

مدیریت ورزشی _ پاییز ۱۳۸۸

شماره ۲ - ص ص : ۱۸۱ - ۱۶۷

تاریخ دریافت : ۱۳ / ۰۷ / ۸۷

تاریخ تصویب : ۱۶ / ۱۰ / ۸۷

رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان

محمدسلطان حسینی^۱ _ مسعود نادریان _ رضا همایی _ زهره موسوی

استادیار دانشگاه اصفهان ، استادیار دانشگاه اصفهان، عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور، دانشجوی دکتری
روان شناسی اصفهان

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان (۲۸۵ نفر) بود. حجم نمونه پس از برآورد آماری برابر با ۱۵۲ نفر محاسبه شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش انتخاب شدند. هر این پژوهش از دو پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر (۱۹۹۰) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری آزمون ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، r مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد.

واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی، تعهد سازمانی، کارکنان تربیت بدنی، اصفهان.

مقدمه

یکی از موضوعات مهم سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند زیرا آن را لازمه توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند (۳۴). ماکال (۱۹۹۵) تعهد سازمانی را به اشکال مختلفی به عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان و شناسایی و دلبستگی به سازمان تعریف کرده است (۲۸). پورتر و همکاران (۱۹۸۴) نیز تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (۳۳).

مایر و آلن (۱۹۹۰) انواع تعهد سازمانی را در قالب سه نوع تعریف اندازه‌گیری کردند که در پژوهش حاضر نیز بر مبنای دیدگاه‌های آنان تعهد سازمانی بررسی شد. این سه بعد شامل تعهد عاطفی به معنی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف شده است. تعهد عقلانی نوعی تعهد و ناشی از غیرممکن بودن انتخاب شغل دیگر زبان‌های از دست دادن شغل در کارکنان است و در بعد سوم تعهد، تعهد هنجاری (احساس تکلیف) قرار دارد که نوعی تعهد شامل احساسات افراد به دین و وظیفه درخصوص سازمان تعریف شده است (۲۹). بنابراین وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان ممکن است نتایج سودبخشی برای سازمان داشته باشد، زیرا این متغیر تقویت‌کننده نگرش مثبت کارکنان به سازمان است (۲۸).

سازمان‌ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و با مرگ سازمان‌هاست و بی‌شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت کنند. از طرفی تغییرات گسترده در سطح جهانی، سازمان‌ها را برای رسیدن به اهداف خود هر روز با مشکلات و تغییرات متعددی مواجه ساخته است. این تغییرات موجب شده که روز به روز تحولات جدیدی درخصوص نظریه‌های مدیریت صورت گیرد، به طوری که می‌توان اذعان کرد در طول قرن بیستم صدها نظریه در زمینه مدیریت ارائه شده است. نکته قابل توجه در تمام این نظریه‌ها تأکید بر نقش با اهمیت مدیریت و نیروی انسانی کارآمد سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است و پیدایش این دیدگاه درخصوص نقش مدیریت در سازمان به بررسی و تحقیقات متعدد در زمینه عوامل مرتبط با مدیریت

رهبری سازمان انجامیده است زیرا در مدیریت مطلوب است که کارکنان احساس کنند مورد پذیرش بیشتر سازمان هستند و در کارهای آن درگیرند و از این راه احساس احترام به خود، خشنودی شغلی و همکاری کارکنان با مدیریت، بهبود می‌یابد (۱۳). از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد (۳۲). به واقع بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می‌کند (۲۳).

برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد (۱۹). از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد (۳۵).

مازلو چشم‌انداز مدینه فاضله سازمان‌ها را در کتاب یوپ سی کین این گونه توصیف می‌کند که: مدینه فاضله هنگامی میسر است که سازمان‌ها توسط کارکنان خودشکوفای، همراه با عوامل تقویت‌کننده که خودشکوفایی را در همه سطوح سازمانی توسعه دهد، اداره شوند. چشم‌انداز مازلو این بود که خودشکوفایی کارکنان، تأثیر واقعی در سازمان‌ها به طور اخص و در جامعه به طور اعم خواهد داشت. امروزه مدیریت کیفیت جامع، توانمندسازی گروه‌های کاری خودکار و کیفیت زندگی کاری ما را به سمت این نوع آموزش مدیریت و رهبری سوق می‌دهند (۳۱). از این رو کیفیت زندگی کاری در قرن حاضر در سراسر دنیا به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است (۲). کارکنان از جنبه‌های مختلفی همچون حقوق و دستمزد، فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های انسانی، امنیت از جنبه‌های مختلفی همچون حقوق و دستمزد، فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های انسانی، امنیت شغلی، قانونگرایی در کار و ... که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود، گلایه دارند. آنچه تحت تأثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر خواهد داشت، متغیر تعهد سازمانی است. آنچنان که در پژوهش‌های خارجی و داخلی همچون گینودر (۱۹۸۱)، لینکین (۱۹۹۱)، هاولو (۱۹۹۱)، جورثافت (۱۹۹۳)، آلن (۱۹۹۶)، جان سور (۲۰۰۲)، حمیدی (۱۳۸۱)، گوهری (۱۳۷۶)، رسیگاری (۱۳۷۸)، صنوبری (۱۳۷۹)، قمی‌زاده (۱۳۷۹)، جمشیدی (۱۳۷۹)، قاسمی (۱۳۷۹)، مرادیان (۱۳۸۲) و خوشبختی (۱۳۸۳) نیز

نشان داده شد که وجود هر یک از موارد مطرح در کیفیت زندگی کاری موجب بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد (۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۲۱، ۲۲، ۲۴ و ۲۷).

با تغییر سبک زندگی اجتماعی مردم و سازمان‌ها طی چند دهه اخیر، به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کاری نیز دستخوش تغییرات زیادی شده و تحت تأثیر عوامل زیادی قرار گرفته است (۱۵، ۱۷، ۲۰ و ۳۳) که ممکن است تأثیر نامطلوبی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد (۱۸). از این‌رو سنجش رابطه دو متغیر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی برای بهبود روند و افزایش بازدهی سازمان‌ها حائز اهمیت است. حال با توجه به نتایج پژوهش‌های مطرح‌شده، این سؤال مطرح است که آیا بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان نیز رابطه وجود دارد؟ به همین منظور پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان پرداخته که نتایج حاوی رابطه مثبت و معنی‌دار بین دو متغیر مذکور است.

روش تحقیق

جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان است (۲۸۵ نفر).

حجم نمونه: حجم نمونه محاسبه شده پس از مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس جامعه (۱/۷۸) براساس برآورد آماری $(n = \frac{Nt^2.s^2}{Nd^2 + t^2.s^2})$ ۱۵۲ نفر بود. در پژوهش حاضر، با توجه به ناهمگنی، تعداد افراد گروه نمونه در ادارات تربیت بدنی استان، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش استفاده شد که از مرکز استان ۶۲ نفر، اصفهان ۲۸ نفر، فلاورجان ۵ نفر، نجف‌آباد ۷ نفر، نایین ۶ نفر، شهرضا ۵ نفر، خمینی‌شهر ۶ نفر، کاشان ۸ نفر، مبارکه ۸ نفر، برخوار و میمه ۱۲ نفر و گلپایگان ۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شد. پرسشنامه مذکور دارای ۲۹ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در هشت بعد مورد سنجش قرار می‌دهد. والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرد (۳۷). همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش داد (۴). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی آزمون، پس از مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمد که ضریب مطلوبی است.

۲. پرسشنامه تعهد سازمانی

این پرسشنامه توسط می‌یر (۱۹۹۰) تهیه شده و دارای ۲۴ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است که به ترتیب نمره ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری مورد بررسی قرار می‌دهد. می‌یر پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش کرده است. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است (۶ و ۱۳). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی آزمون، پس از مطالعه مقدماتی ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ به دست آمد که ضریب مطلوبی است.

روش‌های آماری پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون گام به گام استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

در این قسمت، یافته ها براساس فرضیه های پژوهش در جدول ۱ تا ۳ ارائه شده است.

فرضیه اول پژوهش: بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی

استان اصفهان

منبع	فراوانی	t	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری و سازمانی	۱۵۲	۰/۱۸	۰/۰۲۳

براساس نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/05$ ، همبستگی مثبت و معنی داری را بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان نشان می دهد. به عبارت دیگر، هرچه کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی بهتر و مطلوب تر شود، تعهد سازمانی آنها نیز افزایش خواهد یافت.

براساس نتایج به دست آمده، بین تعهد عاطفی با پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی از کیفیت زندگی کاری کارکنان، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تعهد عقلانی با هیچ یک از حیطه های کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی داری وجود ندارد. همچنین بین تعهد هنجاری با حیطه های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی از کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی بین تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان تربیت بدنی

استان اصفهان

تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد عقلانی	تعهد هنجاری
کیفیت زندگی کاری			
پرداخت منصفانه و کافی	$r = ۰/۲۹$ $p = ۰/۰۰۱^*$	$r = ۰/۰۳۷$ $p = ۰/۰۶۵$	$r = ۰/۱۷$ $p = ۰/۰۳^*$
محیط کار ایمن و بهداشتی	$r = ۰/۱۴$ $p = ۰/۰۸$	$r = ۰/۰۰۶$ $p = ۰/۹۴$	$r = ۰/۰۱۲$ $p = ۰/۱۵$
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	$r = ۰/۰۳۱$ $p = ۰/۰۰۱^*$	$r = ۰/۰۶۱$ $p = ۰/۴۵$	$r = ۰/۲۳$ $p = ۰/۰۰۴^*$
قانون گرایی در سازمان کار	$r = ۰/۲۹$ $p = ۰/۰۰۱^*$	$r = ۰/۰۵۹$ $p = ۰/۴۷$	$r = ۰/۳۳$ $p = ۰/۰۰۱^*$
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	$r = ۰/۲۰$ $p = ۰/۰۱۵$	$r = ۰/۰۵$ $p = ۰/۵۵$	$r = ۰/۲۹$ $p = ۰/۰۰۱^*$
فضای کلی زندگی	$r = ۰/۰۰۶$ $p = ۰/۹۴$	$r = ۰/۰۲$ $p = ۰/۸۱$	$r = ۰/۱۷$ $p = ۰/۰۳۳^*$
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	$r = ۰/۱۹$ $p = ۰/۰۲^*$	$r = ۰/۱۱$ $p = ۰/۱۶$	$r = ۰/۳۶$ $p = ۰/۰۰۱^*$
توسعه قابلیت های انسانی	$r = ۰/۲۸$ $p = ۰/۰۰۱^*$	$r = ۰/۰۶۱$ $p = ۰/۴۵$	$r = ۰/۲۵$ $p = ۰/۰۰۲^*$

* معنادار در سطح $\alpha = ۰/۰۵$

فرضیه دوم پژوهش: بین کیفیت زندگی کاری با نوع تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص تأثیر کیفیت زندگی کاری بر نوع تعهد سازمانی

کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان

منبع	ضرایب غیراستاندارد	خطای معیار	ضرایب استاندارد (β)	مقدار t	ضریب تعیین	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۰/۶۸۴	۰/۳۳	۰/۲۰۳	۲/۰۹	۰/۳۹	۰/۰۴
تعهد عقلانی	۶/۲۹	۲/۲۰	۰/۰۲۵	۰/۳۱	۰/۱۱	۰/۷۵
تعهد هنجاری	۱/۰۴	۰/۴۴	۰/۲۴	۲/۳۸	۰/۳۹	۰/۲*

* معنادار در سطح $\alpha = ۰/۰۵$

بنابر نتایج حاصله، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارند و می‌توانند در معادله رگرسیونی باقی بمانند، در حالی که تعهد عقلانی تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان قرار ندارد. بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان تأثیر می‌گذارد، در حالی که بر تعهد عقلانی کارکنان تأثیری ندارد. ضریب تعیین نشان می‌دهد ۰/۳۹ از پراکندگی در نمره‌های کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری قرار داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

کار و اشتغال از جمله موارد مهم زندگی انسان محسوب می‌شود که در صورت انطباق آن با شرایط و علاقه وی، آثار مطلوبی برای فرد و جامعه به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر، با بهبود کیفیت زندگی، کار و به دنبال آن تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز حاصل خواهد شد. بر همین اساس در پژوهش حاضر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بررسی شده است.

یافته‌ها در زمینه ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نشان داد، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. به عبارت دیگر، در صورتی که کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود یابد، تعهد سازمانی آنها نیز افزایش خواهد یافت. اگر کارکنان ادارات تربیت بدنی نسبت به حقوق و مزایای خود احساس عدالت و رضایت کنند، محیط کاری را ایمن و از نظر بهداشت تمیز بدانند، فرصت و شرایط لازم برای رشد و ارتقای شغلی و احساس امنیت شغلی، احساس مساوات و رعایت قانون را در سازمان، احترام به جامعه در سازمان، انطباق شغل با شرایط زندگی، احساس همبستگی و انسجام در سازمان و شغل خود را موجب بروز رشد قابلیت‌های فردی خود بدانند، موجب می‌شود تعهد سازمانی آنها افزایش یابد و آنها با میل و علاقه بیشتری به کار خود ادامه دهند و به این ترتیب آثار مطلوب‌تری را برای سازمان و جامعه خود داشته باشند. آنچنان که در پژوهش‌های خارجی و داخلی همچون گینودو (۱۹۸۱)، لینکین (۱۹۹۱)، هاولو (۱۹۹۱)، جورتافت (۱۹۹۳)، آلن (۱۹۹۶)، جان سورد (۲۰۰۳)، حمیدی (۱۳۸۱)، گوهری (۱۳۷۶)، رستگاری (۱۳۷۸)، صنوبری (۱۳۷۹)، قمی‌زاده (۱۳۷۹)، جمشیدی (۱۳۷۹)، قاسمی (۱۳۷۹)، مرادیان (۱۳۸۲) و خوشبختی (۱۳۸۳) نیز نشان داده شد که وجود هر یک از موارد مطرح در کیفیت زندگی کاری موجب بهبود عملکرد و به دنبال آن تعهد سازمانی بیشتر در کارکنان خواهد شد (۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۲۲، ۲۴، ۲۵ و ۲۷).

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های مذکور همسوست، بر همین اساس می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، رشد و ارتقای فرصت برای بروز قابلیت‌های خود را داشته باشند، آنگاه می‌توان شاهد افزایش تعهد سازمانی و به دنبال آن رشد و پویایی سازمان بود.

یافته‌ها در زمینه رابطه هریک از ابعاد کیفیت زندگی کاری با انواع تعهد سازمانی نشان می‌دهد بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با بیشتر ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد در حالی که بین تعهد عقلانی و هیچ‌کدام از ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، تعهد عاطفی که به احساس، علاقه، تمایل و بروز هیجانات فرد مربوط است در صورتی افزایش می‌یابد که در سازمان عدالت در پرداخت، تأمین فرصت رشد و ارتقا و امنیت شغلی مداوم، قانونگرایی و مساوات‌طلبی، توجه به

نیاز اجتماع، احترام به جامعه، وحدت و همبستگی بین کارکنان و همچنین فرصت بروز قابلیت‌های فردی وجود داشته باشد. به واقع وجود موارد مذکور موجب افزایش علاقه و انگیزه بیشتر در فرد برای انجام امور سازمان و شغل می‌شود.

تعهد هنجاری که با احساس وفاداری، ماندن در شغل و سازمان و متعهد بودن به سازمان سر و کار دارد، تحت تأثیر مواردی همچون رعایت عدالت در پرداخت حقوق و مزایا، وجود شرایط و فرصت لازم برای رشد و ارتقا و امنیت شغلی، وجود مساوات و رعایت قوانین در سازمان، احترام اجتماعی در سازمان، انطباق شغل با شرایط زندگی فردی، احساس همبستگی و وحدت در بین کارکنان قرار دارد و وجود موارد مذکور در سازمان موجب وابستگی و وفاداری بیشتر فرد به سازمان می‌شود. اما در بین ابعاد تعهد سازمانی تنها تعهد عقلانی است که با هیچ‌کدام از ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه ندارد. این یافته ممکن است تحت تأثیر این موضوع باشد که فرد با فرصت‌های شغلی محدودی در جامعه مواجه است و در صورت ترک شغل، دیگر نمی‌تواند مایحتاج زندگی خود را فراهم کند و بیکار خواهد ماند، از این‌رو مجبور است در شغل خود باقی بماند. به عبارت دیگر، شاید در ادارات تربیت بدنی، شرایط کیفیت زندگی کاری چندان مطلوب نباشد اما فرد به علت کمبود فرصت‌های شغلی در جامعه، مجبور به ادامه کار است. ورمی (۲۰۰۱) و ریچارد (۲۰۰۷) در تحقیقات خود نشان دادند تعهد هنجاری از بالاترین ابعاد تعهد در بین کارکنان است، زیرا آنها شرایط مناسب و عدالت سازمانی و شغلی و همچنین فرصت‌های رشد و پویایی را در سازمان خود احساس می‌کنند و احساس وفاداری بیشتری به سازمان خود دارند، در حالی که فرصت‌های کاری دیگری در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر برای آنها وجود دارد (۳۴ و ۳۶).

یافته‌های مربوط به رابطه بین کیفیت زندگی کاری با ابعاد تعهد سازمانی نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با دو بعد تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی و تعهد هنجاری همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد در حالی که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد عقلانی همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد. به عبارت دیگر، احساس علاقه، تمایل، شاد بودن در شغل، تعلق، وابستگی به شغل و احساس رضایت از موقعیت شغلی تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری قرار دارد و اگر این کیفیت در سطح سازمان‌ها و ادارات افزایش یابد، کارکنان تعهد عاطفی و هنجاری بیشتری به سازمان خواهند یافت. جان سورد (۲۰۰۲) و لورسون و مک لود (۲۰۰) نیز در تحقیقات

خود نشان دادند چنانچه کیفیت زندگی کاری کارکنان افزایش یابد، احساس تمایل و علاقه و وابستگی آنها به سازمان نیز افزایش خواهد یافت (۲۵ و ۲۸). همچنین در تحقیقات داخلی همچون گوهری (۱۳۷۶)، رستگاری (۱۳۷۸)، صنوبری (۱۳۷۹)، قمی‌زاده (۱۳۷۹)، جمشیدی (۱۳۷۹)، قاسمی (۱۳۷۹) و مرادیان (۱۳۸۲) نیز این موضوع نشان داده شد (۱، ۵، ۷، ۸، ۱۰ و ۱۲). بنابراین یافته‌های حاصله در پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های مذکور همسوست که نشان‌دهنده تأثیر عمیق و مهم کیفیت زندگی کاری بر تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان است. جوئن (۱۹۹۲) در این زمینه معتقد است احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی فرد بسیار مؤثر است و به این علت فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می‌دهد و بر همین اساس، عملکرد بهتر و مطلوب‌تری را از خود نشان می‌دهد زیرا عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی خواهد بود و موفقیت سازمان برای او همانند موفقیت در زندگی خصوصی محسوب می‌شود (۱۶). به همین سبب داشتن کارکنانی که از شغل خود احساس شادی و خوشبختی کنند موضوع مهمی است که سازمان‌ها باید بیشتر به آن توجه کنند و سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند.

منابع و مآخذ

۱. جمشیدی، عالیہ. (۱۳۷۹). "بررسی کیفیت زندگی کاری (QWL) کارکنان مرکز توانبخشی روزانه دولتی بهزیستی استان تهران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۲. حمیدی، مهرزاد. کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور"، نشریه حرکت، شماره ۱۵
۳. خوشبختی، جعفر. (۱۳۸۳). "طراحی و تبیین مدل سه‌بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور"، رساله دکتری تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۴. رحیمی، رضا. (۱۳۸۵). "بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

۵. رستگاری، حسینعلی. (۱۳۷۸). "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشت و درمان شهرستان نجف‌آباد"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. سلطان حسینی، محمد. امیرتاش، علی. مظفری، محمد. (۱۳۸۴). "توصیف و مقایسه سبک‌های رهبری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی". نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۶، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۷. صنوبری، فرهاد. (۱۳۷۹). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شرکت فروشگاه‌های زنجیره‌ای رفاه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. قاسمی، محمد. (۱۳۷۹). "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۹. قمی‌زاده، رضا. (۱۳۷۹). "بررسی رابطه شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد نیروی انسانی در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۰. گوهری، سیدسعید. (۱۳۷۶). "کیفیت زندگی کاری و اثر آن بر عملکرد کارکنان واحدهای تولیدی"، صنعت خودرو، سال ۱، شماره ۱.
۱۱. محبعلی، داوود. (۱۳۷۳). "زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری". فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۱۳ و ۱۴.
۱۲. مرادیان، زهره. (۱۳۸۲). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در ستاد راه و ترابری"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۳. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۷۸). "مدیریت رفتار سازمانی". ترجمه قاسم کبیری، تهران، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۴. همایی، رضا. (۱۳۸۲). "بررسی میزان تعهد و تعلق سازمانی معلمان استان اصفهان"، گزارش پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان.

15. Allen.G.J. (1996). "On developing a General Index of work commitment". *Journal of Vocational Behavior*.
16. Anonymous, D. (2007). "Quality or work life task force looks to integrate home and work". *Vanderbilt University medical Cen-ter, House Organ*.
17. Choen. A. (1992). "Antecedents of organizational commitment across occupational groups". *Ameta-umalysis. Journal of organizational Behavior*. r. 13; PP:539-558.
18. Coyle.D., Edwards, D., Hannigna, B., Fothergill. A., & Burnard, P., (2008). "A systematic review of stress among mental health social workers' ". *International Social Work*, 48, PP:201-211.
19. Dockel, A.(2003). "The effects of retention factors on organizational commitment : an investigation of high technology employees". *University of Pretoria*.
20. Flippo, E.B., (1987). "Personal Management", sixth edition McGraw. Hill International Edition, P:412.
21. Forsyth, S.A. (2005). "Quality of faculty work life initiative staff and administration". *ITHACA College*.
22. Ginnodo. N.E.(1981). "Measurement and Evaluation in teaching". New York . Mc Millan.
23. Havlo, D.E. (1991). "An experiential approach to organizational development" third edition, Prentice-Hall international Editions.
24. Huxley, P., Evans, S., Gately, C.,Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendall, T., Medina, J., & Katona, C. (2007). "Stress and pressure in mental health social work : The worker Speaks". *British Journal of Social work*, 35, PP:1063-1079.
25. Jortaft, A. (1993). " Depression, creativity and mental health, performance psychology in the schools". *Journal of Vocational Psychology*. Vol. 12, PP:304-309.

-
26. Johnsrud, P.K. (2002). "Faculty members morale and their intention to leave". *Journal of*, Vol. 10, 9. P: 136.
27. Johnsrud, L.K. & Surla, J.M. (2002). "Quality of Faculty work life". *The University of Hawaii*.
28. Lincoln, H. (1991). "Teaching is decision-Making". New York : New York Shep.
29. Maccaul, R. (1995). *Quality "Assurance for University teaching : Issues and approaches"*, in Ellis , R. (Ed). *Quality Assurance for university teaching* . Bristol : Open University Press.
30. Meyer, J.P. & Allen. N.J. (1987). "Athree components conceptualization of organizational commitment". *Journal of Applied Psychology*. PP:61-75.
31. Meyer. J. P. (1990). "Management of organizational Behaviour", Third Edition, Pitman Publishing.
32. Payne, R.L. (2000). "Eupschian Management and Mellinnium", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, Number 3, PP: 219-226.
33. Pollock, s. (1993). "Doing organizational Effectiveness Effectively". *Journal of Quality & Participation*, PP:36-42.
34. Porter.L. W & Mowday , R.T. & Steers. R.M. (1984). "Employee organizational linlage, the psychology of commitment , Absenteeism and Turnarer", New York, Academic Press.
35. Richard, B. (2007). "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers be work related rewards", *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1), PP:1-14.
36. Shareef, R. (1990). "Qwl programs facilitae chang", *Personal Journal* , Vol. 69, PP:58-61.
37. Virme, G. (2001). "Human behaviour ; improving performance at work". New York : Perntice-Hell, inc.

-
38. Walton, R.E. (1973). "Quality of worklife: what is it? " *Sloan management review*, Fall.