

# The effect of Transformational Management in the Organization on the Quality of Work Life Islamic of the Staff of Shariati Hospital in Tehran

## ARTICLE INFO

**Article Type**  
Analytical Review

### Authors

Mohammad Hossein Sadeghian<sup>1</sup>  
Seyyed Mohammad Hassan Safi<sup>2</sup>  
Reza Haj Manochehri<sup>3</sup>  
Nafise Abolfathi<sup>4\*</sup>

### How to cite this article

Mohammad Hossein Sadeghian, Seyyed Mohammad Hassan Safi, Reza Haj Manochehri, Nafise Abolfathi, The effect of Transformational Management in the Organization on the Quality of Work Life Islamic of the Staff of Shariati Hospital in Tehran, *Journal of Quran and Medicine*, 2022;7(2):1-11.

1. Department of Forensic Medicine, Faculty of Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. National Welfare Organization, Tehran, Iran.

3. Forensic Medicine Organization Research Center, Forensic Medicine Organization, Tehran, Iran.

4. University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran (Corresponding Author).

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: nafise.f.2015@gmail.com

### Article History

Received: 2022/04/30

Accepted: 2022/09/07

## ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the effect of transformational management in the organization on the quality of work life of the staff of Shariati Hospital in Tehran.

**Materials and Methods:** The method of the present study was descriptive and the design of the study was Pearson correlation and structural equation test. The standard statistical population of this study is all staff of Shariati Hospital in Tehran. The collection tools are Transformational Management Questionnaire (Bass and Olivier) and Quality of Work Life Questionnaire (Walton 1973). Based on Cochran's formula, 234 employees of Shariati Hospital in Tehran were selected as the statistical sample. The reliability and validity of the instruments were evaluated using Cronbach's alpha coefficient and confirmatory factor analysis. The results showed the acceptable reliability and validity for the instruments. Pearson correlation test and structural equation test were used to analyze the data.

**Findings:** The research findings indicate that transformational management has a positive and significant correlation between work environment with safety and health, growth opportunity and security. Fair and adequate pay, employee rule of law, social affiliation, social cohesion and integration, development of human capabilities and the overall working life environment. In addition, 92% of the variance in quality of working life is explained by the research model.

**Conclusion:** Based on the assumptions of this research, transformational management in the organization is on the quality of working life, on the opportunity for growth and security, on fair and adequate payment, on legalism, on the social dependence of working life, on social integration and cohesion, on the development of capabilities. humane and has an effect on the general atmosphere of working life of the employees of Shariati Hospital in Tehran.

**Keywords:** Transformational Management, Quality of Work Life, Islamic Lifestyle, Hospital

## تأثیر مدیریت تحول گرا در سازمان بر کیفیت زندگی

## کاری اسلامی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

\* نویسنده مسئول: nafise.f.2015@gmail.com

## مقدمه

بحث درباره مختصات سبک زندگی اسلامی، در دو سطح «انتزاعی یا اصول سبک زندگی» و سطح «انضمامی یا سویه مشهود سبک زندگی» قابل طرح است. بعد مشهود سبک زندگی، ناظر به معرفت‌های عینی و انضمامی است که در کنش‌ها و تعاملات روزمره انعکاس دارند و قابل سنجش و اندازه‌گیری‌اند؛ اما اصول سبک زندگی، به معیارهای کلان و انتزاعی‌تر اشاره دارد که در مجموع، کلیت حیات و زیست‌جهان مومنانه یا الحادی را معین می‌کنند (۱). سبک زندگی شامل ارزشها و برداشتهای انسان‌ها در ارتباط با خود، دیگران و زندگی می‌باشد که در اصل روش خاصی برای پیشروی به سمت اهداف زندگی و غلبه بر مشکلات است (۲). چالش‌ها و بحران‌های جهانی، تغییرات سریع فناورانه، پیچیدگی‌ها و تنوع روزافزون جمعیت شناختی نیروی کار و مسایلی از این قبیل که از ویژگی‌های این قرن هستند، ذهن مدیران را بیش از پیش به چالش کشیده است (۳). شاید مهم‌ترین و مشکل‌ترین فرایند در هر سازمان ایجاد تحول و تغییر در سازمان باشد چرا که در محیط متغیر امروزی سازمان‌ها بایستی با توجه به تغییرات محیط متحول شده و واکنش نشان دهند، در غیر این صورت سازمان اثربخشی خود را از دست می‌دهد. در زمان کنونی سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط پویا و در حال تغییر روبه‌رو هستند و مجبور شده‌اند که خود را با این عوامل محیطی وفق دهند. تکنولوژی موجب تغییر کارها و سازمان‌ها شده است. برای مثال به جای سرپرستی مستقیم، کارها به وسیله کامپیوتر کنترل می‌شود که در نتیجه باعث گردیده تا کنترل مدیران گسترش یابد و سازمان‌ها در سطح افقی گسترده‌تر شوند. تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی باعث شده است که سازمان‌ها به گونه‌ای در حال آماده‌باش باشند. (۴)

مدیریت تغییر و تحول سازمانی، فرآیندی است که درک و کنترل مستمر بر پیامدهای فرآیند تغییر را ایجاد می‌نماید. به دنبال این برهان می‌توان پنداشت که در فرآیندهای تغییر و تحول دغدغه و نگرانی، حاصل عدم قطعیت در پیامدهای تغییر به ویژه در پیامدهای رفتاری، عدم قطعیت در تاثیرگذاری مناسب فرآیند مدیران، تاثیرگذاری مناسب از طریق تصمیم‌گیری در فرآیندهای تغییر و بکارگیری و اجرای مناسب مراحل فرآیند می‌باشد. نتیجه رفتاری این فرآیندها را می‌توان در سازه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاهده نمود. در دغدغه‌ی اصلی سازمانی علاوه بر توجه به قصد و اهداف، بایستی به پیامدهای تغییرات و تحولات نیز توجه ویژه شود که نمونه‌ای از پیامدهای تغییر در عملکرد سازمان و یا پایداری این منافع می‌باشد.

سازمان‌ها به‌طور اعم و بیمارستان‌ها به‌طور اخص جهت ارائه خدمات با کیفیت، راهی به جز بهبود کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی ندارند. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌وسیله‌ی

محمد حسین صادقیان<sup>۱</sup>

گروه پزشکی قانونی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

سید محمد حسن صافی<sup>۲</sup>

سازمان بهزیستی کشور، تهران، ایران.

رضا حاج منوچهری<sup>۳</sup>

مرکز تحقیقات سازمان پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی، تهران، ایران.

نفیسه ابوالفتحی<sup>۴\*</sup>

دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

## چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع پیروسون و آزمون معادلات ساختاری بود. جامعه آماری استاندارد این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان شریعتی تهران می‌باشد. ابزار جمع‌آوری پرسشنامه مدیریت تحول‌گرا (باس و اولیو) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (والتون ۱۹۷۳) می‌باشد که براساس فرمول کوکران تعداد ۵۱۲ نفر از کارکنان بیمارستان شریعتی تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان از پایایی و روایی مورد قبول برای ابزارها داشت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی از نوع پیروسون) و آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مدیریت تحول‌گرا همبستگی مثبت و معناداری بر محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی کارکنان، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و فضای کلی زندگی کاری دارد. علاوه بر این ۹۲ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می‌شود.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس فرضیات این پژوهش، مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری، بر فرصت رشد و امنیت، بر پرداخت منصفانه و کافی، بر قانون‌گرایی، بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری، بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی، بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت تحول‌گرا، کیفیت زندگی کاری، سبک زندگی اسلامی، بیمارستان

دارد و مقیاس‌های رهبری معنوی و اخلاق کار توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را به میزان ۲۹٪ دارد.

بکر (۷) در پژوهشی به «برازش مدل ساختاری ارتباط بین پیوند معنوی و کیفیت زندگی کاری پرستاران، با بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان» پرداخته است. این پژوهش با بررسی برازش مدل ساختاری ارتباط بین پیوند معنوی و کیفیت زندگی کاری پرستاران با بروز رفتار شهروندی سازمانی آنان انجام شد. نتایج نشان دادند که پیوند معنوی، کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی بایکدیگر همبستگی دارند ( $P < 0.05$ ). نتایج مدل یابی معادله ساختاری و تحلیل واسطه‌ای حاکی از آن بود که کیفیت زندگی کاری متغیر واسطه‌ای پاره‌ای است. بدین معنا که اثر پیوند معنوی هم به طور غیر مستقیم (از طریق تقویت کیفیت زندگی کاری) ۴۱/۵٪ و هم به طور مستقیم ۳۱٪ می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی پرستاران را تقویت کند. بطور کلی نمونه‌ها دارای کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی پرستاران در حد مطلوب و پیوند معنوی در حد متوسط بوده‌اند.

جاماسی (۸) در پژوهشی به «بررسی عوامل موثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان (مطالعه‌ی موردی؛ سازمان تأمین اجتماعی شهرستان رشت)» پرداخته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر رشت صورت گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت از نوع توصیفی و از شاخه‌ی پیمایشی محسوب می‌شود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای موثر بودن همه‌ی عوامل را تأیید کرد. اولویت‌بندی درجه‌ی اثرگذاری عوامل مختلف بر کیفیت زندگی کاری از نظر کارکنان نشان داد که حقوق و مزایا، یکپارچگی و انسجام سازمانی، قانون‌گرایی، توسعه‌ی قابلیت‌های فردی، محیط ایمن و سالم، اقدامات مدیریتی و جداول کاری منعطف به ترتیب بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شعب تأمین اجتماعی رشت دارند.

نایاک و ساهو<sup>۱</sup> (۵) در پژوهشی به رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی تعهد کارکنان پرداختند ۲۰۵ نفر از کارکنان بخش سلامت در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد کارکنان دارد علاوه بر این تعهد کارکنان پیش-بینی کننده عملکرد سازمانی است.

اوجدوکون<sup>۲</sup> و همکاران (۹) در پژوهش به بررسی وجهه بیرونی ادراک شده به عنوان میانجی کننده بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارکنان بخش عمومی گانا پرداختند. ۱۳۷ نفر از کارکنان در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری و وجهه‌ی بیرونی ادراک شده پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی کارکنان هستند.

آن‌یک سازمان با گسترش مکانیسم‌هایی به نیازهای کارکنان واکنش نشان می‌دهد تا به آن‌ها اجازه دهد کاملاً در تصمیم‌گیری‌هایی که زندگی‌شان در کار را طرح می‌ریزد مشارکت داشته باشند تعریف نموده است. کیفیت زندگی کاری سازه‌ی چندبعدی است و ممکن است یک سازه‌ی جهانی و فناپذیر نباشد. کیفیت زندگی کاری بالا برای سازمان‌هایی که به جذب و ابقاء کارکنان اهمیت می‌دهند اساسی است.

کیفیت زندگی کاری مشتمل بر جنبه‌ی وسیعی از محیط کاری است که روی تعهد سازمانی و عملکرد نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد. کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد، ارائه داده‌اند. تحقیقات تأیید کرده‌اند مسائل کیفیت زندگی کاری بر تعهد کارکنان و نهایتاً عملکرد پست کنونی تأثیر می‌گذارد (نا). (۵).

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌ی انسان‌هاست و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود.

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه (۱۹۵۹-۱۹۵۰) مطرح شد، اریک تریست و همکاران در دانشکده تالیستاک تحقیقاتی را در زمینه بعد فنی و بعد انسانی سازمان‌ها انجام دادند و در این تحقیقات ارتباط بین این دو بعد مورد ارزیابی قرار گرفت. این مطالعات منجر به بوجود آمدن سیستم‌های فنی-اجتماعی گردید که امروزه در ایالات متحده آمریکا، بیشترین اقدامات مربوط به زندگی کاری را تحت پوشش خود قرار می‌دهد متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی‌های شغلی را برای هماهنگی هر چه بهتر و منسجم‌تر کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کردند، فعالیت زندگی کاری آن‌ها عمدتاً با همکاری مشترک اتحادیه‌ها و مدیریت در طراحی کار تدوین شده و باعث بوجود آمدن طراحی‌هایی ازمشاغل گردید که برای کارکنان سطوح بالاتر از منزلت (اعتبار شغلی)، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی مربوط به نتایج را به ارمغان می‌آورد.

واژه کیفیت زندگی کاری ابتدا در کنفرانس بین‌المللی روابط بین نیروی کار و در سال ۱۹۷۲ مطرح شد و تا به امروز به طرق گوناگون از جمله الف: به عنوان یک جنبش ب: به عنوان مجموعه‌ای از مداخلات سازمانی پ: به عنوان نوعی زندگی کاری کارکنان، نگریسته شده است.

آزاده (۶) در پژوهشی به «بررسی نقش رهبری معنوی و اخلاق کار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر اردبیل» پرداخت. هدف از این پژوهش بررسی نقش رهبری معنوی و اخلاق کار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شهر اردبیل بود. نتایج بیانگر آن است که وضعیت مقیاس‌های رهبری معنوی، اخلاق کار و کیفیت زندگی کاری بالاتر از حد متوسط می‌باشد. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که بین رهبری معنوی و اخلاق کار با کیفیت زندگی کاری پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود

1. Nayak & Sahoo

2. Ojedokun

داده‌ها مشخص می‌شود و سپس فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند. بدین منظور از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (KS) استفاده و در صورتی که داده‌های تحقیق نرمال باشد ضریب همبستگی پیرسون و در غیر این صورت ضریب همبستگی اسپیرمن که روش ناپارامتریک است به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری حاصل از پرسشنامه و آزمون فرضیات تحقیق از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

فرید<sup>۱</sup> و همکاران (۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان در دانشگاه‌های دولتی مالزیایی پرداختند. ۳۱۵ نفر از کارکنان در پژوهش شرکت کردند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی است.

#### مواد و روش‌ها

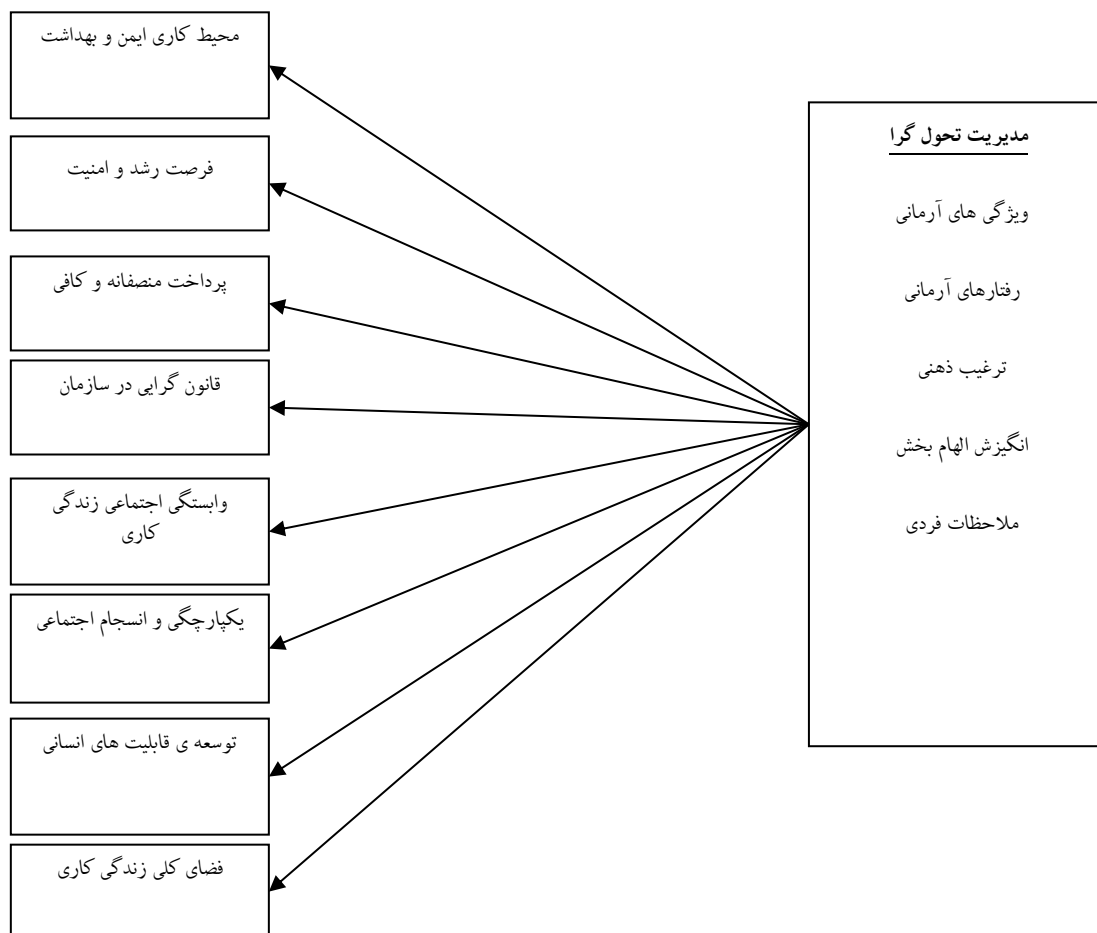
پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی است که با استفاده از آزمون همبستگی و از روش معادلات ساختاری انجام خواهد گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان شریعتی تهران می‌باشد که در آن بیمارستان در بخشهای مختلف مشغول به خدمت هستند و تعداد آنها 512 نفر می‌باشد. معیار ورود کارکنان دارای سابقه کار بالای دوسال، دارای قرارداد با بیمارستان و خدمت تمام وقت در بخشی از بیمارستان می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در گزینش آزمودنی‌ها استفاده شده است. در این پژوهش برای انتخاب حجم نمونه کارمندان از فرمول «کوکران» استفاده شده است. براساس فرمول کوکران تعداد 512 نفر از کارکنان بیمارستان شریعتی تهران به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود.

پرسشنامه مدیریت تحول گرا: پرسشنامه مدیریت تحول «باس و اولیو» پرسشنامه‌ای ۴۰ سوالی است. که از پژوهشنامه مدیریت جلد هفت نوشته شده توسط محمد مقیمی و مجید رمضان خریداری شده و پرسشنامه استاندارد برای سنجش میزان تمایل مدیریت تحول گرا می‌باشد. سوالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) و بر اساس طیف لیکرت می‌باشد. جدول شماره ۲ امتیاز گزینه‌های مختلف را در روش پنج گزینه‌ای نشان می‌دهد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و دارای ۳۵ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است و از هشت خرده مقیاس پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی تشکیل شده است. والتون ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ توسط رحیمی ۰/۸۵ گزارش شده است که نشان از پایایی مناسب ابزار دارد.

مهمترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی می‌باشد.

به منظور بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به اینکه در جامعه‌های با توابع نرمال، روش‌های پارامتریک و در جامعه‌های با توابع غیر نرمال، روش‌های ناپارامتریک به کار گرفته می‌شود، لذا در ابتدا نرمال یا غیر نرمال بودن



شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش

۴۸/۵۸ درصد فوق لیسانس و ۶/۶۱ درصد دارای مدرک دکتری می باشند. سابقه کاری ۷/۵۵ درصد از شرکت کنندگان در این پژوهش ۱ تا ۵ سال، ۲۹/۲۴ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۴۸/۵۸ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۴/۶۳ درصد بالای ۱۵ سال بود.

**یافته ها**

از نظر سنی، ۱۴/۶۲ درصد از افراد کمتر از ۳۰ سال، ۳۹/۶۳ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۶/۷۹ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۸/۹۶ درصد نیز بیش از ۵۰ سال سن داشتند. فروانی جنسی شرکت کنندگان، ۸۶/۷۹ درصد مردان و ۱۳/۲۱ درصد متعلق به زنان بود. از نظر تحصیلات حدود ۴۴/۸۱ درصد افراد شرکت کننده لیسانس،

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها                        | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------------------------------|---------|------------------|
| مدیریت تحول گرا                | ۳/۲۵    | ۰/۷۳             |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۳/۳۹    | ۰/۹۶             |
| فرصت رشد و امنیت               | ۳/۴۶    | ۰/۸۵             |
| پرداخت منصفانه و کافی          | ۳/۶۵    | ۱/۲۳             |
| قانون گرایی                    | ۳/۳۳    | ۰/۹۶             |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری     | ۳/۱۸    | ۰/۸۲             |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی      | ۳/۴۵    | ۱/۲۵             |
| توسعه ی قابلیت های انسانی      | ۳/۵۳    | ۰/۹۸             |
| فضای کلی زندگی کاری            | ۳/۸۸    | ۱/۲۳             |

همانطور که در جدول یک مشاهده می شود شاخصهای توصیفی متغیرهای تحقیق در سه شاخص میانگین و انحراف استاندارد نشان داده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین مدیریت تحول گرا و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

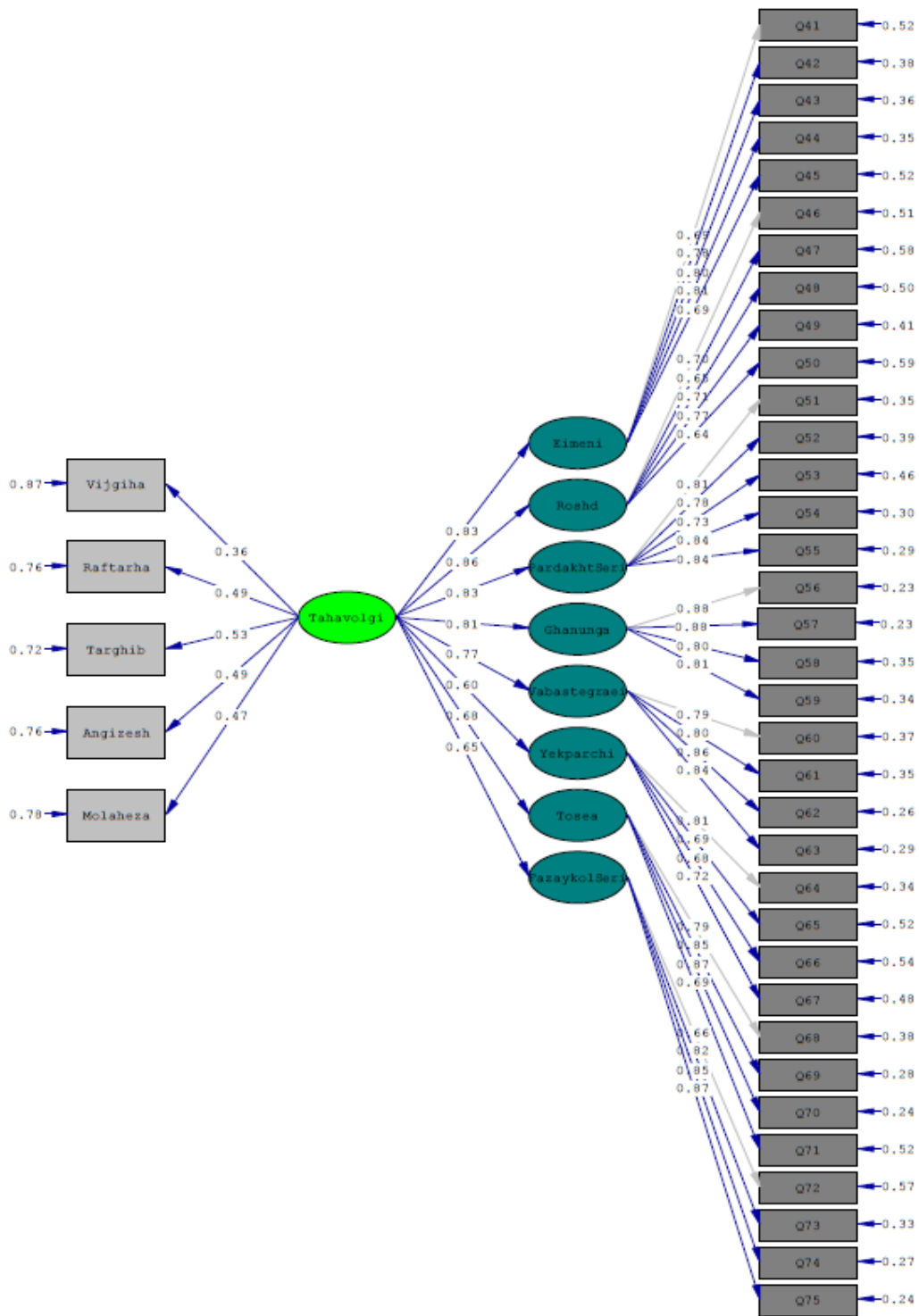
| متغیرها                        | ۱       | ۲       | ۳       | ۴       | ۵       | ۶       | ۷       | ۸       | ۹ |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| مدیریت تحول گرا                | ۱       |         |         |         |         |         |         |         |   |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۰/۲۷۷** | ۱       |         |         |         |         |         |         |   |
| فرصت رشد و امنیت               | ۰/۵۵۰** | ۰/۴۲۵** | ۱       |         |         |         |         |         |   |
| پرداخت منصفانه و کافی          | ۰/۴۵۵** | ۰/۴۹۶** | ۰/۳۴۱** | ۱       |         |         |         |         |   |
| قانون گرایی                    | ۰/۶۲۲** | ۰/۵۲۰** | ۰/۵۹۷** | ۰/۶۲۰** | ۱       |         |         |         |   |
| وابستگی اجتماعی زندگی کاری     | ۰/۳۸۲** | ۰/۲۸۹** | ۰/۲۵۸** | ۰/۲۴۷** | ۰/۲۶۹** | ۱       |         |         |   |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی      | ۰/۳۳۵** | ۰/۴۲۷** | ۰/۵۱۰** | ۰/۵۱۳** | ۰/۸۲۴*  | ۰/۲۸۶** | ۱       |         |   |
| توسعه ی قابلیت های انسانی      | ۰/۴۰۸** | ۰/۳۴۵** | ۰/۳۳۰** | ۰/۷۱۶** | ۰/۷۴۰** | ۰/۲۶۶** | ۰/۵۱۰** | ۱       |   |
| فضای کلی زندگی کاری            | ۰/۵۹۹** | ۰/۲۳۴** | ۰/۵۸۳** | ۰/۵۶۰** | ۰/۵۶۳** | ۰/۲۶۶** | ۰/۴۳۲** | ۰/۳۱۹** | ۱ |

\*\*P<0/01 \*P<0/05

ی قابلیت های انسانی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری در سطح (۰/۰۱) معنی دار است.

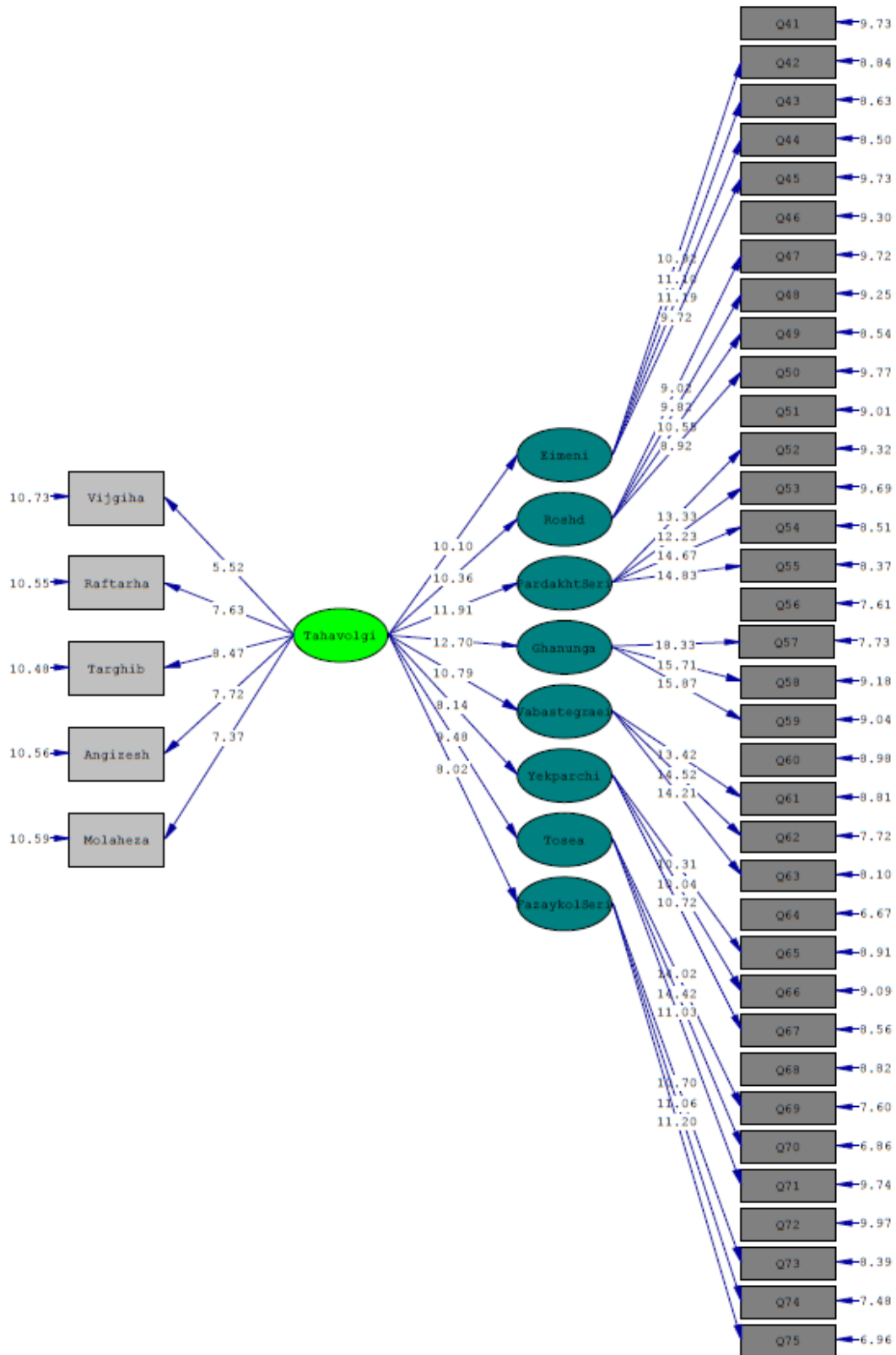
در شکل ۲ مدل آزمون شده همراه با مقادیر استاندارد شده روی هر کدام از مسیرها درج شده است. یافته ها نشان می دهد که از ضرایب مسیر عنوان شده تأثیر مدیریت تحول گرا بر مؤلفه های کیفیت زندگی کاری ضرایب مثبت و معنادار هستند.

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود متغیر مدیریت تحول گرا با مؤلفه های کیفیت زندگی کاری در همه ی موارد در سطح اطمینان (۹۹٪) معنی دار است. به عبارت دیگر رابطه ی بین مدیریت تحول گرا با محیط کاری ایمن و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه



Chi-Square=1363.99, df=546, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۲: ضرایب استاندارد شده مدل آزمون شده پژوهش (\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$ )



شکل ۳: ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش (\* p < 0.05 \*\* p < 0.01)

معنی دار می باشند و ضرایب تی بالاتر از  $\pm 2/58$  در سطح  $0/01$  معنی دار هستند. علاوه بر این جهت بارهای عاملی و ضرایب تی

شکل ۳ ضرایب تی برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر را نشان می دهد. ضرایب تی بالای  $\pm 1/96$  تا  $\pm 2/58$  در سطح  $0/05$



و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش آورده شده است.

در تمام عامل‌ها مثبت است که نشانگر تأثیر مثبت و معنادار این عامل‌ها می‌باشد. در جدول ۳ ضرایب اثر مستقیم، سطح معناداری

جدول ۳: برآورد ضرایب استاندارد شده اثر مستقیم واریانس تبیین شده الگو

| مسیر                           | اثرات مستقیم | واریانس تبیین شده |
|--------------------------------|--------------|-------------------|
| از مدیریت تحول‌گرا به روی:     |              |                   |
| محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت | ۰/۸۳**       |                   |
| فرصت رشد و امنیت               | ۰/۸۶**       |                   |
| پرداخت منصفانه و کافی          | ۰/۸۳**       |                   |
| قانون‌گرایی                    | ۰/۸۱**       | ۹۲٪               |
| وابستگی اجتماعی                | ۰/۷۷**       |                   |
| یکپارچگی و انسجام اجتماعی      | ۰/۶۰**       |                   |
| توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی      | ۰/۶۸**       |                   |
| فضای کلی زندگی کاری            | ۰/۶۵**       |                   |

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$

شخصه‌های برازش بدست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۴ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۷۰ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI، و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۹، ۰/۹۴، ۰/۹۸ و ۰/۹۲ همگی در سطح مناسبی هستند و این مشخصه‌های نکویی برازش نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مدل برازش مناسبی دارد.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مدیریت تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر محیط کاری دارای ایمنی و بهداشت، فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی کارکنان، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و فضای کلی زندگی کاری دارد. علاوه بر این ۹۲ درصد واریانس کیفیت زندگی کاری توسط مدل تحقیق تبیین می‌شود.

جدول ۴: مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

| AGFI | NFI  | GFI  | CFI  | RMSEA | /df <sup>۲</sup> X |
|------|------|------|------|-------|--------------------|
| ۰/۹۲ | ۰/۹۸ | ۰/۹۴ | ۰/۹۹ | ۰/۰۷۰ | ۲/۴۹               |

کارکنان ۰/۴۱\*\* بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت تحول‌گرا بر فرصت رشد و امنیت کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

این یافته بانایج پژوهش‌های گذشته همسومی باشد. براساس یافته‌های تحقیق فرضیه دوم مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر فرصت رشد و امنیت کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی سوم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی کارکنان ۰/۳۵\*\* بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

این یافته بانایج پژوهش‌های (۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷) همسومی باشد.

فرضیه اول: بین مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران رابطه وجود دارد؟ نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی اول نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان ۰/۳۰\*\* بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان ۹۹٪ بین مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی مثبت و معناداری دارد.

این یافته بانایج پژوهش‌های آزاده (۶)، بکر (۷)، جاماسی (۸)، ایران زاده و طاحونی (۱۱)، مهداد، مهدوی راد و گل پرور (۱۲)، نایاک و ساهو (۵)، اوجدوکون و همکاران (۹)، فرید و همکاران (۱۰)، نورمالا (۱۳) همسومی باشد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه اول مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: مدیریت تحول‌گرا بر فرصت رشد و امنیت کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی دوم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر فرصت رشد و امنیت

مدیریت تحول‌گرا بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری دارد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه پنجم تحقیق مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه هشتم: مدیریت تحول‌گرا بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه هشتم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد. مقدار  $0.38^{**}$  بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر  $0.00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0.01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان  $99\%$  بین مدیریت تحول‌گرا بر فضای کلی زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه پنجم تحقیق مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

#### نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران می‌باشد. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان بیمارستان شریعتی تهران می‌باشد.

بر اساس فرضیات این پژوهش، مدیریت تحول‌گرا در سازمان بر کیفیت زندگی کاری، بر فرصت رشد و امنیت، بر پرداخت منصفانه و کافی، بر قانون‌گرایی، بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری، بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی، بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و بر فضای کلی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

#### References

1. Yousufzadeh Arbat, 2020. Quranic principles of Islamic lifestyle. Cultural and social knowledge, 44(11), pp.69-86
2. Salam Abadi Mojtabi, Farah Bakhsh Kyoumarth, Zulfiqari Shadi, and Sadeghi Maitham. "Study on the relationship between Islamic lifestyle and mental health of Birjand University students." 1-10
3. Hall, A. T., Zinko, R. P., Alexia A. F., and Gerald R. (2009). "Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction", Journal of Leadership &

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه سوم مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر پرداخت منصفانه و کافی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: مدیریت تحول‌گرا بر قانون‌گرایی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی چهارم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر قانون‌گرایی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد. مقدار  $0.49^{**}$  بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر  $0.00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0.01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان  $99\%$  بین مدیریت تحول‌گرا بر قانون‌گرایی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه چهارم مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر قانون‌گرایی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی پنجم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد. مقدار  $0.38^{**}$  بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر  $0.00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0.01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان  $99\%$  بین مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه پنجم تحقیق مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر وابستگی اجتماعی زندگی کاری کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه‌ی ششم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد. مقدار  $0.38^{**}$  بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر  $0.00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0.01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان  $99\%$  بین مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های تحقیق فرضیه پنجم تحقیق مبتنی بر «مدیریت تحول‌گرا بر یکپارچگی و انسجام اجتماعی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد» تأیید می‌شود.

فرضیه هفتم: مدیریت تحول‌گرا بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد.

نتایج معادلات ساختاری در زمینه‌ی بررسی فرضیه هفتم نشان داد که ضریب تأثیر مدیریت تحول‌گرا بر توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی کارکنان بیمارستان شریعتی تهران تأثیر دارد. مقدار  $0.38^{**}$  بوده که نشان از تأثیر مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار سطح معنی داری آزمون برابر  $0.00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0.01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که با سطح اطمینان  $99\%$  بین

11. Iranzadeh, Suleiman; Tahoni, Abdulwahid (2012). Investigating the relationship between dimensions of quality of work life and employee productivity (case study). *Productivity Management*, 7(25): 67-80.
12. Mehdad, Ali; Mahdavi Rad, Neda; Gol Paror, Mohsen (1390). The relationship between quality of work life dimensions and organizational commitment and its components. *New findings in psychology*, 6(20): 41-53.
13. Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment among employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), p75
14. Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 206-214.
15. Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life. University of Portsmouth.
16. Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786-806.
17. Glisson, C & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Services Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol.33, Issue.1
- Organizational Studies Volume 15 Number 4, pp 381-392.
4. Castro, C.B., Armario, E.M., and Ruiz, D.M. (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *International journal of service industry management*, Vol.15 No.1, pp 27-53.
5. Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
6. Azadeh (2016), Investigating the role of spiritual leadership and work ethics on the quality of work life of nurses in Ardabil hospitals, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology
7. Becker, Mohammad (2014), fitting the structural model of the relationship between spiritual connection and the quality of work life of nurses, with the emergence of their organizational citizenship behavior, Tarbiat Modares University, Faculty of Medical Sciences.
8. Jamasbi (2013), investigating factors affecting the quality of working life of employees (case study; social security organization of Rasht city), Imam Khomeini International University (RA) Qazvin, Faculty of Social Sciences.
9. Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-10.
10. Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.