

## مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه گری رضایت شغلی در معلمان

### دوره ابتدایی شهرستان نی ریز

حجت افتخاری<sup>۱</sup>

علیرضا بخشایش<sup>۲</sup>

مهدی رحیمی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۶/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۱۴

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی ریز بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی و از حیث هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان ابتدایی شهرستان نی ریز بود (۳۰۴ نفر)، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون (۱۹۷۳)، پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۰) و پرسش نامه رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر) با استفاده نرم افزار SPSS و Amos استفاده گردید. یافته های پژوهش نشان داد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن، کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با رضایت شغلی و ابعاد آن و رضایت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معنادار دارند. کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. رضایت شغلی نیز پیش بینی کننده مثبت تعهد سازمانی است. هم چنین یافته های پژوهش نقش واسطه گری رضایت شغلی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را مورد تأیید قرار داد. بنابراین توسعه کیفیت زندگی کاری در سازمان ها می-تواند گام مهمی در جهت افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی باشد.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تبریز و معلمان دوره ابتدایی

<sup>۱</sup>. کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه یزد؛ اداره آموزش و پرورش نی ریز، فارس، نی ریز. (نویسنده مسئول). [hojjat.eftekhari18@gmail.com](mailto:hojjat.eftekhari18@gmail.com)

<sup>۲</sup>. دکتری تخصصی، دانشیار و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه یزد. [abakhshayesh@yazd.ac.ir](mailto:abakhshayesh@yazd.ac.ir)

<sup>۳</sup>. دکتری تخصصی، استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه یزد. [mehdirahimi.psy@gmail.com](mailto:mehdirahimi.psy@gmail.com)

#### مقدمه

هر سازمانی در صدد است از تمامی توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان خود استفاده کرده و استعداد بالقوه کارکنان را به فعل درآورد. به همین منظور بایستی فرصت‌ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد و این امر جز با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که سبب افزایش بهبود عملکرد آن‌ها می‌گردد، مقدور نخواهد شد. بنابراین استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده‌ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان از سازمان را فراهم می‌آورد، در غیر این صورت نه تنها کارایی و اثربخشی کارکنان افزایش نمی‌یابد، بلکه ممکن است سازمان در جهت عکس آن سیر کند. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می‌گیرند (خدیبوی و علئی، ۱۳۸۶). با تعیین کیفیت زندگی کاری می‌توان نشان داد که وقتی کارمند احساس کند که بر برخی از جنبه‌های زندگی کاری خود کنترل دارد؛ احساس بهبودی نمی‌کند و جهت رسیدن به اهداف سازمان از حداکثر توانایی خود استفاده می‌کند (علا، ۱۳۷۱).

کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین مباحثی است که کارکنان و سازمان را به شدت مورد تأثیر قرار می‌دهد و بنابراین جای تعجب ندارد که پژوهش‌های زیادی به بررسی رابطه آن با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته‌اند (دولان، گارسیا، کابزاس و زافریر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). دست کم سازمان به چهار دلیل زیر بایستی به کیفیت زندگی کاری اهمیت بدهد:

۱- کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگی که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد، بدین معناست که افراد بر اهداف سازمان و توسعه آن متعهد می‌شوند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد می‌شود.

۲- کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف، بهبود عملکرد سازمان را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و مؤثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمان فراهم می‌کند.

۳- کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرایند موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می‌کند.

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 (سیرگی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۱).

از سوی دیگر، با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا در می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان، توجه زیادی داشته باشند؛ زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر

<sup>1</sup> Dolan, Garcia, Cabezas, & Tzafirir

<sup>2</sup> Sigry J.M. Efraty, D. Siegel P. & Lee D.J

بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (رابینز<sup>۱</sup>، ترجمه پارسایان و محمدی؛ ۱۳۷۷). در میان این نگرش‌ها، تعهد سازمانی طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است (منصوری، صیادی‌تورانلو و جمالی، ۱۳۸۸). مودی، استرز و پورتر<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) مطرح می‌کنند، فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، تمایل دارد که در سازمان باقی بماند، با نهایت سعی و تلاش برای سازمان کار کند و ارزش‌ها و هدف‌های سازمان را می‌پذیرد. تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر هستند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند (گرینبرگ و بارون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷). پورتر، مودی و استرز (۱۹۸۴) تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند.

از دیگر نگرش‌های شغلی تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها، رضایت شغلی است. به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران از بین همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسی صنعتی و سازمانی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده است. اسپکتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) معتقد است رضایت شغلی، نگرشی است که چگونگی احساس فرد را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل کمکی برای سازمان در جهت حفظ سازگاری و استمرار تلاش کارکنان، ایجاد سیستم‌های ترفیع عادلانه، تشخیص روش‌های مدیریت اقتصادی، سنجش میزان موفقیت سازمان در موقعیت موجود و توانمندسازی کارکنان قرار گیرد (نیوسام، مویز و شاو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

آموزش و پرورش به دلیل اهمیت و نقشی که در تعالی یک جامعه دارد، نیاز به معلمانی دارد که در سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی باشند تا بتوانند به بهترین شکل تقاضاهای مدیران خود را برآورده سازند و امانت‌دار مناسبی برای اولیاء دانش آموزان باشند. با عنایت به مباحث ایراد شده می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری تأثیر بسزایی در تعهد سازمانی کارکنان دارد و هم چنین تلاش در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان موجبات رضایت از شغل آن‌ها را فراهم می‌نماید. حال کوشش در جهت درک این مطلب که آیا کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر تعهد سازمانی کارکنان دارد، می‌تواند از طریق تأثیر در احساس رضایت و خشنودی شغلی کارکنان بر تعهد و دلبستگی آنان نسبت به سازمان مؤثر باشد؛ ضروری می‌نماید.

### مبانی نظری

در این پژوهش جهت بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه‌گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نیریز از نظریه والتون در باب کیفیت زندگی کاری (۱۹۷۳)، شاخص‌های رضایت شغلی اسمیت، کندال و هیولین<sup>۶</sup> (۱۹۶۹) در باب رضایت شغلی و از نظریه تعهد سازمانی آلن و می‌یر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد که در ادامه به شرح مختصر آن‌ها پرداخته می‌شود.

1. Robbins

2. Mowday, Steers & Porter

3. Greenberg and Baron

4. Spector

5. Newsome, Moyes & Shao

6. Kendall and the Hollin

- والتون (۱۹۷۳) در نظریه خود که یکی از جامع ترین نظریه های کیفیت زندگی کاری است؛ هشت بعد اصلی را به عنوان هدف افزایش مورد توجه قرار می دهد که عبارت اند از:
- ۱- پرداخت منصفانه و کافی<sup>۱</sup>، منظور از حقوق کافی و منصفانه آن است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی از آن استنباط گردد.
  - ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی<sup>۲</sup>، هدف محیط کار ایمن و بهداشتی شامل برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت های سنی برای اشتغال به کار می رود.
  - ۳- توسعه قابلیت های انسانی<sup>۳</sup>، هدف این متغیر آن است که فرصت هایی همچون استفاده از استقلال و خودکنترلی، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مربوط به آینده برنامه ریزی و اجرای فعالیت ها برای کارکنان فراهم شود.
  - ۴- تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم<sup>۴</sup>، این امر از طریق بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، امنیت درآمد و اشتغال تأمین می گردد.
  - ۵- یکپارچگی و یا انسجام اجتماعی در سازمان کار<sup>۵</sup>، عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار، تحرک به سوی سطح بالای سلسله مراتب سازمانی، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان ها، آزادی افراد در بیان ایده ها و احساساتشان به هم از جمله مواردی است که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می کند.
  - ۶- قانون گرایی در سازمان کار<sup>۶</sup>، این متغیر در قالب آزادی سخن برابر (حق ابراز مخالفت با نگرش های سرپرست در سازمان بدون ترس از طرف وی)؛ حق واکنش در برابر همه مسائل شامل طرح دستمزد، پاداش ها و امنیت شغلی و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی مورد توجه قرار می گیرند.
  - ۷- فضای کلی زندگی<sup>۷</sup>، ایجاد وابستگی مستقیم تر کار به فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارگر در محل کار و وقت او برای خانواده اش می تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید.
  - ۸- وابستگی اجتماعی زندگی کاری<sup>۸</sup>، در این ارتباط مباحث زیادی مطرح شده است. به این معنی که نقش های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت های آن، به طور فزاینده ای مسائل اصلی کارکنان شده اند. چنین برداشت می شود که سازمان هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنانشان که مبنایی برای ارضاء نیاز خود احترامی آنها است را فراهم می آورند (نقل از مورهد و گریفین، ۱۳۷۴).

<sup>1</sup>. Alan and Meyer

<sup>2</sup>. Adequate and fair compensation

<sup>3</sup>. Safe and healthy working

<sup>4</sup>. Human progress capabilities

<sup>5</sup>. Opportunity for continued growth and security

<sup>6</sup>. Social integration in the work

<sup>7</sup>. Constitutionalism in the work organization

<sup>8</sup>. Total life space

<sup>9</sup>. Work life social dependence

از طرفی اسمیت، کندال و هولین استدلال می‌کنند که رضایت از شغل در واقع معرف چند گرایش مرتبط به هم می‌باشد که عبارتند از خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقاء، سرپرستی و همکاران (محمدزاده و مهرروزان، ۱۳۷۵).

همچنین بر پایه دیدگاه آلن و می‌یر (۱۹۹۰) برای تعهد سه مولفه در نظر گرفته شده است: ۱- تعهد عاطفی<sup>۱</sup> ۲- تعهد هنجاری<sup>۲</sup> ۳- تعهد مستمر<sup>۳</sup>.

از نظر آن‌ها تعهد عاطفی عبارت است وابستگی عاطفی به سازمان، ابراز هویت با سازمان و عجز بودن با سازمان؛ تعهد هنجاری عبارت است از احساس التزام و دین به سازمان و ادامه کار در سازمان و تعهد مستمر، درک هزینه‌هایی است که با ترک سازمان متوجه فرد می‌شود (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

در طی سالیان گذشته تحقیقات زیادی در زمینه کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، اما با جستجو در منابع اطلاعاتی، پژوهشی که نقش واسطه‌گری رضایت شغلی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را بررسی کرده باشد، مشاهده نشد و در ذیل پژوهش‌هایی که ارتباط نزدیک با پژوهش دارد، مورد بررسی قرار می‌گیرد:

در تحقیقی، میشل فیلدز<sup>۴</sup> و جیمز تاکر<sup>۵</sup> (۱۹۹۲)، تحت عنوان «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی» به مطالعه و بررسی تغییرات در تعهد سازمانی بعد از اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری در ایالات متحده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بعد از اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری، وفاداری اعضاء به اتحادیه و مسئولیت‌پذیری آن‌ها نسبت به آن به طور معناداری افزایش می‌یابد، اما اشتیاق به کار برای اتحادیه و گرایش آن‌ها نسبت به وحدت‌طلبی در پی اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری تغییر اساسی نمی‌کند (فیلدز و تاکر، ۱۹۹۲).

المالکی، فیتز و کلارک<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «کیفیت زندگی کاری در بین مراقبت‌های بهداشتی اولیه پرستاران در منطقه جازان، عربستان سعودی: یک مطالعه مقطعی» انجام دادند. نتایج نشان داد که اکثر پرستارانی که از کیفیت زندگی کاری خود راضی هستند؛ نسبت به کار و سازمان خود احساس تعلق و تعهد دارند.

فریاد و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های تحقیقاتی دولتی در کلانگ والی<sup>۸</sup> مالزی پرداختند. نتایج به دست آمده از طریق همبستگی و رگرسیون خطی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. این مطالعه با توجه به پیشینه پژوهش‌های موجود نشان می‌دهد که برخی از استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در مورد نحوه مدیریت دانشگاه مربوطه می‌تواند تعهد و تلاش کارکنان را بهبود بخشد.

<sup>1</sup>. affective commitment

<sup>2</sup>. Normative

<sup>3</sup>. continuance commitment

<sup>4</sup>. Michelle Fields

<sup>5</sup>. James Tucker

<sup>6</sup>. Almalki, FitzGerald & Clark

<sup>7</sup>. Faryad & et al

<sup>8</sup>. Klang Valley

کروگر و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری یکی از مهم ترین پیش فرض ها برای برانگیختن افراد و بهبود رضایت شغلی است. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی مفهومی چند بعدی دارد و محصول ارزیابی کلی فضا و محتوای کار است. و نیز تمام ابعاد رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارند و بهبود کیفیت زندگی کاری باعث افزایش رضایت شغلی می شود.

در تحقیقی که در سال ۲۰۰۴ در دانشگاه وندربیت<sup>۲</sup> توسط ریچ فدریکو<sup>۳</sup> در زمینه کیفیت زندگی کاری انجام شده، ضمن بیان این نکته که هدف کیفیت زندگی کاری نیروی کار، به کارگیری توانایی و مهارت کارمندان، خلاقیت، ارزیابی و ترکیب برنامه ها و خدماتی است که کیفیت زندگی کاری را برای اعضای وندربیت<sup>۴</sup> افزایش می دهد، فوایدی را عنوان کرد. فدریکو اعلام می کند که رسالت کیفیت زندگی کاری عبارت از ایجاد رضایت شغلی برای کارمندان و کمک به سازمان برای گزینش و نگهداری کارمندان است که مسائل مهمی در محیط کاری هستند (به نقل از سرچهانی، ۱۳۹۲).

نور و عبدالله<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) به انجام پژوهشی با عنوان "کیفیت زندگی کاری در میان کارگران کارخانه ای در مالزی"<sup>۶</sup> پرداختند. این پژوهش در یکی از بزرگترین شرکت های تولیدی در مالزی انجام شد. به منظور دستیابی به اهداف این مطالعه، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون بر روی داده ها اجرا شد. نتایج نشان می دهد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی (۰/۷۳)، دلبستگی شغلی (۰/۴۷) و امنیت شغلی (۰/۴۴) رابطه معناداری دارند. هم چنین نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی بخشی از واریانس رضایت شغلی است ( $\beta=0.639$ ).

چینومنا، دوروپ و چینومنا<sup>۷</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی رضایت شغلی، تعهد شغلی و قصد تصرف کارکنان در شرکت های کوچک و متوسط حراره<sup>۸</sup> را بررسی کردند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی، تحلیل معادلات ساختاری و کوواریانس استفاده شد. نتایج نشان داد که در سطح معناداری (۰/۰۱)؛ کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه معنادار (۰/۷۶۲) و همچنین کیفیت زندگی کاری با تعهد شغلی رابطه معنادار (۰/۶۲۱) دارد. هم چنین نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده قوی و مثبت رضایت شغلی است ( $\beta=0.84$ ).

حیاتی و کانیاگو<sup>۹</sup> (۲۰۱۲) به انجام پژوهشی با عنوان "اخلاق کاری اسلامی: نقش انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی" که از یک نمونه ۱۴۹ نفری از کارکنان بانک های اسلامی در بندر لامپونگ<sup>۱۰</sup> در اندونزی استفاده شد، پرداختند. حیاتی و کانیاگو در فرضیه ششم خود عنوان می کردند رضایت شغلی، رابطه معنادار و مثبتی با تعهد سازمانی دارد؛ که این فرضیه تأیید و میزان رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدل ارائه شده توسط آن ها در سطح معناداری (۰/۰۱)، برابر (۰/۶۲) به دست آمد. آن ها در تبیین این فرضیه بیان می کنند که کارمندانی که از شغل خود

1. Krueger & et at

2. University Vndrby

3. Rich Federico

4. Vanderbilt

5. Noor & Abdullah

6. Malaysia

7. Chinomona, R., Dhurup, R. & Chinomona, E.

8. Harare

9. Hayati & Caniogo

10. Lampung

راضی تر هستند دارای تعهد سازمانی بیشتری هستند و این بیانگر رابطه قوی و مثبت بین سازه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی است.

یوجل و بکتاش<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان «رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی‌های دموگرافیک در میان معلمان در ترکیه: جوان بهتر است؟» انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش پیامدهای مهمی برای مدیران و معلمان مدارس در پی داشت. نتایج نشان داد رضایت شغلی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد و روابط این دو متغیر غیرخطی هستند. هم چنین سطح رضایت شغلی بین معلمان جوان و معلمان مسن تر متفاوت است.

آنتوناکی و تریولاز<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) به انجام پژوهشی با "عنوان نقض قرارداد روانی و تعهد سازمانی در بانک‌های یونانی: اثر میانجی‌گری رضایت شغلی" پرداختند. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۰/۷۱۹) و نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در این پژوهش به تأیید رسید. هم چنین نتایج رگرسیون نشان داد که تعهد سازمانی می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند ( $\beta=0.581$ ).

کشاوری، شماعیان رضوی و عباسپور (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۲ پرداختند. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۰/۵۶). هم چنین میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان به طور معناداری بالاتر از میانگین و رضایت بخش بود. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی بیشترین قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی را داراست.

هم چنین نیکنام (۱۳۹۳) در پژوهشی به تعیین رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بانک مسکن شهر تهران پرداخت. میزان ضریب همبستگی پیرسون (۰/۶۶۷) نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بانک مسکن شهر تهران رابطه معنادار مثبت و مستقیم وجود دارد؛ هم چنین رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه مستقیم و معناداری است.

پژوهشی نیز با هدف تعیین همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی پرستاران و ابعاد کیفیت زندگی کاری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ( $p=0/001$ ). هم چنین متغیر کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌تواند بخشی از نمره رضایت شغلی پرستاران شاغل را پیش‌بینی کند (نویدیان، صابر، رضوانی امین و کیانیان، ۱۳۹۳).

زین علی پور، نور رحمانی و قریشی<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دبیران بندر عباس پرداختند. از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان و گام به گام جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری اثر قابل توجهی ( $F=574.85, p<0.0001$ ) در رضایت شغلی معلمان دارد. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری ۰/۰۷۹ از کل واریانس رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد.

<sup>1</sup>. Yogel and bectas

<sup>2</sup>. Antonakia & Trivellas

<sup>3</sup>. Zainalipour, Noor Rahmani & quraaiishi

حیدری تفرشی و دریابگیان (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی ساده، رگرسیون چندگانه) استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنادار می‌باشد. رضایت شغلی با تعهد سازمانی ضریب همبستگی ۰/۳۹ دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

امین بیدختی و کارگر (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر یزد پرداختند. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، تحلیل واریانس یک-راهه و آزمون t مستقل استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد: بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۰/۲۹۳) و رضایت شغلی قابلیت پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی را نیز داراست. هم‌چنین هوش هیجانی در رابطه این دو متغیر نقش معناداری دارد. طبق مباحث ایراد شده می‌توان گفت که منابع انسانی، اساسی‌ترین واحد در منابع ورودی به سازمان‌ها است و شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان به ویژه نگرش آنان می‌تواند به مدیران سازمان‌ها در جهت اتخاذ تصمیم‌های ضروری و به کارگیری اقدامات اثربخش کمک شایانی کند. لذا با توجه به اهمیت مقوله‌های مذکور؛ هدف پژوهش بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه‌گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز است و فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت:

- ۱- بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز رابطه وجود دارد.
- ۲- بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز رابطه وجود دارد.
- ۴- کیفیت زندگی کاری با واسطه‌گری رضایت شغلی، تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز را پیش‌بینی می‌کند.

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، یک پژوهش کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مدارس دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز (۳۰۴ نفر) که در سال ۹۴-۱۳۹۳ به خدمت اشتغال داشته‌اند، بوده است. بر اساس جدول کرجسی و مورگان از میان جامعه آماری معلمان، تعداد ۱۷۰ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه ابزار زیر استفاده شده است:

**پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری:** این پرسش‌نامه توسط والتون<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) مشتمل بر ۳۲ پرسش در ۸ بعد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) طراحی شده است که بر اساس مقیاس لیکرت گزینه‌هایی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) را در بر دارد. در این

<sup>۱</sup>. Walton



پرسش نامه سوالات ۲۱، ۲۲ و ۲۳ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. ضریب پایایی پرسش نامه توسط ملکی آوارسین؛ خدیوی و خانشکی زاده (۱۳۹۱) پس از اجرا بر روی نمونه ۳۰ نفری از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن ۰/۹۲ بدست آمد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش نامه کیفیت زندگی کاری در این پژوهش ۰/۹۳ به دست آمد.

### پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسش نامه نخستین بار توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) در دانشگاه

کرنل<sup>۱</sup> آمریکا تدوین شده و از آن پس در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش نامه رضایت شغلی در قالب شش مقوله شامل ماهیت کار، سرپرستی، رضایت از شغل همکاران، ترفیع، حقوق و مزایا و وضعیت محیط کار فرد را مورد ارزیابی قرار می دهد که به هر عبارت در قالب طیف لیکرت پاسخ داده می شود. این پرسش نامه در ایران توسط دکتر شکرکن (۱۳۸۴) ترجمه شده و توسط تعدادی از دانشجویان ارشد مورد استفاده قرار گرفته است. نحوه نمره گذاری این پرسشنامه به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود. مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲)، ضریب پایایی ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ و برای خرده آزمون ها در مطالعه اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۳ گزارش کرده اند. بخشایش و آذریناد (۱۳۹۱) پایایی کل پرسش نامه رضایت شغلی را به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۴ و در خرده مقیاس های ماهیت کار ۰/۸۹، سرپرست ۰/۹۲، همکار ۰/۸۸، ارتقاء ۰/۹۳، حقوق ۰/۸۷ و شرایط کار ۰/۹۲ به دست آوردند. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی در این پژوهش ۰/۹۶ به دست آمد.

### پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسش نامه توسط آلن و می یو (۱۹۹۰) مشتمل بر ۲۴ پرسش در ۳ بعد تعهد عاطفی

(۸ سؤال)، تعهد مستمر (۸ سؤال) و تعهد تکلیفی (۸ سؤال) طراحی شده است که بر اساس مقیاس لیکرت گزینه هایی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) را در بر دارد. این مقیاس برای اولین بار به وسیله شکرکن (۱۳۷۵) در ایران، به زبان فارسی برگردان شد (پاشا و خدادادی اندریه، ۱۳۷۸). قابل ذکر است در این پرسشنامه سوالات ۲، ۳، ۴، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷ و ۲۰ به صورت معکوس نمره گذاری می شود. حداکثر نمره ای که فرد می تواند کسب کند ۱۲۰ و حداقل نمره ۲۴ می باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط (مهداد؛ مهدوی راد و گلپور (۱۳۹۰)، ۰/۹۱؛ شریفی و همکاران (۱۳۸۹)؛ ۰/۷۵ و فردوسی، مرعشیان و طالب پور (۱۳۹۱) ضریب پایایی این پرسش نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و به روش تصنیف ۰/۸۳ به دست آوردند. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش نامه تعهد سازمانی در این پژوهش ۰/۷۶ به دست آمد.

جهت تحلیل داده های پژوهش از شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای سن و سابقه تدریس) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر) استفاده شد.

### بحث و یافته ها

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره در خصوص متغیرهای سن و سابقه تدریس را نشان

می دهد.

<sup>1</sup> Cornell University

**جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقه تدریس (n=۱۷۰)**

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
سن	۴۰/۳۴	۸/۳۱	۲۴	۵۵
سابقه تدریس	۱۸/۰۲	۸/۶۲	۱	۳۱

همان گونه که مشاهده می گردد حداقل سن اعضای نمونه ۲۴ سال، حداکثر سن اعضای نمونه ۵۵ سال و میانگین سن اعضای نمونه پژوهش ۴۰/۳۴ می باشد. با توجه به جدول فوق حداقل سابقه تدریس اعضای نمونه ۱ سال، حداکثر سابقه تدریس ۳۱ سال و میانگین سابقه تدریس اعضای نمونه ۱۸/۰۲ می باشد.

فرضیه اول پژوهش مربوط به رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بود. جهت بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول ۲ نتایج همبستگی مذکور را نشان می دهد.

**جدول ۲. همبستگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی**

متغیرها	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	۱۷۰	۰/۵۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی			

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی برابر ۰/۵۴ می باشد ( $P < ۰/۱۰$ )، لذا بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش مربوط به رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بود. جهت بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول ۳ نتایج همبستگی مذکور را نشان می دهد.

**جدول ۳. همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی**

متغیرها	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	۱۷۰	۰/۵۶	۰/۰۰۱
رضایت شغلی			

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی برابر ۰/۵۶ می باشد ( $P < ۰/۱۰$ )، لذا بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم پژوهش مربوط به رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. جهت بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. جدول ۴ نتایج همبستگی مذکور را نشان می دهد.

جدول ۴. همبستگی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیرها	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	۱۷۰	۰/۴۳	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی			

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر

۰/۴۳ می باشد ( $P < ۰/۱۰$ )، لذا بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

جهت بررسی نقش پیش بینی کنندگی کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی و هم چنین نقش واسطه گری رضایت

شغلی، از تحلیل مسیر جهت سنجش مدل مفهومی پژوهش در نرم افزار AMOS بهره گرفته شد. جدول ۵ نتایج رگرسیون

مربوط به خطوط مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۵. پیش بینی تعهد سازمانی توسط کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	b	$\beta$	S.E.	C.R.	P
رضایت شغلی	کیفیت زندگی کاری	۱/۲۸	۰/۵۶	۰/۱۴	۸/۹۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۲۳	۰/۴۳	۰/۰۴	۵/۶۳	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	۰/۰۴	۰/۱۸	۰/۰۱	۲/۴۱	۰/۰۱

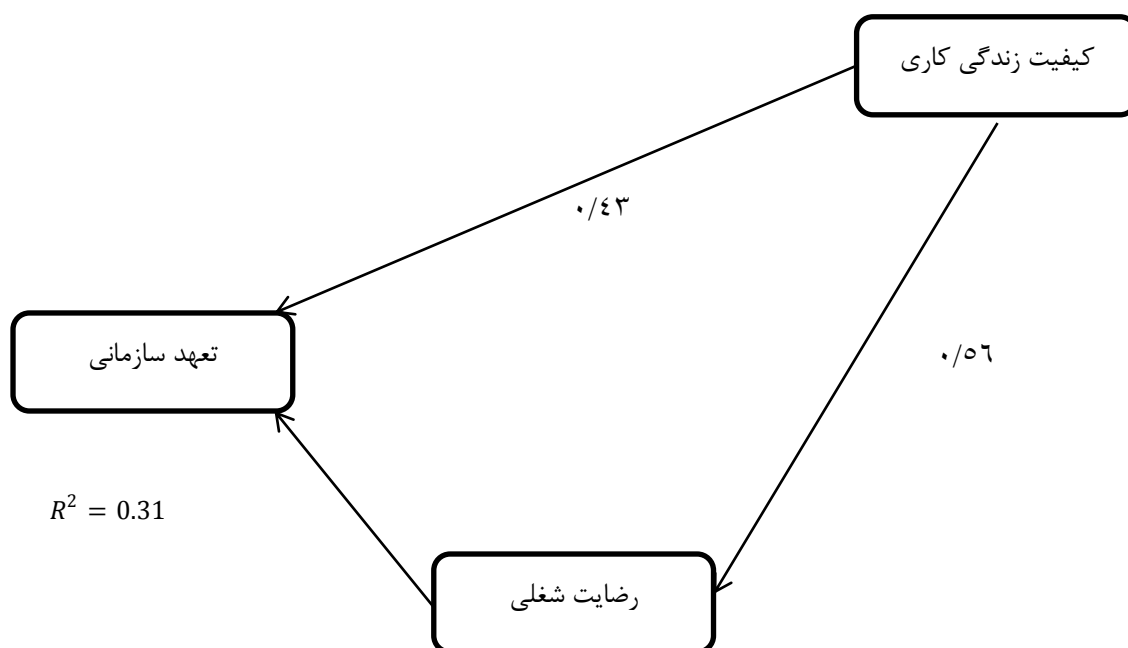
همان گونه که در جدول ۵ دیده می شود، کیفیت زندگی کاری، پیش بینی کننده مثبت رضایت شغلی است. در

ادامه، رضایت شغلی نیز پیش بینی کننده مثبت تعهد سازمانی است. لذا رضایت شغلی نقش واسطه گری را بین کیفیت

زندگی کاری و تعهد سازمانی ایفا می کند. به علاوه در حضور رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری هم چنان پیش بینی

کننده مثبت تعهد سازمانی است و به صورت مستقیم نیز این رابطه معنادار است. مدل نهایی پژوهش را نیز می توان در شکل

۱ مشاهده نمود.



شکل ۱ مدل نهایی پژوهش

### بحث و نتیجه گیری

به منظور آزمون فرضیه های فوق، از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر و رگرسیون استفاده شد و از نتایج آزمون می توان استنباط کرد که میزان ضرایب همبستگی معنادار شده است، به عبارت دیگر بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می شود. نتایج این پژوهش با پژوهش های میشل فیلدز و جیمز تاکر (۱۹۹۲) مبنی بر افزایش معنادار تعهد سازمانی پس از اجرای موفقیت آمیز برنامه کیفیت زندگی کاری؛ جی. گانیوندام (به نقل از نیکنام، ۱۳۹۳) مبنی بر وجود رابطه مثبت بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی؛ المالکی و همکاران (۲۰۱۲) مبنی بر اینکه کارکنان با کیفیت زندگی کاری بالا دارای تعهد سازمانی و احساس تعلق به کار دارند؛ فریاد و همکاران (۲۰۱۵) مبنی بر ارتباط معنادار کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی؛ نیکنام (۱۳۹۳) مبنی بر وجود رابطه معنادار مثبت و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی هم سو می باشد.

می توان استنباط کرد اگر معلمان نسبت به حقوق و مزایای خود احساس رضایت کنند، محیط کاری ایمن و بهداشتی داشته باشند، فرصت و شرایط لازم برای رشد و ارتقای شغلی برای آن ها فراهم شود، امنیت شغلی و رعایت قانون و مساوات در سازمان را احساس کنند، احساس همبستگی و انسجام در سازمان و شغل خود را موجب بروز رشد قابلیت های فردی خود بدانند، بین همکاران فضای سرشار از اعتماد را احساس کنند و شغل خود را منطبق با شرایط زندگی خویش بدانند، تعهد سازمانی آن ها افزایش می یابد و با میل و علاقه بیشتری کار خود را ادامه می دهند و نتایج مطلوب تری عاید

آموزش و پرورش و جامعه خواهد شد. از آنجا که کیفیت زندگی کارکنان به مقدار زیادی می تواند میزان تعهد سازمانی آن‌ها را تحت الشعاع قرار دهد؛ لذا سازمان آموزش و پرورش اگر بخواهد میزان تعهد و دل‌بستگی معلمان خود را افزایش دهد، باید به کیفیت زندگی کاری آنان بیشتر توجه نموده و و سازوکارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازد.

هم چنین نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های کروگر و همکارانش (۲۰۰۲) مبنی بر اینکه کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است. چینومنا و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و اینکه کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است؛ نویدیان و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری و اینکه کیفیت زندگی کاری بخشی از نمره رضایت شغلی را پیش‌بینی می کند؛ زینلی پور و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه کیفیت زندگی کاری اثر قابل توجهی بر رضایت شغلی دارد و بخشی از واریانس رضایت شغلی را پیش‌بینی می کند؛ هم سو می باشد.

در تبیین این فرضیه ها می توان بیان داشت که کیفیت زندگی کاری می تواند نقش مؤثری در رضایت شغلی داشته باشد و در صورتی که کیفیت زندگی کاری معلمان افزایش یابد، رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت و اگر کیفیت زندگی کاری معلمان کاهش یابد، رضایت شغلی آن‌ها نیز کاهش خواهد یافت. بنابراین پی بردن به عوامل مؤثر و مرتبط با کیفیت زندگی افراد دارای اهمیت زیادی است، زیرا با این رابطه می توان عوامل را دستکاری کرد، آن‌ها را بهبود بخشید و با افزایش کیفیت عوامل مؤثر بر احساس معلمان از کیفیت زندگی کاری تأثیر گذاشته و به تبع آن بر رضایت شغلی معلمان بیفزایند. معلمانی که از کیفیت زندگی کاری خود راضی هستند، رضایت شغلی بالاتری دارند و از شغل خود اظهار رضایت می کنند و عملکرد بهتری را از خود نشان می دهند. بنابراین توجه بیش از پیش به کیفیت زندگی کاری در آموزش و پرورش و نقش بارز آن در رضایت شغلی معلمان مسیر روشنی را برای دست اندرکاران آموزش پرورش جهت اخذ تصمیمات مناسب نشان می دهد.

یافته‌ها نشان داد بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می شود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های یوجل و بکتاش (۲۰۱۲) مبنی بر اینکه رضایت شغلی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد؛ حیاتی و کائیاگو (۲۰۱۲) مبنی بر وجود رابطه معنادار و مثبت رضایت شغلی با تعهد سازمانی؛ آنتوناکی و تریولاز (۲۰۱۴) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی و توانایی پیش‌بینی کنندگی رضایت شغلی، توسط تعهد سازمانی؛ امین بیدختی و کارگر (۱۳۹۱) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار رضایت شغلی با تعهد سازمانی؛ حیدری تفرشی و دریابگیان (۱۳۹۰) مبنی بر رابطه معنادار رضایت شغلی با تعهد سازمانی هم سو می باشد.

در تبیین این فرضیات می توان بیان داشت در صورتی که رضایت شغلی معلمان افزایش یابد، تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. با توجه به اینکه نیروهای انسانی به عنوان سرمایه‌های سازمان به حساب می آیند، لازم است مدیران برای استفاده کارآمد از این سرمایه‌ها به نیازهای کارکنان توجه بیشتری نمایند، تا با افزایش میزان رضایت شغلی و به دنبال آن افزایش میزان تعهد آنان به سازمان، از فرصت به دست آمده به عنوان یک سرمایه گذاری ماندگار برای سازمان استفاده نمایند (روحی، آسایش، رحمانی و عباسی، ۱۳۹۰). بنابراین اگر سازمان بتواند محلی برای برطرف کردن این نیازهای شخص باشد، قطعاً تعلق خاطر او به سازمان بیشتر شده و این تعلق خاطر خود را به صورت تعهد سازمانی نشان خواهد داد (امین بیدختی، ۱۳۸۰).

پژوهش های فراوانی پیرامون رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی صورت پذیرفته است، اما با تفحص در بانک های اطلاعاتی داخلی و خارجی پژوهشی که رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته باشد، مشاهده نشد. در این تحقیق فرضیه اصلی بیان می کند که در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، رضایت شغلی نقش واسطه دارد.

یافته های تحقیق نشان داد که با اضافه شدن متغیر رضایت شغلی در ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، اثر رضایت شغلی معنادار بود. با عنایت به این که اثر غیرمستقیم کیفیت زندگی کاری از طریق واسطه گری رضایت شغلی بر تعهد سازمانی برابر ۰/۱۰ و اثر کل کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی برابر ۰/۵۳ می باشد؛ نقش واسطه گری رضایت شغلی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی تأیید می گردد. یکی از موضوع های مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنهاست (امین بیدختی و کارگر، ۱۳۹۱). در سازمان هایی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارند با کارکنان با احترام برخورد می شود، به آنان فرصت بیان اندیشه های شان داده می شود و در تصمیم گیری ها بیشتر دخالت داده می شوند که این موجب رضایت شغلی، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان خواهد شد (دولان و شولر، ۱۳۸۱) و وقتی فرد رضایت شغلی را در محیط کار احساس کند، سلامت فیزیکی و ذهنی او تضمین شده، روحیه اش افزایش می یابد و در نهایت از زندگی راضی بوده و مهارت های شغلی را به سرعت آموزش می یابد و به تدریج نسبت به سازمان متعهد می گردد (وحیدیان رضازاده، ۱۳۸۱). می توان گفت در صورتی که سازمان ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی ها و خلاقیت های خود و به طور کلی احساس رضایت مندی از شغل خود را داشته باشند، آنگاه می توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود (حاتمی، میرجعفری و مجاهدی جهرمی، ۱۳۹۰). با برنامه ریزی جهت افزایش کیفیت زندگی کاری معلمان می توان خشنودی و رضایت از شغل آن ها را بهبود بخشید و از این طریق موجب دلبستگی و علاقه و تعهد معلمان به سازمان شد. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری برای سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است و با اتخاذ تصمیم های مناسب جهت افزایش میزان کیفیت زندگی کاری معلمان می توان رضایت و خشنودی نسبت کار و تعهد نسبت به سازمان را در آن ها تقویت کرد.

### پیشنادهای پژوهش

- با توجه به اینکه بیشتر معلمان از وضعیت حقوقی خود ناراضی بوده اند، پیشنهاد می شود شرایط و ضوابطی تهیه و تنظیم شود که به آن ها حقوقی برابر با استحقاقشان و برای مخارج روزانه کافی؛ پرداخت شود.
- در اختصاص پست سازمانی، معلمان تلاش شود روحیات و انگیزه های شغلی آنان مورد توجه قرار گیرد تا در محل کار خود احساس امنیت، آسودگی خاطر و فرصت برای ارتقاء و توسعه قابلیت های خود را مستقیماً احساس کنند.
- مجاری باز ارتباطی بین معلمان و مسئولان رده بالاتر (مدیر مدرسه، کارشناسان مرتبط با شغل و مدیران آموزش و پرورش) ایجاد شود تا معلمان بدون ترس و واژه نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را بیان کنند.

- به مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می شود امکان دسترسی به منابع اطلاعاتی مورد نیاز کار معلمی (کتابخانه، مجلات مرتبط با حوزه تدریس، ....) در مدرسه و اداره را فراهم نمایند تا معلمان با آسودگی خاطر بیشتر از این بابت در کلاس های درس حاضر شوند.
- با عنایت به یافته های پژوهش حاضر اگر آموزش و پرورش بخواهد از معلمان متعهد و راضی از شغل خود بهره ببرد، پیشنهاد می شود که برنامه هایی در جهت افزایش کیفیت نظام کار معلمان خود در پیش گیرد و اقدام به بررسی کیفیت زندگی کاری معلمان و رفع کاستی ها نماید.

### منابع

#### فارسی

- امین بیدختی، ع و کارگر، ح. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های شهر یزد**، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۳: ۳۸-۱۹.
- امین بیدختی، ع. (۱۳۸۰). **مقاله بهره وری نیروی انسانی در سازمان، عوامل مؤثر و بازدارنده، مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان**، شماره ۱: ۹۷-۸۱.
- بخشایش، ع ر و آذرنیاد، ع. (۱۳۹۱). **رابطه سبک های مدیریت مدیران با رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان**، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۹: ۸۲-۶۳.
- پاشا، غ و خدادادی اندریه، ف. (۱۳۷۸). **رابطه بین ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در کارکنان سازمان آب و برق**، فصلنامه یافته های نو در روان شناسی، سال دوم، شماره ۶: ۶۵-۵۴.
- حاتمی، ح؛ میرجعفری، ا و مجاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). **رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم**، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳: ۴۰-۲۵.
- حیدری تفرشی، غ و دریابگیان، آ. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان**، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱: ۴۴-۳۱.
- خدیوی، ا و علیی، ح. (۱۳۸۶). **بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۱۳۸۶**، فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره ۲، پاییز: ۱۷۲-۱۵۰.
- دولان ش و شولر ر. (۱۳۸۱). **مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی**. ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- روحی، ق؛ آسایش، ح؛ رحمانی، ح و عباسی، ع. (۱۳۹۰). **ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان**، فصلنامه پایش، سال دهم، شماره ۲: ۲۸۵-۲۹۲.

- رابینز، ا. (۱۳۷۷). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها**. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سرچهانی، م. (۱۳۹۲). **رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شریفی، س؛ سلیمی، ق ع؛ احمدی، س ا. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهرستان خوانسار**، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴؛ ۱۰۶-۸۱.
- علا، ع. (۱۳۷۱). **مدیریت بهره‌وری و شیوه بهبود آن**. تهران: نشر قلم.
- فردوسی، م ح؛ مرعشیان، ف؛ طالب‌پور، م. (۱۳۹۱). **رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان**، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۴، شماره ۱۵: ۱۸۸-۱۷۳.
- کشاورز، م؛ خادمی، س ح؛ شماعیان‌رضوی، ن و عباسپور، ص. (۱۳۹۲). **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه**، فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره اول، شماره ۳: ۵۸-۵۰.
- مدنی، ح و زاهدی، م ج. (۱۳۸۴). **تعیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان**، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱: ۳۳-۳.
- محمدزاده، ع و مهره‌زاد، آ. (۱۳۸۶). **رفتار سازمانی نگرش اقتضایی**. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ملکی آوارسین، ص؛ خدیوی، ا و خان‌شکی‌زاده، ح. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین‌شهر در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰**، فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۰: ۱۱۰-۹۳.
- منصوری، ح؛ صیادی‌تورانلو، ح؛ جمالی، ر. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش یزد**، مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روانشناسی)، سال شانزدهم، شماره ۱: ۱۳۶-۱۱۳.
- مورهد، گ و گریفین، ر. (۱۳۷۴). **رفتار سازمانی**. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- نویدیان، ع؛ صابر، س؛ رضوانی‌امین، م؛ کیانیان، ت. (۱۳۹۳). **همبستگی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی کرمان**. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۳، شماره ۲؛ ۱۵-۷.



- نیکنام، م. (۱۳۹۳). **رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی بین کارکنان بانک مسکن شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با گرایش نیروی انسانی، دانشکده پردیس آموزش های نیمه حضوری، دانشگاه علامه طباطبایی.**
- وحیدیان رضازاده، م (۱۳۸۱). **ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا.**
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology, 63(1):1-18
- Antonakia, X.E., & Trivellas, P. (2014). **Psychological Contract Breach and Organizational Commitment in the Greek Banking Sector: The mediation effect of Job satisfaction.** Social and Behavioral Sciences. 148: 354 – 361
- Almalki, M.J., FitzGerald, G. & Clark, M. (2012). **Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study.** Human Resources for Health.10:30.
- Chinomona, R., Dhurup, R., & Chinomona, E. (2013). **The influence of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the Small and Medium Enterprise Sector.** South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS), 16(4): 77-88.
- Dolan, S.L., Garcia, S., Cabezas, C., & Tzafrir, S.S. (2007). **Predictors of “quality of work” and “poor health” among primary health-care personnel in Catalonia,** International Journal of Health Care Quality Assurance, 21(2): 203-218
- Farid, H., Izadi, Z., Arif Ismail, I., & Alipour, F. (2015). **Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university.** The Social Science Journal, 52(1) :54-61
- Fields, M., & Thacker, W. j. (1992). **Influence of Quality of work life on company and union commitment.** Academy of Management Journal, 35 (2):439-450.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). **Behavior in Organizational.** 6th ed. NY: Prentice – Hall
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). **Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance,** Journal Social Behavioral Sciences, 65: 1102 – 1106
- Krueger, P. & et al. (2002). **Organization Specific Predictors of Job Satisfaction Findings from a Canadian Multi Sit Quality of Work Life;** Health Service Research Journal, 2(3): 75-77.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). **The Measurement of Organizational Commitment,** Journal of Vocational Behavior, 14 (2): 224-247
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). **The Measurement of Organizational Commitment,** Journal of Vocational Behavior, 14 (2): 224-247
- Newsome, M., Moyes, G., & Shao. L. (2008).., (UQQP). **Comparative analysis of employee job satisfaction in the accounting profession,** Journal of Business & Economics Research-February, Vol.u , No.U , pp.utqPp

- Porter, L.W., Mowday, R.T., & Steers. R.M. (1984). **Employee organizational linlage, the psychology of commitment** , Absenteeism and Turnarer, New York, Academic Press.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes: Rand McNally.**
- Spector, p. (2007). **Job satisfaction, Sage Publications**, Thousand oaks London New Dehli.
- Sigry, J.M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee D.J. (2001): **A new measure of quality of work life (QWL), based on need satisfaction and spillover theorie.** Social Indicators Research. Dordrecht. 55(3):241-302.
- Walton, R.F. (1973). **Quality of Work life: what is it? Sloan Management Review**, fall.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). **Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better ?**, Social Behavioral Sciences. 46 : 1598 – 1608.
- Zeinali Pour, H., Noor Rahmani, M., & Qureshi, A. (2014). **The Study of Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction of High School Teachers in Bandar Abbas.** American Journal of Life Science.2 (1) :118-124.