

## بررسی رابطه شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۱

حسن جعفری<sup>۱</sup>، محمدکاظم رحیمی<sup>۲</sup>، محمدصادق لوء<sup>۳</sup>، زهرا جلابی<sup>۴\*</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، مرکز تحقیقات سیاست‌گذاری و مدیریت سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، مرکز تحقیقات سیاست‌گذاری و مدیریت سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری آمار زیستی، مرکز تحقیقات مدل‌سازی داده‌های سلامت، گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران  
<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

\* نویسنده مسؤل: زهرا جلابی  
 zahrajalaei1379@gmail.com

### چکیده

**زمینه و هدف:** سازمان سالم، جایی است که از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار می‌باشد. کیفیت زندگی کاری نیز یک دغدغه مهم است که نه تنها به بهبود زندگی در محل کار بلکه به بهبود زندگی در خارج از شغل نیز منجر می‌شود با توجه به اهمیت این موضوع، مطالعه حاضر به بررسی رابطه شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۱ پرداخت.

**روش پژوهش:** این مطالعه مقطعی به صورت نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای و بر روی ۲۱۵ نفر از پرسنل بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون تی استودنت مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و با نرم‌افزار SPSS 26 مورد بررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن است که بین شادی سازمانی با هیچ‌کدام از متغیرهای دموگرافیک ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. علاوه بر این، تنها متغیر تحصیلات ( $p = 0/011$ ) با متغیر کیفیت زندگی ارتباط معنی‌داری داشت. آزمون همبستگی پیرسون نیز نشان داد بین همه مؤلفه‌های شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** لازم است مدیران و مسئولین با اتخاذ راهکارهای مناسب، شادی سازمانی و مؤلفه‌های مهم آن را در سازمان‌ها مورد توجه قرار داده و شرایط لازم جهت ارتقا آن را فراهم آورند.

**واژه‌های کلیدی:** شادی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان، بیمارستان

ارجاع: جعفری حسن، رحیمی محمدکاظم، لوء محمدصادق، جلابی زهرا. بررسی رابطه شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۱. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۲؛ ۸(۴): ۳۸۸-۹۶.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۲  
 تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴  
 تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰



## مقدمه

امروزه بهره‌وری نیروی انسانی یکی از عوامل مهم دستیابی کشورها به پیشرفت‌های علمی، صنعتی و در نهایت توسعه اقتصادی است و هرگونه برنامه‌ریزی به منظور توسعه منابع انسانی، نقشی تعیین‌کننده دارد (۱). محققان معتقد هستند برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمی‌توان مطرح نمود، بلکه ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست. یکی از گام‌های اساسی در جهت بالا بردن بهره‌وری افراد در سازمان، شناخت عواملی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و شاد بودن کارکنان است (۲). شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد به‌منظور دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌کند (۳)؛ بنابراین شادی باعث افزایش عواطف مثبت کارکنان و در نتیجه بالا بردن بهره‌وری آن‌ها در محیط کار می‌شود (۴).

در یک تعریف کلی می‌توان گفت "کیفیت زندگی کاری" به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. کیفیت زندگی کاری شامل احساسات یک فرد در هر بعدی از کار می‌شود از جمله پاداش‌های اقتصادی و منافع، امنیت، شرایط کاری، روابط سازمانی و بین فردی، روابط عاطفی بین کارمندان و همکارانشان و مدیران، شرایط فیزیکی و روانی و کار، حقوقی که از سازمان دریافت می‌کنند، مأموریتی که نسبت به اهداف سازمان دارند، تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی کارمندان و اثرات متقابل آن‌ها روی هم؛ بنابراین به‌سادگی می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری یک دغدغه است که نه تنها به بهبود زندگی در محل کار بلکه به بهبود زندگی در خارج از شغل نیز منجر می‌شود (۵). در مطالعه حیدری و همکاران (۱۳۹۸) با هدف تدوین مدل نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، نتایج نشان داد نوآوری سازمانی توانسته اثر معنی‌داری بر شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد و تمام مولفه‌های شادی سازمانی با مولفه‌های نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و شادی سازمانی نه تنها باعث افزایش راندمان می‌شود بلکه اثرات خود را بر محیط و کارکنان تسری می‌دهد (۶)

از این‌رو، عنایت به اینکه چنین مطالعه‌ای در سطح

بیمارستان‌های یزد کار نشده بود و خلأ آن احساس می‌شد و با توجه به موقعیت خاص استان یزد که پذیرای بیماران از سایر استان‌ها نیز می‌باشد که می‌تواند منجر به به فرسودگی و خستگی شغلی شود، لذا پرداختن به موضوع شادی سازمانی می‌توانست در راستای ارتقای رضایت و خشنودی سازمانی و بالا بردن کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌ها کمک کند، همچنین با توجه به اهمیت مفهوم شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری در امر ارتقای بهره‌وری سازمان، محققان در این مطالعه به بررسی ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد پرداختند. امید است تا در راستای ارتقای انگیزه کارکنان و بهره‌وری آنان گامی برداشته شود.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی در سال ۱۴۰۱ انجام شد. جامعه آماری را تمامی کارکنان بیمارستان به تفکیک بخش اداری، بالینی و تشخیصی در ۳ بیمارستان آموزشی شهر یزد (شهید صدوقی، افشار، رهنمون) تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای تصادفی و حجم هر طبقه متناسب با تعداد کارکنان آن، براساس فرمول کوکران مشخص شد (۲۶۵ نفر) که در نهایت ۲۱۵ پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها نیز شامل دو پرسشنامه استاندارد شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود. پرسشنامه شادی سازمانی توسط هیل و آرگیل (۲۰۰۱) ساخته شد که شامل ۲۹ سؤال ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و ۷ بعد می‌باشد. حیدری و همکاران (۱۳۹۸) به‌منظور اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از روش روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها را در اختیار ۱۵ نفر از اساتید و صاحب‌نظران قرار دادند. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آزمون پایایی ۰/۹۴ به دست آمد (۶).

همچنین، برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد کاسیو استفاده شد که دارای ۳۶ سؤال با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و دارای ۸ بعد بود که قبلاً مدرس (۱۳۷۸) و سیفی (۱۳۸۵) در پروژه‌های پژوهشی خود پایایی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به

ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ به دست آورده‌اند. جهت تأیید روایی آن نیز از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده شد (۸۰۷). داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 26 و با استفاده از آمار توصیفی و آزمون تی استودنت مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه و آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها**

از مجموع ۲۱۵ پاسخگو، بیشترین درصد مربوط به مردان

کارمندان متأهل (۸۰ درصد)، بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۶/۵۰ درصد)، دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر (۲۴/۲۰ درصد) و اکثریت در سمت پرستاری (۲۶ درصد) در بخش‌های بالینی (۴۸/۴۰ درصد) و با نوع استخدام رسمی (۳۵/۵۰ درصد) بود (جدول ۱).

در ادامه در جدول ۲ میانگین متغیرهای شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک هر بیمارستان ارائه شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	متغیر	درصد
۳۰/۲۰	۶۵	زن	جنسیت
۶۸/۴۰	۱۴۷	مرد	
۱/۴۰	۳	نامشخص	
۲۲/۸۰	۴۹	زیر ۳۰ سال	گروه سنی
۴۶/۵۰	۱۰۰	بین ۳۰-۴۰ سال	
۲۱/۹۰	۴۷	بالای ۴۰ سال	
۸/۸۴	۱۹	نامشخص	وضعیت تأهل
۱۸/۶۰	۴۰	مجرد	
۸۰	۱۷۲	متاهل	
۱/۴۰	۳	نامشخص	تحصیلات
۵۴/۴۰	۱۱۷	کارشناسی	
۲۴/۲۰	۵۲	ارشد و بالاتر	
۱۸/۱۰	۳۹	سایر	
۳/۳۰	۷	نامشخص	شغل
۳/۳۰	۷	پزشک	
۲۶	۵۶	پرستار	
۵/۱۰	۱۱	ماما	
۶۵/۱۰	۱۴۰	اداری، تشخیصی و سایرین	
۰/۴۵	۱	نامشخص	
۳۵/۳۵	۷۶	رسمی	نوع استخدام
۱۲/۶۰	۲۷	پیمانی	
۲۰/۹۰	۴۵	قراردادی	
۱۹/۵۰	۴۲	طرحی	
۸/۴۰	۱۸	سایر	
۳/۳۰	۷	نامشخص	
۸/۸۰	۱۹	تشخیصی	محل خدمت
۴۸/۴۰	۱۰۴	بالینی	
۴۲/۸۰	۹۲	اداری	

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک بیمارستان‌های مورد بررسی

متغیر	بیمارستان	انحراف معیار $\pm$ میانگین
شادی سازمانی	افشار	$3/35 \pm 0/86$
	شهید صدوقی	$3/28 \pm 0/78$
	شهید رهنمون	$3/22 \pm 0/78$
کیفیت زندگی کاری	افشار	$2/69 \pm 0/88$
	شهید صدوقی	$2/68 \pm 0/76$
	شهید رهنمون	$2/65 \pm 0/80$

دارای میانگین بالاتر از بقیه ابعاد بوده‌اند و کمترین میانگین هم به بعد سر ذوق بودن از ابعاد شادی سازمانی و بعد میل و انگیزش به کار از ابعاد کیفیت زندگی کاری تعلق گرفته است. برای متغیرهای دموگرافیک با دو سطح از آزمون تی استیودنت مستقل و برای متغیرهای بیش از دو سطح از آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد که نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

براساس یافته‌های جدول ۲ بین بیمارستان‌های مورد بررسی، بیشترین میانگین در هر دو متغیر مربوط به بیمارستان افشار بوده و کمترین میانگین نیز مربوط به بیمارستان شهید رهنمون بوده است. در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار تمامی ابعاد دو متغیر به تفکیک ارائه شده است. براساس میانگین به دست آمده، بعد آمادگی روانی از ابعاد شادی سازمانی و بعد امنیت شغلی از ابعاد کیفیت زندگی کاری

جدول ۳: توزیع انحراف معیار  $\pm$  میانگین متغیرهای شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری

ابعاد شادی سازمانی	انحراف معیار $\pm$ میانگین	ابعاد کیفیت زندگی کاری	انحراف معیار $\pm$ میانگین
خود پنداره	$3/28 \pm 0/68$	مشارکت	$2/48 \pm 0/85$
رضایت از زندگی	$3/15 \pm 0/79$	پیشرفت شغلی	$2/50 \pm 0/89$
آمادگی روانی	$3/47 \pm 0/77$	حل و فصل مشکلات	$2/56 \pm 1/01$
سر ذوق بودن	$3/11 \pm 0/77$	ارتباطات	$2/83 \pm 0/78$
احساس زیبایی‌شناختی	$3/39 \pm 0/83$	میل و انگیزش به کار	$2/07 \pm 0/72$
خودکارآمدی	$3/12 \pm 0/86$	امنیت شغلی	$2/87 \pm 0/47$
امیدواری	$3/12 \pm 0/84$	حقوق و دستمزد	$2/22 \pm 0/89$
-	-	غرور و افتخار شغلی	$2/79 \pm 0/88$

با توجه به جدول ۴، شادی سازمانی با هیچ‌کدام از متغیرهای دموگرافیک در سطح معنی‌داری  $0/05$  ارتباط معنی‌داری را نشان نداد اما می‌توان گفت متغیر تحصیلات در سطح  $0/05$  با متغیر کیفیت زندگی ارتباط معنی‌داری با مقدار احتمال  $0/11$  دارد، سایر متغیرهای دموگرافیک در سطح معنی‌داری  $0/05$  ارتباط معنی‌داری را با متغیر کیفیت زندگی نشان ندادند. با توجه به تست تعقیبی LCD، می‌توان گفت کیفیت زندگی در گروه با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر به مراتب از گروه کارشناسی ( $p = 0/004$ ) و گروه پایین‌تر از کارشناسی ( $p = 0/031$ ) بیشتر است، همچنین تفاوت چندانی بین گروه کارشناسی و پایین‌تر از کارشناسی از نظر شاخص کیفیت زندگی وجود ندارد ( $p = 0/955$ ).

با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌دار و نسبتاً قوی مشاهده شد ( $p = 0/001$  و  $r = 0/702$ ). ضریب همبستگی ابعاد شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری به صورت دوجه‌دو در ماتریس زیر آمده است. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه برای همه ابعاد  $p = 0/001$  بود، ارتباط معنی‌دار تائید می‌شود (جدول ۵).

راهنمایی مدیریت در نظام سلامت، سال هشتم، شماره ۴، شماره پیاپی ۳۰

جدول ۴: بررسی ارتباط شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جمعیت شناختی

مقدار p	متغیرهای جمعیت شناختی	مولفه
۰/۴۱۰	گروه سنی	شادی سازمانی
۰/۵۳۶	جنسیت	
۰/۶۱۱	وضعیت تاهل	
۰/۱۵۵	تحصیلات	
۰/۰۸۲	محل خدمت	
۰/۰۸۱	شغل	
۰/۶۱۲	نوع استخدام	
۰/۶۶۹	بیمارستان	
۰/۴۷۴	گروه سنی	کیفیت زندگی کاری
۰/۸۸۴	جنسیت	
۰/۲۴۵	وضعیت تاهل	
۰/۰۱۱*	تحصیلات	
۰/۰۹۸	محل خدمت	
۰/۰۸۳	شغل	
۰/۳۱۷	نوع استخدام	
۰/۸۸۹	بیمارستان	

 \* معنی دار در سطح  $p < 0.05$ 

جدول ۵: جدول ضرایب همبستگی بین شادی سازمانی و کیفیت زندگی کاری\*

مشارکت	پیشرفت شغلی	حصول و فصل مشکلات	ارتباطات	میل و انگیزش به کار	امنیت شغلی	حقوق و دستمزد	غرور و افتخار شغلی	کیفیت زندگی کاری	خود پنداره	رضایت از زندگی	آمادگی روانی	سر ذوق بودن	احساس زیبایی شناختی	خودکارآمدی امیدواری شادی سازمانی
۰/۶۲۱	۰/۵۷۰	۰/۴۶۷	۰/۶۲۶	۰/۷۲۰	۰/۴۷۴	۰/۴۵۹	۰/۶۶۰	۰/۷۰۲	۰/۵۳۸	۰/۴۳۸	۰/۴۷۲	۰/۵۳۴	۰/۴۷۲	۰/۵۹۳
۰/۵۳۲	۰/۴۴۸	۰/۵۲۹	۰/۵۲۴	۰/۴۰۹	۰/۴۲۴	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۵۳۲	۰/۴۳۲	۰/۴۷۳	۰/۴۹۰	۰/۴۷۳	۰/۵۶۱
۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸
۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸
۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸
۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸
۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸	۰/۴۴۸

 \* معنی دار در سطح  $p < 0.05$ 

سازمانی ارتباط معنی داری ندارد. این نتیجه با یافته‌های نیازآذر و صفری (۱۳۹۰) با موضوع بررسی میزان شادکامی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت شناختی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد بوشهر، همسویی دارد. وی در تحقیق خود نشان داد تفاوت افراد مجرد و متأهل، زنان و مردان و افراد با مذهب مختلف در نمره شادکامی برای گروه‌های مستقل معنی دار نبود. تفاوت میان افراد در رشته‌های مختلف تحصیلی و

براساس ماتریس بالا، قوی‌ترین ارتباط (بیشترین ضریب همبستگی) بین ابعاد مربوط به میل و انگیزش به کار و خود پنداره و کمترین مربوط به حقوق و دستمزد و آمادگی روانی بوده است.

### بحث

نتایج نشان داد در سنجش رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی با شادی سازمانی، هیچ‌کدام از متغیرها با شادی



قومیت‌های مختلف در نمره شادکامی براساس آزمون آماری تحلیل واریانس یک‌طرفه معنی‌دار نبود (۹). همچنین یافته‌های هادیان و رحمانزاده (۱۳۹۷) با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران بیانگر این بود که شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل جمعیت شناختی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان با رقم ۴۵/۴۵ درصد مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان می‌باشد (۱۰). در مجموع شادی در بین زنان و مردان، متأهل و مجرد، نوع بیمارستان تفاوت چندانی ندارد. چراکه افراد در هر یک از این فضاها و ویژگی‌ها، موقعیت متفاوت و منحصربه‌فردی را تجربه نمی‌کنند و زنان و مردان و متأهل و مجرد و غیره همگی در معرض یک موقعیت یکسان محیطی قرار دارند و تجربه زیسته کارکنان در بیمارستان‌ها در شهر یزد تقریباً شبیه هم بوده و این متغیرهای جمعیتی نقش تعیین‌کننده‌ای در شادمانی سازمانی نشان ندادند.

نتایج حاصل از تحلیل آزمون تعقیبی نیز نشان داد از بین متغیرهای جمعیت شناختی تنها تحصیلات پاسخگویان با کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری داشت. به این معنی که هرچه تحصیلات بالاتر باشد، میزان کیفیت زندگی نیز بیشتر خواهد بود؛ اما در مورد سایر متغیرهای جمعیت شناختی با کیفیت زندگی کاری تفاوت معنی‌داری بین پاسخگویان مشاهده نشد. این نتیجه با یافته‌های کشاورز افشار و همکاران (۱۳۹۶) با موضوع نقش متغیرهای جمعیتی و سلامت روان در کیفیت زندگی بازنشستگان نیروهای مسلح تا حدودی همسویی نشان می‌دهد و متغیر تحصیلات با کیفیت زندگی همبستگی مثبت دارد و افرادی که از تحصیلات بالایی برخوردارند به خاطر دانش و بینش بهتری که از زندگی و موقعیت کاری خود دارند، احساس رضایتمندی بیشتری را تجربه می‌کنند (۱۱).

یافته‌ها نشان داد بین شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. به این معنی که هر چه کارکنان شادی سازمانی را در محیط کاری در سطح بالاتری تجربه کنند، به همان نسبت کیفیت زندگی کاری را در سطح بالاتری تجربه خواهند کرد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق میرزایی خالص (۱۴۰۰) با موضوع بررسی کیفیت زندگی کاری و شادابی کارکنان بهزیستی چهارمحال و بختیاری که نشان داد

بین کیفیت زندگی و شادابی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همسویی دارد (۱۲). این یافته همچنین با نتایج تحقیق احمدی نیک و امامی نیک (۱۴۰۰) با موضوع بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی معلمان ابتدائی شهرستان بهمنی همسو می‌باشد. آن‌ها در این تحقیق نشان دادند هرچه استرس شغلی کمتر باشد کارکنان از کیفیت زندگی مطلوب‌تری بهره‌مند می‌باشند (۱۳). همچنین تحقیقی که هایل السرهان و همکاران (۲۰۲۰) در کشور اردن و تحت عنوان اثر میانجی شادی کارکنان بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تمایل کارکنان به ترک کار انجام دادند با یافته‌های تحقیق حاضر به‌نوعی همسویی دارد. آن‌ها نشان دادند کیفیت زندگی کاری به‌طور مثبت با شادی کارکنان مرتبط است درحالی‌که با قصد ترک کار آنان رابطه منفی دارد. علاوه بر این شادکامی کارکنان به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قصد ترک کار، با تأثیر منفی یافت شد. از این‌رو نتایج نشان داد شادکامی کارکنان نقش میانجی معنی‌داری در تأثیر کیفیت زندگی کاری بر قصد ترک کار کارکنان دارد (۱۴). با نظری به تحقیق اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷) با موضوع بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان، می‌توان به همسویی نتایج این تحقیق اذعان نمود. آن‌ها در بررسی خود پی بردند سطح کیفیت کاری و تمامی ۸ بعد آن شامل پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، نقش قانون و قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با جامعه‌پذیری سازمانی رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد (۱۵). با توجه به هم‌جواری فرهنگی و جغرافیایی دو استان و نیز تشابه بیشتر محیط تأمین اجتماعی با محیط‌های درمانی می‌توان از جمله دلایل احتمالی این هم‌سویی ذکر نمود.

از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر، می‌توان به همکاری نکردن برخی از کارکنان بیمارستان‌ها به دلیل نداشتن فرصت کافی و یا عدم تمایل اشاره نمود که از طریق رایزنی با مسئولان بیمارستان در باب اهمیت مطالعه، تلاش گردید تا حدی مرتفع گردد.

### نتیجه‌گیری

براساس نتایج مطالعه حاضر، با توجه به رابطه معنی‌دار بین

در زمینه رعایت اصل محرمانگی نیز، توضیح داده شد که تمامی اطلاعات مشارکت کنندگان به صورت محرمانه حفظ خواهد شد.

### سیاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند، بدین وسیله از تمامی افرادی که ایشان را در انجام این مطالعه یاری فرمودند، تقدیر و تشکر نمایند.

### مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ح.ج، م.ک، ر.ز، ج

جمع‌آوری داده‌ها: ز.ج

تحلیل داده‌ها: م.ص.ل

نگارش و اصلاح مقاله: ح.ج، م.ک، ر.ز، ج، م.ص.ل

### سازمان حمایت‌کننده

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با کد ۱۴۵۱۹ می‌باشد که با حمایت کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شده‌است.

### تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

تحصیلات و کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می‌شود جهت ارتقا سطح بینش و سواد کارکنان دوره‌های ضمن خدمت در حین کار برگزار شود و مقدمات ارتقاء سطح تحصیلات کارکنان با اعطای تسهیلات ادامه تحصیل کارکنان فراهم شود. همچنین، برگزاری اردوهای تفریحی برای کارکنان جهت ارتقای روحیه نشاط آنان توصیه می‌شود. علاوه براین، در رابطه با تاثیر شادی سازمانی با کیفیت زندگی کاری پیشنهاد می‌شود نوعی فرهنگ سازمانی مشارکتی و توأم با ارتباط متقابل بین همکاران در بیمارستان‌های مورد مطالعه ایجاد شود و بالاخره اینکه لازم است مدیران و مسئولین با اتخاذ راهکارهای مناسب، شادی سازمانی و مؤلفه‌های مهم آن را در سازمان‌ها مورد توجه قرار داده و شرایط لازم جهت ارتقا آن را فراهم آورند.

### ملاحظات اخلاقی

به‌منظور رعایت اصول اخلاقی در مطالعه، تأییدیه کمیته اخلاق از دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به شماره IR.SSU.SPH.REC.1401.166 اخذ شد. در زمان مراجعه برای گردآوری پرسشنامه‌ها، از مسئولین دانشگاه و بیمارستان هماهنگی و مجوز اخذ شد و انجام فرایند پژوهش به گونه‌ای بود که اختلالی در روند کاری کارمندان بیمارستان ایجاد نشود.

## References

- Nasiri F, Beheshtirad R. Investigated the intellectual capital and labor productivity. *Journal of Strategic Management Studies* 2014; 5(19): 55-76. [Persian]
- Hosseini M, Farzadmehr M, Noorabadi Z, Alamdarloo A. Relationship between happiness and productivity among nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2015; 5(2): 59-65. [Persian]
- Shabanibahar Gh, Shokri M, Khodabandloo V. Determining the relationship between organizational happiness and job burnout in the staff of sport and youth offices of Hamedan province. *New Trends in Sport Management* 2016; 4(14): 95-105. [Persian]
- Shojae P, Muslim B, Nikbakht A, Mohseni Beikzadeh M. Modeling the factors affecting the comprehensive structural interpretive modeling approach. *Organizational Behavior Quarterly* 2018; 9(2): 129-58. [Persian]
- Javadi S. Determining the level of the concept of quality of work life and organizational justice in Tehran: university libraries and investigating organizational justice on the quality of work life [master thesis]. Tehran: university of Tehran, faculty of information sciences and epistemology; 2013. [Persian]
- Heiadari M, Shabanibahar Gh, Erfani N, Soleymani M. Developing structural model of organizational innovation based on organizational happiness among staff of ministry of sport and youth. *Applied Research of Sport Management* 2019; 8(2): 21-32. doi: 10.30473/arsm.2019.42890.2812. [Persian]
- Modares M. Investigating the effect of the quality of work life on increasing production in Isfahan Iron Smelter [master thesis]. Khorasgan: Khorasgan branch Azad university. 2000. [Persian]
- Seifi H. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment of university hospital employees in Sanandaj city in 2005 [master thesis]. Tehran: Iran university of medical sciences, faculty of management; 2005. [Persian]
- Niazazari K, Safari Sh. A study of the relationship between personality characteristics and happiness among students of Azad university, Azadshahr branch. *Quarterly Journal of Educational Psychology* 2011; 2(3):65-75. [Persian]
- Hadian M, Rahmzadeh A. Investigating factors affecting organizational vitality in the workplace of the national library of Iran. *Journal of Human*







- Resource Management* 2018; 7(27): 157. [Persian]
- 11) Keshavarz Afshar H, Eskandari N, Ghanbarian E, Anisi J, Rahnejat AM. The role of demographic variables and mental health in life quality of military retirees forces. *Journal of Nurse and Physician Within War* 2018; 5(17): 46-54. [Persian]
  - 12) Mirzaei Khals M. Investigating the relationship between the quality of work life and the vitality of employees. *Studies of Management and Entrepreneurship* 2021; 7(2): 10-6. [Persian]
  - 13) Ahmadi Nik F, Emami Nik A. Investigate the relationship between quality of work life and job stress of primary school teachers in Bahmaei (Iran). *New Approach in Educational Sciences* 2021; 3(3): 76-88. doi: 10.22034/naes.2021.279020. [Persian]
  - 14) Alserhan H, Al-Adamat A, Al-Adamat O. The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: a study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters* 2020; 11(3): 933-8. doi: 10.5267/j.msl.2020.10.004.
  - 15) Etebaryan A, Khlili M. Relationship between quality of work life and organizational socialization in social security organization of Isfahan province. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2008; 10(35): 81-106. [Persian]





## Research Article

## Investigating the Relationship between Organizational Happiness and Quality of Work Life in Teaching Hospitals of Yazd in 2023

Hasan Jafari <sup>1</sup> , Mohammad Kazem Rahimi <sup>2</sup> , Mohammad Sadegh Loeloe <sup>3</sup> ,  
Zahra Jalaei <sup>4\*</sup> 

<sup>1</sup>Associate Professor, Management and Health Policy Research Center, Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>2</sup> Assistant Professor, Management and Health Policy Research Center, Department of Health Management and Economics, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>3</sup> Ph.D. student of BioStatistics, Center for Healthcare Data Modeling, Departments of Biostatistics and Epidemiology, School of public health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>4</sup> BSc student, in Health Care Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

\* **Corresponding Author:** Zahra Jalaei  
[zahrajalaei1379@gmail.com](mailto:zahrajalaei1379@gmail.com)

### ABSTRACT

**Citation:** Jafari H, Rahimi MK, Loeloe MS, Jalaei Z. Investigating the Relationship between Organizational Happiness and Quality of Work Life in Teaching Hospitals of Yazd in 2023. *Manage Strat Health Syst* 2024; 8(4): 388-96.

**Received:** February 01, 2024

**Revised:** March 04, 2024

**Accepted:** March 10, 2024

**Funding:** This study has been supported by the student research committee of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd (NO 14519).

**Competing Interests:** The authors have declared that no competing interest exist.

**Background:** A healthy organization is a place which is productive, capable, and efficient enough to deal with the competitive world. The quality of work life is important, not only to improve life at working environment but also the life outside work place; there the present study examines the relationship between organizational happiness and work life in teaching hospitals in Yazd city in 2023.

**Methods:** This cross-sectional study was conducted in the form of a multi-stage random sampling on 215 people and among the personnel of teaching hospitals in Yazd city. Data collection tool included two standard questionnaires regarding an organizational happiness and the quality of work life. Data were analyzed using descriptive statistics and independent t-student test, one-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient test with SPSS 26 software.

**Results:** The findings indicated that there was no significant relationship between organizational happiness and any of the demographic variables. In addition, only the education variable ( $p = 0.011$ ) had a significant relationship with the quality of life variable. Pearson's correlation test also showed that there was a positive and significant relationship between all the components of organizational happiness and the quality of work life.

**Conclusion:** According to the results of this study, it is necessary for managers and officials to consider organizational happiness and its important components in organizations by adopting appropriate strategies and providing necessary conditions for its promotion.

**Key words:** Organizational happiness, Quality of work life, Employees, Hospital