

## بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان

سیدرضا سیدجوادی<sup>\*</sup>، طهمورث حسنقلی پور<sup>\*\*</sup>، سامان آسترکی<sup>\*\*\*</sup>

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۴/۱۷

### چکیده

حفظ و بهبود سطح سلامت اداری از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبران و مدیران سازمان‌های امروزی است و این مهم میسر نمی‌شود مگر با شناخت عوامل مؤثر بر سلامت اداری و چگونگی نقش‌پذیری آن از هر کدام از عوامل تأثیرگذار. به همین دلیل در این پژوهش تأثیر عامل شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گرفته است. تحقیق حاضر تحقیقی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها جزو تحقیقات توصیفی و غیرآزمایشی و از شاخه میدانی است. مدل تحقیق با نمونه‌ای متشکل از ۳۷۴ نفر از کارکنان بانک ملت شهر تهران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد سنجش قرار گرفته است. اطلاعات موردنیاز تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌هایی که اعتبار آنها مورد آزمون قرار گرفته بود، جمع‌آوری و این اطلاعات با کمک نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel و با اعمال آزمون‌های میانگین، فریدمن، مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش مؤید آن است که کلیه روابط شادی، سلامت اداری و کیفیت زندگی کاری معنی‌دار هستند. در نتیجه فرضیه تحقیق مبنی بر آنکه شادی با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سلامت اداری دارد، تأیید شد.

**کلیدواژه:** سلامت اداری؛ شادی؛ کیفیت زندگی کاری.

\*. استاد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

\*\* استاد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، ایران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی، سلامت اداری کارکنان است. سلامت اداری وضعیتی است که در آن، فساد اداری در عملکرد یک سازمان، به میزان قابل قبولی کاهش یافته باشد. فساد اداری، بیماری انکارناپذیر همه حکومت‌هاست که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است و با حرکت روبه‌جلو جوامع، نمود بیشتری می‌یابد (هیوود<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). توجه به سلامت اداری به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی همچون بانک‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. دلیل این اهمیت از آنجا نشئت می‌گیرد که یکی از عوامل تأثیرگذار و حیاتی بر فعالیت بانک‌ها وجود اعتماد و حسن شهرت بانک نزد مردم و صاحبان سرمایه است. به‌همین روی به نظر می‌رسد در صورت عدم مطلوبیت سطح سلامت اداری در بانک و متعاقب آن کاهش سطح اعتماد عمومی، می‌تواند عواقب ناخوشایندی همچون کاهش سرمایه‌گذاری، عدم رغبت مشتریان جهت انجام امور بانکی توسط سازمان مربوطه و همچنین عدم تمایل سهام‌داران به ادامه همکاری با بانک را در برداشته و این امر حیات سازمان را به خطر می‌اندازد. شناخت عوامل مؤثر بر سلامت اداری و بررسی نقش متغیرهایی که می‌توانند در ایجاد یک ساختار اداری سالم تأثیرگذار باشند می‌تواند در انتخاب راهبردهای مناسب جهت مدیران و تصمیم‌گیران، کارساز و چراغ راهی برای مبارزه و کاهش هرچه‌بیشتر عوامل تحریک‌کننده و مسبب در ایجاد بیماری عدم سلامت اداری و یا به عبارت دقیق‌تر «فساد اداری» باشد.

انگیزه ارتکاب به فساد اداری و دوری از سلامت اداری را باید در قلمرو علوم اخلاق، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی تحلیل کرد؛ زیرا فساد، پدیده‌ای وسیع و گسترده است که معلول مجموعه‌ای از شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور است و نمی‌توان آن را به یک حیطه و حوزه خاص محدود کرد (الوانی، ۱۳۹۳). هرچه مقابله مؤثر با فشار روانی و دورکردن کارکنان از فرسودگی و کاهش عواطف منفی بیشتر باشد و تلاش برای بالابردن رضایت‌مندی و افزایش عواطف مثبت، مؤثر باشد، بهره‌وری افزایش می‌یابد. در مطالعات زیادی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته شده است که نتایج حاصل نشان می‌دهد، در سازمان‌ها

1. Paul Heywood

می توان با مداخله و دستکاری بعضی متغیرها جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (فانی، ۱۳۹۲).

در بهداشت روانی، شادمانی، عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و به افزایش رضایت‌مندی و در نتیجه بهره‌وری منجر می‌شود. به همین دلیل برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و بانشاط و به‌طور کلی، برای افزایش عواطف مثبت، نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شادزیستن و شادبودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل نماید، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار بوده و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد؛ به‌علاوه با توجه‌داشتن به اشتراک عوامل مؤثر بر شادمانی و عملکرد، می‌توان علاوه بر افزایش شادمانی در سازمان، عملکرد را نیز ارتقا داد (فری، ۱۹۹۵).

یک نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمت براساس نیاز واقعی مشتری و با توجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد. دستیابی به چنین وضعیتی در صورتی امکان‌پذیر است که کلیه عوامل سازمان در جهت اهداف سازمان حرکت نمایند (حاجی خلیل، ۱۳۹۳).

ضرورت پرداختن به مقوله شادی از آنجا ناشی می‌شود که شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش داده و از سویی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد (اندرو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (دوتان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

در این تحقیق برای بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری از یک عامل میانجی به نام کیفیت زندگی کاری استفاده شده است. کیفیت زندگی کاری عبارت است از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار (کاسیو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). امروزه در

---

1. Andrew  
2. Dutton  
3. Cassio

مدیریت معاصر مفهوم کیفیت‌زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (لوتانز، ۱۹۸۸). برنامه کیفیت‌زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (فلیپو<sup>۱</sup>، ۱۹۸۸). از این‌رو نظام ارزشی کیفیت‌زندگی کاری سرمایه‌گذاری روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت. راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شریف<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای برنامه‌های کیفیت‌زندگی کاری موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنها در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است (گوردن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳). از طرفی مفهوم شادی با مفهوم کیفیت‌زندگی کاری در ارتباط است؛ چراکه کیفیت‌زندگی کاری ساختاری پویا و چند-بعدی دارد که مفاهیمی مانند امنیت شغلی نظام‌های پاداش، فرصت‌های آموزشی و شرکت در تصمیم‌گیری را دربر می‌گیرد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸).

ضرورت انجام چنین تحقیق از آنجا احساس می‌شود که در مطالعات پیشین هر یک از مؤلفه‌های شادی و سلامت اداری بارها به‌صورت جداگانه مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، اما بررسی تأثیر عوامل روان‌شناختی همچون شادی بر سلامت اداری و همچنین بررسی تأثیر اجرای برنامه‌های کیفیت‌زندگی کاری بر سلامت اداری از ضرورت‌های جامعه امروز ایران است. دو بیماری افسردگی و فساد اداری از سوی بسیاری از دلسوزان و اندیشمندان به‌عنوان دغدغه‌های امروز و فردای جامعه مطرح و در پی یافتن راهکارهای مناسب جهت درمان این دو می‌باشند. سؤال و دغدغه‌ای که محققین را واداشت تا در این تحقیق به بررسی چنین موضوعی پرداخته و بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت‌زندگی کاری و یا از طرف دیگر تأثیر افسردگی، خمودگی ذهن و بیماری روان را در شرایطی که کیفیت‌زندگی کاری از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی‌باشد، با فساد اداری مورد واکاوی قرار دهند.

این تحقیق دنبال پاسخ به این پرسش‌هاست که اگر بر مبنای نظر اندیشمندان علم مدیریت،

1. Filippo  
2. Shareef  
3. Gordon

فساد اداری باعث سلب اعتماد عمومی، فروپاشی نظام‌های حاکمیتی، ایجاد جو بدبینی در میان مردم، از بین رفتن ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی و مانعی در راه رسیدن به بهره‌وری مطلوب است، آیا می‌توان برای حفظ و یا افزایش سطح سلامت اداری در سازمان‌ها از عامل شادی با بهره‌بردن از برنامه‌های کیفیت زندگی، بهره برد؟

## ادبیات تحقیق

### شادی

انسان همواره از ابتدای آفرینش تا به امروز در جستجوی شادی یعنی تلاش برای رسیدن به «برداشت و تلقی» یا «حس خوبی از زندگی» بوده است. هر قدر از عمر انسان می‌گذرد تلاش او برای دست یافتن به این تلقی و حس خوب از زندگی بیشتر می‌شود (فاضلی، ۱۳۹۰). شادی احساس و هیجانی است که هنگام ارضای نیازهای انسان در او پدید می‌آید و زندگی را خشنود می‌سازد. وقتی آدمی نیازهایش ارضا می‌شود و به چیزهای مورد علاقه‌اش دست می‌یابد، احساس و هیجانی در او پدید می‌آید که از آن به شادی و نشاط تعبیر می‌شود و با واژه‌هایی چون شادمانی، سرور و وجد هم‌معناست (مک‌ماهان، ۲۰۰۶). شادی اشاره به این نکته دارد که چگونه مردم در مورد زندگی احساس و فکر می‌کنند، واکنش‌های هیجانی‌شان، خلق و خو و قضاوت‌های مربوط به رضایت و اعمال زندگیشان چگونه است (سلین، ۲۰۱۲).

در قرآن کریم از شادی با واژه فرح یاد شده است. فرح عبارت است از لذت قلب و روح از رسیدن به آنچه که میل دارد. در آیه ۱۷۰ سوره مبارکه آل عمران خداوند می‌فرماید: «فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ»؛ به آنچه خدا از فضل خود به آنان داده است، شادمان هستند. این شادمانی به خاطر فضل و بخشش الهی است که از آن به‌عنوان فضیلت اخلاقی یاد شده است. این نوع شادی از بهترین انواع شادی‌هاست.

تا قبل از پیدایش و گسترش علوم انسانی و اجتماعی در قرن نوزدهم، شادی، از موضوعاتی بود که عمدتاً فیلسوفان، ادیبان و عالمان دین درباره آن نظریه‌پردازی یا اظهار نظر می‌کردند. اما از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم با شکل‌گیری و گسترش علوم انسانی و اجتماعی، موضوع شادی به شکل‌های مختلف در قلمرو این علوم قرار گرفت (فاضلی، ۱۳۹۰). نشاط، یک پدیده

فردی نیست، بلکه یک پدیده اجتماعی است؛ لیکن شادی یک موضوع فردی است و به رضایت‌مندی از شغل مربوط می‌شود. در واقع برخلاف نشاط که ایجاد آن نیازمند یک برنامه فراگیر و چندبعدی است، شادی می‌تواند علاوه بر برنامه‌های مذکور با اجرای برخی فعالیت‌های ساده و تغییر در محیط سازمان نیز ایجاد شود (باپایسته، ۲۰۰۹). شادی سازمانی نیز به مجموعه‌ای از فعالیت‌های مفرح اطلاق می‌شود که موجبات تفریح و خنده کارکنان را فراهم می‌کند. این فعالیت‌ها می‌توانند هم به شکل رسمی و هم غیررسمی فراهم شوند (پلستر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). شادی در محل کار حداقل سه عامل راهبردی: استخدام و نگهداری کارکنان عالی، افزایش خلاقیت و بهبود بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جف کوکات، ۲۰۰۶).

شادی علاوه بر اینکه برای خود فرد سودمند است، برای سازمان هم مؤثر است. شادی کارکنان با افزایش بهره‌وری، افزایش ایمنی کار، رضایت شغلی و خانوادگی رابطه دارد (نصر اصفهانی، ۱۳۹۰).

برخی از محققین معتقدند که شادی موجب می‌شود کارکنان با اشتیاق در محل کار خود حاضر شوند (فورد و همکاران، ۲۰۰۴) و این امر با ازبین بردن عوامل مخرب روانی مانند استرس، اضطراب، احساس ناامنی، خستگی و افسردگی، نیازهای روانی و هیجانی کارکنان حادث می‌شود (ون‌میل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). به اعتقاد لام و میکز (۲۰۰۹) شادی، زمانی حاصل می‌شود که مرز میان کار و بازی شکسته شده و فضایی همانند دوران تحصیل بر سازمان حاکم شود. کارکنانی که شادی را تجربه می‌کنند، رضایت شغلی بیشتری دارند. به عبارت دیگر، کسانی که برای شادی اهمیت قائل می‌شوند، رضایت شغلی بیشتری نیز دارند. این کارکنان باور دارند که سازمان آنها محصولاتی قابل اعتماد، مسئولانه و مناسب ارائه می‌دهد و کارمندان سازمان افرادی متخصص و معتبر هستند (کارل و همکاران، ۲۰۰۶).

مک داوول<sup>۳</sup> (پژوهشگر امریکایی) در رساله، دکتری خود (۲۰۰۶) مدلی نظری از شادی را ارائه نموده است که در آن چهار مؤلفه مشخص ذیل وجود دارد:

1. Plester  
2. Van Mell  
3. McDowell

۱. معاشرت کردن

۲. جشن گرفتن در کار

۳. استقلال‌های شخصی

۴. شادی سراسری

سه مؤلفه اول مشابه شادی تجربه شده‌ای است که توسط کارل و همکارانش تعریف شده است. در حالی که ساختار شادی سراسری بیشتر یک نگرش نسبت به شادی در کار است. در هر صورت شادی تجربه شده و نگرش نسبت به شادی عناصر مهم در مطالعه نظام‌مند در محیط کار در نظر گرفته می‌شوند. مک‌داول تأثیر شادی را بر ابعاد مختلف از خروجی‌های شادی نظیر رضایت شغلی، تعهد مؤثر و نیت‌های جابه‌جایی را مورد بررسی قرار داد و نتایج تحقیقات وی بیان داشت که نشاط در کار اثر مثبت بر رضایت شغلی و تعهد مؤثر دارد و اثر منفی بر نیت جابه‌جایی خواهد داشت.

شادی در سازمان حاصل اجرای فعالیت‌های شادی‌ساز و همچنین وجود اعتماد به مدیران و همکاران است (هانتز، ۲۰۱۰). فعالیت‌های شادی‌ساز، فعالیت‌هایی مانند: مسابقات (کاریکاتور، عکس کودکی)، مبادله هدایا، بازی‌ها، برگزاری جشن‌ها، صرف غذا در رستوران، برنامه‌های آموزشی هنگام نهار، تورهای گردش، کارگروه ارتباطات و جلسات عقده‌گشایی، می‌باشند (راکمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). زمانی که اعتماد بالاست، کارکنان معتقدند که همکاران و مدیران آنان گشاده‌رو، صادق، راستگو، سازگار و منصف هستند و تعامل خوبی با یکدیگر دارند. در این حالت کارکنان کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند؛ زیرا این افراد از اقدامات تلافی‌جویانه رئیس خود نمی‌ترسند و احساسات آنان را مثبت و حمایت‌گرایانه تلقی می‌کنند. از سوی دیگر، وقتی کارکنان به همکاران خود اعتماد داشته و محیط کاری را کنجکاو یا مشکوک ارزیابی نکنند، به فعالیت‌های گسترده‌تری دست زده و شادتر هستند؛ یعنی وقتی کارمندان به یکدیگر اعتماد دارند، انتقادات را بهتر می‌پذیرند و در مورد اشتباهات، حساسیت کمتری نشان می‌دهند و احساسات را راحت‌تر بیان می‌کنند (راکمن، ۲۰۰۳).

---

1. Rockman

از سوی دیگر عوامل مؤثر در ایجاد مقاومت نزد برخی از مدیران در ایجاد محیط کاری شاد را می‌توان به دو دسته تقسیم نمود: گروه اول؛ عواملی که منعکس‌کننده ترس مدیریت از داشتن یک محیط کاری شاد که منجر به ازدست‌دادن بهره‌وری، ایجاد وضعیت‌های خطرناک یا تولید غیر ضروری هزینه‌ها می‌شود؛ همچون محدودیت‌های زمانی، هزینه‌های مالی، ترس از عدم پشتیبانی مافوق و... . گروه دوم؛ عواملی را مشخص می‌نماید که منعکس‌کننده ترس از داشتن یک محیط کاری شاد که به نظر دیگران به نوعی غیرحرفه‌ای یا شرم‌آور خواهد بود. مانند ترس از عدم جدی‌گرفتن کار گروهی، ترس از قانون‌شکنی، ترس از دست‌دادن کنترل و ترس از احمق به‌نظر رسیدن (فورد، ۲۰۰۳).

### کیفیت زندگی کاری

رایینز، کیفیت زندگی کاری را فرایندی می‌داند که در روند اجرای آن، کارکنان و اعضای سازمان می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به طراحی مشاغل که تشکیل‌دهنده بخشی از زندگی کاری آنان است، مشارکت فعال داشته باشند. گریفین (۱۹۹۹) معتقد است کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند که در این تعریف به مشارکت در ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود، تأکید شده است. لاولر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) کیفیت زندگی کاری را بر اساس ویژگی‌های شغلی و شرایط کاری تعریف می‌کند. به زعم وی، هدف اصلی کیفیت زندگی کاری، بهبود بهره‌وری و سلامت کارکنان است. فلسفه وجودی کیفیت زندگی کاری توسعه انگیزش کارکنان از طریق مشاغل چالش‌برانگیز است، مشاغلی که سطوح بالاتری از منزلت (حس افتخار ناشی از داشتن شغل معین)، تنوع شغلی و بازخورد اطلاعاتی را در مورد نتایج ارائه می‌دهد (کامینگز و اورلی، ۱۹۸۸). این فلسفه در مدیریت منابع انسانی متبلور است. اقدامات مدیریت منابع انسانی در راستای کیفیت، مستلزم ایجاد تغییرات اساسی در روش‌های آموزش، تواناسازی، ارزشیابی و پاداش به افراد و گروه‌هاست (کلمن، ۲۰۰۳).

1. Lawler



سازمان ترویج روابط اشتغال و تعالی منابع انسانی<sup>۱</sup>، فلسفه و ارزش های کیفیت زندگی کاری را به شرح ذیل بیان می دارد:

۱. کارکنان، دارایی ها و سهام داران اصلی سازمان هستند.
۲. کارکنان یک منبع بی همتا، هوشمند و انعطاف پذیر هستند.
۳. افراد می خواهند که در کارشان افتخار کسب نموده و بهره ور باشند.
۴. افراد نیاز به شناسایی، پیشرفت و خودیابی دارند و بر تصمیم های سازمانی اثرگذار هستند.
۵. مدیریت، کارکنان را برای شرکت در تصمیم ها و کمک به رشد سازمانی و شخصی توانمندسازی می کند

از سوی دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان و در- نهایت موفقیت آن منجر خواهد شد (شریف، ۱۹۹۰). همچنین تحقیقات تجربی که در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم انداز جدیدی از رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به حرفه و شغل را پذیرفته اند (چروز، ۲۰۰۶).

ریچارد والتون به عنوان پیشگام نظریه کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی کاری را میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای فردی خود در سازمان از طریق تجربیات شخصی می داند و در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، هشت متغیر اصلی را که با یکدیگر در ارتباط هستند، به عنوان هدف ارتقای کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می دهد. از نگاه والتون عناصر مؤثر بر سطح کیفیت زندگی کاری عبارتند از: پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی (والتون، ۱۹۷۴).

---

1. Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)

## سلامت اداری

سلامت اداری، یک ویژگی کیفی است که میزان هم راستایی بین منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. این میزان یک آستانه است که کمتر از آن، مراتب فساد و بیشتر از آن، مراتب سلامت را نشان می‌دهد (فرهمنده، ۱۳۶۸). فساد اداری یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی است، و از لحاظ تقسیم‌بندی انحرافات، ذیل انحرافات سازمانی یقه‌سفیدان قرار می‌گیرد (سادرلند، ۱۹۴۹). فساد اداری در سطح فردی، موجب بروز ناهنجاری‌های روحی و روانی، بروز اختلافات خانوادگی، خدشه‌دار شدن اعتبار و حیثیت فرد و... در سطح سازمانی موجب آسیب‌رسانی به فرایند توسعه منابع انسانی، کم‌رنگ شدن نظارت‌های درونی و تشدید نظارت‌های بیرونی در سازمان، پایین آمدن کارایی سازمان و... و در سطح کلان اجتماعی نیز مانع اساسی جهت رشد و پیشرفت جامعه خواهد بود (پورکیانی، ۱۳۹۰).

حضرت علی (ع) در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان می‌فرماید: «وَإِنَّ عَمَلَكُ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ، وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَ أَمْنٌ مُسْتَرَعِي لِمَنْ فَوْقَكَ لَيْسَ لَكَ أَمْنٌ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ، وَ لَا تُخَاطِرُ إِلَّا بِوَيْثِقَةٍ»؛ همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برایست، بلکه امانتی است بر گردن تو و از تو خواسته‌اند که فرمانبردار کسی باشی که فراتر از توست. تو را نرسد که خود هر چه خواهی رعیت را فرمان دهی. یا خود را درگیر کاری بزرگ کنی، مگر آنکه، دستوری به تو رسیده باشد (نهج البلاغه، نامه ۵).

ریچیکتم و پاتریک‌و در (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان "فساد اداری و میزان وسوسه، آیا سطح دستمزدها بر فساد اداری و میزان آن تأثیر دارد؟" به بررسی فساد اداری و ارتباط آن با سطح دستمزدهای کارمندان شهری پرداخته‌اند، که نهایتاً نتایج این پژوهش حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین سطح دستمزدها، و میزان فساد اداری بود.

از دیدگاه مایلز (۱۹۹۶)، ده نشانه برای تعیین سلامت اداری وجود دارد. نشانه‌هایی چون: توزیع نسبتاً عادلانه نفوذپذیری و قدرت، کیفیت ارتباطات درونی (بین سازمان‌های موجود در نظام اداری) و بیرونی (بین محیط و خرده‌نظام اداری)، تمرکز برهدف، استفاده مطلوب از منابع (خصوصاً منابع انسانی)، عملکرد سامانه در برابر مشکلات و معضلات، وجود اهدافی روشن و متناسب با خواست محیط که تمام نظام اداری بر آن متمرکز شده‌اند، احساس رضایت و خشنودی

کارکنان، احساس علاقه کارکنان نسبت به کار و سازمان‌هایی که در آنها اشتغال دارند و در نهایت رشد و توسعه در راستای پاسخگویی به نیازهای جدید و متغیر مراجعان (رابینز، ۱۳۹۲).

کاپلان و کارواتا در سال ۱۹۹۳ به مدلی دست یافته‌اند که در آن شاخص‌های سلامت در نظام اداری با سه رویکرد ورودی<sup>۱</sup>، فرایندی<sup>۲</sup> و خروجی<sup>۳</sup> مشخص می‌شوند. در رویکرد ورودی، فرض بر این است که چنانچه ورودی‌های سازمانی از سلامت برخوردار باشند و سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالمی را داشته باشد، می‌توان از عملکرد آن اطمینان حاصل کرد. شاخص‌هایی را که تحت این نگرش می‌توان دسته‌بندی نمود عبارتند از: الف) قابلیت جذب نیروی انسانی شایسته؛ ب) شرایط مالی سازمان؛ پ) وجود جریاهای مناسب اطلاعات، بخصوص از پایین به بالا. در رویکرد شاخص‌های فرایندی، فرض بر این است که چنانچه ورودی‌های سازمانی از سلامت برخوردار باشند و سازمان توانایی انجام فرایندهای سالمی را داشته باشد، می‌توان خروجی‌های مناسبی را از سازمان انتظار داشت. شاخص‌هایی را که تحت این نگرش می‌توان دسته‌بندی نمود عبارتند از: الف) وجود نگرش بلندمدت در سازمان؛ ب) انسجام مناسب در ارکان و نظام‌های سازمانی؛ پ) ظرفیت فراگیری مناسب؛ ت) وجود سطح مناسبی از نوآوری؛ ث) امکان بهره برداری مناسب از فناوری؛ ج) وجود فرهنگ سازمانی سالم.

در رویکرد شاخص خروجی، فرض بر این است که چنانچه ورودی و فرایند سازمان از سلامت مناسب برخوردار باشند، می‌توان از سلامت عملکرد آن به استناد مؤلفه‌های ذیل اطمینان حاصل نمود: الف) سود یا ارزش افزوده؛ ب) رضایت و وفاداری ارباب رجوع؛ پ) نیروی انسانی توسعه یافته با قدرت جایگزینی.

عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری شامل عوامل محیط پیرامون سازمان (خارجی) و همچنین عوامل درون سازمانی (داخلی) که کارایی و اثربخشی و در نهایت موجودیت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فندرسکی، ۱۳۸۰).

هر سیستم در محیطی قرار دارد و علاوه بر آنکه از عوامل محیطی تأثیر پذیر است، بر آنها نیز

- 
1. Input – Oriented Approach
  2. Process - Oriented Approach
  3. Output - Oriented Approach

اثر می‌گذارد. به عبارتی دیگر سیستم و عوامل محیطی مانند عوامل طبیعی، فرهنگی، ایدئولوژیکی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، خرده‌فرهنگها، هماهنگی یا عدم هماهنگی بین خرده‌سیستم‌های نظام کلی بر یکدیگر تأثیر و تأثر متقابل دارند. به این ترتیب محیط هر سیستم را عواملی تشکیل می‌دهند که اگر چه جزء سیستم نیستند اما تغییر در هر یک از آنها می‌تواند موجب تغییراتی در سیستم شود (طباطبایی، ۱۳۸۰). عوامل درونی در واقع عوامل و متغیرهای محیطی درون سازمان را به وجود می‌آورد، مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی و به‌کارگیری، هدایت و رهبری، هماهنگی، کنترل و نظارت، فرهنگ سازمانی، تصمیم‌گیری و... (ابطحی، ۱۳۸۰).

برخی از عوامل درون سازمانی که می‌توانند بر کاهش سلامت اداری تأثیرگذار باشند، عبارتند از: قوی‌نبودن فرهنگ سازمانی و دل‌بستگی‌نداشتن کارکنان و مدیران به سازمان و اهداف سازمان، بی‌ثباتی در مدیریت و ابهام در سیاست‌ها، توزیع نامناسب درآمدها میان افراد و گروه‌های سازمان، بی‌توجهی به شایسته‌سالاری و واگذاری فعالیت‌های حساس به افراد غیرمتخصص و بی‌تجربه، نبود انگیزه ناشی از فقدان نظام تشویق و تنبیه مناسب، ضعف ساختار نظارتی، عدم شفافیت و نظام پاسخگویی در فعالیت‌های سازمان (امیرپناهی، ۱۳۹۰).

سازمان غیردولتی شفافیت بین‌المللی، گزارش‌های سالانه‌ای از رتبه کشورها در مبارزه با فساد ارائه می‌دهد که در گزارش سال ۲۰۱۵ این سازمان، بین ۱۶۹ کشور جهان، دانمارک، فنلاند و سوئد به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم سلامت اداری و کشورهای سودان، افغانستان، کره شمالی و سومالی نیز به ترتیب رتبه‌های انتهایی جدول را کسب کرده‌اند. به موجب این گزارش، کشور ایران رتبه ۱۳۰ را احراز کرده است.

## پیشینه پژوهش

الکساندر ژرولف مدیر ارشد سازمان شادی کارکنان، در سال ۲۰۱۴ با چاپ مقاله‌ای پژوهشی، با عنوان "شادی در محل کار، یک قانون نه استثنا" به ارتباط میان شادی و بهره‌وری پرداخته و عنوان می‌کند: پیوند و رابطه آشکاری میان شادی در کار و بهره‌وری وجود دارد. رابطه دوطرفه‌ای که پیوند «از شادی به بهره‌وری» قوی‌تر است؛ به این معنی که اگر می‌خواهید بهره‌ور باشید، بهترین چیزی که می‌تواند کمکتان کند تمرکز بر شادبودن در کاری است که انجام می‌دهید.

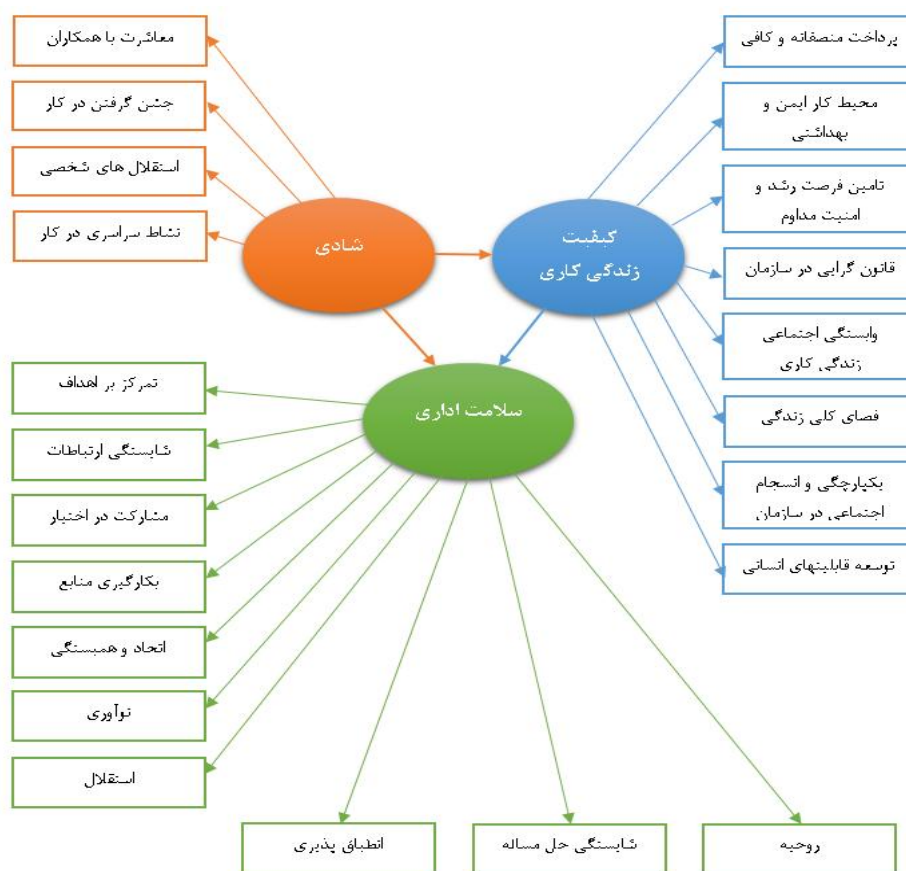
کارل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) الگویی از شادی در کار را پیشنهاد داده‌اند که ترکیبی از عناصر نگرش نسبت به شادی و شادی تجربه شده است. در تحقیق کارل و همکارانش تأثیر این عناصر بر شخصیت، ناهنجاری های عاطفی و خستگی عاطفی مورد بررسی قرار گرفته است. آنها شادی تجربه شده را به عنوان حدی تعریف کرده‌اند که شخص شادی موجود در کار را تجربه کرده است. نگرش نسبت به شادی را شامل عناصر مهم شادی در کار، تناسب شادی با کار و نیز درک پیامدهای مربوط به داشتن شادی در کار تعریف کرده‌اند.

مطالعه ذاکریان و همکاران (۱۳۹۲) نشانگر آن است که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد و مدیران و سرپرستان، نقش مهمی در انجام مداخلات مؤثر برای بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دارند. یافته‌های پژوهش سید محمد مقیمی و همکاران (۱۳۹۲) در زمینه بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، نشان داد که رابطه مثبت و قوی بین عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. صفری و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری بیمارستان‌های آموزشی، درمانی قزوین مشخص نمودند که بین رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد. یافته‌های دکتر نصر اصفهانی و همکارانشان (۱۳۹۱) مؤید این نکته است که برای اجرای بهتر کارها در سازمان نیاز به محیطی شاد و مفرح است تا کارکنان احساس خستگی و تنفر از سازمان پیدا نکنند. برای این مهم توجه به مسائلی چون: حسن خلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، بر پاداشتن حق و عدل و دلسوزی از سوی مدیران اهمیت بسزایی دارد. پژوهش جاناتان پیتو و همکاران (۲۰۰۸) نیز وسعت سازمان و فساد فردی کارکنان را از عوامل مؤثر بر عدم سلامت اداری دانسته و خواستار نظارت دقیق فرایندها و کارکنان هستند.

1. Karl

## مدل مفهومی

با مرور مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی ذیل ترسیم شده است. این مدل مفهومی از سه دسته متغیر تشکیل شده است که عبارتند از: الف) شادی و ابعاد گوناگون آن به عنوان متغیرهای مستقل؛ ب) کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های مربوطه به عنوان متغیر میانجی، و در نهایت، ج) سلامت اداری و ابعاد آن به عنوان متغیرهای وابسته. براساس این مدل سعی می‌شود تا تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

## فرضیه‌های تحقیق

- بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های زیر برای این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند:
۱. شادی با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر سلامت اداری دارد.
  ۲. شادی، تأثیر مثبت و معنی داری بر کیفیت زندگی کاری دارد.
  ۳. شادی تأثیر مثبت و معنی داری بر سلامت اداری دارد.
  ۴. کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر سلامت اداری دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و با توجه به نوع و ماهیت مسئله، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک ملت شهر تهران بود. برای مشخص نمودن نمونه آماری تحقیق حاضر، با توجه به جامعه آماری و نیز بهره‌بردن از جدول کرجسی و مورگان، تعداد حداقل نمونه برای انجام این تحقیق ۳۵۷ نفر تعیین شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. تعداد ۴۰۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع و در نهایت با کنار گذاشتن تعدادی از پرسشنامه‌های غیرقابل استفاده، تعداد ۳۷۴ پرسشنامه، مناسب تشخیص داده شد. برای گردآوری داده‌ها و آزمون فرضیه از پرسشنامه‌های آزمون شده استاندارد که بر مبنای مدل مفهومی تحقیق وجود داشت، استفاده شد. این پرسشنامه‌های استاندارد شامل، پرسشنامه شادی مک‌داول (۲۰۰۵)، پرسشنامه سلامت اداری استاندارد آزمون شده و در نهایت پرسشنامه کیفیت زندگی والتون (۱۹۷۴) بوده و سؤالات بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافق طراحی شده‌اند.

در این تحقیق به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد پرسشنامه‌های مدنظر نمونه اولیه‌ای از پرسشنامه‌ها تهیه و پس از تأیید روایی محتوا توسط متخصصین، تعداد ۳۷ پرسشنامه میان کارکنان توزیع شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری، با استفاده از داده‌های به‌دست آمده و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد آنها با روش آلفای کرونباخ محاسبه و با توجه به ارقام حاصل که از مقدار ۰/۷ بیشتر بودند، قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها تأیید شد.

جدول ۱. ویژگی پرسشنامه تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	تعداد بعد	پرسشنامه
۰/۸۶۷	۱۶	۴	شادی
۰/۸۶۹	۲۴	۸	کیفیت زندگی کاری
۰/۸۷۸	۳۰	۱۰	سلامت اداری

برای سنجش روایی سازه ابزار اندازه گیری، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای این مهم از مدل های اندازه گیری نرم افزار لیزرل استفاده و روابط بین متغیرهای پنهان شادی، کیفیت زندگی کاری و سلامت اداری با مقیاس های سنجش آنها سنجیده شد.

جدول ۲. نکویی برازش مدل شاخص های تحقیق

مقدار به دست آمده شاخص سلامت اداری	مقدار به دست آمده شاخص کیفیت زندگی کاری	مقدار به دست آمده شاخص شادی	شاخص برازش مطلق
۲/۶۵۴۰	۲/۸۲۳۵	۱/۵۰۲۴	$\chi^2/df$
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P-Value
۰/۰۹	۰/۰۹۵	۰/۰۶۰	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

مقادیر به دست آمده، مؤید درستی مدل اولیه بوده و به اصلاح آن نیاز نبود.

## تجزیه و تحلیل داده ها

تحلیل داده های پژوهش درباره مؤلفه های جمعیت شناسی (دموگرافیک) نمونه مورد بررسی



میان کارکنان شاغل در بانک ملت شهر تهران بیان کننده موارد ذیل است:

الف) از نظر میزان فراوانی جنسیت کارکنان حجم نمونه، برتری مطلق مختص جمعیت مردان با میزان ۷۷ درصد در مقابل ۳۳ درصد زنان، است.

ب) از لحاظ شاخص سن، بیشترین فراوانی در سنین ۳۰ الی ۴۰ سال با ۳۵ درصد بوده و بعد از آن به ترتیب رده سنی ۳۰ الی ۵۰، فراتر از ۵۰ و در آخر سنین تا ۳۰ سال با ۲۱ درصد فراوانی قرار دارد.

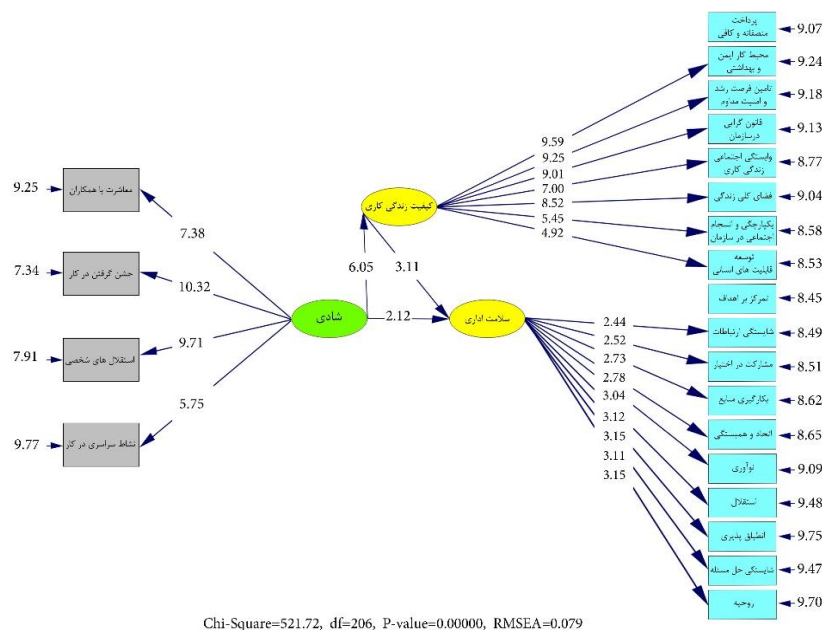
پ) بیشترین فراوانی سطح تحصیلات در میان حجم نمونه متعلق به سطح تحصیلی کارشناسی با ۴۷ درصد و بعد از آن به ترتیب سطح تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم و در نهایت سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر با ۴ درصد فراوانی است.

### آزمون میانگین

بررسی وضعیت فعلی ابعاد شادی، کیفیت زندگی کاری و سلامت اداری از نگاه پاسخ دهندگان، با استفاده از آزمون میانگین و توسط نرم افزار SPSS مورد سنجش قرار گرفت. تمامی ابعاد و شاخص های مربوطه دارای سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ بودند، به همین دلیل برای ابعاد و شاخص های مشخص، فرضیه صفر رد شده و وضعیت آنها در قلمرو زمانی تحقیق با مقدار میانگین یعنی عدد ۳ تفاوت معنی داری داشتند. آماره t نیز برای تمامی این ابعاد و شاخص ها مثبت بود. بنابراین مقدار آنها بیشتر از مقدار متوسط جامعه است و وضعیت ابعاد مذکور در زمان پژوهش از سطح متوسط بالاتر تشخیص داده شد.

### مدل معادلات ساختاری

پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی و تأیید روایی پرسشنامه، با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری، به برازش مدل پیشنهادی اقدام شد. خروجی نرم افزار لیزرل مدل نهایی در ذیل مشاهده می شود.



شکل ۲. مدل اعداد معنی داری میان متغیرهای تحقیق

همان طور که مشخص است، بر مبنای خروجی نرم افزار لیزرل، مقادیر مربوط به شاخص های تناسب مدل مفهومی عبارتند از:  $\chi^2/df$  برای شاخص ۲/۵۳۲۶، مقدار ۰/۰۷۹ جهت شاخص RMSEA، ۰/۹۱ برای شاخص نیکویی برازش و ۰/۹۰ جهت شاخص AGFA، قرار داشتن مقادیر مذکور در دامنه مجاز پذیرش، حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش مناسب است.

در باره بررسی فرضیه های تحقیق، بررسی معنی دار بودن روابط میان متغیرها ضروری است. مقدار ضریب استاندارد رابطه موجود میان متغیرهای مدل، در صورتی که ارزش  $t$ ، از ۱/۹۶ بزرگتر یا از ۱/۹۶- کوچکتر باشد، معنی دار خواهد بود. جدول (۳) رابطه میان متغیرهای تحقیق بر اساس فرضیه های در نظر گرفته شده را ارائه می دهد (خروجی لیزرل) که بر اساس آن به تأیید و یا رد فرضیه های تحقیق اقدام شد.

جدول ۳. روابط میان متغیرهای تحقیق

نتیجه آزمون فرضیه	عدد معنی داری	ضریب استاندارد	فرضیه های تحقیق	فرضیه
تایید	۲/۹۰	۰/۸۶	شادی ← کیفیت زندگی کاری ← سلامت اداری	اصلی
تایید	۶/۰۵	۰/۶۵	شادی ← کیفیت زندگی کاری	فرعی شماره ۱
تایید	۲/۱۲	۰/۱۳	شادی ← سلامت اداری	فرعی شماره ۲
تایید	۳/۱۱	۱/۰۱	کیفیت زندگی کاری ← سلامت اداری	فرعی شماره ۳

بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری، شادی با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر سلامت اداری دارد. همچنین شادی تأثیر مثبت و معنی داری بر کیفیت زندگی کاری و سلامت اداری دارد و در نهایت مشخص شد که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر سلامت اداری دارد.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

موفقیت هر سازمان بستگی به نحوه تخصیص، به کارگیری ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند (سیدجوادی، ۱۳۹۳). در این پژوهش سعی شد که یکی از مشکلات سازمانی را که متأثر از حضور انسان هایی با خصوصیات فردی و روانی متفاوت در سازمان ها ایجاد می شود و همانا سلامت اداری است، مورد توجه قرار گرفته و دریابیم که آیا با شاد بودن و دوری از خمودگی روان می توان یک نظام اداری سالم ایجاد و یا حداقل به سوی وضع مطلوب حرکت کرد؟

بدین سبب و همان‌گونه که به تفصیل بیان شد، چهار فرض در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت که بر مبنای تأیید فرض اول، مشخص شد که شادی با اثر میانجی کیفیت‌زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سلامت اداری دارد، این نتیجه‌گیری در هیچ‌کدام از پژوهش‌های گذشته مشاهده نشده و به اعتقاد نویسندگان، اثبات رابطه مثبت و معنی‌دار میان حسن خلق و شادبودن که ناشی از وجود سلامت روانی مناسب در میان کارکنان است و سلامت اداری که حاصل تعهد مناسب کاری و دوری از هرگونه تخلف و کج‌راهه است، در بستری مناسب از فراهم‌بودن امکانات رفاهی و شرایط مناسب کاری که در پرتو یک برنامه کیفیت‌زندگی کاری خوب در سازمان حاصل می‌شود، بزرگترین دستاورد پژوهش پیش رو است.

بر مبنای تأیید فرض فرعی اول تحقیق پیش رو، مشخص شد که شادی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت‌زندگی کاری کارکنان دارد، این نتیجه‌گیری با تحقیقات مشابهی که در گذشته در رابطه با کیفیت‌زندگی کاری، شادی و یا عوامل مشابه آنها صورت پذیرفته است، مطابقت دارد. برای نمونه؛ مونکوویچیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) کیفیت‌زندگی کاری را در شادی کارکنان مؤثر دانسته و لزوم توجه به شادی را در راستای افزایش بهره‌وری سازمان الزامی می‌داند. همچنین بر اساس تحقیق سینتیا<sup>۲</sup> نتیجه مستقیم شادی در سازمان، افزایش سطح کیفیت‌زندگی کاری است.

با تأیید فرض فرعی دوم، مشخص شد که شادی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سلامت اداری دارد، این یافته شابهت دارد با نتیجه تحقیق ایندوماتی<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) که شادی بر سلامت کاری کارکنان و تصمیم‌گیری بهتر آنها نقش دارد. همچنین سطح بالای کیفیت‌زندگی کاری، در جذب نیروی مناسب، کاهش غیبت کارکنان و نیز حفظ نیروی انسانی مناسب در سازمان نقش مؤثری دارد.

بر مبنای تأیید فرض فرعی سوم تحقیق پیش رو، مشخص شد که کیفیت‌زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سلامت اداری دارد، این نتیجه با تحقیق بخشنده و همکاران (۱۳۹۲) که مشخص نمودند؛ میان همه مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد اما شدت همبستگی میان آنها متفاوت است، همسو می‌باشد.

1. Monkevičius

2. Cynthia

3. Indumathy

دغدغه اصلی پژوهش انجام شده، افزایش سطح سلامت اداری و ایجاد فضای کاری است که فساد امکان بروز و ظهور کمتری پیدا نماید. توجه به عوامل پیشگیرانه همیشه در اولویت نخست مدیران نبوده و ایجاد ساختارهای نظارتی خشک و رعب آور جهت ترساندن کارکنان از پیامدهای عمل به ناصوابها و برقراری انواع سیاست‌های تنبیهی ساده‌ترین روش اتخاذ شده از سوی مدیران و تصمیم‌گیرندگان با افق نگاه کوتاه بوده است. چنین روش‌هایی اگرچه در کوتاه‌مدت مؤثر واقع می‌شوند، لیکن نمی‌تواند سلامت را به بخشی از فرهنگ و ساختار نرم یک سازمان تبدیل نماید. بر مبنای یافته‌های پژوهش پیش رو، شادی و بانشاط بودن که یکی از نمودهای ظاهری وجود سطح مناسبی از سلامت روان در کارکنان است، یکی از عوامل بسیار مهم در کاهش سطح هنجارشکنی و فساد اداری است. برای تحقق چنین شرایطی محقق پیشنهادهای ذیل را ارائه کرده است.

- تشویق کارکنان به شرکت در فرایندهای تصمیم‌سازی و ایجاد فضایی که اعضای سازمان اهمیت حضور فعال و پر نشاط خود را در سازمان درک نمایند.
- افزایش سطح رضایت میان کارکنان با ایجاد شفافیت در عملکرد و احساس وجود عدالت سازمانی.
- برقراری تعادل میان زندگی شخصی و کاری کارکنان و سعی در ایجاد فضای کاری فاقد استرس‌های غیرضروری که سطح افسردگی روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
- توجه به طراحی محیط کار بر مبنای استفاده از عناصر نشاط‌انگیز و همچنین بهره‌گیری از معماری سبز و استفاده از گیاهان در محیط کار کارکنان.
- فراهم‌نمودن امکان ایجاد فضای کاری شخصی هرچند کوچک برای هر کدام از کارکنان که منطبق بر سلیقه و نظر خودشان آماده شده است (به سبب افزایش حس استقلال شخصی در محیط کار).
- بررسی سطح سلامت جسمی و روانی کارکنان و برنامه‌ریزی و اجرای معاینات پزشکی و روان‌سنجی دوره‌ای.
- فراهم‌نمودن برنامه‌های تفریحی و برپایی اردوهای شادی‌آفرین کاری و توجه به خانواده کارکنان و اجرای برنامه‌های رفاهی جهت ایشان.

- برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش مهارت‌های مرتبط با نحوه تعاملات اجتماعی، در جهت افزایش سطح مهارت‌های رفتاری کارکنان، در کنار توجه به افزایش سطح دانش و تخصص ایشان.
- توجه به ایجاد تنوع کاری و لحاظ نمودن سیاست‌های چرخش شغلی و یا غنی‌سازی شغلی جهت جلوگیری از یکنواختی کار و تکراری شدن امور محوله به کارکنان.
- استفاده از سیاست‌های ترغیبی و تشویقی در خصوص اهمیت دادن به کارکنان بانشاط و فعال.
- ایجاد فضای اخلاقی مناسب در سازمان و به‌خاطر داشتن این موضوع که کارکنان سازمان، افرادی بالغ، سالم و قابل احترامی هستند و به آنها احترام بگذاریم.

## منابع

- امیرپناهی (۱۳۹۳)، "سلامت و فساد اداری"، قم، کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- امیری، مجتبی و نرگسیان، عباس (۱۳۹۴)، "سنجش سلامت و فساد اداری در شهرداری تهران"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴، صص: ۶۵-۹۶.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰)، "اداره سالم به روایت نهج البلاغه"، شماره ۳۱، پایگاه مجلات تخصصی نور.
- حاجی خلیل، محمد و رستمی‌نیا، محمد (۱۳۹۳)، "فساد اداری در مقابل سلامت اداری؛ با نگاهی به ایران"، تهران، سومین همایش علوم مدیریت نوین.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۴)، ارباب امانت: اخلاق اداری در نهج البلاغه، تهران: انتشارات دریا.
- رضائیان، علی (۱۳۹۳)، انتظار عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سمت.
- سیدجوادین، رضا (۱۳۹۴)، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دانش.
- فانی، علی اصغر و آقازیارتی، مهدی (۱۳۹۲)، "شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها"، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۱.
- قلی‌پور، آرین و غریبی، حمیده (۱۳۹۴)، "تأثیر نهادهای اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان"، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۴، صص: ۹۷-۱۲۰.
- نصراصفهانی، علی و فرخی، مجتبی (۱۳۹۱)، "تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی"، فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۲۰.
- Adams V.H. (1997), **A Paradox in African American quality of life. Social Indicators Research**, 42, 205-219.
- Andrew J. O., Eugenio P., Daniel S. (2014), **Happiness and Productivity**, Department of Economics University of Warwick, JEL Classification: D03, J24, C91.
- Cynthia D. Fisher, C. D. (2010), **Happiness at Work**, International Journal of Management Reviews, 12: 384-412.
- Dutton. M. V and Edmund. D. L (2007), A model of workplace happiness, **Journal of selection and development review**, 23, pp. 9-14.
- Filippo, E.B. (1998), **Personal management**, MC Graw-Hill publishing.
- Furnham. A&H.chrng. (2000), Lay theories of happiness. **Journal of Happiness studies**, 1.
- Gordon, H. (1993), Making Sense of Quality of Work Life programs. **Business Horizons**, January/ February, 37 - 39.
- Horst D., Broday E. (2014), Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, **International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)** Volume 2, Issue 5, PP 87-98.

- Indumathy.R and Kamalraj.S. (2012), A Study on Quality of Worklife among Workers with Special Reference to Textile Industry in Tirupur District – **A Textile Hub International Journal of Multidisciplinary Research** Vol.2 Issue 4.
- Karl, K. & Peluchette, J. (2006), how does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 13(2), 2-13.
- McDowell, T. (2005), **Fun at work: scale development**, confirmatory factor analysis and links to organizational Outcomes, A Dissertation Presented to The Graduate Faculty of The California School of Organizational Studies Alliant International University.
- Mejbel A. Almsafir M., (2013), the Drivers of Quality of Working Life (QWL): A Critical Review, **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 7(10): 398-405.
- Monkevičius, A. (2014), Quality of Working Life Concept and Empirical Indicators, **Intellectual Economics** 2014, Vol. 8, No. 1(19), pp. 8–24.
- Murphy LR. (1994), **Workplace interventions for Stress reduction and prevention**. In Cooper CL, Payne R. Causes, coping and consequences of stress at work. PP. 301-339.
- Plester, B. (2009), Crossing the line: boundaries of workplace humor and fun. **Employee Relations**, 31(6), 584-599.
- Rockman, F.I. (2003), **Fun in the workplace**. Reference Services Review, 31(2), 109-110.
- Salavati A. (2014), Relationship between Quality of Work Life and the Productivity of Manpower, **Management and Administrative Sciences Review** ISSN: 2308-1368 Volume: 2, Issue: 3, Pages: 243-253.
- Salzberg SH. (2013), **Real Happiness at Work: Meditations for Accomplishment, Achievement, and Peace**, Workman Inc.
- Shareef, R. (1990).QWL programs facilitate change, **personel journal**.
- Srivastava SH., (2014), A Study on Quality of Work Life: Key Elements & its Implications, **IOSR Journal of Business and Management**. Volume 16, Issue 3, PP 54-59.
- Swamy D., (2013), Review of literature on quality of worklife, **International Journal for Quality Research** 7(2) 201–214, ISSN 1800-6450.