



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه سبک های شخصیت و کیفیت زندگی کاری با سلامت روان کارکنان نمایندگی سایپا در شیراز

نسرین قهرمانی^۱ - نیلوفر مقتدری^۲ - محمد علی نادری^۳

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شخصیت و کیفیت زندگی کاری با سلامت روان کارکنان نمایندگی سایپا در شیراز می باشد. روش انجام پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. نمونه آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۵۲ نفر از کارکنان یک موسسه خدماتی دولتی در شیراز انتخاب شدند. در راستای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه، (۱) شخصیت دوبرین (۱۹۸۵) (منفعل، مثبت و فعال و تهاجمی) (۲) سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) (۳) کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (۱۳۸۴) استفاده گردید. برای برآورد پایایی پرسشنامه های مذکور از آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۱ و ۰/۹۶ بدست آمد. برای تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از نرم افزار لیزرل ۸/۵ استفاده شد. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که سلامت روان کل با کیفیت زندگی کاری کل و همچنین سلامت روان کل با شخصیت همبستگی منفی معنی داری دارند. از میان ابعاد چهار گانه سلامت روان نیز ۲ بعد آن از جمله علائم جسمانی و علائم اضطرابی و اختلال در خواب با ۵ بعد کیفیت زندگی کاری یعنی مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی همبستگی منفی معنادار داشتند. مدل معادله ساختاری روابط بین سه متغیر شخصیت و کیفیت زندگی کاری با سلامت روان نیز بر حسب شاخص های برازش تایید گردید و تناسب قابل ملاحظه ای را با داده ها نشان داد.

واژگان کلیدی: شخصیت، کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، مدل معادلات ساختاری

^۱ - کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

^۳ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)



مقدمه

زندگی سازمانی و زندگی شخصی لازم و ملزوم یکدیگرند. توجه به کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه سازمان، پدیده ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است (طبرسا، ۱۳۸۸). نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت تحول به انسان شده، نگرشی راهبردی می باشد، به این معنا که انسان هم عامل کار بوده و هم خالق آن می باشد. لذا، نقشی محوری در تحول سازمان ایفا نموده و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد. مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است (علامه، ۱۳۷۸). مفهوم کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در دهه ۶۰ مطرح شده است (سراجی، ۴، ۲۰۰۶). جان سورد (۲۰۰۲) ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کارشان را یک نیروی مداخله گر و عامل مؤثر در رفتار آنها می داند که تأثیر مستقیمی در روحیه و در نهایت ترک خدمت آنها دارد. والتون (۱۹۹۳) کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می کند. بنابراین اندازه گیری ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کاری کارشان را حائز اهمیت تلقی می کند (خوشبختی، ۱۳۸۳). بررسی وضعیت کاری افراد در سازمان ها و این که تا چه حد با علاقه و انگیزه وظایف خود را انجام می دهند از موضوعات مهمی است که لازم است در سازمان ها به آن پرداخته شود. توجه به کیفیت زندگی کاری افراد بسیار مثمر ثمر است زیرا که کلید موفقیت هر سازمانی است و تلاش هایی که در این زمینه صورت گرفته نه تنها در زمینه بهداشت روانی، بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره وری اقتصادی نتایج مثبتی را به ارمغان آورده است (طبرسا، ۱۳۸۸). اندازه گیری کیفیت زندگی کاری باعث نگرش های مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمان شان شده، بهره وری و انگیزش درونی و اثربخشی سازمانی را ارتقاء می دهد (التون، ۲۰۰۵). از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد (پاینه، ۶، ۲۰۰۰). به واقع بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می کند (هاولو، ۷، ۱۹۹۱).

شخصیت یکی از عوامل مؤثر در ایجاد تفاوت های فردی است (مهدیون، ۲۰۱۰). شخصیت هر فرد، اصلی ترین بعد و ساختار روان شناختی اوست؛ که به شکل گیری سبک زندگی او کمک می کند (گروسی، ۸، ۲۰۰۱). تعداد پژوهش هایی که به طور مستقیم به بررسی ارتباط میان عوامل شخصیتی و سلامت روان پرداخته اند اندک است، اما انتظار می رود میان سلامت جسمانی و ویژگی های شخصیتی نقاط مشترکی وجود داشته باشد (مغانلو، ۱۳۸۸). اما ارتباط بین سلامت ذهنی و روانی با ویژگی های شخصیتی، بسیار پیچیده و بر اساس نتایج تحقیقات مختلف، متناقض است (چلیانلو و همکاران،

۴-Saraji
11-Walton
۶-Payne
۷-Havlo
۸-Garosi



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۱۳۸۸). تصور بر این است که شخصیت به دو شیوه می تواند سلامت روانی را تحت تاثیر قرار دهد؛ به صورت غیر مستقیم، از طریق تاثیر بر سلامت عینی افراد، مثلاً از طریق تاثیر ویژگی های شخصیتی بر نوع پاسخ های فیزیولوژیکی افراد به تنیدگی، دوم، ویژگی های شخصیتی بر ارزیابی افراد از وضعیت سلامت عینی آنها تأثیر بسزایی به جا می گذارد. بر همین اساس، تحقیقات مختلف نشان داده اند که بین عوامل مختلف شخصیت با شاخص های بهداشت روانی، ارتباط معناداری وجود دارد (مور، ۲۰۰۶). توجه به سلامت روانی افراد با توجه به صفات شخصیتی و سبک های مقابله ای آنها همچون تحقیقات هایس و جوزف (۲۰۰۲)؛ ویلک مینسیون و همکاران (۲۰۰۰)؛ و توکلی (۱۳۷۸) اهمیت قابل توجهی می یابد.

روش پژوهش

روش انجام پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است، زیرا علاوه بر توصیف شخصیت و کیفیت زندگی کاری کارکنان نمایندگی سایپا در شیراز، ارتباط آن را با سلامت روان کارکنان آن مکان را بررسی می کند. در این روابط علاوه بر کشف ضرایب مستقیم و غیر مستقیم تأثیر متغیرها بر یکدیگر، توان و شکل مدل بر اساس تعدادی از شاخص های برازش مدل نیز با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری معرفی گردیده است. در حقیقت مدل یابی معادلات ساختاری شامل مجموعه ای از معادله های ساختاری است که روابط علی ممکن بین متغیرها را از طریق بررسی همبستگی ها، کواریانس و حتی تفاوت میانگین های مجموعه ای از متغیرهای مستقل و وابسته توصیف می کند (کرلینجر، ۱۳۸۲). مدل های معادله ساختاری اغلب به منظور آزمون یک نظریه درباره روابط بین سازه های نظری به کار می رود که در این پژوهش با استناد به مدل معادلات ساختاری روابط بین ۳ متغیر و مؤلفه های آنها یعنی: شخصیت، کیفیت زندگی کاری (روابط انسانی در محیط کار، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی) و سلامت روان (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال در خواب، علائم کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی) پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در نمایندگی های سایپا در شهر شیراز بود. از این جامعه به روش تصادفی ساده و با بکارگیری فرمول تعیین حجم مطالعات همبستگی، ۱۵۲ نفر به عنوان حجم نمونه برگزیده شدند.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش در راستای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. در پژوهش حاضر از ۳ پرسشنامه در قالب ۱۱۱ گویه مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه شخصیت توسط دوبرین در سال ۱۹۸۵ ساخته شده است دارای ۳۰ گویه می باشد. جهت بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده که در سال ۱۳۸۴ تهیه و مشتمل بر ۵۳ گویه و ۸ مؤلفه بود، استفاده گردید طیف پاسخگویی به این پرسشنامه ۵ درجه ای لیکرت (۱- کاملاً مخالفم، ۵- کاملاً موافقم) بود همچنین از پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر که در سال ۱۹۷۹ ساخته شده



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

است برای سنجش سلامت روان کارکنان استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۸ گویه ۴ بعدی مشتمل بر علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال در خواب، علائم کارکرد اجتماعی، علائم افسردگی می باشد. طیف پاسخگوئی به این ابزار ۵ درجه ای لیکرت بود. پایایی پرسشنامه های شخصیت، کیفیت زندگی کاری و سلامت روان به ترتیب با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ و ۰/۹۶ و ۰/۸۱ گزارش گردید. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Sps18 و Lisrel8.5 استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های جدول ۱ روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش را نشان می دهند.

جدول (۱) ماتریس همبستگی میان شخصیت، کیفیت زندگی کاری و سلامت روان

متغیرها	۱	۲	۳
۱- شخصیت	۱		
۲- کیفیت زندگی کاری	۰/۲۱۴	۲	
۳- سلامت روان	-۰/۲۳۴*	-۰/۴۲۴۷**	۳

* $P \leq 0/05$ ** $P \leq 0/01$

یافته های جدول (۱) گویای آن است که سلامت روان کل با کیفیت زندگی کاری کل ($r = -0/427$ ، $P \leq 0/01$) و همچنین سلامت روان کل با شخصیت ($r = 0/234$ ، $p \leq 0/05$) همبستگی منفی معنی داری دارند.

جدول (۲) ماتریس همبستگی میان ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد سلامت روان

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱- روابط انسانی در محیط کار	۱											
۲- امنیت	۰/۵۰۶**	۱										
۳- پیشرفت شغلی	۰/۶۶۹**	۰/۴۷۵**	۱									
۴- مشارکت	۰/۴۷۷**	۰/۳۳۱**	۰/۵۷۹**	۱								
۵- رعایت منزلت	۰/۶۹۶**	-۰/۵۰۶**	۰/۷۰۵**	۰/۶۳۵**	۱							
۶- توازن بین کار و زندگی	۰/۵۸۷**	۰/۶۸۵**	۰/۵۸۴**	۰/۴۴۸**	۰/۶۶۲**	۱						
۷- تعهد کاری	۰/۶۳۴**	۰/۳۷۸**	۰/۵۲۹**	۰/۴۵۳**	۰/۶۶۸**	۰/۵۷۹**	۱					
۸- مسائل مالی و رفاهی	۰/۵۲۰**	۰/۳۵۴**	۰/۵۲۴**	۰/۶۸۰**	۰/۵۷۶**	۰/۴۸۴**	۰/۶۰۲**	۱				
۹- علائم جسمانی	-۰/۱۸۸	-۰/۱۱۰	-۰/۳۶۲*	-۰/۳۵۰*	-۰/۳۵۹**	-۰/۴۱۰**	-۰/۴۴۹**	-۰/۴۶۹**	۱			
۱۰- علائم اضطرابی	-۰/۳۶۲*	-۰/۳۸۴*	-۰/۲۱۲	-۰/۴۱۱**	-۰/۴۲۱**	-۰/۵۴۲**	-۰/۴۹۷**	-۰/۴۳۳**	۰/۳۹۹**	۱		
۱۱- علائم کارکرد اجتماعی	-۰/۰۲۲	-۰/۰۴۷	-۰/۰۸۷	-۰/۰۵۵	-۰/۰۵۵	-۰/۰۵۳	-۰/۰۱۲	-۰/۱۱۲	-۰/۰۱۶	-۰/۰۷۸	۱	
۱۲- علائم افسردگی	-۰/۰۵۲	-۰/۱۸۲	-۰/۰۵۳	-۰/۱۱۵	-۰/۲۳۶*	-۰/۲۳۵	-۰/۲۵۱*	-۰/۱۹۴	-۰/۱۱۵	۰/۵۰۷**	-۰/۲۱۰	۱

** $P \leq 0/01$



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

چنانچه یافته های جدول فوق نشان می دهد از میان ابعاد چهار گانه سلامت روان ۲ بعد آن از جمله علائم جسمانی ($P \leq 0/01$ ، $p \leq 0/05$) و علائم اضطرابی و اختلال در خواب ($P \leq 0/01$) با ۵ بعد کیفیت زندگی کاری یعنی مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی همبستگی منفی معنادار دارند یعنی هر چه کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه بیشتر مد نظر قرار گیرد اختلال های فوق الذکر کمتر در میان آنها وجود دارد و بالعکس.

جدول (۳) برازش مدل پیشنهادی پژوهش مبتنی بر ۱۳ مولفه با ارائه ضرایب مسیر و T سوبل

نتیجه	مجدور ضریب همبستگی R	ضریب همبستگی R	مقدار T سوبل	خطای استاندارد	مقدار استاندارد β	روابط
+		۰/۰۶۱	۲/۰۲	۰/۳۶	۰/۲۵	شخصیت ← کیفیت زندگی کاری
-		۰/۲۶	-۲/۳۳	۰/۶۷	-۰/۵۱	کیفیت زندگی کاری ← سلامت روان
+		۰/۴۰	۵/۴۴	۰/۴۷	۰/۴۳	کیفیت زندگی کاری ← امنیت
+		۰/۶۱	۷/۰۴	۰/۴۷	۰/۷۸	کیفیت زندگی کاری ← پیشرفت شغلی
+		۰/۴۵	۵/۹۲	۰/۷۲	۰/۴۷	کیفیت زندگی کاری ← مشارکت
+		۰/۷۵	۷/۹۹	۰/۷۳	۰/۸۷	کیفیت زندگی کاری ← رعایت منزلت و حقوق انسانی
+		۰/۵۸	۴/۸۵	۰/۶۸	۰/۷۴	کیفیت زندگی کاری ← توازن
+		۰/۵۶	۴/۴۴	۰/۴۹	۰/۷۵	کیفیت زندگی کاری ← تعهد کاری
+		۰/۴۸	۴/۰۹	۰/۵۱	۰/۴۹	کیفیت زندگی کاری ← مسائل مالی و رفاهی
+		۰/۹۰	۲/۷۳	۰/۷۶	۰/۹۵	سلامت روان ← علائم اضطرابی
-		۰/۰۳۹	۰/۴۷	۰/۰۴۶	۰/۲۰	سلامت روان ← علائم کارکرد اجتماعی
+		۰/۳۲	۲/۸۵	۰/۲۲	۰/۵۷	سلامت روان ← علائم افسردگی

در پژوهش حاضر یافته های حاصل از تحلیل های آماری به ترتیب فرضیه های پژوهش ارائه می گردد.

۱) شخصیت کارکنان تاثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری آنها دارند.

همانطور که از یافته های جدول (۳) برمی آید مقادیر β و T سوبل برای ارتباط بین شخصیت و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0/25$ ، $T = 2/02$) دارای نتیجه مثبت بوده است و همانگونه که در دیاگرام (۲) نشان داده شده است شخصیت کارکنان تأثیر مثبت و مستقیمی بر کیفیت زندگی کاری آنها دارد. بنابراین فرضیه ۱ مورد تایید قرار می گیرد.

۲) کیفیت زندگی کاری کل بر سلامت روان تأثیر مستقیمی می گذارد.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

یافته های جدول (۳) گویای آن است که مقادیر β و T سوبل برای ارتباط بین کیفیت زندگی کاری کل و سلامت روان کل ($\beta = -0/51, T = -2/33$) دارای نتیجه منفی می باشد و همانطور که در دیاگرام (۲) آمده است کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر سلامت روان دارد. در نتیجه فرضیه ۲ تأیید می شود.

(۳) شخصیت تأثیر مستقیمی بر سلامت روان دارد.

همانطور که در دیاگرام (۲) ملاحظه می گردد شخصیت تأثیر مستقیمی بر سلامت روان ندارد اما یافته های جدول (۲) نشان می دهند که شخصیت تأثیر غیر مستقیمی از طرف (کیفیت زندگی کاری) بر سلامت روان دارد. بنابراین فرضیه (۳) مورد تأیید واقع نمی شود.

(۴) مؤلفه های کیفیت زندگی کاری توان پیش بینی سلامت روان افراد را دارد.

جدول (۴) جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد کیفیت زندگی کاری در پیش بینی سلامت روان کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری		ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	سطح معناداری
	متغیر پیش بین	ضریب F				
سلامت روان کارکنان	گام اول	مسائل مالی و رفاهی	۰/۴۸۱	۰/۲۳۱	۰/۲۲۱	۰/۰۰۱
	گام دوم	مسائل مالی و رفاهی توازن بین کار و زندگی	۰/۵۵۶	۰/۳۰۹	۰/۲۸۹	۰/۰۰۱
	گام سوم	مسائل مالی و رفاهی توازن بین کار و زندگی روابط انسانی در محیط کار	۰/۵۸۹	۰/۳۴۶	۰/۳۱۸	۰/۰۰۱
	گام چهارم	مسائل مالی و رفاهی توازن بین کار و زندگی روابط انسانی در محیط کار تعهد کاری	۰/۶۱۸	۰/۴۸۲	۰/۳۴۷	۰/۰۰۱

$P \leq 0/05$

بطوریکه یافته های جدول (۴) نشان می دهد از بین متغیر های مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده سلامت روان کارکنان به ترتیب مسائل مالی و رفاهی، توازن بین کار و زندگی، روابط انسانی در محیط کار و تعهد کاری بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای مسائل مالی و رفاهی، توازن بین کار و زندگی، روابط انسانی در محیط کار و تعهد کاری با سلامت روان کارکنان معنا دار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب مسائل مالی و رفاهی به تنهایی ۰/۲۳ و واریانس سلامت روان کارکنان را تبیین می کند. با ورود متغیر توازن بین کار و زندگی در گام دوم واریانس تبیین شده به ۰/۳۱، در گام سوم با ورود متغیر روابط انسانی در محیط کار به ۰/۳۵ و در گام چهارم با ورود متغیر تعهد کاری به ۰/۳۸ افزایش می یابد. F



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مشاهده شده در سطح $P \leq 0/01$ معنا دار بوده بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری می باشد.

جدول (۵) جدول ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد برای پیش بینی سلامت روان کارکنان

متغیر ملاک	شاخص آماری						
	متغیر پیش بین	ضرایب غیراستاندارد B	خطای معیار	ضرایب استاندارد	مقدار t		
سلامت روان کارکنان	گام اول	مسائل مالی و رفاهی	-۰/۷۷۳	۰/۱۶۶	-۰/۴۸۱	-۴/۶۵۷	۰/۰۰۱
	گام دوم	مسائل مالی و رفاهی	۰/۵۲۵	۰/۱۸۱	-۰/۳۲۷	-۲/۸۹۴	۰/۰۰۵
		توازن بین کار و زندگی	-۰/۴۶۰	۰/۱۶۳	-۰/۳۱۸	-۲/۸۱۸	۰/۰۰۶
	گام سوم	مسائل مالی و رفاهی	-۰/۶۴۶	۰/۱۸۸	-۰/۴۰۲	-۳/۴۴۴	۰/۰۰۱
توازن بین کار و زندگی		-۰/۶۲۱	۰/۱۷۹	-۰/۴۲۹	-۳/۴۷۲	۰/۰۰۱	
روابط انسانی در محیط کار		۰/۲۹۳	۰/۱۴۶	۰/۲۵۳	۲/۰۰۷	۰/۰۴۹	
گام چهارم	مسائل مالی و رفاهی	توازن بین کار و زندگی	-۰/۵۰۴	۰/۱۹۷	-۰/۳۱۴	-۲/۵۶۰	۰/۰۱۳
		توازن بین کار و زندگی	-۰/۵۳۰	۰/۱۸۱	-۰/۳۶۷	-۲/۹۳۲	۰/۰۰۵
	روابط انسانی در محیط کار	تعهد کاری	۰/۴۰۱	۰/۱۵۳	۰/۳۴۶	۲/۶۲۶	۰/۰۱۱
		تعهد کاری	-۰/۴۱۳	۰/۲۰۶	-۰/۲۷۸	-۲/۰۰۷	۰/۰۴۹

$P \leq 0/05$

یافته های جدول فوق حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در مسائل مالی و رفاهی، سلامت روان کارکنان $-0/314$ واحد، به ازای یک واحد افزایش در توازن در محیط کار و زندگی، سلامت روان کارکنان را $-0/367$ واحد، به ازای یک واحد افزایش در روابط انسانی در محیط کار $0/346$ واحد و به ازای یک واحد افزایش در تعهد کاری میزان سلامت روان کارکنان را $-0/278$ واحد افزایش می دهد. مدل، به گونه ساده یک گزاره آماری درباره روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته به ترسیم نمودار مسیر کمک می کند متغیر یا متغیرهای مستقل اغلب متغیرهای برون زا خوانده می شوند، یعنی علل آنها خارج از مدل تعیین می گردد (شخصیت). متغیر یا متغیرهای وابسته اغلب متغیرهای درون زا خوانده می شوند، زیرا فرض می شود که علت آنها از درون مدل تعیین می گردند (کیفیت زندگی کاری و سلامت روان). متداول ترین روش برای برآورد پارامترهای بهترین برازندگی در SEM، روش بیشینه احتمالی (Maximum Likelihood) نامیده می شود. این روش، یک فرآیند تکرار شونده است که در آن مجموعه ای از پارامترها برآورد می شود. بر پایه این برآورد اولیه، تابعه به نام تابع برازندگی محاسبه می شود، این تابع اساساً ضریبی است که برازندگی پارامترها را

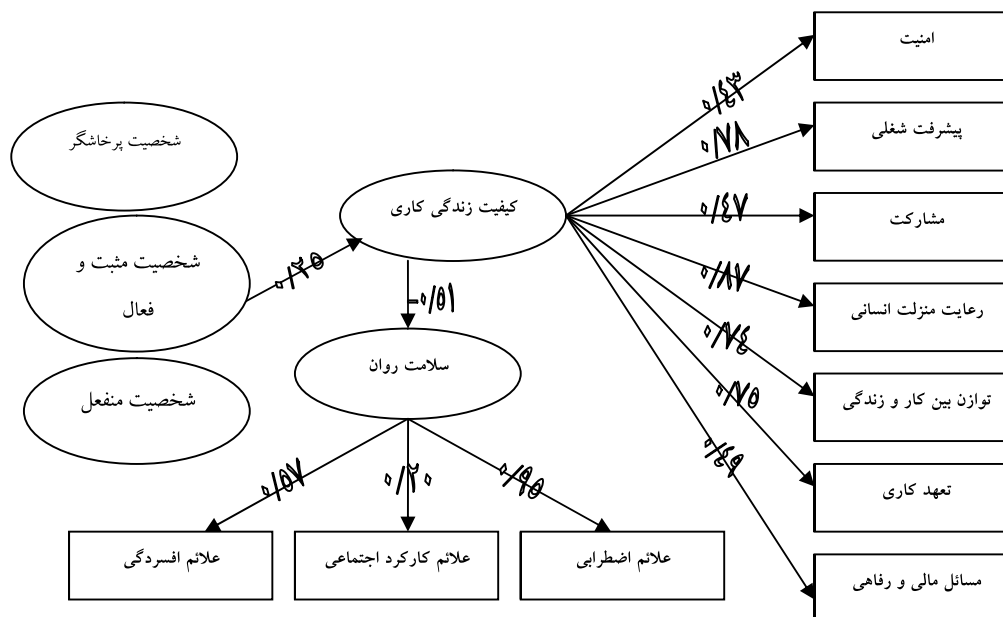


دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

توصیف می کند. دومین برآورد، بر اساس نخستین برآورد بدست می آید تا تابع برازندگی کوچکتری حاصل شود در این موقع مدل مورد نظر در یک مجموعه ی نهایی از برآورد پارامترها همگرا شده است. وقتی یک مدل دقیقاً مشخص شود و دارای ویژگی همانند باشد و برآورد و آزمون آن امکان پذیر گردد، در این صورت برای برازندگی آنها می توان از شاخص های زیر استفاده کرد که در این مدل از آنها سود برده شده است: ۱- شاخص ترم شده برازندگی (NFI)، ۲- شاخص ترم نشده برازندگی (MNFI)، ۳- شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، ۴- جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، ۵- ملاک اطلاعات اکیک (AIC) و اندازه های لیزرل (GFI و AGFI) که به ترتیب شاخص برازندگی و شاخص تعدیل شده برازندگی نامیده می شوند (جدول ۶). مدل ساختاری شامل یک مجموعه معادلات ساختاری است که روابط علی ممکن بین متغیرها را توصیف می کند. بنابراین مدل برازش شده این پژوهش در دیاگرام (۱) و (۲) آمده است.

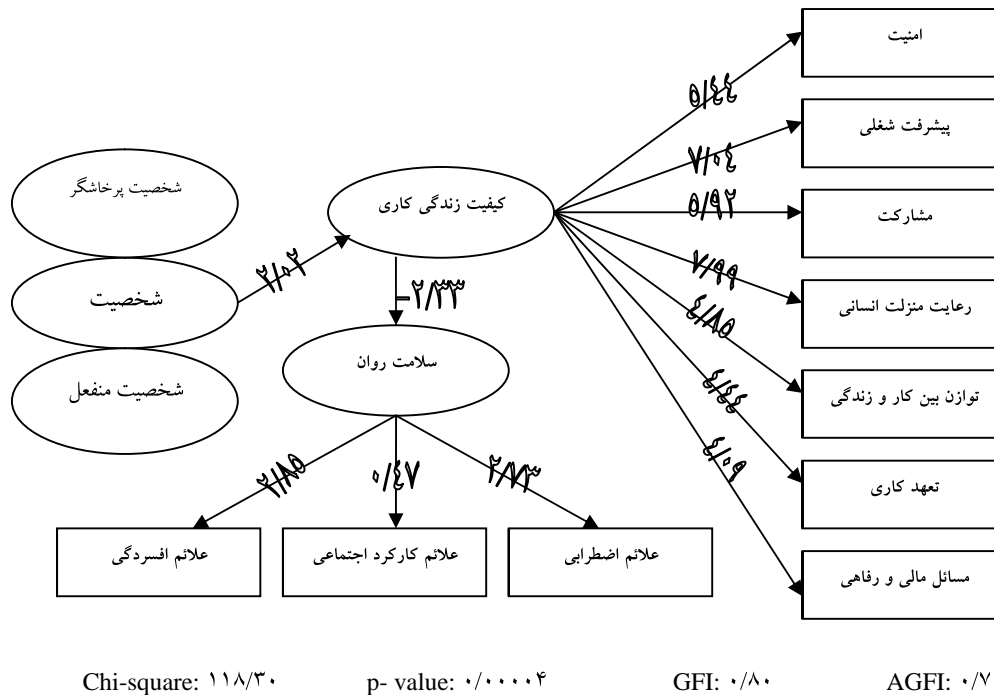
جدول (۶) شاخص برازندگی

شاخص برازندگی	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	AIC	RMSEA
برآورد	۰/۸۰	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۸۳	۱۷۲/۳۰	۰/۱۰۹





دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)



بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که سلامت روان کل با کیفیت زندگی کاری کل و همچنین سلامت روان کل با شخصیت همبستگی منفی معنی داری دارند. این یافته تا حد زیادی نتایج پژوهش های قبلی را تایید می کند (مغانلو، ۱۳۸۸). از میان ابعاد چهار گانه سلامت روان نیز ۲ بعد آن از جمله علائم جسمانی و علائم اضطرابی و اختلال در خواب با ۵ بعد کیفیت زندگی کاری یعنی مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری و مسائل مالی و رفاهی همبستگی منفی معنادار داشتند بدین معنا که با افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد مطالعه، علائم جسمانی و علائم اضطرابی و اختلال در خواب کمتر در میان آنها وجود خواهد داشت. این یافته موید تاثیرات بنیادی شرایط کار و محیط کار بر سلامت عمومی انسان و به تبع آن پساایندهای منتج از این سلامتی است. بعلاوه شخصیت کارکنان تأثیر مثبت و مستقیمی بر کیفیت زندگی کاری آنها داشت. ارتباط بین سلامت ذهنی و روانی با ویژگی های شخصیتی، بسیار پیچیده و بر اساس نتایج تحقیقات مختلف، متناقض است (چلیانلو و همکاران، ۱۳۸۸). اما به هر ترتیب در این پژوهش بار دیگر اثرات با واسطه شخصیت بر سلامت روان مورد تاکید قرار گرفت هر چند این یافته پس از تحلیل ظریف تر با تحلیل واریانس گویای این مطلب بود که بالاترین میزان واریانس بواسطه شخصیت مثبت و فعال تبیین می شود و در بین کارکنان حاضر در پژوهش احتمالاً



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

تاکید بر این بعد شخصیتی دارای بالاترین سطح اثرگذاری بوده است. علاوه بر ارتباطات مثبت، در سطح تاثیرات موجود در مدل نیز کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر سلامت روان داشته است البته این اثر منفی بوده است. بطوریکه یافته ها نشان داد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده سلامت روان کارکنان به ترتیب مسائل مالی و رفاهی، توازن بین کار و زندگی، روابط انسانی در محیط کار و تعهد کاری بوده است. بنظر می رسد هر جا که زیربنای انسانی کار و محیط اشتغال مطرح باشد این پیش بینی ها تایید می شود (میرکمالی، ۱۳۸۴). در عین حال با توجه به اینکه F مشاهده شده معنا دار بوده بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری می باشد. معناداری یافته های مدل معادله ساختاری نیز گویای این نکته است که شخصیت مثبت و فعال قابلیت اثرگذاری بر کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی کاری نیز بعنوان یک متغیر تعدیل کننده بر سلامت روان موثر است. هرچند نوع تاثیرگذاری کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان منفی و با ابعاد نظری همخوان است منتهی میزان این اثر در مقایسه با تاثیر شخصیت مثبت و فعال بر کیفیت زندگی کاری بیشتر است. در مدل معادله ساختاری نهایی دو نوع دیگر شخصیت بدلیل عدم تناسب از مدل حذف شدند. این یافته توجه این پژوهش و پژوهش های آتی را به سمت عوامل محیطی بیش از عوامل وراثتی معطوف می دارد گرچه نباید بطور بسیار جدی صرفاً از یک یافته خاص چنین نتیجه گیری بزرگی را بدست آورد ولی بهر حال می توان آنرا بعنوان یک پیشنهاد صحیح فرض کرد. از طرفی با توجه به اینکه این پژوهش صرفاً بر روی کارکنان نمایندگی سایپا در شهر شیراز انجام گرفته است لازم است در تعمیم نتایج جانب احتیاط را رعایت نمود.

منابع

- توکلی، مهین (۱۳۷۷). " تأثیر شیوه های مقابله با تنیدگی بر سلامت روانی دانش آموزان دبیرستان های تهران". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- چلبیانلو، غلامرضا؛ گروسی فرشی، میر تقی (۱۳۸۸). رابطه آزمون شخصیت پنج عاملی NEO-PI-R با آزمون SCL-90-R : نگاهی به قابلیت آزمون نشو در ارزیابی سلامت روان . مجله علوم رفتاری، دوره ۴ : شماره ۱ ، ص ۵۸-۵۱.
- خوشبختی ، جعفر ؛ احسانی، محمد ؛ اسدی، حسن ؛ کاظم نژاد ، انوشیروان (۱۳۸۳). رابطه سبک های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثر بخشی مدیران دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور. حرکت ، شماره ۲۴ ، ص ص، ۱۴۹-۱۲۹.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خورسگان)

طبرسا، غلام علی؛ فلاح، مریم (۱۳۸۸). سنجش، تجزیه و تحلیل و تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان اقتصادی کوثر، تهران). شریف ویژه علوم مهندسی مرداد و شهریور ۱۳۸۸؛ ۲۵(۴۹) ویژه مهندسی صنایع، مدیریت و اقتصاد: ۱۰۷-۱۱۹.

علامه، م. (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی و تأیید تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی؛ پایان نامه دکترا، دانشگاه تربیت مدرس.

مغانلو، مهناز؛ آگیلار - وفایی، مریم (۱۳۸۸). رابطه عوامل و وجوه الگوی پنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت روانی و جسمانی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال پانزدهم، شماره ۳، ۲۹۹-۲۹۰.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۴). رفتار و روابط انسانی در سازمانها. تهران: انتشارات یسپرون.

Garoozi, M.T. (2001). New approaches to personality assessment: Application of factor analysis in personality studies. *Tabriz: Jamepazhooh Publication*.

Havlo, D.E. (1991). An experiential approach to organizational development, *Prentice-Hall international Editions*, third edition.

Hayes, N. & Joseph, S. (2003). Rig 5 correlate of three measures of subjective well-bing, *Personality & Individual Differences*, 34(4), 723 – 727.

John Srud. Linda. K. (2002). Faculty members morale and their intention leave, *Journal of Higher education Columbus*.

Mahdiuon, R. Ghahramani, M. Rezaii Sharif, A. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5, 178–184.

Moor, C. Zimprich, D. (2006). Schmitt M, Kliegel M. Personality, aging, self-perceptions and subjective health: A mediation model, *Int J Aging Hum Dev*, 63:241- 57.

Payne, R.L. (2000). Eupschian Management and Mellinnium, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, Number 3, PP: 219-226.

saraji Nasl & H. Dargahi. (2006). Study of Quality of work Life (QWL) Iranian, *J. Public Health*, vol. 35.

Walton, Richard E. (2005). Quality of work life (QWL) Measurement www.syn.dgn.com .



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

Walton, Richard E. (1993). Quality of work life: what is it? Sloan management Review Journal, fall, pp.11-21.

Wilkinson, R. B, Walford. W. A, & Espenes , G. A. (2000).” Coping styles and Psychological health in adolescents and yong adults: A comparison of moderator and main effects models, *Australian Journal of psychology*, vol 52(3), pp. 155. 162.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.