

کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه

مهوش لطفی*

تاریخ دریافت: ۹۳/۹/۱۵

رضا نوروززاده**

تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲

آناهیتا ابراهیمی***

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس بود. این پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای و به روش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۷۰ نفر از کارکنان بخش آموزش و پژوهش دانشگاه بود که بر اساس جدول مورگان ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی معناداری برای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه می‌نماید. بر این اساس دانشگاه با سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، می‌تواند تعهد سازمانی آنان را افزایش دهد.

کلیدواژگان: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، کارکنان، دانشگاه تربیت مدرس.

M7_Lotfi@yahoo.com

Norozzadehreza@yahoo.com

Ebrahimi_i2@yahoo.com

* کارشناس مسئول مرکز نظارت و ارزیابی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

** استادیار پژوهشی مرکز نظارت و ارزیابی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

*** کارشناس بخش آموزش دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.

نویسنده مسئول: آناهیتا ابراهیمی

مقدمه

موفقیت در هر سازمانی بستگی به این دارد که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند؛ از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است (سید جوادین، ۱۳۸۴). امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری تبدیل شده است. در سازمان‌های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیش‌تر مشهود است؛ چراکه دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه را بر عهده دارند، و کارکنان دانشگاه از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند. با نگاهی دقیق‌تر معلوم می‌شود که اثربخشی دانشگاه‌ها تا حد زیادی به کارکنان خوب و با کیفیت بستگی دارد؛ لذا توجه به ویژگی‌های محیط کار آن‌ها اهمیت خاصی دارد.

کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسایل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی رواج یافته، و در سال‌های اخیر توجه زیادی به آن‌ها معطوف شده و راجع به آن مطالعات و پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه‌پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه‌های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده‌اند (علامه، ۱۳۷۸). به عقیده برخی از متخصصین، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری، تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره‌ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار مربوط می‌شود و در بین افراد و سازمان‌ها تلقی متفاوتی از آن وجود دارد، و نتایج متفاوتی را نیز به بار می‌آورد. طبق مطالعات محب علی (۱۳۷۳) اگر فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته است، نیروی بیش‌تری برای انجام کارش صرف می‌کند. هم‌چنین تحقیقات نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر پاسخ‌های رفتاری فرد، از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و

کوشش شغلی، عملکرد شغلی، ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود بر جا می‌گذارد (داودی، ۱۳۷۷).

از سوی دیگر، تعهد سازمانی نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است. اخیراً نگرش تعهد سازمانی، عمومیت بیش‌تری پیدا کرده و در آثار پژوهشی جایگاهی را به خود اختصاص داده، و برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است (مقیم، ۱۳۸۰). تعهد سازمانی وفاداری نسبت به سازمان تعریف می‌شود. تعهد سازمانی، مفهومی است که از میزان کسب هویت و نحوه ارتباط افراد با سازمان‌های‌شان حاصل می‌شود.

در خصوص اهمیت تعهد سازمانی *لوتانز* اظهار می‌دارد که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل محسوب شده است (اسماعیلی، ۱۳۷۸). تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایج مختلفی به دنبال دارد و با تعهد سازمانی بالاتر، می‌توان کارایی و اثربخشی بالاتری را برای سازمان انتظار داشت (مقیم، ۱۳۸۰).

به منظور مطلوب نمودن کار، باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آن‌ها به عنوان پیش شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد. اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد، و هم‌چنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است. وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در سازمان‌ها می‌باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، باعث بوجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آن‌ها را به سمت کار و تلاش بیش‌تر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد (میر سپاسی، ۱۳۸۴).

کیفیت زندگی کاری، ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر دربرگیرنده مفاهیمی از قبیل امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت‌های ارتقا و آموزش، مشارکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد. اگرچه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روان‌شناسان و دانش‌آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده‌آل است. در یک تعریف

کلی کیفیت زندگی کاری، به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی، ۱۳۸۴). شواهد نشان می‌دهد که کارمند خوشحال بهره‌وری بیش‌تری دارد. کارمند خوشحال فردی از خود گذشته، صادق و باوفاست. هم‌چنین تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی در پاسخ‌های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (سرقی و همکاران، ۲۰۰۱).

از سوی دیگر دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه‌اند، و کارکنان از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند و نقشی اساسی در فعالیت‌های مختلف دانشگاه بر عهده دارند. فعالیت‌های دانشگاه‌ها به صورت متمرکز است و بودجه آن‌ها عمدتاً به پرسنل و کارکنان و اعضای هیأت علمی آن‌ها اختصاص داده می‌شود. با نگاهی دقیق‌تر مشخص می‌شود که اثربخشی دانشگاه‌ها تا حد زیادی به کارکنان خوب و باکیفیت بستگی دارد؛ لذا توجه به ویژگی‌های محیط کار آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است.

تعهد سازمانی به عنوان وفاداری نسبت به سازمان تعریف می‌شود. موضوع تعهد سازمانی طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است؛ زیرا تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنان متعهد به سازمان، بهره‌وری بالاتری دارند؛ تمایل به ماندگاری آن‌ها بیش‌تر است؛ کم‌تر غیبت می‌کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف بیش‌تری از خود نشان می‌دهند. از طرف دیگر، تعهد سازمانی پدیده‌ای پیچیده و دارای منابع تغییر متعدد است و از جامعه‌ای به جامعه دیگر دارای سطوح متفاوتی است. کیفیت مطلوب زندگی کاری باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه می‌شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بخش عمده‌ای از کیفیت زندگی کاری است (میر سپاسی، ۱۳۸۴). از طرف دیگر رضایت‌مندی شغلی و انگیزه شغلی از عوامل مؤثر تعهد سازمانی به حساب می‌آیند و با هم ارتباط معناداری دارند.

به نظر می‌رسد که کیفیت زندگی کاری کارکنان در دانشگاه‌ها سطوح متفاوتی دارد که این خود عاملی برای بروز سطوح مختلفی از رضایت، تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی کارکنان است.

سؤالی که مطرح می‌شود این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه تربیت مدرس چگونه است؟ ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه به چه صورت است؟ آیا بین کارکنان مرد و زن از لحاظ کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط همبستگی یا روابط علی وجود دارد؟ از سوی دیگر وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در دانشگاه نامشخص است. همچنین اختلاف بین کارکنان مرد و زن درباره کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نامشخص است. بر این اساس این پژوهش در صدد است به این سؤال اساسی پاسخ دهد که کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه چگونه است؟

مبانی نظری

تعاریف و مفهوم کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا در طی دهه پنجاه (۱۹۵۹-۱۹۵۰) ابداع شد و بر اساس تحقیقات /ریک تریست و همکارانش در دانشکده تاوستاک در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت. پژوهش‌های یادشده هم بعد فنی و هم بعد انسانی سازمان‌ها را بررسی و چگونگی روابط بین آن‌ها را ارزیابی کرد و باعث بوجود آمدن سیستم‌های تکنیکی - اجتماعی (سوسیوتکنیکال) مربوط به طراحی شغلی شد؛ که امروزه در آمریکا بیش‌ترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می‌دهد.

کیفیت زندگی کاری طی دهه شصت به ایالات متحده آمریکا رسید که بر عکس اروپا، نوع کیفیت زندگی کاری پیچیده‌تری داشته و به جای روش واحد از شیوه‌ها و نگرش‌های متنوعی استفاده می‌شده است. هدف عمده در این گونه فعالیت‌ها، توسعه انگیزش کارکنان از طریق ارائه مشاغل چالش‌برانگیز بود. به تدریج اقدامات کیفیت زندگی کاری فراتر از مشاغل انفرادی رفت و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار

مؤثر بر رضایت‌مندی و بهره‌وری کارکنان از قبیل سیستم پادش‌دهی (نحوه پرداخت حقوق و دستمزد)، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار را نیز در بر گرفت.

چنین توجه گسترده‌ای، به حوزه وسیع‌تری در مقایسه با عامل محدود غنی‌سازی شغلی در مراحل اولیه کیفیت زندگی کاری منتج شد و توجه صرف به تک تک کارکنان را به گروه‌های کاری در زمینه وسیع‌تری معطوف کرد. از طرف دیگر چنین توسعه‌ای در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، بعد کارایی سازمان را نیز به آنچه قبلاً بعد اساسی از ابعاد روابط انسانی به شمار می‌رفت اضافه کرد (سلمانی، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری مفهوم وسیعی است و دیدگاه‌های مختلفی در مورد آن وجود دارد؛ بنابراین تعریف یک‌وجهی آن مشکل است (سید جوادین و سخدری، ۱۳۸۴). به نقل از جزئی کیفیت زندگی کاری را «به داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه ایجاد فضای کار چالشی و مشارکتی افناع‌کننده» تعریف کرده‌اند.

از دیدگاه *انوری و خداوند* (۱۳۸۳) کیفیت زندگی کاری به درجه رضایت‌مندی کارکنان از رفع نیازهای آن‌ها توسط سازمان مربوط می‌شود. به عقیده *اولسون* کیفیت زندگی کاری یعنی «انسانی‌تر کردن محیط کار، دموکراسی در مراحل و فرایندهای کار، به حداکثر رساندن انگیزه، افزایش رضایت، توسعه و بهبود شغل، ایجاد معنی در محیط کار، انعطاف‌پذیری، تعادل کار و زندگی». *رابینز* کیفیت زندگی کاری را فرایندی می‌داند که سازمان از طریق آن با توسعه مکانیزم‌هایی که مشارکت کامل کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های شغلی آنان ممکن می‌سازد، به نیازهای کارکنان خود پاسخ می‌دهد.

کاراین کیفیت زندگی کاری را تعامل پیچیده اجزای سیستم کار با وظایف، فاکتورها و عوامل سازمانی، محیط، ابزارها و تکنولوژی تعریف می‌کند. *لئو* و *بروس* کیفیت زندگی کاری را استراتژی‌های محیط کار تعریف می‌کنند، که باعث افزایش و حفظ رضایت شغلی کارکنان می‌شود، و هدف‌اش بهبود شرایط کاری برای کارکنان و اثربخشی سازمان و فرد می‌باشد. کیفیت زندگی کاری عبارت است از فراهم نمودن فرصت‌های سازمان‌یافته برای افراد (مدیران، سرپرستان و کارکنان عملیاتی) در محیط کار به منظور

درگیر شدن در فرایند متقابل جدید مشکل‌گشایی به سوی روش بهتر کاری و سازمان کاری مؤثرتر؛ فرایندی که منافع حاصل از آن به طور مساوی و به بهترین وجه هم عاید کارکنان و هم نصیب کارفرمایان خواهد شد.

کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد:

۱- تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در سازمان. مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل.

۲- تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری، عبارت است از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم، و کیفیت زندگی کاری (شغلی و سازمانی) به طور اخص (میرسپاسی، ۱۳۸۴).

در تعریفی کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است.

اهمیت ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری

محب‌علی (۱۳۷۳) می‌گوید که اگر فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به فرد نیروی بیش‌تری در جهت انجام کارش می‌بخشد. نتیجه طبیعی این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جوّ فعال در داخل گروه و سازمان است؛ و منجر به افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می‌شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیش‌تر برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب‌تر می‌شود.

تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی روی پاسخ‌های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد. در جمع‌بندی دست کم سازمان‌ها به چهار دلیل زیر بایستی به کیفیت زندگی کاری اهمیت دهند:

۱- کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگ سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد؛ به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالیدگی آن‌ها متعهد باشند.

۲- کیفیت زندگی کاری به عنوان هدفی که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در همه سطوح سازمانی فراهم می‌کند.

۳- کیفیت زندگی کاری به عنوان فرایندی که موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال افراد سازمان فراهم می‌آورد.

۴- کیفیت زندگی کاری پدیده‌ای است که امروز از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است.

صاحب‌نظران مختلف به تبیین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از زوایای گوناگون پرداخته‌اند، ولی با وجود تفاوت و تنوع برداشت‌ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که بعضی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک‌اند. از جمله شاخص‌های مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می‌شود عبارت‌اند از حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل که مسلماً این عوامل بخشی از کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند.

علامه (۱۳۷۸) در رساله خود، به نقل از مورتون کیفیت زندگی کاری را به شش قسمت عمده تقسیم‌بندی کرده است که این موارد به اختصار عبارت‌اند از:

۱- حقوق و مزایا: باید بر اساس میزان دقت، توانایی و کوشش افراد سازمان به آنان تعلق گیرد. چنانچه حقوق و مزایای تعلق گرفته ناکافی باشد، ممکن است افراد به سازمان‌های دیگری روی آورند.

۲- جدول زمانی کار: عوامل متعددی در این طبقه جای می‌گیرد از قبیل کار تمام‌وقت، کار پاره‌وقت، چهار روز کار در هفته، زمان کاری شناور، اوقات فراغت بین کار، مرخصی و تعطیلات. این عوامل در سال‌های اخیر اهمیت ویژه‌ای یافته‌اند.

۳- ماهیت شغل: منظور فعالیت روزانه است، چنانچه ساختار شغل متناسب با توانایی‌ها و استعداد فرد باشد در آن صورت احساس رضایت به وی دست می‌دهد.

۴- جنبه‌های فیزیکی شغل: مخاطرات ایمنی، سر و صدا در محیط کار در این دسته جای می‌گیرند.

۵- جنبه‌های نمادی شده داخل و خارج شغل: عوامل داخلی، شامل امنیت شغلی، امکانات رفاهی، رستوران، بهداشت محیط کار می‌باشند و عوامل خارجی، فرصت‌های تحصیلی، موانع شغلی برای رشد و پیشرفت، شرایط بازار کار و محدودیت‌های نژادی، جنس و سن را در بر می‌گیرند.

۶- عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی کاری: مسائلی از قبیل ارتقای سطح زندگی، هزینه‌های بالای مسکن، مشاجرات خانوادگی، آلودگی هوا، نزدیکی به مراکز فروش کالا، وجود وسایل حمل و نقل خوب و دیگر امکانات رفاهی در این طبقه جای می‌گیرند.

گودرزی (۱۳۸۵) عوامل کیفیت مطلوب زندگی کاری را پرداخت حقوق مناسب و عادلانه برای انجام گرفتن خوب کار، وضعیت کاری سالم و ایمن، امکان استفاده از مهارت‌های جدید، ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان، حفظ حقوق فردی، تعادل در تقسیم کار و بیکاری، ایجاد تعهد کاری و سازمانی معرفی می‌کند.

ریچارد والتون در مقاله‌ای که در کنفرانس کیفیت زندگی کاری ایراد نمود یکی از بهترین توضیحات را در مورد یک کیفیت زندگی کاری آرمانی ارائه کرد. والتون در چهارچوبی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری آن را به هشت عامل تقسیم می‌کند. عوامل هشت‌گانه مدل والتون به شرح زیر می‌باشند:

۱- پرداخت منصفانه و کافی: منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد. پاداش‌های تعلق گرفته به کارکنان در کار نیز بایستی بالاتر از حداقل استاندارد زندگی باشد.

۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. هم‌چنین محیط کار بایستی اثرات آلودگی را که می‌تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای گذارد کاهش دهد.

۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در آمد و اشتغال می‌باشد.

۴- قانون‌گرایی در سازمان کار: منظور فراهم بودن زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذبودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است. لذا بایستی رویه‌های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان می‌باشد، در محیط کار وجود داشته باشد.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. این مؤلفه اقداماتی را که در جهت افزایش درک کارکنان نسبت به مقاصد و اهداف سازمان و اهمیت مشارکت آنان در تحقق آن اهداف انجام می‌گیرد نیز شامل می‌شود.

۶- فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود مربوط است. این عامل فعالیت‌های غیر کاری که افراد خارج از محیط کار درگیر آن می‌شوند و مطالعه تأثیر فعالیت‌های کاری بر روی زندگی خصوصی کارکنان را نیز در بر می‌گیرد.

۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد فضا و جو کاری را که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این را که آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند تقویت می‌کند. در این راستا هر چیزی که می‌تواند به عدم شناسایی افراد با گروه‌هایی که بدان تعلق دارند منجر شود، بایستی از صحنه کار حذف گردد. این موضوع شامل حذف ارزش‌ها، حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندشدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان معطوف می‌شود. در این راستا

مشاغل بایستی به گونه‌ای طراحی شوند که قابلیت برآورده نمودن نیاز سازمان به تولید و نیازهای افراد به خصوص نیاز به کار جالب، پر معنا و چالشی را داشته باشد. در صورت عملی شدن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود شرایط محیط کار و در کل، وجود سطح مطلوبی از کیفیت زندگی کاری می‌توان دستیابی و کسب نتایج و فواید زیادی را انتظار داشت. از نتایج مفید، سودمند و مطلوب کیفیت زندگی کاری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش بهره‌وری و اثربخشی فردی و سازمانی
- افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری و مشارکت شغلی
- جذب افراد مستعد و کاردان در سازمان
- کاهش میزان ترک خدمت و غیبت از کار
- کاهش عملکرد معکوس و وارونه
- بهبود امنیت و رضایت شغلی
- افزایش قدردانی از سرپرستان و مدیران
- کاهش میزان استرس شغلی
- افزایش بهزیستی و سلامت کارکنان و بهبود زندگی خانوادگی کارکنان
- کاهش میزان افسردگی کارکنان
- ایجاد محیط کاری سالم
- ایجاد رضایت شغلی
- کاهش میزان ترک خدمت
- ایجاد روابط کاری مؤثر
- افزایش سود و منفعت

تعهد سازمانی

مفهوم و تعاریف تعهد سازمانی

اخیراً نگرش تعهد سازمانی عمومیت بیش‌تری پیدا کرده و در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده و برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا

کرده است (مقیمی، ۱۳۸۶). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. از تعهد سازمانی تعاریف متعددی به عمل آمده است؛ شلدون تعهد سازمانی را نگرشی جهت‌دار نسبت به سازمان که فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد تعریف می‌کند (بصیر، ۱۳۸۲). در تعریف دیگری تعهد سازمانی به عنوان درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا پیوستگی به سازمانی که فرد برای آن کار می‌کند تعریف شده است و دارای اجزای زیر است:

قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل به اعمال تلاش برای سازمان، دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (مهداد، ۱۳۸۱). تعهد سازمانی، تعبیری از وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیمی، ۱۳۸۶).

اهمیت و ابعاد تعهد سازمانی

در سال‌های اخیر توجه به مفهوم تعهد سازمانی افزایش یافته است. بسیاری از متخصصین رفتار سازمانی به موضوع تعهد سازمانی ارزش و اهمیت زیادی قائل شده‌اند. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. هم‌چنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد.

کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیش‌تری در کار خود دارند؛ مدت بیش‌تری در سازمان می‌مانند و بیش‌تر کار می‌کنند. بنابراین مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف تعهد و پایبندی کارکنان را بیش‌تر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند. هم‌چنین تعهد سازمانی با انگیزش و خشنودی شغلی پیوسته است. فراتحلیل انجام‌گرفته از مطالعات تجربی نشان داد که تعهد سازمانی به طور مثبت با خشنودی شغلی و توجه، و به صورت منفی با ترک کار همبستگی دارد و تأثیر مستقیم اندکی بر عملکرد شغلی دارد (مهداد، ۱۳۸۱). در مجموع تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که می‌تواند نتایج مختلفی به دنبال داشته باشد و می‌توان با

تعهد سازمانی بالاتر، کارایی و اثربخشی بالاتری را برای سازمان انتظار داشت (مقیم، ۱۳۸۶).

بر اساس دیدگاه‌ها و مطالعات مختلف، در خصوص ابعاد تعهد سازمانی طبقه‌بندی‌های مختلفی ارائه شده است. با وجود برخی تفاوت‌ها در تقسیم‌بندی‌های ارائه شده، مشترکات زیادی نیز در بین آن‌ها دیده می‌شود. پورتر تعهد را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کند. در این دیدگاه، به تعهد به عنوان مفهومی تک بعدی که تنها متمرکز بر تعهد عاطفی است، نگریسته شده است.

پیشینه پژوهش

در مورد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با تعهد سازمانی مطالب مختلفی بیان شده و در پژوهش‌های متعددی بین کیفیت زندگی کاری، عوامل و پیامدهای آن و تعهد سازمانی و ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شده است. برای مثال هیونق، لاولر و لی گزارش کردند که ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارند. دونالدسون و همکاران‌اش در سال ۱۹۹۹ به این نتیجه رسیدند که فاکتورهای کیفیت زندگی کاری به طور معناداری پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی می‌باشند. در مطالعه‌ای که روتر و میلز بر روی پزشکان در سال ۱۹۸۲ انجام دادند؛ جوّ کاری، کیفیت زندگی کاری و ارتباط بین پزشکان رابطه نزدیکی با تعهد سازمانی را نشان داد.

هم‌چنین رابطه قوی و معناداری بین عوامل نگهدارنده شغل، حقوق مناسب و منصفانه، رفتار حمایتی مدیر، استقلال کاری، غنی‌سازی شغل، اختیار، فرصت استفاده از مهارت‌ها، گروه و تیم کاری و تعهد سازمانی مشاهده شده است (مهرداد، ۱۳۸۱). در ضمن بهبود شرایط کاری و ایجاد امنیت شغلی و داشتن احساس خشنودی و رضایت شغلی در ایجاد تعهد سازمانی مؤثر می‌باشند (بصیر، ۱۳۸۲).

علامه (۱۳۷۸) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که الگوی کیفیت زندگی کاری و التون بر اساس فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی قابل توسعه است.

حاکمیت نظام ارتباطات باز در سازمان موجب کاهش تنیدگی روانی کارکنان می‌گردد و آگاهی کارکنان از عملکرد مدیران موجب کاهش تنیدگی کارکنان می‌شود.

بصیر (سال ۱۳۸۲) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب توسط نیرویی انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین ارزش هنری و سیاسی با ریسک‌پذیری رابطه مثبت و معنادار و بین ارزش مذهبی با ریسک‌پذیری رابطه منفی معنادار وجود دارد. بین نظام ارزشی و تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه‌ای یافت نشد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنادار وجود داشت.

خوشبختی، احسانی، اسدی و کاظم‌نژاد (۱۳۸۳) در مطالعه‌ای پیرامون کیفیت زندگی کاری به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین اثربخشی مدیران و کیفیت زندگی کاری زبردستان وجود دارد؛ یعنی هرچه کیفیت زندگی کاری کارکنان بهتر شود، اثربخشی مدیران آن‌ها افزایش می‌یابد.

ناظم (۱۳۸۴) رابطه کیفیت زندگی کاری را با کارایی و اثربخشی عملکرد مورد بررسی قرار داد و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها به نتایج زیر دست یافت: بین کیفیت زندگی کاری کارکنان با کارایی و اثربخشی عملکرد آنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بین آموزش ضمن خدمت و امنیت شغلی کارکنان با کارایی و اثربخشی عملکرد آنان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری با کارایی و اثربخشی عملکرد آنان همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد.

یاوری (۱۳۸۶) به بررسی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی پرداخت. نتایج تحقیق او نشان داد که تفاوت معناداری در کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی مشاهده نشد. در مورد کیفیت زندگی کاری تنها تفاوت معناداری در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی مشاهده گردید و برای تعهد سازمانی تنها تفاوت معناداری در تعهد عقلانی و تعهد هنجاری مشاهده شد. در دانشکده‌های تربیت بدنی بین کیفیت زندگی

کاری و ابعاد آن با سن و سابقه تدریس، رابطه معناداری وجود داشت ولی در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی نتایج بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با سن و سابقه تدریس، رابطه معناداری را نشان نداد. تفاوت در کیفیت زندگی کاری بین زنان و مردان در دانشکده‌ها معنادار نبود ولی در گروه‌ها معنادار بود. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیأت علمی با تعهد عقلانی و تعهد عاطفی در دانشکده‌ها و گروه‌ها رابطه معناداری وجود داشت. تفاوت در تعهد سازمانی بین زنان و مردان در دانشکده‌ها و گروه‌ها معنادار نبود. بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه‌های معناداری وجود دارد. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی بیش‌تر از دانشکده‌ها بود، ولی بررسی‌های همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی اختلاف معناداری را نشان نداد.

روزمیلر (۱۹۹۲) در تحقیق خود راجع به کیفیت زندگی کاری معلمان گزارش کرد که مدیران فعال در زمینه مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن‌ها و معتقد به همکاری و تعامل شغلی، بهره‌گیری از دانش و مهارت و ایجاد محیط مطلوب یادگیری و یاددهی بر روی معلمان نفوذ مثبت و مناسب داشتند.

جانسون (۱۹۹۹) به مطالعه کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی پرداخت و گزارش نمود که از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری، مدیران می‌توانند رضایت کارکنان را از محیط کار فراهم آورند.

معین (۲۰۰۰) دریافت که ویژگی‌های محیط کاری به طور متفاوتی روی کیفیت زندگی کاری مردان و زنان تأثیر می‌گذارد. استقلال در کار به طور مثبتی با سازگاری و مهارت برای مردان در ارتباط است ولی با حجم کار آن‌ها رابطه منفی دارد. داشتن حجم کار کم‌تر برای زنان دارای اهمیت بیش‌تر بود. داشتن شیفت کاری چرخشی به همراه حجم کار زیاد برای مردان نامطلوب‌تر بود و کیفیت زندگی کاری آن‌ها را مورد تهدید قرار می‌داد.

سوینیارد و همکارانش (۲۰۰۰) میزان حقوق و مزایا، میزان تشویق و تعهد سازمانی کارمندان بخش‌های خرده‌فروشی را در مقایسه با بخش‌های عمده‌فروشی و زنجیره‌ای و

مدیران فروش، پایین تر گزارش کردند. هم‌چنین در کل سطح کیفیت زندگی کاری کارمندان پایین بود.

گالی (۲۰۰۱) در تحقیقی کیفیت زندگی کاری در کشورهای اسکاندیناوی را چنین گزارش می‌کند: کشورهای اروپایی کیفیت زندگی کاری متفاوتی دارند. نتایج نشان داد که کارمندان از نظر جنسیت دارای کیفیت زندگی کاری متفاوتی بودند و کیفیت زندگی کاری مردان بهتر از زنان بود.

نارنگری و تانگسری (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکتی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج مشخص کرد که در کل میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت در حد متوسطی است. ویژگی‌های فردی، جنسیت، سن، میزان تحصیلات، پست و مقام، حقوق و مزایا باعث بروز تفاوت در میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی شده بودند. بین همه عوامل کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت مشاهده شد.

مورین (۲۰۰۳) طی مطالعه شرکت‌های آمریکایی دریافت که شرکت‌هایی که دارای کیفیت زندگی کاری بالاتری هستند، میزان سود و توسعه آن‌ها افزایش یافته است و هم‌چنین می‌توانند افراد مستعد و کاردانی را به استخدام درآورند. در ضمن کسب کیفیت زندگی کاری و اجرای اهداف آن باعث بهبود شرایط کار و افزایش مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری شد.

پریجت در مطالعه خود تحت عنوان «عملکرد و کیفیت زندگی کاری» در سال ۲۰۰۳ بیان کرد که به جای جداسازی تصمیم‌گیری از اصل کار، بایستی تصمیم‌گیری جزئی از کار باشد. هم‌چنین کارکنان باید اختیار بیشتری برای انجام دادن کارشان داشته باشند. رکوئینا (۲۰۰۳) به مطالعه تأثیر همکاری‌های اجتماعی بر رضایت شغلی و زندگی کاری پرداخت و به این نتایج رسید: همکاری‌های اجتماعی در محیط کار بیانگر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری می‌باشند. اعتماد، روابط اجتماعی شغلی، تعهد به شرکت یا سازمان، ارتباطات و امکان نفوذ، عواملی هستند که سهم زیادی را در کل متغیرهای رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری به خود اختصاص می‌دهند. ارتباط قوی و قابل

ملاحظه‌ای بین عوامل همکاری اجتماعی و سطوح رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری مشاهده شد.

/شرفی(۱۳۷۴) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغالسنگ البرز شرقی به این نتایج رسید: بین رضایت شغل، عوامل نگهدارنده شغلی، عوامل محیطی و تعهد سازمانی مدیران و کارکنان رابطه‌ای مثبت وجود دارد. همچنین رضایت از درآمد و امنیت شغلی با تعهد سازمانی همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد.

حافظی(سال ۱۳۷۶) در پژوهشی رابطه بین جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز را بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد که بین جهت‌گیری‌های ارزشی اقتصادی و اجتماعی و تعهد سازمانی مدیران همبستگی وجود داشت، و این جهت‌گیری ارزشی حدود ۱۲ درصد از تغییرات تعهد سازمانی مدیران را تبیین کرد. همبستگی جهت‌گیری ارزشی اقتصادی و تعهد سازمانی معکوس و جهت‌گیری ارزشی اجتماعی و تعهد سازمانی مستقیم بود.

رضایی(۱۳۷۹) در پژوهشی به مطالعه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت پرداخت، و به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت همبستگی وجود دارد.

حمیدی و کشتی‌دار(۱۳۸۱) در بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور گزارش کردند که ارتباط تعهد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی با مشخصات فردی آن‌ها متفاوت بود، یعنی ارتباط سن و جنسیت با تعهد سازمانی معنادار نبود و ارتباط ضعیف بدست‌آمده معکوس بود. رابطه بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی معنی‌دار بود؛ به طوری که با بالا رفتن سابقه خدمت کارکنان از میزان تعهد آن‌ها کاسته شده است. ارتباط معنی‌داری بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی جامعه تحت بررسی مشاهده نشد.

همایی در سال ۱۳۸۱ میزان تعلق و تعهد سازمانی معلمان استان اصفهان را بررسی کرد. ۴۱۰ معلم (۱۸۰ نفر ابتدایی، ۱۳۰ نفر راهنمایی، ۱۰۰ نفر متوسطه) انتخاب شدند.

معلمان بر حسب ویژگی‌های دموگرافیک در میزان تعلق و تعهد سازمانی به جز بر اساس جنسیت تفاوتی با هم نداشتند. همبستگی بین تعلق و تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. در میزان تعلق و تعهد سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و سطح تعلق و تعهد سازمانی زنان بالاتر از مردان بود.

کوزه‌چیان، زارعی و طالب‌پور (۱۳۸۲) در بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیان کردند که میزان تعهد سازمانی مدیران بالاتر از میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی است. میزان رضایت‌مندی شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی هر دو در سطح بالایی قرار دارد. بین تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی مدیران و معلمان ارتباط منفی مشاهده می‌شود.

در مطالعه میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی (۱۳۸۳) مشخص شد که تعهد سازمانی و ابعاد آن در کارکنان پتروشیمی بالاتر از حد متوسط بوده است. در بین شرکت‌های مختلف پتروشیمی کشور در میزان تعهد سازمانی تفاوت مشاهده می‌شود. رضایت‌مندی کارکنان بالاتر از حد متوسط است. هم‌چنین مشخص شد که تحصیلات، رضایت‌مندی، نگرش نسبت به کار، احساس مسئولیت، انگیزه شغلی، احساس عدالت سازمانی و درک حمایت سازمانی به ترتیب بیش‌ترین تأثیر را بر تعهد عاطفی کارکنان دارند.

حمیدی و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی ارتباط بین تعهد سازمانی کارشناسان و اثربخشی سازمانی معاونت تربیت بدنی و تندرستی وزارت آموزش و پرورش را بررسی کردند. بین تعهد سازمانی کارشناسان و اثربخشی سازمانی ارتباط معنی‌داری مشاهده شد. بین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر کارشناسان و اثربخشی سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت. ضمناً محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معنی‌داری را بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی اعم از تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر کارشناسان نشان داد.

صباغیان‌راد، تندنویس، مظفری و زارعی (۱۳۸۵) ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی را بررسی کردند. در پژوهش مشاهده شد که

هر دو گروه مدرسان هیأت علمی و مدرسان حق التدریسی از تعهد سازمانی نسبتاً بالایی برخوردارند. افرادی که تعهد کمتری به سازمان و شغل خود داشتند، تمایل به غیبت در کار و ترک شغل در آن‌ها بیش‌تر بود. هم‌چنین مشخص شد که با افزایش تعهد عاطفی، تحلیل رفتگی نیز افزایش می‌یابد.

بارینگر و استورمن (۱۹۹۸) تأثیر سازماندهی متغیر کاری بر تعهد سازمانی کارکنان قراردادی را مطالعه کردند. نتایج بین تعهد به مؤسسه کاریابی و رضایت از میزان پرداخت و میزان درک حمایت سازمانی از سوی دفتر کاریابی، همبستگی مثبت را نشان داد. تعهد به سازمانی که در آن کار می‌کنند همبستگی مثبتی با میزان درک حمایت از سوی سازمان، ارتباط با همکاران و رضایت شغلی داشت. عملکرد و تعهد، رابطه و همبستگی معکوس و منفی با نوع کار و شغل به صورت قراردادی (پروژه‌ای) داشت. کارکنان قراردادی نسبت به مؤسسه کاریابی و سازمانی که در آن کار می‌کردند تعهد بالایی داشتند.

چلپ (۲۰۰۱) تعهد سازمانی معلمان را در مدارس متوسطه عمومی دولتی مورد بررسی قرار داد. ۸۴ درصد از معلمان بیان کردند که تلاش زیادی به خاطر مدرسه انجام می‌دهند. میزان تعهد معلمان نسبت به کارهای تدریس بالا بود و آن‌ها از کار تدریس راضی بودند. داشتن روابط مناسب و مطلوب با همکاران، عامل انگیزشی مهمی برای مشارکت و فعالیت در فرایند شغلی از سوی معلمان بیان گردید. همبستگی مثبتی بین تعهد به تدریس و تعهد به مدرسه، تعهد به شغل معلمی و تعهد به تدریس، تعهد به گروه کاری و تعهد به مدرسه مشاهده شد.

هاوکینز (۲۰۰۲) به منظور بررسی اهمیت سن، جنسیت، پست سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، میزان انصاف درک شده، تأثیر میزان استقلال درک شده بر تعهد عاطفی مدیران مدارس متوسطه آمریکا، تعداد ۳۹۶ مدیر (۱۳۲ زن و ۲۶۴ مرد) را مورد مطالعه قرار داد. نتایج نشان داد که ۵۸ درصد تفاوت‌ها در تعهد عاطفی مدیران تحت تأثیر انصاف، پست سازمانی، حمایت سازمانی و سن مدیران بود و از آن‌ها میزان انصاف درک شده بیش‌ترین تأثیر و سن کم‌ترین تأثیر را داشت.

دوکل تأثیر عوامل نگهدارنده شغل شامل فرصت‌های آماده‌سازی و توسعه، رفتار مدیر، فرصت شغلی، تنوع مهارت، کیفیت زندگی کاری، استقلال کاری، چالش کاری و حقوق پایه بر تعهد سازمانی را مطالعه کرد و نتایج زیر را به دست آورد: بر اساس نتایج، رابطه قوی و معنی‌داری بین عوامل نگهدارنده شغل و تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن وجود دارد. بین حقوق مناسب و منصفانه و بعد عاطفی تعهد سازمانی و انگیزه باقی‌ماندن در کار رابطه مثبت وجود دارد. بین ویژگی‌های شغل (انواع مهارت مورد نیاز، آزادی و استقلال شغلی) و بعد مستمر تعهد سازمانی رابطه قوی و منفی مشاهده می‌شود. بین رفتارهای حمایتی مدیر و بعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی وجود دارد. با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال‌ها پاسخ دهد:

- ۱- بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان زن ارتباط معنی دار وجود دارد؟
- ۲- بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مرد ارتباط معنی دار وجود دارد؟
- ۳- بین میزان همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مرد وزن دانشگاه تفاوت معنی دار وجود دارد؟
- ۴- بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد؟
- ۵- کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت و سؤال‌های پژوهش که این پژوهش از نوع علی - مقایسه‌ای و به روش همبستگی انجام شده است. جامعه‌ای آماری شامل کارکنان حوزه معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه تربیت مدرس می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۷۰ نفر بود. بر اساس جدول مورگان ۱۱۸ نفر تعیین گردید برای جمع‌آوری اطلاعات، استفاده از پرسشنامه محقق ساخته شده استفاده شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های کیفیت

زندگی کاری بر اساس الگوی والتون و تعهد سازمانی مودای و/استیرز استفاده شد که قبلاً محققین مختلف خارجی و داخلی آن‌ها را مورد استفاده قرار داده بودند. برای محاسبه پایایی درونی پرسشنامه‌ها، آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آلفای بدست‌آمده برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برابر ۰/۸۳ بود و برای پرسشنامه تعهد سازمانی آلفای ۰/۸۱ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق بر اساس اهداف و داده‌های بدست آمده، از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین)، انحراف معیار و نمودار و همچنین از آزمون کلمو گروف اسمیرنف، آزمون لوین، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t در گروه‌های مستقل، آزمون فیشر، رگرسیون استفاده شد. همچنین برای تجزیه تحلیل و تعیین داده‌ها از نرم‌افزار SPSS بهره‌گیری گردید.

یافته‌های پژوهش

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان زن

فرض صفر: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان زن ارتباط معنی دار وجود ندارد.

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان زن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱. ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان زن

معنی داری	همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۶۱۳	کیفیت زندگی کاری
		تعهد سازمانی

نتایج آزمون فرض صفر نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان زن در سطح $\alpha = 0/01$ رابطه معنی دار وجود دارد.

۲- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان مرد

فرض صفر: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مرد ارتباط معنی دار وجود ندارد.

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان مرد از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲. ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان مرد

معنی داری	همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۷۱۵	کیفیت زندگی کاری
		تعهد سازمانی

نتایج آزمون فرض صفر نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان مرد در سطح $\alpha = 0/01$ رابطه معنی دار وجود دارد.

۳- بررسی تفاوت در همبستگی‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین مردان و زنان

فرض صفر: بین میزان همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مرد و زن دانشگاه تفاوت معنی دار وجود ندارد.

برای بررسی وجود تفاوت در همبستگی‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین مردان و زنان از آزمون Z فیشر استفاده گردید. اطلاعات بدست آمده نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی برای هر دو دسته معنی دار است.

جدول ۳. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مرد	۳۹	۰/۷۱۵	۰/۰۰۰۱
زن	۶۱	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰۱

بر این اساس Z ضریب همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در مردان برابر $0/897$ و Z ضریب همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در زنان برابر $0/717$ است. Z فیشر محاسبه شده برای ضرایب همبستگی $Z=0/848$ به دست آمد که کمتر از $Z=1/96$ است و لذا تفاوت مشاهده شده در همبستگی‌های بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مردان و زنان از لحاظ آماری معنی دار نیست.

۴- بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان

فرض صفر: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

به منظور بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان این تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در کارکنان

معنی داری	همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۶۴۴	کیفیت زندگی کاری
		تعهد سازمانی

نتایج آزمون فرض صفر نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان در سطح $\alpha = 0/01$ رابطه معنی‌دار وجود دارد.

۵- پیش بینی تعهد سازمانی از روی کیفیت زندگی کاری کارکنان

فرض صفر: کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده معنی داری برای تعهد سازمانی کارکنان نمی‌باشد.

با توجه به اینکه رابطه معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان وجود داشت محقق بر آن شد تا از روش رگرسیون، به منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از روی متغیر کیفیت زندگی کاری استفاده کند. نتایج مربوط به آزمون رگرسیون در جدول‌های ۴-۱۶ و ۴-۱۷ آمده است.

جدول ۵. نتایج رگرسیون جهت پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی از روی کیفیت زندگی کاری

سطح معنی داری	F	R ^۲ تعدیل شده	R ^۲	R	شاخص آماری الگوی رگرسیون
۰/۰۰۰۱	۶۹/۳۴۱	۰/۴۰۸	۰/۴۱۴	۰/۶۴۴	رگرسیون ساده

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری $p < 0/01$ ارتباط معنی‌دار بین تعهد سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود داشت، و فرض توانایی پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی کارکنان از روی متغیر کیفیت زندگی کاری تأیید شد.

هم‌چنین ضریب تعیین (R^2) بدست آمده در جدول، نشان می‌دهد که ۰/۴۱۴ از تغییرات در میزان تعهد سازمانی از طریق متغیر کیفیت زندگی کاری قابل تبیین است. نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی کیفیت زندگی کاری در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی از روی کیفیت زندگی

کاری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	میزان β	میزان t	سطح معنی‌داری
تعهد سازمانی	ضریب ثابت	۱/۵۷۹	-	۷/۴۷۱	۰/۰۰۰۱
	کیفیت زندگی کاری	۰/۶۰۷	۰/۶۴۴	۸/۳۲۷	۰/۰۰۰۱

نتایج جدول ۶ نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی معنی‌داری برای میزان تعهد سازمانی کارکنان است. معادله رگرسیون پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی کارکنان به شکل زیر است.

$$\text{کیفیت زندگی کاری} \times ۰/۶۰۷ + ۱/۵۷۹ = \text{تعهد سازمانی کارکنان}$$

پیشنهادها

- نتایج پژوهش نشان می‌دهند که میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه در حد پایین‌تر از متوسط است. لذا با در نظر گرفتن اهمیت بالای کیفیت زندگی کاری که می‌تواند نتایج مطلوب و نامطلوب زیادی در پی داشته باشد، توصیه می‌شود تا با طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع کیفیت زندگی کاری موجبات بهبود آن تا سطح مطلوب، به منظور بهره‌مندی از فواید سودمند آن فراهم شود.

- بر اساس نتایج این تحقیق مشخص شد که میانگین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه در حد بالای متوسط قرار دارد، بنابراین با توجه به فواید حاصل از تعهد سازمانی بالا توصیه می‌شود اقداماتی در جهت افزایش و بهبود سطح تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه‌ها صورت گیرد.

- اطلاعات بدست آمده مبین آن است که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. این موضوع بیانگر آن است که می‌توان با افزایش

یکی از آن‌ها شاهد افزایش دیگری بود. لذا با برنامه‌ریزی دقیق و حساب شده در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه گام برداشته شود.

نتیجه بحث

همان‌گونه اشاره شد هدف پژوهش حاضر بررسی تفاوت کیفیت زندگی در کارکنان مرد و زن بود.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که کارکنان مرد و زن از لحاظ کیفیت زندگی کاری تفاوت معنی‌داری با هم نداشتند. میانگین نمره کیفیت زندگی کاری برای مردان برابر با ۲/۸۴۸ و برای زنان برابر با ۲/۸۵۵ بود. این امر می‌تواند ناشی از این مورد باشد که اگرچه میانگین نمره کیفیت زندگی کاری پایین است اما این شرایط برای هر دو گروه مشابه است، و هر دو گروه برداشت مشابهی از کیفیت زندگی کاری خود دارند. این نتایج با یافته‌های یآوری یکسان است. یآوری در تحقیق خود تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در ارتباط با جنسیت اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشکده‌های تربیت بدنی مشاهده نکرد. این موضوع بیان می‌نماید که جنسیت کارمندان عامل مهمی در ایجاد تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به شمار نمی‌رود.

به عبارت دیگر، میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در بین زنان و مردان دانشگاه تربیت مدرس مشابه است. هم‌چنین یافته‌های این تحقیق نشان داد که کارکنان مرد و زن از لحاظ تعهد سازمانی تفاوت معنی‌داری با هم نداشتند. میانگین نمره تعهد سازمانی برای مردان برابر با ۳/۱۷۴ و برای زنان برابر با ۳/۳۹۵ بود. اگرچه هر دو گروه میانگین نمره تعهد سازمانی بالاتر از حد متوسط (عدد ۳) داشتند اما میزان تعهد سازمانی در زنان به طور معنی‌داری بالاتر بود.

ممکن است علت این امر ناشی از آن باشد که کارکنان زن حس مسئولیت‌پذیری و انجام وظیفه بالاتری نسبت به کارکنان مرد دارند، و این موضوع موجب کسب نمره بالاتر در متغیر تعهد سازمانی در زنان شده است. این موضوع نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در زنان نسبت به مردان کم‌تر تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری با سطح پایین‌تر قرار می‌گیرند و در شرایطی که کیفیت زندگی کاری آنان مشابه با مردان است تعهد سازمانی

بالتری از خود نشان می‌دهند. این نتایج با یافته‌های یآوری (۱۳۸۸) متفاوت است. در تحقیق او در کل تعهد سازمانی مردان و زنان در دانشگاه‌ها تفاوت معنی‌داری با هم نداشتند. افزون بر این یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که در هر دو گروه مردان و زنان بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت. به عبارت دیگر، با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج کسب‌شده این تحقیق با یافته‌های تحقیقات مشابه از جمله مطالعات یآوری (۱۳۸۶)، نارانگریت و تانگسری (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد.

هم‌چنین نتایج این تحقیق نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای میزان تعهد سازمانی کارمندان است.

کتابنامه

- اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی. ۱۳۸۱. «بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی» [گزارش]. تهران: مؤلف.
- اسماعیلی، کوروش. ۱۳۷۸. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و راهکارهای بهبود آن، تدبیر. اشرفی، بزرگ. ۱۳۷۴. «تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغالسنگ البرز شرقی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
- انوری رستمی، علی اصغر و خداداد حسینی، سید حمید. ۱۳۸۳. «بررسی و تحلیلی الگو و مدل ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور»، مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران. بصیر، شهلا. ۱۳۸۲. «احساس تعهد در سازمان‌های آموزشی»، پرتومهر، دو هفته نامه داخلی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان، سال دوم، ۳۱.
- پیرانی، عزت اله. ۱۳۷۷. «بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان آبدانان»، پژوهشکده تعلیم و تربیت سازمان آموزش و پرورش استان ایلام.
- حافظی، مسعود. ۱۳۷۶. «بررسی رابطه بین جهت‌گیری‌های ارزشی و تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شیراز»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تهران.
- حمیدی، مهرزاد و خبیری، محمد و امیرتاش، علی محمد. ۱۳۸۴. «ارتباط بین تعهد سازمانی کارشناسان و اثربخشی سازمانی معاونت تربیت بدنی و تندرستی وزارت آموزش و پرورش»، چکیده مقالات پنجمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- حمیدی، مهرزاد و کشتی دار، محمد. ۱۳۸۱. «بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور»، حرکت، ۱۵.
- خوشبختی، جعفر و احسانی، محمد و اسدی، حسن و کاظم نژاد، انوشیروان. ۱۳۸۳. «رابطه سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور»، حرکت، ۲۴.
- داودی، سیدمحمد. ۱۳۷۷. «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد تهران.
- رضایی، مظاهر. ۱۳۷۹. «بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان ستاد سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.

- سلمانی، داود. ۱۳۸۴، «کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی»، تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سید جوادین، سید رضا. ۱۳۸۴، «مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان»، تهران: نگاه دانش.
- صبغیان راد، لیلا و تندنویس، فریدون و مظفری، سید امیر احمد و زارعی، علی. ۱۳۸۵، «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی»، پژوهش در علوم ورزشی، ۱۰. علامه، محسن. ۱۳۷۸، «توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی»، رساله دکتری، چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
- کوزه چیان، هاشم و زارعی، جواد و طالب پور، مهدی. ۱۳۸۲، «بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان»، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۲۳.
- گودرزی، محمد. ۱۳۸۵، «بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری»، مجله هفتگی آتیه، شماره ۵۶۷، سه شنبه ۱۶ خرداد.
- محب علی، داود. ۱۳۷۳، «زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری»، فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۱۴ و ۱۳.
- مقیم، سید محمد. ۱۳۸۶، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: ترمه.
- مهداد، علی. ۱۳۸۱، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، تهران: جنگل.
- میرسپاسی، ناصر. ۱۳۸۴، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات)، تهران: میر.
- ناظم، فتاح. ۱۳۸۴، «رابطه کیفیت زندگی کاری با کارایی و اثربخشی عملکرد» [گزارش]، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- نیروی، مریم. ۱۳۸۱، «بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- همایی، رضا. ۱۳۸۱، «بررسی میزان تعلق و تعهد سازمانی معلمان استان اصفهان» [گزارش]، سازمان آموزش و پرورش اصفهان.
- یاوری، یوسف. ۱۳۸۶، «مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی»، رساله دکتری، چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم تهران (خوارزمی).

- Barringer , Melissa W. , Sturman , Michael C.(1998) . **The effects of variable work arrangements on the organizational commitment of contingent workers** . Center of advanced human resourse studies working paper series, Cornell University .
- Celap, Cevat (2001). **Teachers organizational commitment in educational organizations**. Trakya University , Edirne , Turkey.
- Censidine , Gillian , Callus , Ron (2001).**The quality of work life of Australian employees – the development of an index** . University of Sydney.
- Hawkins , Wilbert D.(2002) . **Predictors of affective organizational commitment among high school principals** . Unpublished PHD dissertation in Virginia Polytechnic University .
- Johanson , Stephen k.(1999) . A Longitudinal study of quality of work life and business performance . **South Dakota Business Review**.
- Moen , P . (2000) . Effective work life strategies : working couples, work conditions , gender and life quality . **Social Problems** ,47 (3) .
- Morin , Estelle M.,Morin , Wilfrid (2003) . **Quality of work life and firm performance: The case of TEKNIKA** . HEC Montreal, Department of management , Canada.
- Narangrit,Saipin,Thongsri,Supit (2001). Quality of work life and organizational commitment case study:Thaitoyo Denso Co Ltd. King Mongkut s institute of technology-North Bagkok.
- Pruijt , Hans (2003) . Performance and quality of work life . **Journal of Organizational Change management** , 13(4).
- Requena , Felix (2003) . Social capital , satisfaction and quality of life in the work place . *Social Indicators Research* , 61, Kluwer Academic .
- Rossmiller, Richard A.(1992). The secondary school principal and teachers' quality of work life . **Educational Management and Administration Jornal** , 20 (3).
- Swinyard, William R, Rhoads, Gary K ., Geurts, Michael, Price, William D. (2000). **The quality of work life in retailing**. Farigham Vamg University.