

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳
صص ۲۶-۹

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه

اکبر امراهی^۱، حسن قلاوندی^۲، میر محمد سیدعباس زاده^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه انجام شده است. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، ۱۲۳ نفر از کارکنان با توجه به دانشکده محل خدمت به صورت طبقه ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری بر پایه مدل ریچارد والتون (۱۹۷۳) و یادگیری سازمانی بر اساس مدل نیف (۲۰۰۱) استفاده شده است. داده‌های تحقیق پس از جمع آوری بر اساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (pls) تحلیل شدند. که کیفیت زندگی کاری بر یادگیری سازمانی معنی دار است. در نتیجه با توجه به ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌توان شاهد بود که یادگیری سازمانی در میان آنان افزایش یابد.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، یادگیری سازمانی، کارکنان، دانشگاه ارومیه.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱/۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۸/۱۹

^۱ :: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول) Amrahi19@gmail.com

^۲ . استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه ارومیه

^۳ . استاد و عضو هیات علمی دانشگاه ارومیه

مقدمه

دانشگاه نهادی است که انتظار می‌رود کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام‌های اساسی بردارد؛ به گونه‌ای که بتوان در عمل زمینه‌های موفقیت آن را از لحاظ تولید دانش با استانداردهای علمی و حفظ کیفیت ملاحظه نمود. این امر، قبل از هر چیز در سایه بهره‌مندی از نظام مدیریت منابع انسانی توانمند و شایسته امکان پذیر است. با وجود این، در عمل، دانشگاه‌های کشور به عنوان نماد نظام آموزش عالی کشور، هنوز نتوانسته‌اند نقش برجسته‌ای در توسعه علمی و فرهنگی کشور در قیاس با دانشگاه‌های ممتاز در کشورهای پیشرفته داشته باشند. زیرا در زمینه اهمیت منابع انسانی، به شدت سهل‌انگاری می‌شود، در حالی که برای بقا و بالندگی باید به گونه‌ی نظامند، شرایط جذب و تامین، بهسازی و پرورش، حفظ، نگهداری، انگیزش و رهبری منابع انسانی را در کل فراهم ساخت (عباس‌پور، ۱۳۸۱). تا اینکه کارکنان بتوانند قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را نشان دهند. عدم توجه به نیازهای کارکنان در نهایت باعث خواهد شد تا آنها برای تامین نیازهای خود در عرصه‌هایی بجز عرصه تخصصی خودشان مشغول فعالیت شوند و این منجر به وابستگی هرچه بیشتر کشور به کشورهای دیگر خواهد شد. بنابراین پرداختن به یادگیری سازمانی کارکنان مسئله حیاتی برای سازمان‌های امروزی بویژه دانشگاه می‌تواند باشد. در نتیجه این پژوهش به دنبال بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه می‌باشد.

برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. لذا نظام ارزشی، کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله‌ی مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، تلاش بر آن بوده است که عملکرد کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی و ارتقای توانمندیها افزایش یابد (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). از طریق این برنامه‌ها می‌توان ارضای نیازهای اساسی در حوزه‌های مختلف زندگی نظیر کار، سلامتی و ایمنی، اقتصادی و خانوادگی، اجتماعی، خود پنداره واقعی، دانش، آگاهی و نگرش مثبت به کار ایجاد نماید (کول و همکاران^۱، ۲۰۰۵؛ دانگ و همکاران^۲؛ ۲۰۰۷؛ سیرگی و همکاران^۱،

^۱ - Cole et al

^۲ - Dong et al

۲۰۰۸). سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار توانمند برخوردار خواهد بود که از نشانه‌های آن می‌توان به تمایل همکاری با مدیریت، در بهبود عملکرد بیشتر نیروی کار نام برد (بهرام زاده و سراج، ۱۳۸۶). در واقع، سازمان‌ها با اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری باعث اثربخشی خود می‌شوند. از کیفیت زندگی کاری تعاریف متعددی توسط صاحب نظران ارائه شده است از جمله آن،

- کیفیت زندگی کاری مجموعه ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، روش مدیریت، تنوع غنی بودن مشاغل (بودوان و هاسلس^۲، ۲۰۰۳).

- کیفیت زندگی کاری مجموعه ای از نتایج مثبت زندگی کاری برای فرد، سازمان و جامعه است (گانین و دسی^۳، ۲۰۰۵).

امروزه «کیفیت زندگی کاری» به لحاظ تأثیر چشمگیری که در افزایش کارایی سازمان دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است. «کیفیت زندگی کاری» یکی از خاستگاههای مهم توسعه سازمانی است. توسعه سازمانی خود ترکیب تکامل یافته ای است از علم و هنر. تأکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این نظریه را تقویت می‌کند که افزایش مؤلفه‌های مشمول «کیفیت زندگی کاری» بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد (میرسپاسی، ۱۳۷۱). اهداف اساسی یک برنامه ی کیفیت زندگی کاری اثربخش، بهبود شرایط کاری (به طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمان (از دیدگاه کارفرمایان) می‌باشد. نتایج مثبت برنامه ی مذکور به وسیله شماری از مطالعات پیشین حمایت شده است که شامل کاهش غیبت در سازمان، افزایش رضایت شغلی، ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و زندگی کاری، ایجاد رقابت مفید و سازنده بین کارکنان، امنیت شغلی و اعتماد به مقامات بالاتر بیان شده (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ لاو^۴، ۲۰۰۰؛ سراجی و درگاهی^۵، ۲۰۰۶؛ سیمون و همکاران^۶، ۲۰۰۸؛ چیونگ و کوم تانگ^۷، ۲۰۰۹؛

^۱ - Sirgy et al

^۲ . Beaudoin & Hassles

^۳ . Gangne& Desi

^۴ . Lau

^۵ . Saraji& Dargahi

^۶ . Simon et al

^۷ . Cheunge& Kum Tang

رویولا و همکاران^۱، ۲۰۰۹). بنابراین هدف برنامه‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت خدمات از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و درگیر ساختن و مشارکت آنان در ارتباط با کار، شرایط کار و محیط کارشان می‌باشد. والتون (۱۹۷۳) در تجزیه تحلیل کیفیت زندگی کاری به هشت عامل توجه کرد. عوامل هشت‌گانه مدل والتون^۲ به شرح زیر است:

پرداخت منصفانه و کافی^۳: اشاره به پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداختها با معیار اجتماعی و معیار کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار دارد

محیط کار ایمن و بهداشتی^۴: اشاره به ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی دارد، از شرایط کلیدی که کارکنان می‌خواهند در پیوند با کار برقرار باشد محیط دلپذیر، آسوده و امن، آزاد از عوامل خطرناک سمها و مواد سرطان‌زا باشد

تامین فرصت رشد و امنیت مداوم^۵: اشاره به فراهم کردن زمینه بهبود تواناییهای فردی، فرصتهای پیشرفت، فرصت به کارگیری مهارتهای کسب شده و تامین امنیت در زمینه در آمد و اشتغال؛ واگذاری دانش و مهارت جدید برای انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می‌شود، دارد

قانون‌گرایی در سازمان کار^۶: اشاره به فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واهمه از عکس‌العمل مقام بالاتر؛ نافذ بودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی دارد؛ این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقای شغلی مطرح می‌شود

وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۷: اشاره به نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان؛ احساس مسئولیت سازمان در برابر محیط، ارج نهادن مدیران سازمان به قوانین حاکم بر جامعه را دارد.

1. Royuela et al

2. Walton

3. Adequate and fair compensation.

4. Safe and healthy work conditions

5. Opportunity for continued Growth and security

6. Constitutionalism in the work organization

7. The social Relevance of work life

فضای کلی زندگی^۱: اشاره به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخشهای زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است؛ عدم وجود فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی در محیط کار دارد.

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۲: اشاره به ایجاد جو فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان نیاز سازمان هستند، تقویت کند؛ وجود صراحت بین اشخاص و حمایت در میان کارکنان و اینکه کارکنان پیشرفت و حرکت به سوی بالا را احساس کنند دارد.

توسعه قابلیت‌های انسانی^۳: اشاره به فراهم بودن فرصتهای نظیر استفاده و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارتهای گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار را دارد (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷؛ شهبازی و همکاران، ۱۳۸۸).

امروزه در سازمان‌ها، یادگیری به قلب مدیریت و جوهر فعالیت‌ها تبدیل شده است، باید اعتراف کرد که اگر سازمان‌ها یادگیری را نادیده بگیرند این امر می‌تواند شبیه به پذیرش مرگ برای آنها باشد. یادگیری سازمانی در سال‌های اخیر جزء توانایی‌های سازمانی برای پاسخگویی مناسب برای تغییر در محیط خارجی شده است. آراگون بیان می‌دارد که تغییرات مختلف در محیط نیاز به عکس العمل واقع بینانه دارد که تعامل سازمان را با محیط متعادل کند (مونتنس^۴ و همکاران، ۲۰۰۴؛ هانگک^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). فرایند اساسی یادگیری سازمانی شامل کشف دانش جدید و انتشار این دانش به کل افراد سازمان است. و استفاده از این دانش در جهت بهبود فرایندهای داخلی و خارجی سازمان است. موفق شدن در این فرایند شامل نهادینه کردن یادگیری سازمانی در سازمان است که باقی ماندن و حیات سازمان را تضمین خواهد کرد. یادگیری سازمانی تعیین کننده کارایی و اثربخشی سازمان در دراز مدت است (پانادایس^۶، ۲۰۰۵؛ یوکل^۷، ۲۰۰۸؛

^۱. Total life settings

^۲. Social integration in the work organization

^۳. Development of human capabilities

^۴ - Montes

^۵ - Hung

^۶ - Panayides

^۷ - Gary

فانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). سازمانها یادگیری را ابزاری می‌دانند که به کمک آن عملکرد خود را بالا ببرند و خود را با تغییرات محیطی بهتر وفق دهند. اما برای آنکه سازمانها به بقای خود ادامه دهند، سرعت یادگیریشان باید بیشتر از درجه تغییرات محیطی باشد و این امر اهمیت یادگیری سازمانی را بیشتر نمایان می‌سازد (فرهنگ و همکاران، ۱۳۸۹). یادگیری به معنای انباشتن، اندیشیدن و استفاده از دانش مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است، به گونه‌ای که فرد یا گروه بتواند سازگاری فعالی با محیط‌های در حال تغییر خود داشته باشد (ابراهیمی، ۱۳۹۰). «یادگیری سازمانی هنگامی رخ می‌دهد که اعضای سازمان به عنوان عوامل یادگیری عمل کرده و در مقابل تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان، از طریق تشخیص و اصلاح خطاها و ثبت نتایج حاصل از این فرایند، تحت تصورات شخص و الگوهای سازمانی واکنش نشان می‌دهند» (اعرابی و فخاریان، ۱۳۸۷). یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد که به سرعت با تغییر سازگار می‌یابد این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی^۲ و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۹؛ ساکا هلمت^۴، ۲۰۰۹). آرگریس و شن (۱۹۹۵) در مورد یادگیری سازمانی متوجه شدند که زمانی که همه اعضا از پیامدهای شناختی آگاه شدند یادگیری سازمانی به توسعه در می‌آید در نتیجه فرهنگ یادگیری که در آن مردم با هم کار می‌کنند توسعه می‌یابد این فرهنگ حمایت‌کننده سازمان برای حفظ و رقابت در محیط است. اصطلاح یادگیری سازمانی ظاهراً اشاره به یادگیری فردی در سازمان دارد، اما یادگیری سازمانی بیشتر اشاره به گروه یا یادگیری سطح سازمانی دارد. یادگیری فردی از طریق مطالعه، مصاحبه، شناخت، تجربه، تمرین و توسعه مدل‌های ذهنی موثر در ذهن صورت می‌گیرد، اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که گروه یاد می‌گیرد تعامل داشته، دانشش را سهیم شده و بصورت جمعی عمل کند به گونه‌ای که ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل موثر را به دست آورد (خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹). یادگیری سازمانی فرایند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آنهاست. یادگیری سازمانی از طریق بینش مشترک و هم‌ذهنی،

^۱ - Phang

^۲ - knowledge work

^۳ - zhang

^۴ - Saka-Helmhout

الگوهای ذهنی و دانش، حاصل شده و بر تجربه و آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است و یادگیری سازمانی فرایندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می‌دهد، که به استنباط پژوهشگر فرایند مذکور آنطور که شایسته است در سازمانها به ویژه در دانشگاهها صورت نمی‌گیرد

نیف^۱ (۲۰۰۱) برای یادگیری سازمانی پنج بعد را در مدلی ارائه کرده است در ادامه به توضیح آنها خواهیم پرداخت.

چشم انداز مشترک^۲: بیانگر آینده مطلوب و بطور کامل برای جذب و حفظ بهترین و خلاق‌ترین کارکنان دانشی، برانگیزنده و چالشی است. اهمیت چشم انداز مشترک برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده: اول اینکه، چشم انداز مشترک تمرکز و انرژی برای یادگیری را فراهم می‌سازد. دوم اینکه، چشم انداز افراد را به عمل سوق می‌دهد.

فرهنگ یادگیری سازمانی^۳: ارزش‌ها، نیروی پیش برنده‌ی سازمان هستند که به سازمان برای دستیابی به آن چشم انداز کمک می‌کنند. هنگامی که اعضای سازمان یا گروه برای انطباق با محیط خارجی و حل مشکلات یکپارچگی تلاش می‌کنند؛ ناخودآگاه به یادگیری اقدام کرده‌اند.

کار و یادگیری گروهی^۴: گروه متعهد می‌تواند در صدد حرکت سریع برای دستیابی به مقصد یادگیری باشد، یکی از استراتژی‌های مهم برای یادگیری سازمانی این است که برای یادگیری در سازمان باید تیم ایجاد کرد.

به اشتراک گذاشتن دانش^۵: انتقال و توزیع دانش، انتقال سازمانی و فن آورانه داده‌ها، اطلاعات و دانش را در بر می‌گیرد. ظرفیت سازمان برای جابجایی دانش، بیانگر قابلیت انتقال و به اشتراک گذاشتن قدرت است که لازمه موفقیت شرکت نیز هست. دانش باید به وقت و به سرعت در سراسر سازمان یا حوزه‌های شرکت توزیع شود.

¹ -Nife

² - Shred Vision

³ .organizational learning culture

⁴ .Team Learning

⁵ . Knowledge Distribution

تفکر سیستمی^۱: تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تاثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر. با تفکری کلی نگرانه، فعالیت‌های تجاری و به طور کلی سایر تلاش‌های انسان همگی سیستم هستند. آنها توسط فعالیت‌های مرتبط با یکدیگر محدود شده‌اند، فعالیت‌های که معمولاً نیاز به سال‌ها زمان دارند تا به طور کامل بر یکدیگر اثر گذارند (نیف، ۲۰۰۱؛ ابراهیمی، ۱۳۹۱؛ خانعلیزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روش‌های "الگویابی معادلات ساختاری" می‌باشد. برای آزمون الگوی اندازه‌گیری و فرضیه‌های پژوهش از نسل دوم روش‌های الگویابی معادلات ساختاری یعنی روش "کمترین مجذورات جزئی"^۲ استفاده شده است. روش PLS به خاطر وابستگی کمتر به حجم نمونه، نرمال بودن توزیع باقیمانده و فاصله‌ای بودن مقیاس‌های اندازه‌گیری به عنوان روش نیرومند الگویابی معادلات ساختاری شناخته می‌شود (چین و همکاران^۳، ۱۹۹۶). در پژوهش حاضر به علت پایین بودن نمونه پژوهش (۱۲۳ نفر) از این روش برای آزمون مدل نظری استفاده شد. جامعه آماری مورد نظر شامل ۱۰۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است. **الف: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:** این پرسشنامه بر اساس مولفه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) طراحی شده است که شامل مولفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کاری و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد. این پرسشنامه توسط سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. پرسشنامه کیفیت زندگی ۳۴ گویه بسته پاسخ می‌باشد و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است.

¹. system thinking

² - Partial Least Squares

³- Marcolin & Newsted

ب: پرسشنامه یادگیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر پایه مدل نیف (۲۰۰۱) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل مولفه‌های چشم اندازمشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی می‌باشد. این پرسشنامه توسط ابراهیمی (۱۳۹۰) اعتبار یابی شده است. پرسشنامه یادگیری سازمانی در قالب ۱۵ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است.

یافته‌ها

بررسی و آزمون الگوی اندازه گیری: روش PLS نیز همانند روش لیزرل از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول به بررسی الگوی اندازه گیری یعنی اعتبار (همسانی درونی) و روایی (اعتبار واگرا) سازه‌ها و ابزارهای پژوهش پرداخته می‌شود. جهت بررسی اعتبار سازه‌ها فرنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) سه ملاک را پیشنهاد می‌کنند که شامل: ۱- اعتبار هریک از گویه‌ها، ۲- "اعتبار ترکیبی" هریک از سازه‌ها و ۳- متوسط "واریانس استخراج شده"^۲. در مورد اعتبار هریک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۷ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است (فرنل و لاکر، ۱۹۸۱). برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون - گلداشتاين (ρ_c) استفاده شد (نونالی^۳، ۱۹۷۸). از آنجایی که PLS بر خلاف رگرسیون معمولی از نمرات عاملی آزمودنی‌ها برای تحلیل استفاده می‌کند، در نظر گرفتن بار عاملی هر یک از گویه‌ها در محاسبه شاخص اعتبار ضروری است. این در حالی است که ضریب آلفای کرابناخ وزن برابری به گویه‌ها می‌دهد و اعتبار را کمتر نشان می‌دهد، بنابراین این از ضریب ρ_c استفاده شد (مانوئل و همکاران^۴، ۲۰۰۹). مقادیر قابل پذیرش ρ_c باید ۰/۷ یا بیشتر باشند (نونالی، ۱۹۷۸). [نشانگر سوم بررسی اعتبار، میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد (فرنل و لاکر، ۱۹۸۱). فرنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر AVE ۰/۵ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. در جدول ۱ بارهای عاملی، ρ_c و AVE هر یک از سازه‌ها ارائه شده‌اند.

1 - Fornell & Larcker
 2 - Average Variance Extracted
 3 - Nunnally
 4 - Manuel, Francisco & Félix

جدول ۱. بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

یادگیری سازمانی		کیفیت زندگی کاری	
بارعاملی	مولفه	بارعاملی	مولفه
۰/۷۴	چشم انداز مشترک	۰/۷۱	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۸۷	فرهنگ سازمانی	۰/۵۷	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۸۱	کار و یادگیری گروهی	۰/۷۹	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۸۱	اشتراک دانش	۰/۷۴	قانون گرایی در سازمان کار
۰/۷۳	تفکر سیستمی	۰/۷۱	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
		۰/۶۳	فضای کلی زندگی
		۰/۷۵	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
		۰/۷۵	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۶۳		۰/۵۰	متوسط واریانس استخراج شده
۰/۸۹		۰/۸۹	اعتبار ترکیبی (ρ _c)

با توجه به جدول شماره ۱، بارهای عاملی مولفه‌های تمامی متغیرها به جز مولفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و فضای کلی زندگی که مربوط به کیفیت زندگی کاری می‌باشد، بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشند. متوسط واریانس استخراج شده و اعتبار ترکیبی تمامی متغیرها نیز در وضعیت مناسبی هستند. با توجه به اینکه متوسط واریانس استخراج شده و اعتبار ترکیبی متغیر کیفیت کاری در حد قابل قبولی قرار دارند، مولفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی و فضای کلی زندگی حذف نشدند. برای بررسی روایی واگرای سازه‌ها، (فرنل و لارکر، ۱۹۸۱) توصیه می‌کنند که جذر AVE یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است. در این پژوهش همبستگی کیفیت زندگی کاری با یادگیری سازمانی (۰/۵۴) می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. جذر متوسط واریانس استخراج شده کیفیت زندگی کاری (۰/۷۱) و یادگیری سازمانی (۰/۷۹) می‌باشد که بیشتر از همبستگی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی واگرای مناسبی برخوردار هستند.

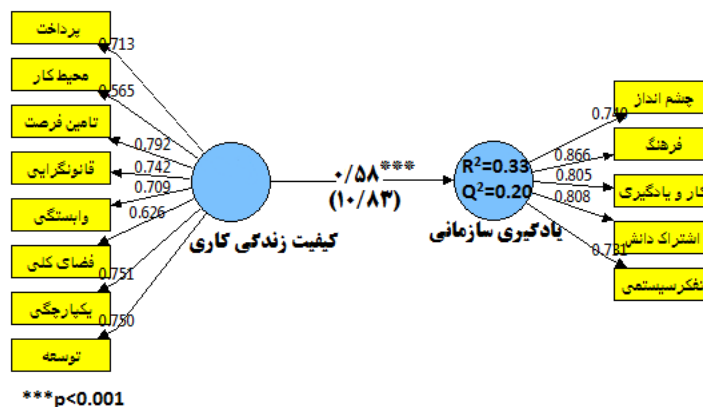
آزمون الگوی ساختاری: قبل از ارائه نتایج آزمون مدل ساختاری، در جدول شماره ۳ شاخص‌های توصیفی متغیرها اعم از میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی گزارش شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدلیابی علی، قدر مطلق چولگی و کشیدگی

متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از ۱ می باشد. بنابراین این پیش فرض مدلیابی برقرار است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
کیفیت زندگی کاری	۳/۰۱	۰/۷۰	۰/۱۳	-۰/۱۹
یادگیری سازمانی	۲/۹۰	۰/۸۵	۰/۱۸	-۰/۱۵

الگوی ساختاری PLS و فرضیه‌های پژوهش از طریق بررسی ضرایب مسیر و مقادیر واریانس تبیین شده R^2 امکان پذیر است (وینزی و همکاران^۱، ۲۰۱۰). همچنین از روش خودگردان سازی^۲ (با ۲۰۰ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی داری ضرایب مسیر استفاده شد. ضرایب مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک مورد استفاده قرار می گیرند و مقادیر R^2 نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش-بین است. علاوه بر آن ضریب Q^2 استون-گیسر^۳ برای بررسی توانایی پیش بینی متغیرهای وابسته از روی متغیرهای مستقل استفاده می شود. مقادیر مثبت این ضریب نشانگر توانایی پیش بینی است (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱).



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش

شکل ۲، الگوی پیش‌بینی یادگیری سازمانی را نشان می دهد. اعداد روی مسیرها، پارامترها معیار شده اند. مطابق با شکل ۲، اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر یادگیری سازمانی ۰/۵۸ می باشد.

1 - Vinzi, Henseler & Wang
 2 - Boot Strap
 3 - Stone – Giesser

آماره تی متناظر با این ضریب مسیر ۱۰/۸۳ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. کیفیت زندگی کاری ۳۳ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی را تبیین می‌کنند. علاوه بر آن شاخص Q^2 نیز برای یادگیری سازمانی ۰/۲۰ می‌باشد که مثبت است. بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به صورت معنی داری قادر به پیش بینی یادگیری سازمانی است.

شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخص GOF^1 می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگو PLS به صورت کلی استفاده کرد. شاخص GOF دارای دو نوع مطلق که برای بررسی و مقایسه گروه‌های مختلف استفاده می‌شود و نسبی که مقدار این شاخص برابر است با تقسیم GOF مطلق بر بیشترین حد GOF که از الگوی آزمون شده می‌توان به دست آورد. از شاخص GOF نسبی برای برازش کلی الگو استفاده می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش الگوی لیزرل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب الگو هستند (وینزی، و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق ۰/۴۳ و شاخص برازش نسبی ۰/۸۹ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای شاخص برازش نسبی نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری بر یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنی دار دارد. این بخش از نتایج با یافته‌های علامه (۱۳۷۸)، رضانی فرزانه (۱۳۸۰)، حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، شهبازی و همکاران (۱۳۸۸)، سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱)، لاولر و همکاران^۲ (۲۰۰۷)، ریولا و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. علامه گزارش کرد که کیفیت زندگی کاری بر تنیدگی شغلی اثر معنی دار دارد. رضانی فرزانه گزارش کرد که بین پرداخت منصفانه کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج پژوهش شهبازی و همکارانش نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری

1 - Goodness Of Fit

2. Lawler et al

وجود دارد. در مطالعه و بررسی حسینی مشخص که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. سلطانزاده و همکارانش گزارش کردند بین کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. لاولر و همکارانش بیان کردند که محیط کار ایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی و امنیت مداوم تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارند. ریولا و همکارانش گزارش کردند که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با شاخص‌های اجتماعی رفتار افراد رابطه معنی‌دار وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که کیفیت زندگی کاری برنامه‌جامعی است که نیازها و منافع کارکنان، سازمان و جامعه را همزمان مد نظر قرار می‌دهد و محدود به تغییر محتوای کار، یکنواخت کردن قوانین و استانداردهای کار و محیط کار به منظور ایجاد علاقه و انگیزه در کارکنان از طریق پاسخگویی به نیازهای آنان، زمینه پیشرفت و بهبود شایستگی آنان، احترام به شخصیت آنان، جلب مشارکت و همکاری، توجه به عوامل فیزیکی و روانی محیط کار می‌پردازد. کیفیت زندگی کاری نوعی احساس مسئولیت اجتماعی در مدیران ایجاد می‌کند که ضمن توجه به منافع سازمانی، منافع کارکنان را نیز تضمین می‌نماید. همچنین می‌توان اشاره کرد که هنگامی که در سازمان یک آرامش نسبی برای انجام امور و وظایف وجود داشته باشد و شغل مانع انجام مسئولیت خانوادگی فرد نشود و سایر نقش‌های اجتماعی خود را در زندگی غیر کاری بتواند به راحتی ایفا کند. در نتیجه می‌توان شاهد افزایش یادگیری سازمانی در میان کارکنان بود، می‌توان شاهد حمایت و پشتیبانی گسترده‌ای از چشم‌انداز دانشگاه بود، فرصت و شرایط برای خود ارزیابی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی برقرار شود، ایده‌های خلاق توسط رهبران دانشگاه پاداش داده شود، آموزش در گروه‌های کاری مورد حمایت قرار گیرد و در میان آنها درباره برنامه‌ها یا فعالیت‌های کاری به منظور شناخت چرایی بحث و گفتگو جاری شود، کارکنان تشویق به شناسایی دیدگاه‌های افراد سایر مشاغل را بشناسند. مدیران و کارکنان دانشگاه، چشم‌انداز مشترکی از اهداف سازمانی پیدا می‌کنند، کارکنان ایده‌های جدید را وارد دانشگاه می‌کنند و در مقابل نیز کارکنان از ایده‌هایی که توسط مدیران ارائه می‌شود استقبال کنند، اقدامات فعلی دانشگاه، کارکنان را به حل مسائل به طور جمعی تشویق می‌کند؛ گروه‌های حل مساله در دانشگاه مرکب از کارکنان بخش‌های مختلف تشکیل می‌شوند، کارکنان فرصت‌های زیادی برای به اشتراک

گذشتن دانش و مهارت‌هایشان با سایر همکاران بدست می‌آورند؛ در بحث و تبادل نظر میان کارکنان درباره برنامه‌ها یا فعالیت‌های کاری، کارکنان به شناخت چرایی امور می‌رسند و در سطح دانشگاه بستری فراهم می‌شود که از طریق اقدامات سایر دانشگاه‌ها، کارکنان یاد بگیرند، کارکنان مسائل را نه تنها به وسیله شناسایی راه حل‌ها، بلکه از طریق تشخیص علل و نحوه جلوگیری از بروز مجدد آن حل کنند؛ افراد و گروه‌ها به ارزیابی اقداماتی که منجر به موفقیت یا شکست شده‌اند، تشویق می‌شوند همچنین کارکنان تشویق می‌شوند که دیدگاه‌های افراد سایر مشاغل را بشناسند. شایسته است توجه بیشتری به مقوله‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان شود، کیفیت زندگی کاری یکی از موارد مهمی است که هر سازمان باید آن را مورد سنجش قرار دهد، به خصوص، هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان‌تر می‌شود. تلاش‌هایی که به منظور کیفیت زندگی کاری صورت گرفته است، نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه بهداشت روانی سازمان بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره‌وری اقتصادی به ارمغان آورده است. بسیاری از روش‌هایی که جهت مشارکت کارکنان مطرح می‌شود، می‌تواند در حل مشکلات و بهبود روابط داخل سازمان کاربرد داشته باشد. و بر اساس نتایج پژوهش می‌تواند در شکل‌گیری چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده، کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش و تفکر سیستمی در میان کارکنان موثر واقع شود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- جهت تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی عامل کارایی در پرداخت‌ها به نحوی در نظر گرفته شود که تابعی از میزان عملکرد کیفی و کمی کارکنان دانشگاه باشد.
- در راستای رشد و توسعه توانایی فردی لازم است که زمینه‌های مساعد و مناسب مربوط به ارائه‌ی فرصت‌های مطالعاتی، کارگاه‌های آموزشی و شرکت کارکنان در سمینارها و کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی و انجام حمایت‌های لازم در این راستا مدنظر باشد.
- محیط کار ایمن و بهداشتی و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان بویژه کارکنان است. بدین منظور، توجه به شرایط فیزیکی محیط کار نظیر روشنایی، وسایل سرمایشی و گرمایشی به تناسب فصول سال و نیز توجه به نظرات کارکنان در برنامه ریزی ساعت برگزاری می‌تواند به این مهم کمک کند.

● فراهم نمودن زمینه ای که کارکنان بتوانند آزادانه بدون هیچ گونه ترس و واهمه ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به دانشگاه ارائه نمایند تا بدین صورت دانشگاه بتواند از توانمندیهای کارکنان در ارائه راهکارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید.

● فراهم نمودن زمینه ای که کارکنان در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی اعضای هیات علمی را محدود می‌سازد، باید دوری جست.

● مسئولان دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه ریزی و اختیار تصمیم گیری از حوزه عملیاتی مربوط را برای کارکنان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند.

● انسجام اجتماعی یکی از عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان است که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای تدریس و حمایت از آنان توسط همکارانشان و مسئولان دانشگاه می‌توان در جهت بهبود این عامل گام مهمی برداشت.

منابع

ابراهیمی، ا. (۱۳۹۰)، **بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانمند سازی شناختی با یادگیری سازمانی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

اعرابی، س.م.، فخاریان، م.، (۱۳۸۷) اندازه گیری سطح یادگیری سازمانی، مورد شرکت‌های تابع شرکت صنایع شیر ایران، **پژوهشهای مدیریت**، سال اول، شماره اول، صص ۱۰۹-۱۲۹.

بهرام زاده، ح.ع.، و سراج، ش. (۱۳۸۶). نقش منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه پایدار، **مجله مدیریت**، شماره ۶۵، صص ۲۵-۲۰.

حسینی، م.، نادریان، م.، همایی، ر.، و موسوی، ز. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. **مدیریت ورزشی**، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۶۷.

خانعلیزاده، ر.؛ کردنائیچ، ا.؛ فانی، ع.؛ مشبکی، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی.

پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ۱۳۸۹

رمضانی فرزانه، طویی. (۱۳۸۰) **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران دبیرستان‌های عادی دخترانه و پسرانه ناحیه ۲ و ۱ شهرستان همدان**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی.

سلطانزاده، و.، قلاوندی، ح. و فتاحی، م. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان اعضای هیات علمی شیراز، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی**، سال چهارم، دوره ۲، صص ۱۴۹-۱۲۵.

سیدعباس زاده، م.م، امانی ساری بگلو، ج.، خضری آذره، و پاشوی، ق. (۱۳۹۱). **مقدمه‌ای بر مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری**. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

شهبازی، ب.، واعظی، م.، و ثنائی پوره، (۱۳۸۸)، تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، **نشریه مدیریت دولتی**، دوره ۱، شماره ۳، صص ۸۴-۶۹. عباس پور، ع. (۱۳۸۱) مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت را بهبودی منابع انسانی، **مجله دانش مدیریت**، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال پانزدهم، شماره ۵۸، صص ۱۰۶-۸۵.

علامه، س.م. (۱۳۷۸). **توسعه کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی و تعیین تاثیر بر تنیدگی روانی**، پایان‌نامه دکتر، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس. فرهنگ، ا.، سیادت، س.، مولوی، ع.، و هویدا، ر. (۱۳۸۹). بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مولفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، شماره ۵۵، ۱۳۸۹، صص ۱۳۰-۱۱۱.

میرسپاسی، ن. (۱۳۷۱). تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، **مجله اقتصاد و مدیریت**، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۱۱۵

میرکمالی، م.، نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضا هیات علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، سال چهاردهم، شماره دوم، شماره پیاپی ۴۸، صص ۱۰۱-۷۱.

هومن، حیدر علی (۱۳۸۷). **مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل**. تهران: انتشارات سمت.

Beaudoin, L. E and Hassles. E. (2003) Their importance to nurses quality of work life, **Nursing Economics** 21, 106-113.

- Cheung, F. Y. L. and Kum Tang, C. S. (2009) Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference, **Journal Business Psychology** 24, 245-255.
- Chin W, Marcolin B, Newsted P.(1996). **A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: results from a Monte Carlo simulation study and voice mail emotion/adoption study**. Proceedings of the 17th International Conference on Information Systems. Cleveland, Ohio. Available from: disc-nt.cba.uh.edu/chin/icis96.pdf
- Cole. D.; Rabson, C., Lynda, S; Charles, L. and McGuire, W. (2005), Quality of working life indicators in Canadian health care organization: a tool for healthy , health work places, **Society of Occupational**, 55(1), 54-59.
- Gangne, M. and Desi,E.L.(2005) self- determination theory and work motivation, **Journal of Organization Behavior**, 26(4) , 331-362.
- Dong, J. L.; Anusorn, S. and Sirgy, M. J. (2007) Futher validation of a need-based quality of work- life (QWL) measure: evidence from marketing practitioners, **Applied Research Quality Life** 2, 273-287.
- Fornell C, Larcker DF. (1981)Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement, **Market Res**; 18(1): 39-50.
- Gangne, M. and Desi,E.L.(2005) self- determination theory and work motivation, **Journal of Organization Behavior**, 26(4) , 331-362.
- Hung, R.Y. Y, Yang, B , Lien, B. Y, McLean, G. N. and Kuo, Y.(2010). Dynamic capability: Impact of process alignment and Organizational learning culture on performance , **Journal of the World Business**, 45,pp 258-294.
- Lau, R. S. M. (2000), Quality of work life and performance: An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model, **International Journal of Service Industry Management**, 11(5), 422-437.
- Lawler, J.; Chan Huang, T. and Yilei, C. (2007) The effects of quality of work life on commitment and turnover intention, **Social Behavior and Personality**,35(6),735-750.
- Manuel J, Francisco J, Félix A. (2009), **Exploring the impact of individualism and uncertainty avoidance in Web-based electronic learning: An empirical analysis in European higher education**. *Comp & Educ.* 52: 588–598.
- Montes, F. J. L, Moreno, A. R., Morales, V. G.(2004), **Influence of support leadership and teamwork cohesion on Organizational learning, innovation and performance: an empirical examination**, *Tecnovation* 25, pp 1159-1172.

- Nunnally J. (1978), *Psychometric theory* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Panayides , P. M ,(2005) ,The impact of Organizational learning on relationship orientation Logistics service effectiveness and performance, **Industrial Marketing Management** ,36, pp. 68-80.
- Phang, C.W. Kankanhalli, A. And Caizuan, A. (2008) , Investigating Organizational learning in Government projects: A multi-theoretic approach. **Journal of Strategic Information systems**, 17 , ; 33-123.
- Royuela, V.; Jordi, L. T. and Jourdi, S. (2009), Result of quality of work life index in Spain a comparison of survey result and aggregate social indicators, **Social Indicators Research** 90, 225-241.
- Saka-Helmhout ,A. ,(2009), Organizational learning as a situated routine-based activity in international settings ,**Journal of the World Business** 45 ,pp. 41-48.
- Saraji, G. N. and Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL), **Iranian Journal Public Health**, 35(4): 8-14.
- Simon, L. D., Salvador, G.; Garmen, C. and shay, S. T. (2008), Predictors of quality of works and poor health among primary health- care personal in Catalonia, **International Journal of Health Care Quality Assurance**, 21(2), 203-218.
- Sirgy, M. J.; Relly, N. P.; Wu, J. and Efraty, D. (2008) A work- life identity model of well- being: towards a research agenda linking quality of work-life (QWL) programs with quality of life (QOL), **Applied Research Quality Life**, DOI 10. 1007/s 11482-008-9045-6.
- Vinzi VE, Chin WW, Henseler J, (2010). **Wang H. Handbook of Partial Least Squares**. Berlin: Springer.
- Yukl, G. (2008), Leading Organizational learning: Reflections on theory and research, **The Leadership Quarterly** 20, pp 49-53.