

رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه

محسن کشاورز^{۱*}، سید حسین خادمی^۲، نازنین شماعیان رضوی^۳، صدیقه عباسپور^۴

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است.

روش بررسی: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی (تعداد ۳۲۹ نفر) می باشد که با از استفاده از روش سرشماری کامل بررسی شدند. داده ها از طریق دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی گردآوری شدند.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r=0/56$). همچنین میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان به طور معنی داری بالاتر از میانگین و رضایت بخش بود. از دیگر یافته های این پژوهش رابطه معنی دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی ($r=0/58$) و نیز رابطه معنی دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری ($r=0/53$) بود. اما نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه معنی داری وجود نداشت ($r=0/22$). نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی بیشترین قابلیت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی را داراست.

نتیجه گیری: برنامه های کیفیت زندگی کاری می تواند اعتماد و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها را ارتقاء بخشند.

کلید واژه ها: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر.

فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره اول، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲

۱- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت و برنامه ریزی آموزش از راه دور، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

تلفن: ۵۳۱۲۲۴۲۰۲۸

پست الکترونیکی:

keshavarz_mohsen@yahoo.com

آدرس:

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۳- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۴- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

مقدمه

منابع انسانی متخصص و متعهد مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به‌شمار می‌روند. افرادی که وارد سازمان می‌شوند با تلاش، کوشش و وفاداری نسبت به سازمان انتظار دارند که به اهداف خود نیز برسند. رسیدن به اهداف خود از طریق سازمان، باعث تعهد افراد نسبت به سازمان می‌شود. نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن می‌کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و با آن به خود هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمی‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک‌تر می‌شود. اهمیت این عامل به اندازه‌ای است که «تعهد سازمانی» به یک موضوع استراتژیک در سازمان‌های امروزی تبدیل شده است (۱). از این رو، سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی در اکثر سازمان‌های بزرگ آغاز شده است و برای حفظ و نگهداشت آنها تدابیری اندیشیده شده است. در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان به سازمان را افزایش دهد مهم و شایان توجه است. یکی از مهم‌ترین این عوامل که می‌تواند نقش مهمی در ایجاد، حفظ و تقویت تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد، «کیفیت زندگی کاری» کارکنان سازمان است. در واقع، یکی از رویکردهای انگیزشی که به توسعه منابع انسانی می‌انجامد کیفیت زندگی کاری می‌باشد.

بهبود کیفیت زندگی کاری روی تمام فرآیندهای منابع انسانی از جذب و استخدام گرفته تا حفظ و نگهداری آنها اثر مثبت به جای می‌گذارد. اما این بهبود اتفاقی و ناگهانی رخ نمی‌دهد بلکه مستلزم سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی است. بر مدیران عالی به‌ویژه مدیران منابع انسانی لازم است سیاست‌ها و اهداف توسعه و بهسازی منابع انسانی سازمان خود را به نحوی تعیین نمایند که سطح کیفی زندگی کاری کارکنان در تمام سطوح سازمانی ارتقاء یابد.

توجهی که امروز به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل هستند. کارکنان درخواست دارند در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند و مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ بشمار نیایند (۲). مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد

کند، و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمان‌ها، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری، و توانایی حل مسئله کارکنان را ارتقاء داده و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند (۳).

نامبی به نقل از گری و استارک (۲۰۰۳) می‌گوید: اگر کارکنان احساس عدم پیشرفت در کارشان کنند، احتمال وفادار ماندن آنها به سازمان کم می‌شود و احتمال دارد به خرابکاری، غیبت و تجاوز به حقوق دیگران اقدام نمایند و یا ممکن است از خستگی یا فشارهای کار رنج ببرند که بطور زیان‌آوری هم کیفیت زندگی کاری و هم بهره‌وری را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات یاری می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به موقعیت و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. همچنین عدم توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان علاوه بر اینکه لطمات جدی به کار سازمانی می‌زند، می‌تواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از محیط کار نیز کشیده شود و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری، علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در بر می‌گیرد که این امر نیز در مرتبه دیگر بر ارتقاء کیفیت عملکرد فرد در سازمان تأثیر می‌گذارد. لذا، «تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان ابزار بسیار مهمی برای آن دسته از مدیران منابع انسانی است که علاقه‌مند به بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان خود می‌باشند» (۴).

نورمالا در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های مالزیایی» دریافت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود دارد و نتیجه گرفت که این امر بینشی برای مدیرانی فراهم می‌کند که در جستجوی تعهد سازمانی کارکنان خود می‌باشند.

کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می‌شود که در هر سطحی از سازمان با هدف افزایش اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد سازمان انجام می‌شود. به عبارتی دیگر، کیفیت زندگی

کاری به عنوان یک روش یا رویکردی که روش‌ها و فنون خاصی را برای بهبود و اصلاح کار مورد استفاده قرار داده، تعریف می‌شود (۵). والتون (۱۹۹۳) معتقد است کیفیت زندگی کاری عبارت است از «میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود».

از طرف دیگر، تعهد سازمانی نیز یک متغیر محوری است که نشان می‌دهد افراد با تعهد بیشتر تمایل دارند برای کارشان تلاش بیشتری اختصاص دهند تا بدین‌گونه به عملکرد سازمانی کمک کنند (۶). همان‌گونه که آلن و می‌پر بیان می‌کنند، از بین متغیرهای مربوط به نگرش نسبت به کار که تاکنون مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، فقط متغیر رضایت شغلی توانسته است به اندازه تعهد سازمانی توجه‌ها را به خود جلب نماید. این توجه وسیع به موضوع تعهد سازمانی احتمالاً به دلیل تأثیر آن بر طیف وسیعی از نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با سازمان همچون قصد ترک سازمان، جابجایی، وقت‌شناسی، رفتار شهروندی سازمانی، نگرش نسبت به تغییر سازمانی و عملکرد است (۷).

تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یک حالت روان‌شناختی تعریف شود که ارتباط کارکنان با سازمان را توصیف می‌کند و احتمال اینکه آنها سازمان را ترک کنند را کاهش می‌دهد (۸). در بین مدل‌های ارائه شده برای تعهد سازمانی، مدل آلن و می‌پر (۲۰۰۲) جامع‌تر به نظر می‌رسد و برای سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات اجتماعی مناسب است. این مدل سه عنصر تعهد را متمایز می‌کند که هر سه این عناصر باعث تقویت احتمال ماندگاری کارمند در سازمان می‌شود، اما هر کدام دلیلی متفاوت از دو مورد دیگر دارند. این سه عنصر در مدل آلن و می‌پر عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر.

- تعهد عاطفی: که عبارت است از تمایل کارمند به ماندن در سازمان چرا که اهداف سازمان را متعلق به خودش می‌داند و از اینکه در آن سازمان کار می‌کند، احساس خوبی دارد. فردی که دارای تعهد عاطفی بیشتری است، احتمالاً دارای احساس مثبت‌تری نسبت به محیط کاری خود است. لذا، فرد می‌خواهد (دوست دارد) که در سازمان باقی بماند.

- تعهد هنجاری: که عبارت است از حالتی که در آن فرد احساس می‌کند که باید به دلیل وظایف و تعهدات خودش در سازمان بماند. تعهد هنجاری ممکن است در نتیجه کسب

منافع قابل توجه از کار در سازمان یا فشار از طرف همکاران یا خانواده در جهت تأکید بر اهمیت ماندن وی در سازمان، افزایش یابد. لذا، فرد احساس می‌کند که باید در سازمان باقی بماند.

- تعهد مستمر: به حالتی اشاره می‌کند که در آن فرد احساس می‌کند که به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان داشته و یا عدم موقعیت‌های شغلی جایگزین، مجبور است در سازمان بماند. شرایط نامساعد بازار کار، دارا بودن مهارت‌های غیر قابل انتقال و هزینه‌های بازخرید ممکن است باعث محدود کردن جایگزین‌ها و در نتیجه افزایش تعهد مستمر گردد. لذا، فرد احساس می‌کند که مجبور است در سازمان باقی بماند (۹).

بنابراین، دو مفهوم کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از مفاهیم محوری حوزه مدیریت منابع انسانی هستند که تأثیر متقابلی نیز بر یکدیگر دارند. این مفاهیم بیان می‌کنند که بایستی محیط و شرایط سازمان را به گونه‌ای برای کارکنان فراهم ساخت که در آنها انگیزه لازم جهت فعالیت ترمیخس ایجاد شود و کارکنان احساس کنند که سازمان برای آنها ارزش و اهمیت قائل است که این امر منجر به بالا رفتن احساس دلبستگی و تعهد کارکنان به سازمان و در نتیجه افزایش بهره‌وری آنها می‌شود. البته اینکه آیا کیفیت زندگی کاری تنها عامل بهبود تعهد سازمانی کارکنان است یا خیر؟ یا چه مقدار از تعهد سازمانی را می‌توان به کیفیت زندگی کاری ارتباط داد؟ سؤالاتی است که باید مورد مطالعه و دقت بیشتر قرار گیرد. بنابراین، سؤال اساسی که مطرح می‌شود این است که آیا بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ میزان این رابطه در چه حدی است؟ و چه مقدار از تعهد سازمانی را می‌توان توسط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تبیین کرد؟ اینها سؤالاتی است که این پژوهش در پی پاسخگویی به آنهاست. بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر مشخص کردن رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد.

روش بررسی

از نظر هدف، پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است و از آنجا که رابطه بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی را مورد مطالعه قرار می‌دهد، از نوع پژوهش‌های همبستگی است.

شده است. همچنین برای مطالعه معنی داری تفاوت میانگین متغیرها با میانگین فرضی از آزمون T استودنت تک گروهی استفاده گردید.

یافته ها

نمونه مورد بررسی ما ۳۲۹ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی بودند که میانگین سنی ۵۰ در صد نمونه مورد بررسی ۲۶ سال، میانگین سنی ۴۲ درصد آنها ۳۹ سال و میانگین سنی ۸ درصد آنها ۳۵ سال بود. در ادامه با استفاده از ابزار های جمع آوری اطلاعات و روش های آماری اطلاعات زیر بدست آمد.

۱. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

جهت محاسبه رابطه بین متغیرهای مختلف از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. همان طور که در جدول شماره ۱ می توان مشاهده نمود، بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان همبستگی ۰/۵۶ وجود دارد ($r=0/56$). این مقدار نشان می دهد که بین دو مؤلفه فوق رابطه مثبت و قوی وجود دارد. همچنین میزان همبستگی هریک از مؤلفه های متغیر کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام، و توسعه قابلیت های انسانی) با متغیر تعهد سازمانی نیز به ترتیب برابر ۰/۵۹، ۰/۲۷، ۰/۵۲، ۰/۶۳، ۰/۴۸، ۰/۵۵، ۰/۴۴ و ۰/۵۶ است.

جامعه آماری این پژوهش عبارت از کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۲ می باشد. طبق آمارهای موجود تعداد کل جامعه آماری ۳۲۹ نفر می باشد که به روش سرشماری کامل بررسی شدند.

برای گردآوری داده ها در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد:

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری که توسط والتون (۱۹۹۳) تهیه شده است، در این پژوهش نیز ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۵ محاسبه گردید. و پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و می (۲۰۰۰) ارائه شده است در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای آن به مقدار ۰/۸۴ محاسبه گردید. در این پژوهش به منظور بیان توصیفی داده ها و تجزیه و تحلیل پرسشنامه های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین هریک از مؤلفه های آنها، از شاخص های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و.. استفاده شده است. همچنین جهت پاسخ دهی به سؤالات پژوهش و تجزیه و تحلیل داده ها، با توجه به وضعیت نرمال بودن توزیع نمونه ها که با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) مورد آزمون قرار گرفت، در تحلیل های آمار استنباطی توسط نرم افزار آماری SPSS، از آزمون های پارامتریک استفاده گردید. جهت بررسی رابطه ها از ضریب همبستگی پیرسون و جهت نشان دادن احتمال پیش بینی کنندگی متغیر تعهد سازمانی توسط مؤلفه های کیفیت زندگی کاری از رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده

جدول ۱: همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی

متغیر	کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	محیط کاری ایمن و بهداشتی	تأمین فرصت رشد	قانون گرایی	وابستگی اجتماعی کاری	فضای کلی زندگی	یکپارچگی و انسجام	توسعه قابلیت های انسانی
تعهد سازمانی	۰/۵۶**	۰/۵۹**	۰/۲۷*	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۰/۴۸**	۰/۵۵**	۰/۴۴*	۰/۵۶**

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری تعهد سازمانی	پیرسون	۰/۵۶	۰/۳۱۳۶	۰/۰۱

از بررسی جدول شماره ۱ می‌توان دریافت که رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در سطح آلفای ۰/۰۱ ($p < 0/01$) معنی‌دار است. همچنین جدول فوق نشان می‌دهد که تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی نیز رابطه معنی‌داری دارند. با توجه به مطالب فوق می‌توان با ۰/۹۹ اطمینان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی دارد. ضریب تعیین محاسبه شده ($V = 0/313$) نیز نشان می‌دهد که ۳۱ درصد از تغییرات تعهد سازمانی در

جدول ۲: ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری تعهد عاطفی	پیرسون	۰/۵۸**	۰/۳۳۶۴	۰/۰۱

$p < 0/01$

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی کارکنان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد ($r = 0/58$) و این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به عبارت دیگر هرچه کارکنان از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردار باشند، تعهد عاطفی بیشتری نیز به سازمان خواهند داشت یعنی دوست دارند در سازمان بمانند و بالعکس با کاهش میزان کیفیت زندگی کاری، تعهد عاطفی آنها نیز کاهش می‌یابد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده ($V = 0/336$) نشان می‌دهد که

جدول ۳: ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری کارکنان

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری تعهد هنجاری	پیرسون	۰/۵۳**	۰/۲۸۰۹	۰/۰۱

$p < 0/01$

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری کارکنان نسبت به سازمان رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد ($r = 0/53$) و این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. این مطلب بدان معنا است که هرچه کارکنان از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردار باشند، تعهد هنجاری بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند، یعنی احساس می‌کنند که باید به دلیل وظایف و تعهداتش در سازمان باقی بماند و بالعکس کاهش در کیفیت زندگی کاری با کاهش تعهد هنجاری کارکنان همراه خواهد بود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده ($V = 0/28$) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری، حدود ۳۰ درصد از تغییرات تعهد هنجاری کارکنان را تبیین می‌کند و مابقی آن تحت تأثیر عوامل و متغیرهای دیگر است.

۴. رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر کارکنان

نتایج حاصل از اجرای آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر (عقلانی) در جدول ۴ ارائه گردیده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری تعهد مستمر	پیرسون	۰/۲۲	۰/۰۴۸۴	$p > ۰/۰۵$

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوطه که در جدول ۴ ارائه شده است، نشان می‌دهد که بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر کارکنان رابطه مثبت اما ضعیفی وجود دارد ($r=0/22$) به گونه‌ای که این مقدار ضریب همبستگی از نظر آماری حتی در سطح آلفای ۰/۰۵ نیز معنی‌دار نیست. به عبارت دیگر افزایش یا کاهش کیفیت زندگی کارکنان باعث تغییر معنی‌داری در تعهد مستمر کارکنان نخواهد داشت. یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری، فرد اجباری در خود جهت ماندن در سازمان نمی‌بیند و کاهش آن نیز باعث رها کردن سازمان توسط کارمندان نمی‌شود؛ لذا این دو متغیر مستقل از همدیگر عمل می‌کنند. یکی از مهم‌ترین دلایل این امر می‌تواند ناشی از این واقعیت باشد که در خارج از سازمان موقعیت‌های شغلی جایگزین برای کارکنان وجود ندارد و لذا در هر صورت صرف نظر از

۵. تحلیل رگرسیون

به منظور بررسی میزان تأثیری که هریک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جدول شماره ۵ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۵: نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان

شاخص آماری مدل	ضریب همبستگی	مجذور R (r^2)	R تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۷۴۶	۰/۵۵۸	۰/۵۵۶	۰/۳۲۷
۲	۰/۸۱	۰/۶۵۶	۰/۶۵۳	۰/۲۸۸
۳	۰/۸۳۸	۰/۶۹۹	۰/۶۹۶	۰/۲۶۹
۴	۰/۸۵۳	۰/۷۲۶	۰/۷۲۲	۰/۲۵۸
۵	۰/۸۵۹	۰/۷۳۶	۰/۷۳۱	۰/۲۵۴

- ۱- متغیرهای پیش‌بین: قانون‌گرایی.
- ۲- متغیرهای پیش‌بین: قانون‌گرایی و پرداخت منصفانه و کافی.
- ۳- متغیرهای پیش‌بین: قانون‌گرایی، پرداخت منصفانه و کافی، و تأمین فرصت رشد.
- ۴- متغیرهای پیش‌بین: قانون‌گرایی، پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد، و توسعه قابلیت‌های انسانی.
- ۵- متغیرهای پیش‌بین: قانون‌گرایی، پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های انسانی، و وابستگی اجتماعی کاری.

همان‌طور که از جدول ۵ پیداست، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری قانون‌گرایی، پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های انسانی، و وابستگی

رابطه متقابل هستند که با افزایش سطح هر کدام از آنها دیگری نیز افزایش یافته و کاهش یکی باعث کاهش دیگری می‌شود. ارتباط بین دو متغیر فوق بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان به مقدار زیادی می‌تواند میزان تعهد سازمانی آنها را تحت‌الشعاع قرار دهد. بنابراین مدیران سازمان برای اینکه بتوانند میزان تعهد و دلبستگی کارکنان خود را افزایش دهند، باید به کیفیت زندگی کاری آنان توجه بیشتری نموده و سازوکارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌ها در داخل و خارج از کشور همخوانی داشت. در تمام این تحقیقات به رابطه مثبت و معنادار متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پی بردند.

زراعت کار طی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی کارکنان صدا و سیما به این نتیجه رسید که بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این پژوهش از مدل آلن و می‌یر برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است (۱۰). مهمان‌دوست که رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارشناسان دانشکده‌های تربیت‌بدنی شهر تهران را مطالعه کرده است نتیجه می‌گیرد که در مجموع بین این دو متغیر اصلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. حسینی نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که در جامعه کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان قرار دارد (۱۱).

نورمالا (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های مالزیایی» دریافت که رابطه مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود دارد و نتیجه می‌گیرد که این امر بینشی برای مدیرانی فراهم می‌کند که در جستجوی تعهد سازمانی کارکنان خود می‌باشند (۱۲).

تجزیه و تحلیل‌های رگرسیون چندگانه گام به گام نیز نشان می‌دهد که از میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، مؤلفه قانون‌گرایی اولین متغیر پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد که ضریب همبستگی آن با تعهد سازمانی برابر ۰/۷۴ است و به تنهایی توانسته است که ۰/۵۵ از واریانس تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که هرچه در سازمان حاکمیت قانون نقش پررنگ‌تری

داشته باشد، کارکنان احساس عدالت و شایسته‌سالاری نموده و دلبستگی آنها به سازمان افزایش می‌یابد. اما نتایج آزمون t نشان داد که از قضا کارکنان معتقدند که همین عامل یعنی میزان قانون‌گرایی در سازمان از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. این بدان معناست که به عقیده کارکنان، روابط بیش از ضوابط در سازمان حاکمیت دارد، به قوانین توجه چندانی نمی‌شود، و رفتار مدیران با آنها منصفانه نیست. علاوه بر این، کارکنان از میزان فراهم بودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، و استقلال و خود کنترلی در کار گلایه دارند. اینها مواردی است که مدیران بیمارستان‌ها باید در جهت ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان مرتفع نمایند.

به نظر می‌رسد که مدیران سازمان می‌توانند با مجموعه اقداماتی همچون ایجاد فرصت رشد و بهبود توانایی‌های فردی، حاکمیت قانون‌گرایی و شایسته‌سالاری، فراهم نمودن شرایط مناسب جهت تعامل بیشتر کارکنان، ترویج انجام کارهای تیمی، برنامه‌ریزی برای پرداخت منصفانه و ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه قابلیت‌های انسانی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اقدام نمایند (۱۳).

از آنجا که منابع انسانی هم عامل کار و هم خالق آن هستند، لذا نقش محوری در تحول سازمان ایفا نموده و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. مسئله سلامت جزء اولین مسائل مهم زندگی جوامع است. این حدیث معروف "نعمتان مجهولتان الصّحّة و الأمان" حقیقتاً انگشت اشاره‌ای است به یک امر اساسی و حیاتی. هم سلامت، هم امنیت در شمار نعمت‌های بزرگی است که انسان تا از آن نعمت‌ها محروم نباشد، اهمیت و ارزش آن را نمی‌فهمد. مجموعه پزشکی و پرستاری و بقیه دستگاه‌های سلامت، در واقع تأمین‌کننده این نعمت بزرگ برای جامعه‌اند و نقش پرستار در این میان، نقش بسیار برجسته‌ای است. هر چه کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش بدهیم تعهد سازمانی آنها بالا می‌رود و آنها نقش خود را می‌توانند بهتر ایفا نمایند. مفهوم کیفیت زندگی کاری نیز مربوط به فلسفه‌ای است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در سازمان‌های پیشرو، برنامه‌های کیفیت زندگی کاری می‌کوشند تا اعتماد و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رضایت شغلی و تعهد

تشکر و قدر دانی

این تحقیق بر گرفته از طرح تحقیقاتی مصوب شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه می باشد. از کلیه کسانی که در این تحقیق یاری نموده اند کمال تشکر را می نمایم.

References:

1. Allen, N. J. and Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 2007.63(1). 1-18.
2. Allen, N. J. and Meyer, J.P. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 2002.49, No. 3, pp. 252-76.
3. Allen, N. J. and Meyer, J.P. "Construct validation in organizational behavior research: the case of organizational commitment", in Goffin, R.D. and Helmes, E. (Eds), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy*, Kluwer, Norwell, MA, 2010. pp. 285-314.
4. Mesut, A. *Improving Quality of Work Life: Implications for Human Resources*. The Business Review, Cambridge, 2006, Vol 6, No.1.
5. Meyer, J. P. and Herscovitch, L. "Commitment in the workplace: toward a general model", *Human Resource Management Review* 2007, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326.
6. Meyer, J. P., and Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 2005. Vol. 1, no.1, 61-89.
7. Meyer, J. P., and Allen, N.J. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. California: Sage Publications. 2003
8. Meyer, J. P., and Allen. N. J. "A three components conceptualization of organizational commitment". *Journal of Applied Psychology*. 2004. PP: 61-75.
9. Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L.; and Topolnytsky. L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2009 No.61, Pp.20-52. doi:10.1006/jvbe.2011.1842
10. Nambi H. C. Can Job-sharing Improve Quality of Work Life in South Africa? *Southern African Business Review*. 2003, Vol. 1. No. 4.
11. Normala, D. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 2010. Vol. 5, No. 10, Pp.74-82. www.ccsenet.org/ijbm
12. Hoseini, M.. "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 2007. Vol. 11 No. 4, pp. 299-326.
13. Rego, A. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 2008 .Vol. 21 Iss: 1, pp.53 – 75.
14. Zeraatkar, S. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees, *Journal of Organizational Change Management* 2008, Vol. 5, No. 10, Pp.74-82.

The Investigation of the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment

Keshavarz M^{1*}, KHademi H², ShamayianRazavi N³, Abbasspor S⁴

Abstract:

1- Corresponding Author:
PhD Student, Educational
Planning, Torbat Heydariyeh
University of Medical Sciences,
Torbat Heydariyeh, Iran.

Email: keshavarz_mohsen
@yahoo.com

Tel: +05312242038

**2- Faculty Member of Torbat
Heydariyeh University of
Medical Sciences, Torbat
Heydariyeh, Iran**

**3- Faculty Member of Torbat
Heydariyeh University of
Medical Sciences, Torbat
Heydariyeh, Iran**

**4- Faculty Member of Torbat
Heydariyeh University of
Medical Sciences, Torbat
Heydariyeh, Iran**

Background: This research was conducted to investigate the relationship between the quality of work life and organizational commitment at Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The population consisted of 329 employees who were selected randomly. To measure quality of work life and organizational commitment, Valton questionnaire and Allen & Meyer questionnaire were used, respectively.

Results: Findings revealed that there was a positive correlation between the quality of work life and organizational commitment ($r=0.56$); moreover, the quality of work life and organizational commitment in this organization was satisfactory and more than average. This study also showed that there was a positive correlation between quality of work life & affective commitment and between quality of work life & normative commitment, but there was no significant correlation between quality of life & continuance commitment ($r=0.22$).

Conclusion: Regression analysis indicated that fair compensation can predict organizational commitment more than other factors. Programs of quality of work life can increase employees' confidence and ability to solve problems which lead to promoting in job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Continuance Commitment.