس شهر زاهدان به تعداد ۴۵۳۲ نفر به‌عنوان جامعه تحقیق بودند. در این پژوهش از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)

1. Achio, Hershey and Goldsmith

2. Walton

پرسشنامه هوی و فیلدمن^۱ در زمینه‌ی سلامت سازمانی (۱۹۹۶) و همچنین، پرسشنامه سازگاری شغلی اقتباس از پورکبیریان (۱۳۸۶) استفاده شد. نتایج مشخص کرد که سازگاری شغلی و وضعیت کیفیت زندگی کاری افراد موردبررسی در سطح مطلوبی بود همچنین، ابعاد کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این مشخص شد که بین سلامت سازمانی و سازگاری شغلی باکیفیت زندگی کاری رابطه و تفاوت معناداری در بین متغیرهای جمعیت شناختی وجود دارد. کارکنانی که سابقه کاری بالاتری داشتند نسبت به کارکنان کم‌سابقه از سازگاری شغلی بیشتری برخوردار بودند. ارتباط جنسیت باکیفیت زندگی کاری، زنان بیشتر از مردان بود. کارکنان مقطع متوسط دوم، از نظر سلامت سازمانی نسبت به مقاطع دیگر وضعیت بهتری داشتند.

زهره وندیان و همکاران (۱۳۹۳)، در مطالع ای به بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در کارکنان رسمی و غیررسمی ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان به تعداد ۱۲۵ نفر در اداره مرکزی و ۱۲ شهرستان تابعه و نمونه تحقیق برابر جامعه تحقیق است به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات فردی کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری ۲/۷۷۶ و بیشترین کیفیت زندگی کاری مربوط به کارکنان اداره تربیت‌بدنی فراهان با میانگین ۳/۱۹۵ و میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان رسمی ۳/۰۲۳ بیشتر از میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان غیررسمی ۲/۶۷۸ بود بین کیفیت زندگی کاری با جنسیت سن و وضعیت استخدامی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز پرداختند. جامعه‌ی آماری شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شیراز ۷۷۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۲۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید.

¹. Hoy and Fieldman

داده‌ها به‌وسیله‌ی پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی بر اساس مدل مایلز شامل ۲۲ سؤال که هفت مؤلفه تمرکز روی هدف، روحیه، توزیع قدرت، سازگاری، نوآوری، استقلال و تأکید بر حل مسئله را موردسنجش قرارداد و پرسشنامه‌ی کیفیت محیط کاری بر اساس مدل ادواردسون ۲۷۷۲ با ۲۲ سؤال که سه بعد امنیت شغلی، کنترل روی محیط و رفاه در محیط را موردسنجش قرارداد، جمع‌آوری گردیده است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سلامت سازمانی به‌صورت کلی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین سلامت سازمانی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های سلامت سازمانی باکیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، در مطالعه‌ای به بررسی سهم نسبی سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی و هیات‌های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد پرداختند. در این مطالعه ۲۱۸ نفر از کارکنان ادارات مذکور به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه سلامت سازمانی محقق ساخته و مقیاس کوتاه ارزیابی کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۸) بود. نتایج این پژوهش نشان داد خرده مقیاس‌های سازگاری، شایستگی ارتباطات، استفاده بهینه از منابع، روحیه و انسجام و یگانگی از سلامت سازمانی، بر چهار خرده مقیاس سلامت جسمی (۰.۸۱)، سلامت روانی (۰.۹۵)، روابط اجتماعی (۰.۸۸) و محیط زندگی (۰.۹۰) از کیفیت زندگی تأثیر داشت (۰.۰۰۱).

ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که به‌طورکلی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد.

خائف‌الهی و علی‌پور درویشی (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای به بررسی و طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی و تأثیرات آن بر میزان ارتباطات میان فردی کارکنان وزارت نفت و وزارت دارایی پرداختند. مدل مفهومی تعریف‌شده بر طبق تئوری انصاف بود که در آن رابطه متغیر مستقل یعنی سایش اجتماعی با

متغیر وابسته یعنی پیامدهای ارتباطات کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این بررسی مشخص کرد که برازش مدل سایش اجتماعی با نقش متغیر میانجی ادراک عدالت و نقش متغیر تعدیل گر وظایف مدیریت منابع انسانی تأیید شد؛ اما نقش تعدیل گر ابعاد فرهنگی فردی تأیید نشده و برازش مدل در این رابطه برقرار نبود.

۱۷-۲-۲-تحقیقات خارجی

احمد^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سایش اجتماعی بین همکاران با سکوت سازمانی پرداختند. این مطالعه بر روی ۳۹۱ پزشک کارآموز در بیمارستان‌های بزرگ پاکستان انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی همکاران به‌طور قابل توجهی با رفتارهای سکوت سازمانی و دانش ارتباط دارد. به‌علاوه، مشخص شد که حمایت اجتماعی خانواده نقش قابل توجهی بر میزان سایش اجتماعی دارد به‌گونه‌ای که بیان شده است کسانی که از حمایت اجتماعی پایینی برخوردار هستند به‌صورت غیرمستقیم باعث پنهان شدن دانش از طریق بدبینی برای خود و دیگران می‌شوند.

لیتو^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی: احساس کارکنان در مشارکت یا عدم بهره‌وری سازمان پرداختند. نمونه آماری این پژوهش ۱۵ شرکت خصوصی و پنج نهاد دولتی از کشورهای ایتالیا، بلغارستان، قبرس، پرتغال، یونان و اسپانیا بود. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود که به‌طور کلی تعداد ۵۱۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد وقتی سرپرستان از کارکنان حمایت می‌کنند و به نگرانی‌های آن‌ها گوش می‌دهند؛ احساس رضایت در کارکنان ایجاد می‌شود. یکپارچه‌سازی در یک محیط کاری خوب؛ تکریم فرد چه به‌عنوان یک شهروند چه به‌عنوان یک فرد کارمند حرفه‌ای، بر احساس مشارکت آن‌ها در عملکرد سازمان تأثیر مثبت دارد و این موارد می‌تواند بر میزان مشارکت کارکنان در بهره‌وری سازمان تأثیر داشته باشد.

1. Ahmad

2. Leitão

یونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، اثرات سایش اجتماعی بر صدا و سکوت کارکنان و رفتارهای انحرافی سازمانی در صنعت هتلداری را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه بر روی ۳۴۴ کارمند هتل پنج ستاره در کره جنوبی انجام شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سایش اجتماعی توسط مشتریان بر صدای کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و بر سکوت کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. سایش اجتماعی از سوی سرپرست و همکار نیز بر صدای کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد و بر سکوت کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. صدای کارکنان به‌طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر نمی‌گذارد، اما سکوت کارکنان به‌طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر می‌گذارد. این امر همچنین با یک تأثیر واسطه‌ای می‌تواند به شکل بالقوه در تضعیف سکوت به‌عنوان نوعی رفتار انحرافی برای کارکنان نقش داشته باشد.

فارمانوا^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای مروری به بررسی سلامت سازمانی: مرور نظریه‌ها، چارچوب‌ها، راهنماها و مسائل اجرایی مرتبط با سواد سلامت پرداختند. این مطالعه به‌صورت سیستماتیک بر روی حدود ۴۸ مقاله منتشر شده در نشریات معتبر صورت گرفت. بر طبق این مقالات سیزده مانع و عامل تسهیل کننده مشخص شد. نتایج مروری این مقالات نشان داد که ارتباط واضحی بین عملکرد و موفقیت سازمان با سلامت سازمانی وجود دارد. همچنین، توسعه بیشتر سواد سلامت سازمانی مستلزم کسب دانش و آگاهی در زمینه‌ی موانع و عوامل تسهیل کننده در این زمینه می‌باشد.

کاراسکو - کامپوس^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی، سلامت سازمانی و اجتماعی در کشورهای اروپایی پرداختند. در گذشته به‌طور سنتی برای دستیابی به کیفیت و رفاه زندگی روی شرایط و شاخص‌های رفاهی مادی تمرکز می‌کردند، اما مطالعات اخیر خواستار درج سایر شاخص‌های ذهنی مانند سلامت سازمانی بود. امروزه جوامع برای رسیدن به این مسئله نیاز به موارد فراتر از رفاه مادی برای وجود بهزیستی و کیفیت زندگی هستند؛ و هدف این مطالعه بررسی انتقادی

1. Jung

2. Farmanova

3. Carrasco-Campos

ادبیات علمی مربوط به بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی در سلامت سازمانی و شاخص‌هایی است که معمولاً برای عملیاتی سازی آن مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای مختلف مورد استفاده توسط شاخص‌های متعددی برای تحلیل رابطه بین شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی و سایر شاخص‌هایی که به‌طور سنتی با رضایت از زندگی و درک ذهنی از رضایت از زندگی مرتبط هستند، ارتباط دارد. این تحقیق لزوم گنجاندن سلامت سازمانی در تجزیه و تحلیل بهزیستی را به‌عنوان یک عنصر اصلی در رضایت مردم، شناخت ادراک از بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی به‌عنوان یک مسئله سیاسی و عمومی بیان می‌کند.

اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، در تحقیقی به مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر سایش اجتماعی و ماکیاولیسم گری بر عملکرد سازمانی پرداختند. در این مطالعه تعداد ۲۶۸ کارمند و ۹۶ مدیر مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان‌دهنده این بود که وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت‌های خود می‌شود که در نهایت افت عملکرد آن‌ها در سازمان را در پی خواهد داشت.

دارونگ و تای (۲۰۱۴)، در مطالعه خود در مورد تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتارهای کاری کارکنان بیان کرده‌اند که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به‌منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار حائز اهمیت است.

زو^۱ و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی سایش اجتماعی در سازمان: مفهوم‌سازی، پیامدها و مکانیسم شکل‌گیری آن پرداختند. محققین این پژوهش در تعریف سایش اجتماعی بیان کردند که سایش اجتماعی به رفتاری گفته می‌شود که مانع توانایی ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت، موفقیت در کار و شهرت مطلوب در طول زمان می‌شود. این محققین پس از معرفی مفاهیم و ابزارهای اندازه‌گیری

1. ZHU

تضعیف اجتماعی، خلاصه‌ای از تأثیرات منفی تخریب اجتماعی در سطح فردی که شامل کاهش سلامت روان و خودکارآمدی و در سطح جوسازمانی شامل کاهش بهره‌وری و کارآفرینی را بیان نمودند. سیلی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای به بررسی سلامت سازمانی و کیفیت زندگی: بین پرستاران شاغل در مراقبت‌های اورژانس پیش بیمارستانی پرداختند. در این مطالعه تعداد ۴۱۱ پرستار اورژانس مورد بررسی قرار گرفتند. برای ارزیابی سلامت سازمانی و کیفیت زندگی، از دو پرسشنامه معتبر استفاده شد. برای آزمون فرضیات ما از تحلیل‌های توصیفی و همبستگی استفاده شد. نتایج این مطالعه نشان داد که تعداد قابل توجهی از پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه پیش بیمارستانی از نظر کیفیت زندگی و اختلالات روان‌تنی دارای مشکل هستند و ارتقاء سلامت سازمانی می‌تواند بر میزان کیفیت زندگی و سطح سلامتی کاری پرستاران اثر مثبتی داشته باشد. این محققین بیان کرده‌اند که محل کار نقشی اساسی در ایجاد استرس و انواع مختلف سندرم‌ها و بیماری‌ها دارد و رویه‌ها و عملکردهای سازمانی (سلامت سازمانی) می‌تواند بر کیفیت زندگی پرستاران تأثیر بگذارد.

۳-۱۷-۲-۲- جمع‌بندی

نتایج پژوهش‌های صورت گرفته نشان‌دهنده این مطلب است که بین سایش اجتماعی و عواملی مانند اثربخشی سازمانی، عملکرد سازمانی و رفتار نوآورانه ارتباط معنی‌داری وجود دارد و به عبارتی وجود رفتار سایشی در سطح سازمان منجر به کاهش استفاده افراد از مهارت‌ها و همچنین افت عملکرد آن‌ها در سازمان خواهد شد. همچنین، یافته‌های پژوهشی نشان‌دهنده این مطلب است که بین سلامت سازمانی به صورت کلی و کیفیت زندگی کاری نیز ارتباط وجود دارد. علاوه بر این، از نتایج مطالعات ورزشی می‌توان به تأثیر سازمان‌های ورزشی به عنوان یک نظام اجتماعی تربیتی مهم و مؤثر نام برد که با توجه به تحولات سریعی که در زمینه‌ی ورزش صورت گرفته است؛ این سازمان‌ها نیز از پدیده سایش اجتماعی جدا نیستند و ممکن است این‌گونه ادارات نیز در معرض این عوامل قرار گیرند؛ اما در این

1. Sili

زمینه با بررسی مقالات انجام شده می توان به خلع های موجود از قبیل کمبود پژوهش های صورت گرفته در ادارات ورزشی اشاره کرد. بعلاوه، این گونه به نظر می رسد که تاکنون پژوهشی به صورت خاص و هدفمند به بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر نپرداخته است. تحقیقات انجام شده نیز، به صورت پراکنده بر مشاغل و جوامع گوناگون صورت گرفته است و تاکنون پژوهشی باهدف بررسی ارتباط احتمالی این سه متغیر با یکدیگر انجام نشده است. لذا، انجام چنین پژوهشی به منظور افزایش بهره وری و کارآمدی ادارات ورزش امری ضروری و بااهمیت تلقی می شود.

فصل سوم

روش‌شناسی تحقیق

۱-۳- مقدمه

در این فصل ابتدا به روش‌شناسی پژوهش پرداخته می‌شود. بر این اساس توضیحاتی پیرامون روش تحقیق، روش گردآوری اطلاعات و بعد در ارتباط با جامعه آماری و سپس نمونه‌های آماری و روش اجرای پژوهش ارائه می‌گردد، در ادامه ابزار اندازه‌گیری، روایی و اعتبار آن و چگونگی تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد.

۲-۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی و طرح‌های همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری محسوب می‌شود. اجرای این پژوهش با استفاده از پرسشنامه و به صورت میدانی است.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر که شامل شهرهای بوشهر، تنگستان، دشتستان، جم، دشتی، دیلم، دیر، گناوه، عسلویه و کنگان (۲۰۰ نفر) تشکیل می‌دادند که در مقطع زمانی نیمه اول سال ۱۴۰۰ در ادارات مشغول به کار بودند. برای انتخاب نمونه پژوهش با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش و تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر از روش نمونه‌گیری تمام شمار استفاده شد و تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که در نهایت ۱۸۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

۴-۳- ابزار پژوهش

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است و سه پرسشنامه سایش اجتماعی، کیفیت زندگی و سلامت سازمانی پرسشنامه‌های پژوهش هستند که در زیر معرفی شده‌اند:

۴-۳-۱- پرسشنامه سایش اجتماعی

پرسشنامه سایش اجتماعی توسط دافی و همکاران (۲۰۰۲) طراحی و اعتبار یابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۳ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف چند ارزشی لیکرت می‌باشد، پرسشنامه سه بعد مانع پیشرفت روابط درون فردی، مانع موفقیت کاری و مانع به دست آوردن شهرت و خوش‌نامی را موردسنجش قرار می‌دهد. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت است و به هر سؤال از نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد (خیلی کم = نمره ۱ و خیلی زیاد = نمره ۵). جدول ۳-۱ ابعاد و سؤالات مربوط به هر بعد از پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۳-۱. ابعاد و تعداد سؤالات پرسشنامه سایش اجتماعی

موضوع پرسشنامه	ابعاد	سؤالات
سایش اجتماعی	موانع پیشرفت روابط درون فردی	سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴
	موانع موفقیت کاری	سؤالات ۵، ۶، ۷، ۸
	موانع شهرت و خوش‌نامی	سؤالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳

۴-۳-۲- پرسشنامه سلامت سازمانی

برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی گراهام لووز (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و ۵ مؤلفه است که مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از: محیط کاری پرطراوت، کارکنان الهام‌بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت پایدار. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت

طیف چند ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد و از ۱ تا ۵ به هر گزینه نمره تعلق می‌گیرد. جدول ۳-۲. ابعاد و سؤالات مرتبط با هر بعد پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۳-۲. ابعاد و سؤالات پرسشنامه سلامت سازمانی

موضوع پرسشنامه	ابعاد	سؤالات
سلامت سازمانی	محیط کاری پرطراوت	۵، ۴، ۳، ۲، ۱
	کارکنان الهام‌بخش	۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶
	رهبری فراگیر	۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱
	فرهنگ مثبت	۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶
	موفقیت پایدار	۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۲۱

۳-۴-۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

برای سنجش کیفیت زندگی از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری صفری (۱۳۸۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۶ سؤال و دربرگیرنده هشت مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری می‌باشد که عبارت‌اند از: یکپارچگی و انسجام اجتماعی، رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی، رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم، ارتباط اجتماعی زندگی شغلی، فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی، قانونمندی کار، فرصت برای امنیت و رشد مداوم و فضای کلی زندگی می‌باشد. برای نمره‌گذاری از طیف چند ارزشی لیکرت ۱ تا ۵ استفاده شده است (۱- بسیار کم، ۲- کم، ۳- تا حدی، ۴- زیاد، ۵- بسیار زیاد). البته نمره‌گذاری سؤال ۱۷ به صورت معکوس می‌باشد (۵- خیلی کم، ۴- کم، ۳- متوسط، ۲- زیاد، ۱- خیلی زیاد). جدول ۳-۳. ابعاد و سؤالات مرتبط با هر بعد پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۳-۳. ابعاد و سؤالات پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

موضوع پرسشنامه	ابعاد	سؤالات
کیفیت زندگی کاری	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	سؤالات ۱، ۷، ۱۹
	رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	سؤالات ۵، ۹، ۲۳
	رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	سؤالات ۳، ۴، ۲۶
	ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	سؤالات ۲، ۶، ۱۲
	فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۱
	قانونمندی کار	سؤالات ۱۴، ۱۶، ۲۰، ۲۲
	فرصت برای امنیت و رشد مداوم	سؤالات ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۲۵
	فضای کلی زندگی	سؤالات ۸، ۲۲، ۲۴

۵-۳-روایی و پایایی پرسشنامه

روایی و پایایی پرسشنامه سایش اجتماعی: این پرسشنامه توسط نظری و همکاران (۱۳۹۴) اعتبار یابی شده است و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن هم با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است.

روایی و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی: صفری (۱۳۸۵) روایی پرسشنامه را با استفاده از روایی محتوایی مورد تأیید قرار دادند و پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۴ گزارش کردند.

روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی: روایی و پایایی این پرسشنامه به وسیله گراهام لووز (۲۰۱۲) مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر ۱۰ نفر از صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها هم با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه

و گزارش شده است. جدول ۳-۴ میزان پایایی و آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳-۴. میزان پایایی و آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه	ابعاد پرسشنامه	مقدار آلفای کرونباخ
پرسشنامه سایش اجتماعی	موانع پیشرفت روابط درون فردی	۰/۷۱
	موانع موفقیت کاری	۰/۸۱
	موانع شهرت و خوش‌نامی	۰/۸۲
پرسشنامه کیفیت زندگی کاری	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۷۶
	رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۹
	رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	۰/۷۶
	ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	۰/۷۶
	فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۸۲
	قانونمندی کار	۰/۸۴
	فرصت برای امنیت و رشد مداوم	۰/۷۶
	فضای کلی زندگی	۰/۸۱
	محیط کاری پرطراوت	۰/۹۱
	کارکنان الهام‌بخش	۰/۸۷
پرسشنامه سلامت سازمانی	رهبری فراگیر	۰/۸۹
	فرهنگ مثبت	۰/۸۶
	موفقیت پایدار	۰/۹۱

۶-۳- متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل یا برون‌زا^۱: متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای مدل طراحی شده نمی‌پذیرد، در این پژوهش سایش اجتماعی به‌عنوان متغیر برون‌زا در نظر گرفته شده است.

متغیر وابسته یا درون‌زا^۲: متغیری است که حداقل از یک متغیر دیگر در مدل طراحی شده اثر می‌پذیرد. در این پژوهش کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیر درون‌زا و وابسته در نظر گرفته شده است.

متغیر میانجی: متغیری است که در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به‌عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کند، در این پژوهش سلامت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

۷-۳- روش‌های جمع‌آوری داده‌های پژوهش

پس از جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای از طریق منابع کتابخانه‌ای و الکترونیکی و بررسی پیشینه پژوهش و همچنین با توجه به نظر استاد راهنما پرسش‌نامه نهایی پژوهش آماده شد. سپس تعداد کلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر گرفته شد. سپس با اخذ معرفی‌نامه از دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود و ارائه آن به رئیس اداره کل ورزش و جوانان استان بوشهر و هماهنگی با رئیس ادارات و درنهایت با ارائه توضیحات لازم و شرح نحوه تکمیل پرسش‌نامه و اطمینان بخشیدن به کارکنان ادارات مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسش‌نامه‌ها بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر به‌صورت آنلاین و مجازی پخش شد و لینک پرسش‌نامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گرفت و

1. Endogenous

2. Exogenous

در یک مقطع زمانی یک‌ماهه پرسشنامه‌ها به‌صورت آنلاین توزیع و جمع‌آوری شد و سپس محقق داده‌ها و نمرات پرسشنامه‌های تکمیل‌شده را جمع‌آوری و برای تحلیل داده‌ها وارد نرم‌افزار شد.

۸-۳- روش‌های تحلیل داده‌های پژوهش

در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

۳-۸-۱- آمار توصیفی

در تجزیه و تحلیل توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد استفاده شد و داده‌ها با استفاده از جداول تنظیم و خلاصه شدند.

۳-۸-۲- آمار استنباطی

در تجزیه و تحلیل استنباطی ابتدا نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف مورد بررسی قرار گرفت و سپس از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS26 و Smart-PLS3 انجام شد.

فصل چهارم

یافته‌های پژوهش

۲-۴-مقدمه

یافته‌های حاصل از این پژوهش در سه بخش ارائه شده است. در بخش یکم، به بررسی توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی^۱ پرداخته شده است. در بخش دوم یافته‌های توصیفی متغیرها، مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش سوم یافته‌های استنباطی حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و SMART PLS ویراست ۲/۲ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

۲-۴- بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی

۲-۴-۱- جدول فراوانی سن

با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۱۷ نفر (۹/۴ درصد) از پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۸۰ نفر (۴۴/۴ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۸۳ نفر (۴۶/۱ درصد) بالای ۴۱ سال بودند.

جدول ۱-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۷	۹/۴
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۸۰	۴۴/۴
بالای ۴۱ سال	۸۳	۴۶/۱
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰

۲-۴-۲- جدول فراوانی جنسیت

۹۱ نفر (۵۰/۶ درصد) از پاسخ‌گویان را زنان و ۸۹ نفر (۴۹/۴ درصد) را مردان تشکیل دادند.

جدول ۲-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۹۱	۵۰/۶
مرد	۸۹	۴۹/۴
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰

۲-۴-۳- جدول فراوانی وضعیت تأهل

۸۷ نفر (۴۸/۳ درصد) از پاسخ‌گویان مجرد و ۹۳ نفر (۵۱/۷ درصد) متأهل بودند.

جدول ۳-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۸۷	۴۸/۳
متأهل	۹۳	۵۱/۷
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰

۲-۴-۴- جدول فراوانی تحصیلات

۱۱۸ نفر (۶۵/۶ درصد) از پاسخ‌گویان دیپلم و لیسانس و ۶۲ نفر (۳۴/۴ درصد) فوق‌لیسانس و دکترا

بودند.

جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و لیسانس	۱۱۸	۶۵/۶
فوق‌لیسانس و دکترا	۶۲	۳۴/۴
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰

۲-۴-۵- جدول فراوانی سابقه خدمت

۷۷ نفر (۴۲/۸ درصد) از پاسخ‌گویان دارای سابقه خدمت ۱ کمتر از ۵ سال، ۵۵ نفر (۳۰/۶ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۴۸ نفر (۲۶/۷ درصد) دارای سابقه بیشتر از ۱۰ سال بودند.

جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۷۷	۴۲/۸
بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۵	۳۰/۶
بیشتر از ۱۰ سال	۴۸	۲۶/۷
کل	۱۸۰	۱۰۰/۰

۳-۴- توصیف متغیرهای پژوهش

اطلاعات توصیفی متغیرهای سایش اجتماعی، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن‌ها شامل میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین در جدول ۴-۶ ارائه شده است. در این پژوهش، شیوه ارزش‌گذاری سؤالات پرسشنامه مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده و بر این اساس رتبه‌های ۱ تا ۵ به پاسخ‌ها اختصاص داده شده است. امتیاز ۱ نشان‌دهنده کم‌ترین میزان اهمیت سؤال مربوطه و امتیاز ۵ نشان‌دهنده بیشترین میزان اهمیت است.

جدول ۴-۶- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سایس اجتماعی	ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	۱۸۰	۲/۰۶	۰/۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰
	ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	۱۸۰	۱/۹۸	۰/۹۳	۱/۰۰	۵/۰۰
	ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	۱۸۰	۱/۸۷	۰/۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	نمره کل	۱۸۰	۱/۹۸	۰/۷۵	۱/۰۰	۵/۰۰
سلامت سازمانی	محیط کاری پرطراوت	۱۸۰	۳/۱۱	۱/۰۰	۱/۰۰	۵/۰۰
	کارکنان الهام‌بخش	۱۸۰	۳/۲۴	۰/۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	رهبری فراگیر	۱۸۰	۳/۱۲	۰/۹۵	۱/۰۰	۵/۰۰
	فرهنگ مثبت	۱۸۰	۳/۰۲	۰/۹۱	۱/۰۰	۵/۰۰
	موفقیت پایدار	۱۸۰	۳/۰۳	۰/۹۸	۱/۰۰	۵/۰۰
	نمره کل	۱۸۰	۳/۱۰	۰/۸۸	۱/۰۰	۵/۰۰
کیفیت زندگی کاری	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱۸۰	۲/۹۲	۰/۹۷	۱/۰۰	۵/۰۰
	رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	۱۸۰	۲/۶۰	۱/۰۷	۱/۰۰	۵/۰۰
	رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	۱۸۰	۳/۱۵	۰/۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	۱۸۰	۳/۰۰	۰/۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۸۰	۲/۹۸	۰/۹۳	۱/۰۰	۵/۰۰
	قانونمندی کار	۱۸۰	۳/۰۶	۰/۹۸	۱/۰۰	۵/۰۰
	فرصت برای امنیت و رشد مداوم	۱۸۰	۲/۹۹	۰/۸۸	۱/۰۰	۵/۰۰
	فضای کلی زندگی	۱۸۰	۲/۸۹	۱/۰۶	۱/۰۰	۵/۰۰
	نمره کل	۱۸۰	۲/۹۶	۰/۸۸	۱/۰۰	۵/۰۰

۳-۴- یافته‌های مربوط به آمار استنباطی

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پیش-فرض‌های معادلات ساختاری به‌طور کامل مورد بررسی قرار گرفته است که به‌صورت زیر است:

الف) پایایی: برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و CR^1 (پایایی ترکیبی) استفاده می‌شود. مقدار مناسب برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل ۰/۷ است (قاسمی و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج پایایی در جدول ۴-۷ آورده شده است. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای تحقیق است.

جدول ۴-۷- پایایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	۰/۷۱۴	۰/۸۱۳
ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	۰/۸۱۸	۰/۸۸۰
ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	۰/۸۲۳	۰/۸۸۴
محیط کاری پرطراوت	۰/۹۱۷	۰/۹۳۸
کارکنان الهام‌بخش	۰/۸۷۳	۰/۹۰۸
رهبری فراگیر	۰/۸۹۵	۰/۹۲۲
فرهنگ مثبت	۰/۸۶۹	۰/۹۰۶
موفقیت پایدار	۰/۹۱۱	۰/۹۳۳
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۷۶۸	۰/۸۶۶
رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۹۳	۰/۸۷۸
رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	۰/۷۶۰	۰/۸۶۲
ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	۰/۷۶۸	۰/۸۶۶
فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۸۲۷	۰/۸۸۵
قانونمندی کار	۰/۸۴۰	۰/۸۹۳
فرصت برای امنیت و رشد مداوم	۰/۷۶۱	۰/۸۵۰
فضای کلی زندگی	۰/۸۱۰	۰/۸۸۸
مقدار قابل قبول	> ۰/۷	> ۰/۷

ب) مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها: در این پیش‌فرض برای مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها^۲ بایستی به بررسی روایی پرسشنامه‌ها پرداخته شود (کلاین، ۲۰۱۰).

1. Composite Reliability
2. Selecting Good Measures about the Questionnaires

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها و نیز مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها که از پیش‌فرض‌های مهم معادلات ساختاری است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در حقیقت اعتبار شاخص‌ها به وسیله بارهای عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد که این بار عاملی باید بیشتر از ۰/۵ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سؤالی که شاخص ما را می‌سنجد در نظر گرفت. در غیر این صورت، باید سؤالات و مؤلفه‌های نامناسب را تشخیص داد و با حذف سؤالاتی از آن‌ها که باعث کاهش بار عاملی شده‌اند، مدل را بهبود داد.

نتایج برازش الگوی پرسشنامه سایش اجتماعی در جدول ۴-۸ نشان داده شده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده هیچ‌یک از بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ نبودند؛ بنابراین سؤالی برای حذف از روند تحلیل وجود نداشت.

جدول ۴-۸- بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سایش اجتماعی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p -مقدار
ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	سؤال ۱	۰/۷۶۵	۱۳/۷۰۵	<۰/۰۵
	سؤال ۲	۰/۶۲۹	۶/۸۷۸	<۰/۰۵
	سؤال ۳	۰/۷۲۳	۹/۲۲۹	<۰/۰۵
	سؤال ۴	۰/۶۰۸	۷/۹۰۷	<۰/۰۵
	سؤال ۵	۰/۶۷۶	۷/۵۸۱	<۰/۰۵
ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	سؤال ۶	۰/۷۹۳	۱۴/۰۰۴	<۰/۰۵
	سؤال ۷	۰/۸۴۶	۲۰/۹۹۳	<۰/۰۵
	سؤال ۸	۰/۷۹۷	۱۴/۶۲۲	<۰/۰۵
	سؤال ۹	۰/۷۸۰	۱۴/۲۹۴	<۰/۰۵
ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	سؤال ۱۰	۰/۸۴۷	۱۸/۶۷۷	<۰/۰۵
	سؤال ۱۱	۰/۸۴۷	۲۶/۳۷۰	<۰/۰۵
	سؤال ۱۲	۰/۸۶۴	۱۹/۴۲۲	<۰/۰۵
	سؤال ۱۳	۰/۶۶۹	۷/۸۳۶	<۰/۰۵

نتایج پردازش الگوی پرسشنامه سلامت سازمانی در جدول ۴-۹ نشان داده شده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده هیچ‌یک از بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ نبودند؛ بنابراین سؤالی برای حذف از روند تحلیل وجود نداشت.

جدول ۴-۹- بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به سلامت سازمانی

سازه	سؤال پرسشنامه	بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p -مقدار
محیط کاری پرطراوت	سؤال ۱	۰/۸۸۷	۴۰/۴۰۱	<۰/۰۵
	سؤال ۲	۰/۸۲۵	۲۲/۶۲۲	<۰/۰۵
	سؤال ۳	۰/۸۹۶	۴۸/۳۰۴	<۰/۰۵
	سؤال ۴	۰/۸۶۴	۳۵/۴۶۵	<۰/۰۵
	سؤال ۵	۰/۸۶۰	۳۲/۷۹۲	<۰/۰۵
کارکنان الهام‌بخش	سؤال ۶	۰/۸۴۱	۲۵/۶۴۳	<۰/۰۵
	سؤال ۷	۰/۸۲۲	۱۸/۹۹۲	<۰/۰۵
	سؤال ۸	۰/۸۵۶	۳۰/۰۹۸	<۰/۰۵
	سؤال ۹	۰/۸۲۹	۲۳/۴۴۳	<۰/۰۵
	سؤال ۱۰	۰/۷۲۵	۱۴/۰۵۳	<۰/۰۵
رهبری فراگیر	سؤال ۱۱	۰/۸۳۰	۲۲/۷۲۷	<۰/۰۵
	سؤال ۱۲	۰/۸۴۰	۲۴/۳۴۸	<۰/۰۵
	سؤال ۱۳	۰/۸۶۲	۳۴/۷۰۲	<۰/۰۵
	سؤال ۱۴	۰/۸۴۰	۲۴/۱۶۱	<۰/۰۵
	سؤال ۱۵	۰/۸۲۱	۲۷/۰۹۳	<۰/۰۵
فرهنگ مثبت	سؤال ۱۶	۰/۷۸۵	۱۵/۰۴۹	<۰/۰۵
	سؤال ۱۷	۰/۸۷۸	۳۴/۲۷۴	<۰/۰۵
	سؤال ۱۸	۰/۷۸۳	۲۰/۱۲۸	<۰/۰۵
	سؤال ۱۹	۰/۸۱۲	۱۹/۹۵۵	<۰/۰۵
	سؤال ۲۰	۰/۷۹۲	۲۱/۹۶۴	<۰/۰۵
موفقیت پایدار	سؤال ۲۱	۰/۸۵۸	۳۴/۰۹۴	<۰/۰۵
	سؤال ۲۲	۰/۸۴۰	۲۴/۶۳۸	<۰/۰۵
	سؤال ۲۳	۰/۸۴۷	۲۷/۶۱۳	<۰/۰۵
	سؤال ۲۴	۰/۸۸۴	۳۹/۹۲۷	<۰/۰۵
	سؤال ۲۵	۰/۸۶۳	۳۴/۰۷۰	<۰/۰۵

نتایج پردازش الگوی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در جدول ۴-۱۰ نشان داده شده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه شده هیچ یک از بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ نبودند؛ بنابراین سؤالی برای حذف از روند تحلیل وجود نداشت

جدول ۴-۱۰- بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤالهای مربوط به کیفیت زندگی کاری

سازه	سؤال پرسشنامه بار عاملی استاندارد شده	t مقدار	p -مقدار
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	سؤال ۱	۰/۸۰۱	۱۹/۵۸۰ < ۰/۰۵
	سؤال ۷	۰/۸۳۲	۳۰/۰۲۶ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۹	۰/۸۴۷	۲۶/۱۲۵ < ۰/۰۵
رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	سؤال ۵	۰/۸۴۲	۲۸/۱۷۹ < ۰/۰۵
	سؤال ۹	۰/۸۱۹	۱۶/۶۸۰ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۳	۰/۸۶۰	۳۳/۱۷۰ < ۰/۰۵
رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	سؤال ۳	۰/۸۵۸	۳۱/۷۵۳ < ۰/۰۵
	سؤال ۴	۰/۷۹۶	۱۵/۹۴۶ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۶	۰/۸۱۲	۲۱/۶۷۳ < ۰/۰۵
ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	سؤال ۲	۰/۷۹۱	۱۳/۷۵۴ < ۰/۰۵
	سؤال ۶	۰/۸۵۲	۳۲/۱۷۴ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۲	۰/۸۳۶	۲۱/۰۹۲ < ۰/۰۵
فرصت مناسب برای توسعه قابلیت های انسانی	سؤال ۱۰	۰/۷۹۶	۱۸/۰۷۹ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۱	۰/۸۳۴	۲۳/۸۰۳ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۵	۰/۸۲۲	۲۳/۵۸۰ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۱	۰/۷۹۲	۱۹/۵۱۰ < ۰/۰۵
قانونمندی کار	سؤال ۱۴	۰/۷۸۲	۱۹/۵۶۰ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۶	۰/۸۳۶	۲۶/۴۹۳ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۰	۰/۸۶۴	۳۴/۴۰۷ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۲	۰/۸۰۳	۲۰/۴۸۰ < ۰/۰۵
فرصت برای امنیت و رشد مداوم	سؤال ۱۳	۰/۸۵۰	۲۸/۱۷۹ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۷	۰/۷۸۳	۱۷/۷۲۰ < ۰/۰۵
	سؤال ۱۸	۰/۵۸۳	۶/۶۴۹ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۵	۰/۸۲۸	۲۵/۲۹۰ < ۰/۰۵
فضای کلی زندگی	سؤال ۸	۰/۸۰۹	۲۱/۶۱۲ < ۰/۰۵
	سؤال ۲۲	۰/۸۶۴	۲۶/۱۰۴ < ۰/۰۵

ج) **روایی**^۱: روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک مؤلفه در تبیین آن مؤلفه اشاره دارد و روایی واگرا نیز بیانگر این موضوع است که سازه‌های الگوی پژوهش می‌بایست با سؤال‌های خودهمبستگی داشته باشند تا با سازه‌های دیگر (هالند، ۱۹۹۹).

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. برای بررسی روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج^۲ (AVE) شده استفاده شده است. محققان مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند (قاسمی و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج روایی همگرا در جدول ۴-۱۱ نشان داده شده است. مقادیر نشان می‌دهند که پرسشنامه‌های استفاده شده از روایی همگرای مناسبی برخوردارند.

جدول ۴-۱۱- همگرای ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)
ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	۰/۵۶۶
ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	۰/۶۴۷
ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	۰/۶۵۷
محیط کاری پرطراوت	۰/۷۵۱
کارکنان الهام‌بخش	۰/۷۱۶
رهبری فراگیر	۰/۸۰۴
فرهنگ مثبت	۰/۷۸۸

1. Validity

2. Average Variance Extracted

۰/۷۳۷	موفقیت پایدار
۰/۶۸۳	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۷۰۷	رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی
۰/۶۷۶	رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم
۰/۶۸۳	ارتباط اجتماعی زندگی شغلی
۰/۶۸۹	فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۷۷۶	قانونمندی کار
۰/۶۹۰	فرصت برای امنیت و رشد مداوم
۰/۷۲۵	فضای کلی زندگی
۰/۵	مقدار قابل قبول

در روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در الگو مقایسه می‌شود. برای این کار بایستی از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده کرد که ماتریسی تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس، جذر ضرایب AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است و مقادیر همبستگی روی قطر اصلی از خانه‌های زیرین آن بیشتر باشد که نشان‌دهنده این باشد که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خوددارند تا با سازه‌های دیگر.

مقادیر جدول ۴-۱۲، نشان می‌دهند که جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است.

جدول ۴-۱۲- روایی واگرای ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
۱. ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	۰/۷۵															
۲. ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	۰/۷۱	۰/۸۰														
۳. ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۸۱													
۴. محیط کاری پرطراوت	۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۲۲	۰/۸۷												
۵. کارکنان الهام‌بخش	۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۲۸	۰/۸۱	۰/۸۵											
۶. رهبری فراگیر	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۲۶	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۹۰										
۷. فرهنگ مثبت	۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۲۴	۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۸۹									
۸. موفقیت پایدار	۰/۳۳	۰/۳۵	۰/۲۲	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۶								
۹. یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۳۲	۰/۳۳	۰/۲۲	۰/۷۳	۰/۷۰	۰/۷۵	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۸۳							
۱۰. رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۶	۰/۳۱	۰/۱۳	۰/۷۱	۰/۵۸	۰/۶۶	۰/۷۱	۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۸۴						

۱۱. رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	۰/۳۸	۰/۴۱	۰/۲۸	۰/۷۵	۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۸۲
۱۲. ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۲۶	۰/۷۴	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۷۰	۰/۸۱
۱۳. فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۷۶	۰/۷۲	۰/۷۸	۰/۷۷	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۷۷	۰/۸۱
۱۴. قانونمندی کار	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۲۶	۰/۷۸	۰/۷۰	۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۷۱	۰/۷۵
۱۵. فرصت برای امنیت و رشد مداوم	۰/۳۸	۰/۳۵	۰/۳۰	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۷۶	۰/۷۷	۰/۷۷	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۷۹
۱۶. فضای کلی زندگی	۰/۳۸	۰/۳۷	۰/۲۸	۰/۷۶	۰/۶۹	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۹
	۰/۸۵	۰/۸۰	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۷۷	۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۸۳

با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی فرضیه‌های مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۴-۱ نمایش داده شده است.

برای ارزیابی برازش کلی الگوی پیشنهادی، از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است که برای محاسبه آن از دو شاخص میانگین Communalities و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود.

$$\sqrt{R^2 * Communalities}$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۷۱۳ برای GOF نشان از برازش بسیار قوی مدل است.

جدول ۴-۱۳ محاسبه برازش الگو در فرضیه اصلی

متغیر	Communalities	ضریب تعیین (R^2)
ایجاد مانع در کارکنان برای حفظ روابط مثبت بین فردی	۰/۴۶۶	۰/۷۷۴
ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار	۰/۶۴۷	۰/۸۵۰
ایجاد مانع در کسب حسن شهرت	۰/۶۵۷	۰/۸۱۱
سایش اجتماعی	۰/۴۷۱	-
محیط کاری پرطراوت	۰/۷۵۱	۰/۸۵۲
کارکنان الهام‌بخش	۰/۶۶۶	۰/۸۲۷
رهبری فراگیر	۰/۷۰۴	۰/۸۹۷
فرهنگ مثبت	۰/۶۵۸	۰/۸۶۱
موفقیت پایدار	۰/۷۳۷	۰/۸۷۹

سلامت سازمانی	۰/۶۰۶	۰/۱۲۴
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۶۸۳	۰/۷۸۲
رضایتمندی از پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۰۷	۰/۷۳۶
رضایتمندی از شرایط کاری امن و سالم	۰/۶۷۶	۰/۸۱۹
ارتباط اجتماعی زندگی شغلی	۰/۶۸۳	۰/۷۷۷
فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۶۵۹	۰/۸۵۴
قانونمندی کار	۰/۶۷۶	۰/۸۳۶
فرصت برای امنیت و رشد مداوم	۰/۵۹۰	۰/۸۲۹
فضای کلی زندگی	۰/۷۲۵	۰/۸۲۲
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۴۲	۰/۷۹۷
شاخص نیکویی برازش (GOF)	۰/۷۱۳	

برای بررسی معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش از نسبت بحرانی استفاده شده است. چنانچه نسبت بحرانی، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) فرضیه تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش:

- سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
- سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
- سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
- سایش اجتماعی با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.

۱-۳-۴- آزمون فرضیه ۱:

H_0 : سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر ندارد.
 H_1 : سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
 نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۴ نشان می دهد مقدار t استخراج شده از مدل برای مسیر "سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری" که برابر است با $۲/۷۰۷$ نشان دهنده رد شدن H_0 و قبول H_1 می باشد یعنی در سطح معنی داری $۰/۰۱$ فرض تأثیر معنادار سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری، قابل قبول می باشد. باید توجه داشت ضریب بتای مسیر «سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری» که برابر با $۰/۱۸۲$ - است نشان از تأثیر ضعیف و منفی سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری دارد. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۳ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط سایش اجتماعی تبیین می شود.

جدول ۴-۱۴- نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی اول

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نوع رابطه	نتیجه
سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری	$-۰/۱۸۲$	$۲/۷۰۷^{**}$	افزایشی	تأیید فرضیه پژوهش

^{**} معنی دار در سطح $۰/۰۱$

۲-۳-۴- آزمون فرضیه ۲:

H_0 : سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر ندارد.
 H_1 : سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
 نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۵ نشان می دهد مقدار t استخراج شده از مدل برای مسیر "سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی" که برابر است با $۲/۸۴۳$ نشان دهنده رد شدن H_0 و قبول H_1 می باشد یعنی در سطح معنی داری $۰/۰۱$ فرض تأثیر معنادار سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی، قابل قبول می باشد. باید

توجه داشت ضریب بتای مسیر "سایش اجتماعی" ← سلامت سازمانی " که برابر با ۰/۳۵۲- است نشان از تأثیر متوسط و منفی سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی کاری دارد. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۱۲ درصد از تغییرات سلامت سازمانی توسط سایش اجتماعی تبیین می‌شود.

جدول ۴-۱۵- نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی دوم

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نوع رابطه	نتیجه
سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی	-۰/۳۵۲	۲/۸۴۳**	کاهشی	تأیید فرضیه پژوهش

** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

۳-۴-۳- آزمون فرضیه ۳:

H_0 : سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر ندارد.
 H_1 : سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.
 نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۶ نشان می‌دهد مقدار t استخراج شده از مدل برای مسیر "سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری" که برابر است با ۲۳/۴۲۵ نشان دهنده رد شدن H_0 و قبول H_1 می‌باشد یعنی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ فرض تأثیر معنادار سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، قابل قبول می‌باشد. باید توجه داشت ضریب بتای مسیر "سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری" که برابر با ۰/۸۶۱ است نشان از تأثیر قوی و مثبت سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری دارد. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۷۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط سلامت سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۴-۱۶- نتیجه آزمون فرضیه اختصاصی سوم

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نوع رابطه	نتیجه
-------	-----------	---------	-----------	-------

سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۸۶۱	۲۳/۴۲۵**	افزایشی	تأیید فرضیه پژوهش
----------------------------------	-------	----------	---------	-------------------

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

۴-۳-۴- آزمون فرضیه ۴:

H₀: سایش اجتماعی با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر ندارد.

H₁: سایش اجتماعی با میانجیگری سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر تأثیر دارد.

با توجه به نتایج جدول ضرایب رگرسیون استخراج شده از نرم افزار PLS جدول ۴-۱۷، مقادیر رگرسیونی استخراج شده برای مسیرهای "سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی"، "سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری" و "سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری" که به ترتیب برابر با ۰/۳۵۲، ۰/۸۶۱، ۰/۱۸۲- می باشند، معنی دار هستند و این به معنای وجود دو مسیر معنی دار مستقیم و غیرمستقیم از متغیر "سایش اجتماعی" به متغیر "کیفیت زندگی کاری" وجود دارد و این به خودی خود نقش میانجی گری متغیر موجود در بین مسیر غیرمستقیم یعنی "سلامت سازمانی" را اثبات می کند. در نتیجه H₀ رد و H₁ قبول می شود یعنی فرض نقش میانجی گری سلامت سازمانی در تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری قابل قبول می باشد. با توجه به جدول ۴-۱۹ مقادیر اثرات غیرمستقیم (میانجی گری) برابر با ۰/۳۷۵ می باشد؛ که اثر متغیر میانجیگری "سلامت سازمانی" متوسط است.

جدول ۴-۱۷- نتیجه آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نوع رابطه	نتیجه
سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی	-۰/۳۵۲	۲/۸۴۳**	کاهشی	تأیید فرضیه پژوهش

سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۸۶۱	۲۳/۴۲۵**	افزایشی	تأیید فرضیه پژوهش
سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری	-۰/۱۸۲	۲/۷۰۷**	کاهشی	تأیید فرضیه پژوهش

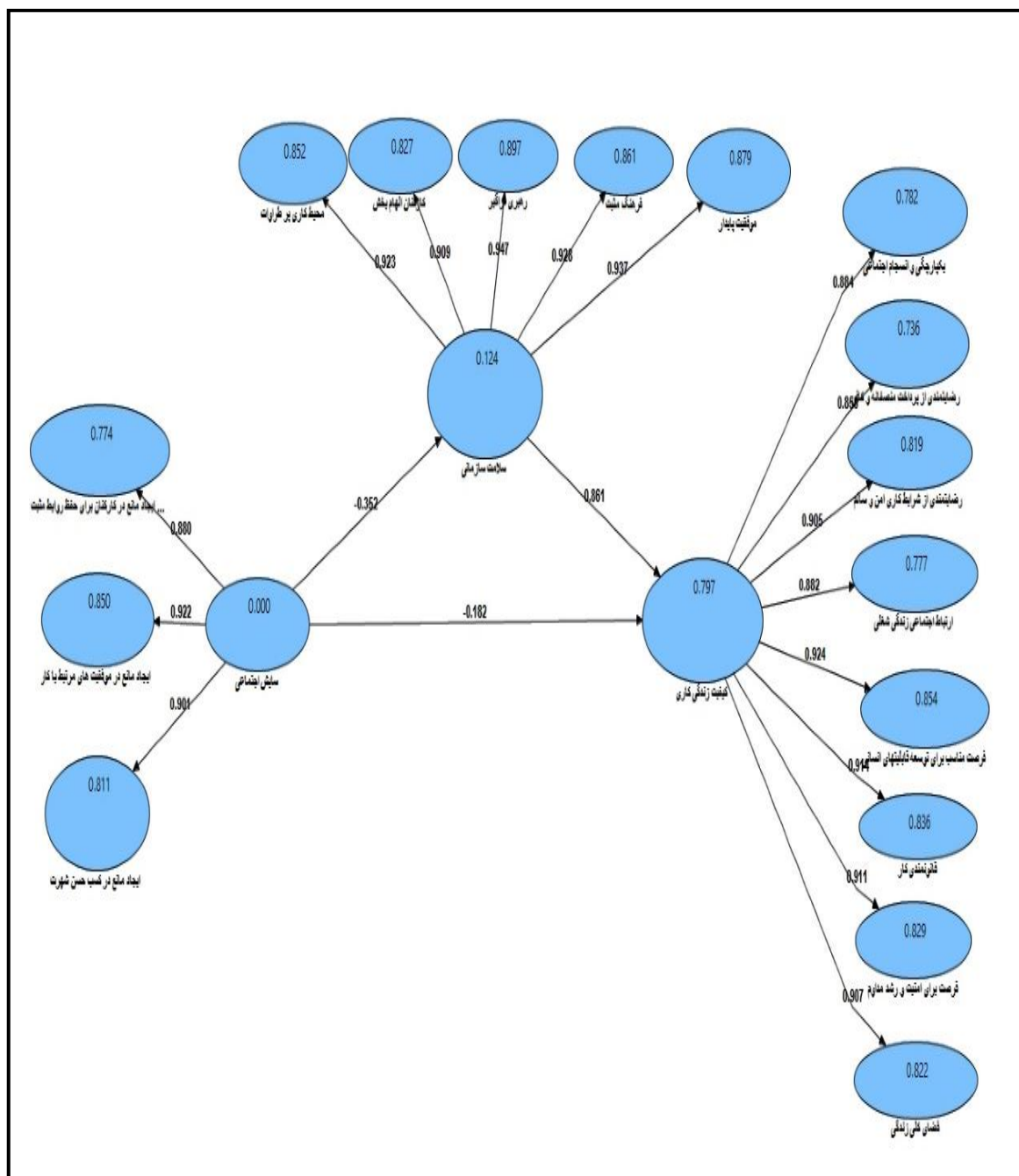
** معنی‌دار در سطح ۰/۰۱

جدول ۴-۱۸- بررسی نوع اثرات در فرضیات پژوهش

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی	-۰/۳۵۲	-	-۰/۳۵۲
سلامت سازمانی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۸۶۱	-	۰/۸۶۱
سایش اجتماعی ← کیفیت زندگی کاری	-۰/۱۸۲	-۰/۳۰۳	-۰/۴۸۵

جدول ۴-۱۹- نتیجه آزمون فرضیه میانجی

فرضیه میانجی	ضریب استاندارد		اثر کل	شاخص VAF	نوع میانجی
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم			
	اثر	اثر			
سایش اجتماعی ← سلامت سازمانی	-۰/۱۸۲	-۰/۳۰۳	-۰/۴۸۵	۰/۳۷۵	میانجی جزئی می‌باشد



نمودار ۴-۱- ضرایب مسیر الگوی فرضیات پژوهش

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۱-۵- مقدمه

در فصل حاضر به خلاصه‌ای از نتایج تحقیق پرداخته و پس از آن یافته‌های توصیفی و استنباطی بیان می‌شود، سپس بحث و نتیجه‌گیری و در نهایت پیشنهادات کاربردی و پژوهشی ارائه خواهد شد.

۱-۵- خلاصه پژوهش

عوامل مؤثر بر بهره‌وری و اثربخشی سازمانی چه در حوزه کاری و چه در بیرون از حوزه کاری دارای اهمیت می‌باشد. سازمان‌های ورزشی از این قاعده مستثنی نیستند و به دلیل سرعت در صنعت ورزش نیازمند سلامت سازمانی و روابط بین فردی سالم و مطلوب می‌باشند. از طرفی مبنای توسعه سلامت جسمانی و سایر ابعاد سلامتی روانی، اجتماعی و فرهنگی تربیتی جوامع، ورزش است. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیتهای سازمانی ورزشی در ادارات ورزش و جوانان صورت می‌گیرد سازمان‌های ورزشی به عنوان یک نظام اجتماعی تربیتی نقش مهم و مؤثری را ایفا می‌کنند و در این مقوله از نقش و جایگاه ارزشمندی برخوردار می‌باشند. این سازمان‌ها، در صورتی می‌توانند وظیفه مهمی را که بر دوش آنها است به نحو احسن انجام دهند که از سلامت و پویایی مناسبی برخوردار باشند. پویایی و سلامت سازمانی باعث ایجاد رضایت و افزایش میزان انگیزه افراد به کار می‌شود و در نهایت باعث کارآفرینی و تعهد نسبت به کار و همچنین اثربخشی بیشتر در کار و سازمان می‌شود. علاوه بر این، سلامت سازمانی می‌تواند باعث شکوفایی استعداد و مهارت افراد شود و بستر و فضا طوری ایجاد شود که فرد خدمات بیشتری به سازمان خود ارائه دهد و این موارد باعث می‌شود چرخ‌های آن سازمان بهتر به حرکت درآیند و این سازمان همواره پویا و پایدار باشد (یاراحمدی منفرد و دیگران، ۱۳۹۱). با توجه به نقش مؤثری که نیروی انسانی در روند توسعه ورزش در این سازمان‌ها دارد و همچنین با تحولات سریعی که در زمینه‌ی ورزش صورت گرفته است، این پژوهش به دنبال پاسخ به این است که تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت

زندگی کاری کارکنان با میانجیگری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر چگونه است؟

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر که شامل شهرهای بوشهر، تنگستان، دشتستان، جم، دشتی، دیلم، دیر، گناوه، عسلویه و کنگان (۲۰۰ نفر) تشکیل می‌دادند که در مقطع زمانی نیمه اول سال ۱۴۰۰ در ادارات مشغول به کار بودند. برای انتخاب نمونه پژوهش با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش و تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر از روش نمونه‌گیری تمام شمار استفاده شد و تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند که در نهایت ۱۸۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۱۷ نفر (۹/۴ درصد) از پاسخ‌گویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۸۰ نفر (۴۴/۴ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۸۳ نفر (۴۶/۱ درصد) بالای ۴۱ سال بودند.

همچنین ۹۱ نفر (۵۰/۶ درصد) از پاسخ‌گویان را زنان و ۸۹ نفر (۴۹/۴ درصد) را مردان تشکیل می‌دادند. (۴۸/۳ درصد) از پاسخ‌گویان مجرد و (۵۱/۷ درصد) متأهل بودند و همین‌طور ۱۱۸ نفر (۶۵/۶ درصد) از پاسخ‌گویان دیپلم و لیسانس و ۶۲ نفر (۳۴/۴ درصد) فوق‌لیسانس و دکترا بودند. همچنین مشاهده شد با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها، اکثریت افراد پاسخگو، (۴۲/۸ درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و تعداد کمی دارای سابقه بیشتر از ۱۰ سال بودند.

همچنین مشاهده شد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای تحقیق است. نتایج ارائه‌شده نشان می‌دهد بین سایش اجتماعی و سلامت سازمانی ($\beta = -0.352, p < 0.05$) رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع کاهشی (معکوس) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای سایش اجتماعی، زمینه کاهش سلامت سازمانی فراهم می‌شود. نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار افزایشی (مستقیم) بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.161, p < 0.05$) است. همچنین نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار کاهشی (معکوس) بین سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ($\beta = -0.182, p < 0.05$) است. همچنین بر اساس محاسبات انجام‌شده p -مقدار آزمون سوبل^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر سلامت سازمانی برابر (۰/۰۰۱) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی‌گری سلامت سازمانی بر رابطه سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌گردد. درنهایت با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۷۱۳ برای GOF نشان از برازش بسیار قوی مدل است.

۳-۵- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق بین سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معناداری را نشان داد. این یافته با نتایج تحقیق جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹)، نظری و همکاران (۱۳۹۶) و سعیدی پور و همکاران (۱۳۹۵) هم سو می‌باشد. به‌عنوان نمونه نتایج جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که رابطه بین رفتار نوآورانه با سایش اجتماعی رابطه منفی و معناداری است و نقش متغیر تعدیل‌گر اعتماد سازمانی در رابطه بین رفتار نوآورانه و سایش اجتماعی برقرار می‌باشد. این محققین بیان کردند هرچقدر

که در وزارت ورزش و جوانان اعتماد سازمانی بیشتر باشد رفتارهای سایش اجتماعی به همان نسبت می‌تواند کاهش پیدا کند و این موارد باعث ایجاد رفتار نوآورانه در بین کارکنان آن ارگان خواهد شد. یافته‌های پژوهش سعیدی پور و یگانه (۱۳۹۵) نشان داد که سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های شخص می‌گردد. همچنین پیامدهای سایش اجتماعی عبارت‌اند از: پیامدهای نگرشی که شامل مواردی چون عدم رضایت‌مندی، تعهد پایین، درگیری شغلی پایین و عدم اعتماد میان افراد می‌باشد. پیامدهای سلامت و بهزیستی که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می‌باشد. پیامدهای رفتاری که شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خراب‌کاری، غیبت، وقفه در کار و کند کاری ارادی و رفتارهای غیر شهروندی است. لذا باید به این مسئله توجه داشت و همواره مدیران به سایش اجتماعی در سازمان دقت نموده و در برنامه‌ریزی‌های خود روبرو بین کارکنان را تقویت و در جهت مثبت هدایت کنند و از ایجاد موانع در سازمان خودداری کنند همچنین به پشتیبانی و تشویق کارکنان بیشتر توجه نمایند. کارکنان چنانچه به‌خوبی هدایت شوند و از این نظر موردتوجه مدیران باشند طبعاً به کیفیت زندگی کاری مطلوب و شایسته‌ای خواهند رسید که این مهم علاوه بر اینکه کارکنان را باانگیزه می‌کند بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان و ادارات ورزش تأثیر زیادی خواهد داشت. یافته‌های احمد و همکاران (۲۰۲۱)، مشخص شد که حمایت اجتماعی خانواده نقش قابل‌توجهی بر میزان سایش اجتماعی دارد به‌گونه‌ای که بیان‌شده است کسانی که از حمایت اجتماعی پایینی برخوردار هستند به‌صورت غیرمستقیم باعث پنهان شدن دانش از طریق بدبینی برای خود و دیگران می‌شوند.

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد بین سایش اجتماعی و سلامت سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. با توجه به منفی بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع کاهشی (معکوس) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای سایش اجتماعی، زمینه کاهش سلامت سازمانی فراهم می‌شود. یافته‌های حاضر با نتایج مطالعات سعیدی پور و همکاران (۱۳۹۵)، خائف الهی و علی پور (۱۳۸۹)، احمد و

همکاران (۲۰۱۱) و اسمیت و وبستر (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. چنانچه سایش اجتماعی در سازمان کنترل و مدیریت شود تأثیرات مثبتی بر سلامت سازمانی کارکنان خواهد گذاشت. در سازمان روابط فردی کارکنان بهبود یافته و در کنار یکدیگر در جهت اهداف سازمان همسو خواهند شد و مدیران با رهبری شایسته خود از قوانین و ضوابط بی‌مورد خودداری کرده و با پشتیبانی و توانمند کردن کارکنان، سازمانی پرتراوت ایجاد کرده تا موفقیت‌های کارکنان به اثربخشی و بهره‌وری در سازمان منجر شود. سازمان‌های ورزشی، سازمان‌های خدماتی هستند که برای ارائه خدمات مطلوب لازم است توجه ویژه و خاصی را نسبت به شرایط و روابط کارکنان مبذول دارند که در نتیجه بتوانند در طول زمان به رشد خود ادامه داده و علاوه بر رضایت کارکنان، سازمان نیز در راستای اهداف خود پیش رود. فارماناو و همکاران (۲۰۱۸) اظهار داشت توسعه بیشتر سواد سلامت سازمانی مستلزم کسب دانش و آگاهی در زمینه‌ی موانع و عوامل تسهیل‌کننده در این زمینه می‌باشد.

نتایج به‌دست‌آمده نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.861, p < 0.05$) است. یافته‌های این تحقیق با نتایج ملازهی و پور قاز (۱۳۹۳)، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، خائف الهی و علی پور (۱۳۸۹)، کاراسکو و همکاران (۲۰۱۷)، اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، دارونگ و تای (۲۰۱۴) و سیلی و همکاران (۲۰۱۱) هم‌راستا می‌باشد. برای نمونه ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که به‌طور کلی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. کاراسکو - کامپوس و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای به بررسی کیفیت زندگی، سلامت سازمانی و اجتماعی در کشورهای اروپایی پرداختند. در گذشته به‌طور سنتی برای دستیابی به کیفیت و رفاه زندگی روی شرایط و شاخص‌های رفاهی مادی تمرکز می‌کردند، اما مطالعات اخیر خواستار درج سایر شاخص‌های ذهنی مانند سلامت سازمانی بود. نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای مختلف مورد استفاده توسط

شاخصه‌های متعددی برای تحلیل رابطه بین شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی و سایر شاخص‌هایی که به‌طور سنتی با رضایت از زندگی و درک ذهنی از رضایت از زندگی مرتبط هستند، ارتباط دارد. این تحقیق لزوم گنجاندن سلامت سازمانی در تجزیه و تحلیل بهزیستی را به‌عنوان یک عنصر اصلی در رضایت مردم، شناخت ادراک از بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی به‌عنوان یک مسئله سیاسی و عمومی بیان می‌کند. همچنین نتایج مطالعه سیلی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که تعداد قابل‌توجهی از پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه پیش بیمارستانی از نظر کیفیت زندگی و اختلالات روان‌تنی دارای مشکل هستند و ارتقاء سلامت سازمانی می‌تواند بر میزان کیفیت زندگی و سطح سلامتی کاری پرستاران اثر مثبتی داشته باشد. این محققین بیان کرده‌اند که محل کار نقشی اساسی در ایجاد استرس و انواع مختلف سندرم‌ها و بیماری‌ها دارد و رویه‌ها و عملکردهای سازمانی (سلامت سازمانی) می‌تواند بر کیفیت زندگی پرستاران تأثیر بگذارد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که سایش اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق سلامت سازمانی نیز بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری برابر با $(-0/182)$ و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق سلامت سازمانی برابر با $(-0/303)$ است. همچنین بر اساس محاسبات انجام‌شده p -مقدار آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی متغیر سلامت سازمانی برابر $(0/001)$ به دست آمد که اگر کمتر از $0/05$ باشد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به‌صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری سلامت سازمانی بر رابطه سایش اجتماعی و کیفیت زندگی کاری تأیید می‌گردد. یافته‌های مدل ساختاری تحقیق حاضر با مطالعات محققانی چون جمشیدی و همکاران (۱۳۹۹)، نظری و همکاران (۱۳۹۶) و سعیدی پور و همکاران (۱۳۹۵)، ملازهی و پور قاز (۱۳۹۳)، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، ساعدی و همکاران (۱۳۸۹)، خائف الهی و علی پور (۱۳۸۹)، کاراسکو و همکاران (۲۰۱۷)، اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، دارونگ و تای (۲۰۱۴) و سیلی و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. درواقع در این مطالعه مشاهده شد

برای ایجاد کیفیت زندگی کاری در کارکنان ادارات ورزشی استان بوشهر می‌توان با در نظر داشتن مقوله سایش اجتماعی، روابط بین کارکنان را بهبود بخشید و آن‌ها را با هدایت شایسته و تشویق و تمجیدهای برنامه‌ریزی‌شده به سمتی سوق داد که یک محیط امن و سالم، قانونمند و اصولی را تجربه کنند و با رضایت به کار خود پردازند، در این میان بر اساس متغیر میانجی سلامت سازمانی مشخص شد که علاوه بر این موارد باید به عواملی چون رفع موانع غیرضروری، ایجاد یکپارچگی و انسجام در بین کارکنان و رهبری فراگیر در سازمان در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تصمیم‌گیری و عمل کنند. لذا برای مدیران ادارات ورزش ضرورت دارد که بتوانند عوامل مختلف را شناسایی کرده و برنامه‌ریزی داشته باشند با هدایت و حمایت خود نسبت به بالا بردن و حفظ کیفیت زندگی کاری کارکنان خود اهتمام بورزند. به‌عنوان نمونه اخروی و همکاران (۱۳۹۸) چالش و راهکارهای بهبود کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار و زندگی را بررسی کردند. امروزه در مدیریت نوین کیفیت زندگی کاری به موضوع مهمی در جهان مبدل شده، طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدید برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی تعادل برقرار کنند، کیفیت زندگی کاری باعث تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتقا نظام مدیریت، ایجاد امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کار، احساس مالکیت، قدرشناسی، ارضا نیازهای کارکنان و... هدف از کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار و زندگی افزایش بهره‌وری سازمانی، افزایش سود، کاهش غیبت کارکنان، افزایش تعهد کارکنان، ایجاد فضای مثبت کاری و... می‌شود. برقراری تعادل بین کار و زندگی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان سازمان در حال حاضر می‌باشد. موفق‌ترین کارکنان کسانی هستند که بتوانند بین کار و زندگی خود تعادل برقرار کنند. ابزارهای بهبود تعادل بین کار و زندگی از سازمان و کارکنان نشئت می‌گیرند. الف) ابزارسازمانی: برنامه‌های آموزشی، انعطاف‌پذیری سازمان، کاهش حجم کار ب) مدیریت زمان، اولویت‌بندی اهداف، برنامه‌ریزی فعالیت‌های خود و... .

۴-۵- نتیجه‌گیری کلی

به‌طور کلی باید بیان کرد در سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را بر عهده داشته است؛ و امروزه می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت در هر سازمان است. کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک فرایند، فراخوانی تلاش‌ها به‌منظور محقق کردن هدف فوق از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان است. افراد از طریق دخالت فعال خود می‌توانند مشارکت معناداری را در سازمان داشته و احساس رضایتمندی بیش‌تری را تجربه کنند و به پیشرفت و رشد شخصی خود مباحثات کنند. آریف و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که اگر کیفیت زندگی کاری و کاری که توسط کارکنان درک می‌شود خوب باشد، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و همچنین کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش مشارکت کارکنان می‌شود. ادارات ورزش نیز از دیگر سازمان‌ها مستثنی نیستند و اتفاقاً باید گفت با توجه به اینکه سازمان‌های ورزشی خدمات محور هستند لذا به کیفیت زندگی کاری کارکنان این سازمان‌ها باید اهتمام جدی ورزید. در این تحقیق مشخص شد که سایش اجتماعی از جمله عواملی می‌باشد که می‌تواند برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر معناداری داشته باشد، سایش اجتماعی معمولاً هیجانات منفی، خشم، احساس بی‌علاقگی نسبت به کار و سازمان برای تمایل به سمت یک هدف ایجاد می‌گردد. لذا باید مدیران در جهت ایجاد کیفیت زندگی کاری نسبت به شناخت سایش اجتماعی بررسی و مطالعه داشته باشند و با تدابیر لازم روابط بین کارکنان را تقویت کنند و با حمایت خود کارکنان را به کار و سازمان عجین ساخته و باعث تعهد کارکنان به اهداف سازمان باشند. کیفیت زندگی کاری کارکنان نه‌تنها می‌تواند با سایش اجتماعی مورد بهبود و رشد قرار گیرد بلکه عوامل دیگری در این رابطه می‌تواند نقش‌آفرینی کند که در این تحقیق از متغیر میانجی سلامت سازمانی برای تأثیر آن بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی مناسب برای

1 Arief et al.

کار و تلاش بیشتر افراد، بالا رفتن روحیه همکاری و مشارکت و همچنین دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. به نظر این محققان در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همگان واضح و مشخص است و همه کارکنان آن سازمان دقیقاً می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان کدام است و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین، مسیر و حرکت کارکنان در محدوده‌ی ارزش‌های سازمان و مطابق با اهداف سازمان خواهد بود. در صورتی که سلامت سازمانی وجود داشته باشد خود یک محرک در جهت تقویت و توسعه کیفیت زندگی کاری کارکنان خواهد بود که باید مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌های ورزشی باشد تا بتوانند با شناسایی عوامل مؤثری چون سایش اجتماعی و سلامت سازمانی، سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را بالا برده و در نتیجه عملکرد کارکنان و سازمان بالا رفته و سازمان می‌تواند با موفقیت و اثربخشی لازم به حیات خود ادامه داده و در دنیای رقابتی امروز با دیگر سازمان‌ها رقابت کنند. در نهایت می‌توان نتیجه‌گیری کرد کیفیت زندگی کاری کارکنان در ادارات ورزش استان بوشهر در بستر عوامل مدیریتی، روان‌شناختی، اجتماعی، ساختاری و فرهنگی همچون سایش اجتماعی و سلامت می‌باشد و برای ارتقای زندگی کارکنان باید این عوامل شناسایی شده را در برنامه‌ریزی‌های سازمانی در نظر گرفت.

۴-۵- پیشنهادهای تحقیق

۱-۴-۵- پیشنهادهای کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش در فرضیه اصلی و فرضیات فرعی به‌طور کلی به مدیران و مسئولین ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر پیشنهاد می‌شود:

۱) در راستای فرضیه اول تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی برنامه‌ریزی لازم را داشته باشند تا روابط مثبت بین فردی در

بین کارکنان حفظ و تقویت شود، همچنین کارکنان را برای رسیدن به موفقیت، پشتیبانی و تشویق کنند تا موانع موجود نیز رفع گردد.

۲) در راستای فرضیه دوم تأثیر سایش اجتماعی بر سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود روابط بین کارکنان به صورت مثبت هدایت شود تا بتوان با رهبری فراگیر موفقیت‌های پایدار در بین کارکنان ایجاد کرد.

۳) در راستای فرضیه سوم تأثیر سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، پیشنهاد می‌شود مدیران در سازمان‌های ورزشی محیط کاری با طراوت را ایجاد نمایند و به دنبال موفقیت پایدار در بین کارکنان باشند و با رهبری کردن فراگیر و ایجاد رهبری مثبت در بهبود سلامت سازمان قدم بردارند که بتوانند یکپارچگی و انسجام اجتماعی ایجاد نمایند تا فضای کلی زندگی کارکنان را تحت شعاع خود قرار داده و رضایتمندی از شرایط کار را تأمین کنند.

۴) از طریق نتایج فرضیه اصلی، تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی نسبت به عواملی مانند برخورد بد، توهین، حالت دستوری اجرای وظایف، ندیدن تلاش‌های کارکنان آگاهی پیدا کنند و با رفع مشکلات مربوط به سایش اجتماعی بتوانند راهگشای سلامت سازمانی باشند چراکه سلامت سازمانی کارکنان را به سمت وسوی تعهد و رضایت و عملکرد بهتری هدایت خواهد کرد و در نتیجه مدیران می‌توانند با رفع سایش اجتماعی و ایجاد سلامت سازمانی و همچنین با تدابیر مناسب، ایجادکننده‌ی کیفیت زندگی کاری کارکنان باشند.

۲-۴-۵ پیشنهادهای پژوهشی

بر اساس نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر به محققان آتی پیشنهاد می‌شود:

(۱) موضوع حاضر را در جامعه بزرگ‌تر مانند کل کشور و یا وزارت ورزش و جوانان موردبررسی قرار دهند.

(۲) جهت تکمیل مطالعه حاضر در ارتباط با تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری علاوه بر سلامت سازمانی، متغیرهای میانجی دیگری مانند معنویت، تعهد، رضایت و رفتار شهروندی موردبررسی قرارگرفته شود.

(۳) در تحقیقات آتی راهکارهای رفع سایش اجتماعی موردبررسی قرار گیرد.

مربع

- (۱) احمدی ک. (۱۳۹۶) "ارائه الگویی جهت بسط مفهومی سایش اجتماعی پرستاران و ارزیابی آن" مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، شماره ۱، دوره ۲۳: ص ۹۹-۱۰۹.
- (۲) اخروی ا. و فرهادی پور م. (۱۳۹۸)، "چالش و راهکارهای بهبود کیفیت زندگی کاری و تعادل بین کار و زندگی" اولین کنفرانس بین‌المللی دین، معنویت و کیفیت زندگی ص: ۲۲، مشهد.
- (۳) اکبری م. و شکیبا ج. و ضیائی م. مرزبان ش. و رازی س. (۱۳۹۲) "بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی" سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، شماره ۱، دوره ۵: ص ۱-۲۰.
- (۴) امیر پناهی ا. (۱۳۹۳)، "سلامت و فساد اداری، فرهنگ و اندیشه دینی" کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، ص ۱۴۲۷۰، قم. مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
- (۵) انصاری م، استادی ح، جاوری ف. (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان" پژوهشنامه مالیات، شماره ۶، دوره ۱۷: ص ۶۵.
- (۶) بخیت م. و نظری ش. و عیدی پور ک. (۱۳۹۶) "ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجی‌گری تعارض میان فردی" مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۹ دوره ۴۵: ص ۱۳۲-۱۱۵.
- (۷) پاک‌طینت، ا. و علیرضا زاده گلزاری، ا. (۱۳۹۶)، "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه صنعتی سیرجان و دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان" دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، ص ۸، تهران.
- (۸) ترک‌زاده ج. و بصیری س. و عقیلی ر. (۱۳۹۶) "مدل‌سازی سلامت سازمانی" مورد مطالعه: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)، شماره ۲۸، دوره ۸: ص ۶۳.
- (۹) جاهد ح. (۱۳۸۴) "سلامت سازمانی" تدبیر، شماره ۱۵۹، دوره ۱۶: ص ۱۶-۲۱.
- (۱۰) جزنی ن. (۱۳۷۵) "مدیریت منابع انسانی" نشر نی، جلد اول، چاپ دوم. تهران. ص ۴۸.
- (۱۱) جمشیدی ع. سید عامریم. عباسی ه. (۱۳۹۹) "اثر سایش اجتماعی بر رفتار نوآوران کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران با نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد سازمانی" نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱، دوره ۱۲، ص: ۵۷-۸۱.
- (۱۲) حاجی خلیل، م. رستمی نیا، م. (۱۳۹۳)، "فساد اداری در مقابل سلامت اداری؛ با نگاهی به ایران" سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، ص ۱۶، گرگان.

- ۱۳) رحیمی ر. بحرالعلوم ح. یونسین ع. (۱۳۹۳) "ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی" مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۶، دوره ۶: ص ۱۴۷-۱۶۴.
- ۱۴) رضای، ف. و طغرلیف ن. (۱۳۹۸)، "بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدائی" چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، ص ۱۲، تهران.
- ۱۵) زهره وندیان ک. و خسروی زاده ا. و چراغی ه. (۱۳۹۴) "بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در کارکنان رسمی و غیررسمی ادارات تربیت‌بدنی استان مرکزی" همایش بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در علوم ورزشی، دوره ۳: ص ۱۴۹-۱۵۱، تهران.
- ۱۶) ساعدی س. خلعتبری ج. نجف‌آبادی ن. (۱۳۸۹) "رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی" تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، شماره ۴، دوره ۳: ص ۵۵-۶۴.
- ۱۷) سعیدی، ب. و یگانه، ا. (۱۳۹۵)، "سایس اجتماعی کارکنان: مفهوم، پیامدها، پنجمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی" مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ص ۳۶۶۷، تهران-موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار-موسسه آموزش عالی مهر اروند.
- ۱۸) سلطان حسینی م. شعبانی بهار غ. همایی ر. (۱۳۹۱) "بررسی سهم نسبی سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی و هیات‌های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد" مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، شماره ۱۴، دوره ۴: ص ۸۶-۱۰۶.
- ۱۹) سلطانی بهرام س. علیزاده اقدام م. (۱۴۰۰) "مطالعه جامعه‌شناختی سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تبریز" مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، شماره ۱، دوره ۱۰: ص ۱۴۵-۱۷۴.
- ۲۰) سلمانی د. (۱۳۸۲) "کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها" نشریه دانش مدیریت، شماره ۱، دوره ۱۶: ص ۷۳-۹۷.
- ۲۱) ضیایی بیگدلی م. (۱۳۸۸) "بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کاری بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی" مجله جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۱، دوره ۲۱: ص ۱۰۵-۱۲۲.
- ۲۲) عبداللهی و. (۱۳۹۵)، "جایگاه و اهمیت کیفیت زندگی کاری در عملکرد کارکنان در سازمان‌های جهان امروزی، ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ص ۸، تبریز.
- ۲۳) علاقه بند ع. "سلامت سازمانی مدرسه" مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، دوره ۶: ص ۱-۱۴.

۲۴) قاسمی ر. رجبی گیلان ن. و رشادت س. (۱۳۹۲) "سنجش کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در زنان مناطق روستایی کرمانشاه و برخی عوامل مرتبط با آن" مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، شماره ۱۰۹، دوره ۲۳: ص ۱۸۱-۱۷۳.

۲۵) قهرمانی م. و ابوالقاسمی م. و عارفی م. و خاتمی. (۱۳۹۱) "ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی" مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۴، دوره ۱۰: ص ۱۳-۳۰.

۲۶) کیوه ئی ا. و پروین پ. (۱۳۹۳) "مقایسه سطح سلامت روانی کارکنان بخش درمانی با کارکنان بخش غیر درمانی در شهر همدان فصلنامه مطالعات روانشناسی بالینی، شماره ۱۴، دوره ۴: ص ۶۳-۸۲.

۲۷) گودرزوند چگینی م. و صالحی کردآبادی س. (۱۳۹۵) "سلامت سازمانی و توانمندی منابع انسانی" (مورد مطالعه: واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی)، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، شماره ۳، دوره ۶: ص ۹۷-۱۱۲.

۲۸) ملازهی، ا. و پورقاز، ع. (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی کارکنان آموزشی" اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، ص ۷، تهران.

۲۹) منتظری م. و فردوسی پور ل. (۱۳۹۷) "تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان" مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، شماره ۲۷ دوره ۹۰: ص ۴۵-۶۴.

۳۰) موسوی خ. و عابدی م. و جعفری ح. و محمدیان م. (۱۳۹۵) "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی" مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۲، دوره ۵: ص ۱۴۵-۱۷۶.

۳۱) مولایی زرنندی آ. و مختاری دینانی م. و نظریان مادوانی ع. (۱۳۹۵) "ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ادراک از عملکرد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان" مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره ۲، دوره ۳: ص ۲۱۹-۲۰۵.

۳۲) میاننداری ک. و عابدی جعفری ح. و نجاری ر. و مهدی پور ر. (۱۳۹۴) ارائه یک مدل ترکیبی برای طراحی و تبیین سازمان سالم» (مطالعه موردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، مطالعات رفتار سازمانی شماره ۱، دوره ۳: ص ۴۷-۷۴.

۳۳) نصرافهانی ع. و امیری ز. و فرخی م. و سیفی م. (۱۳۹۶) "تأثیر معنویت در محیط کاربر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی" مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، شماره ۲، دوره ۲۸: ص ۱۷-۳۳.

۳۴) نظری ش. و بخت م. وعیدی پور ک. (۱۳۹۶) "تأثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی‌گری درگیری شغلی" نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۲، دوره ۴: ص ۶۹-۷۶.

۳۵) نظری، ج. و مختاری، م. (۱۳۸۹) "جامعه‌شناسی کیفیت زندگی" چاپ اول، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران، ص ۲۰۸.

۳۶) الهی خ. علی پور ا. درویشی ز. (۱۳۸۹) "طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی و پیامدهای ارتباطات میان فردی" پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره ۲، دوره ۱۴: ص ۶۶-۴۵.

۳۷) یاراحمدی منفرد س. و موسوی ح. ویوزباشی ع. (۱۳۹۱) "رابطه بین هوش هیجانی و گرایش به رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی" مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۱ دوره ۱: ص ۴۵-۵۴.

38) Ahmad B. Shafique I. and Kalyar M N. (2021). "A moderated mediation model of the association between coworker social undermining and knowledge hiding. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

39) Alawi Matin, F. (2018). "Investigating the Impact of Various Envy on Social undermining by Mediating the Relationship Conflict and the Moderation of Age" (Case Study: Contract Staff of Selected Units of the Central Campus of Razi University of Kermanshah), Master's Thesis, Semnan University, Campus of Science Human-Faculty of Economics. Management and Administrative Sciences.

40) Appelbaum, S. Bartolomucci, N. Beaumier, E. Boulanger, J. Corrigan, R. Doré, I. & Serroni, C. (2004). "Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust". *Management decision*.

41) Arash OR. Khalilpour A. & Zafarmand O. (2017). "The Relationship between job satisfaction and work ethics of physical education teachers of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Province". *J. of Research in Psychology and Education*. 15, 2, pp 19-29.

42) Arief N.R and Purwana D. and Saptono A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables" *J. of Social Sciences World (TIJOSSW)*. 3, 01, pp 259-269.

43) Bolourdi, AS, Mirzaei, M. Sharifi, HP, Delavar, A. Hosseinian, S. & Farokhi, NA (2016). "Construction and Normalization of Comprehensive of Organizational

Health Test”. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926 , 3 (2).

- 44) Carrasco-Campos Á, Moreno A, Martínez LC. (2017). “Quality of Life, Well-Being and Social Policies in European Countries¹”. *Quality of Life and Quality of Working Life*.
- 45) Cowling, A. & Mailer, C. (2013). *Managing human resources*. Routledge.
- 46) Duffy M. K. Scott K. L. Shaw J. D. Tepper, B. J. & Aquino, K. (2012). “A social context model of envy and social undermining”. *Academy of Management Journal*, 55(3), pp 643-666.
- 47) Duffy M. K. Ganster, D. C. Shaw, J. D. Johnson, J. L. & Pagon, M. (2006). “The social context of undermining behavior at work”. *Organizational behavior and human decision processes*, 101,1,pp 105-126.
- 48) Farmanova E, Bonneville L, Bouchard L.(2018).”Organizational Health Literacy: Review of Theories, Frameworks, Guides, and Implementation Issues”. *Inquiry*, Jan-Dec;55:64.
- 49) Folger, R. G. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.
- 50) Hassanpour Rudbaraki, M. & Labadi, Z. (2016). “The importance of human capital in the third millennium”. *Studies of Psychology and Educational Sciences*, 7, 66-45.
- 51) Hepburn, C. G. & Enns, J. R. (2013). Social undermining and well-being: the role of communal orientation. *Journal of Managerial Psychology*.
- 52) Hershcovis, M. (2011). Incivility, Social Undermining, Bullying...oh my: A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research”, *Journal of Organizational Behavior*, 32(3):pp 499–519.
- 53) Jaewon Y. (2013). “The influence of social undermining on the service employee's customer-oriented boundary-spanning behavior”. *Journal of Services Marketing*, 27(7), 539-50.
- 54) Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2019). “The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry”. *Journal of Service Theory and Practice*.

- 55) Leirão, J. Pereira, D. & Gonçalves, Â. (2019). "Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity". *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803.
- 56) Ong, L. D. & Tay, A. (2015). "The Effects of co-workers' social undermining behaviour on employees' work behaviours".
- 57) Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). "Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30(5), pp 591-622.
- 58) Scott, K. L. Ingram, A. Zagenczyk, T. J. & Shoss, M. K. (2015). Work-family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), pp 203-218.
- 59) Sili, A. Fida, R. Vellone, E. Gianlorenzi, A. & Alvaro, R. (2011). Organizational health and quality of life: survey among ambulance nurses in prehospital emergency care.
- 60) Smith, M. B. & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
- 61) Zhd, D. Duan, J. & Tian, X. (2013). "Social Undermining in organization": Conceptualization, Consequences and Formation Mechanism. *Advances in Psychological Science*, 21(1), 135.

پوست

پیوست شماره ۱

پرسشنامه سایش اجتماعی دافی

با سلام و احترام؛

پرسشنامه حاضر مربوط به پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان تأثیر سایش اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجی گری سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان بوشهر می باشد. بدون تردید تحقق این پژوهش مستلزم همکاری ارزشمند و بی شائبه جنابعالی است، لذا انتظار دارد با ارائه پاسخ دقیق به سؤالات پرسشنامه، محقق را در انجام تحقیق مورد نظر، یاری فرمائید. شایان ذکر است، محتوای پرسشنامه هایی که تکمیل خواهید نمود، نزد محقق کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند و صرفاً نتایج کلی پاسخ ها به صورت تحلیل های آماری در پایان نامه درج خواهد گردید. از اینکه قبول زحمت فرموده و به سؤالات این پرسشنامه پاسخ خواهید داد، پیشاپیش تشکر و قدردانی می نمایم.

سؤالات جمعیت شناختی: جنس: ☐ مرد ☐ زن

سن: سابقه خدمت: وضعیت تاهل: ☐ مجرد ☐ متأهل

مدرک: ☐ دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس ☐ دکتری

وضعیت استخدامی: ☐ رسمی ☐ قراردادی ☐ پیمانی

گویه ها	بله	خیر	متوسط	نمی دانم	نه
تا چه میزان مدیر یا سرپرست به صورت عمدتاً با شما برخورد بدی دارد.					
در مورد مسائل فردی شما علاقه ای از خود نشان نمی دهد.					
به شما توهین می کند.					
به صورت رئیس مآبانه با شما صحبت می کند.					
با سکوت کردن در مقابلتان شما را تنبیه می کند.					
تلاش های فردی شما را نادیده می گیرد.					
جوری برخورد می کند که حس بی لیاقتی را به شما منتقل می کند.					
به منظور تخریب کردن شما، کارها را با تأخیر به شما تحویل می دهد.					
به سؤالات شغلی شما پاسخ نمی دهد.					
پشت سر شما غیبت می کند.					
شما و ایده هایتان را تحقیر می کند.					
شایعاتی را در مورد شما بیان می کند.					
در برابر بدگویی دیگران، از شما دفاع نمی کند.					

پیوست شماره ۲

پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری صفری

ردیف	میزان هر کدام از عبارات زیر در سازمان شما چگونه است؟ در این سازمان	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	روحیه‌ی گروهی و تمایل به همکاری وجود دارد.					
۲	بدون توجه به موقعیت افراد از نظرات مشورتی تمامی افراد استفاده می‌شود.					
۳	به جنبه‌های ایمنی و سلامت جسمانی کارکنان توجه می‌شود.					
۴	ساعات کار منطقی وجود دارد.					
۵	پاداش‌های نقدی و غیر نقدی در هنگام نشان دادن ابتکار عمل از سوی افراد در نظر گرفته می‌شود.					
۶	بر ایجاد فضای حمایتی بین همکاران تأکید می‌شود.					
۷	با توجه به سطح هزینه‌ها، میزان پرداختی‌ها تعیین می‌شود.					
۸	بر محیط کاری تأکید می‌شود که در آن احساس آرامش شود.					
۹	میزان حقوق افراد با توجه به عملکرد آنان تعیین می‌گردد.					
۱۰	کارکنان در قبال رشد و بهبود تمامی افراد جامعه احساس مسئولیت می‌کنند.					
۱۱	کارکنان برای انجام کار بهتر، اطلاعات کافی در دسترس دارند.					
۱۲	در مرحله طراحی شغل و پیش از ورود اعضا به سازمان، ارتباطات اجتماعی در نظر گرفته می‌شود.					
۱۳	فرصت برای برنامه‌ریزی در کار برای کارکنان مهیا می‌باشد.					
۱۴	اطلاعات مربوط به مسئولیت سازمان در مراحل اولیه استخدام داده می‌شود.					
۱۵	فرصتی برای استقلال در کار فراهم می‌شود.					
۱۶	به مهارت و توانایی‌های کارکنان هنگام دادن مسئولیت و تعیین نقش توجه می‌شود.					
۱۷	امکان انتقاد از مقامات بالاتر بدون ترس وجود دارد.					
۱۸	دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای افراد در نظر گرفته می‌شود.					
۱۹	به اهداف و رسالت‌های سازمان در تدوین قوانین و مقررات الویت داده می‌شود.					
۲۰	تقدم قوانین بر علایق شخصی و تقویت قانون در عملیات مختلف سازمانی وجود دارد.					
۲۱	فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی برای کارکنان فراهم می‌شود.					
۲۲	مراحل انجام کار به صورت ساده و بدون کاغذبازی پیگیری می‌شود.					
۲۳	به برنامه‌ریزی برای امکانات رفاهی و تأمین توجه می‌شود.					
۲۴	به برنامه‌ریزی برای امکانات ورزشی و تفریحی توجه می‌شود.					
۲۵	به زمینه ارتقاء شغلی برای افراد فراهم می‌شود.					
۲۶	به درخواست‌های اضافه کاری متناسب با نیاز سازمان و مرخصی‌های ضروری و جابجایی‌های جغرافیایی در صورت نیاز توجه می‌شود.					

پیوست شماره ۳

پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی گراهام لووز

ردیف	در سازمان ما...	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	کارکنان جهت نوآوری در کارهایشان از توانمندی لازم برخوردار شده‌اند					
۲	روابط کاری بر اساس احترام متقابل می‌باشند.					
۳	از کارکنان جهت یادگیری و توسعه قابلیت‌هایشان حمایت می‌شود.					
۴	مشارکت‌های کارکنان با ارزش تلقی می‌شوند.					
۵	مدیران سازمان معتقدند که رفاه کارکنان کلیدی برای عملکرد است.					
۶	کارکنان به‌طور فعالانه در راستای علایق مشتریان مشارکت می‌کنند.					
۷	کارکنان در جستجوی فرصت‌هایی به‌منظور بهره‌گیری از مهارت‌ها و توانایی‌های خود هستند.					
۸	کارکنان در قبال برآوردن نیازهای مشتریان پر جنب‌و‌جوش هستند.					
۹	کارکنان کار خود را با اشتیاق انجام می‌دهند.					
۱۰	کارکنان احساس می‌کنند که در آینده سازمان دارای سهم می‌باشند.					
۱۱	مدیران، کارکنان را به ابتکار عمل تشویق می‌کنند.					
۱۲	کارکنان در بهبود محیط کاری از توانایی لازم برخوردار هستند.					
۱۳	برای کارکنان فرصت‌هایی جهت مشارکت در خلق محیط کار بهتر فراهم می‌شود.					
۱۴	کارکنان در قبال زنده نگه‌داشتن ارزش‌های سازمان احساس مسئولیت می‌کنند.					
۱۵	مدیران به کارکنان اعتماد دارند.					
۱۶	سازمان، ارزش‌های سازمانی کارمند محور دارد.					
۱۷	کارکنان از ارزش‌های سازمانی آگاه و با آن ارزش‌ها احساس قربت می‌کنند.					
۱۸	افراد مافوق بر اساس مهارت‌هایشان انتخاب می‌شوند.					
۱۹	کارکنان در برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی تغییرات درگیر می‌شوند.					
۲۰	یک احساس همگرایی در محیط کار وجود دارد.					
۲۱	سازمان گرایش‌ها جمعی و پیش‌قدمی کارکنان را مورد حمایت قرار می‌دهد.					
۲۲	اصول اخلاقی روشن، روابط با ذینفعان را هدایت می‌کنند.					
۲۳	سازمان به روشی مسئولانه در قبال محیط عمل می‌کند.					
۲۴	سازمان برنامه بلندمدتی برای بازایی نیروی کار خود دارد.					
۲۵	مدیران فعالیت‌های اقتصادی مسئولانه را از خود بروز می‌دهند.					

تشکر و سپاس

تلفن همراه :

ایمیل دانشجو:

فراوان.

Abstract

He was in the sports and youth offices of Bushehr province. The statistical population of this study consisted of all employees of sport and youth offices of Bushehr province, which included the cities of Bushehr, Tangestan, Dashtestan, Jam, Dashti, Deylam, Dir, Genaveh, Assaluyeh and Kangan (200 people) in the first half of 1400 in The offices were working. Due to the limited statistical population of the research and the number of employees of sport and youth departments of Bushehr province, the whole number sampling method was used and all employees of sports and youth departments of Bushehr province were selected as the research sample. Finally, 180 people were questioned, They replied. Social Undermining questionnaires (Duffy et al. 2002), organizational health (Graham Lowes, 2010) and quality of work life (Safari, 2006) were used to collect data. In inferential analysis, first the normality of the data was checked using Kolmogorov-Smirnov test and then structural equation test was used and the data were analyzed using SPSS26 and Smart-PLS3 software. The presented results show that there is a significant relationship between social Undermining and organizational health ($p < 0.05$, $\beta = 0.352$). The presented results indicate the existence of a significant incremental (direct) relationship between organizational health and quality of work life ($p < 0.05$, $\beta = 0.861$). Also, the presented results indicate the existence of a significant reduction (inverse) relationship between social Undermining and quality of working life ($p < 0.05$, $\beta = -0.182$). Also, based on the calculations performed, the p-value of the Sobel test was obtained to investigate the mediating role of the organizational health variable equal to (0.01), which confirms the mediating effect of organizational health on the relationship between social Undermining and quality of working life. It can be concluded that the

organizational factors of social Undermining and organizational health affect the quality of work life of employees. Guide in the direction of the main goal of the organization and always in the direction of support and development of employees to be able to develop the quality of work life of employees.

Keywords: Social Undermining, Organizational Health, Quality Of Work Life, Sports Organization.



Shahrood University of Technology

Faculty of Physical Education

M.A. Thesis in Sports Event Management

**The effect of social undermining on quality of work life of
employees with the mediation of organizational health in
sport and youth departments of Bushehr province**

By:

Fatemeh Moghadam

Supervisor:

Dr. Seyed Reza Hosseini Nia

October 2021