

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای مختلف بیمارستان توحید جم

سوسن سهامی^۱

نگار امیری^۲

عنایت اله حسین زئی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۴

تاریخ وصول: ۹۵/۱۲/۱۲

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای مختلف بیمارستان توحید جم انجام گرفته است. بدین منظور نمونه ای به تعداد ۲۰۰ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه های فرهنگ سازمانی دنیسون (۱۹۹۱) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می (۱۹۹۰) پاسخ دادند. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود. تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره انجام گرفت. یافته ها نشان داد که مولفه ی تعهد عاطفی با مولفه های پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تامین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، قانون گرایی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی اجتماعی، مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری، ماموریتی رابطه مثبت و معنادار دارد. مولفه ی تعهد هنجاری با مولفه های پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تامین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، قانون گرایی، یکپارچگی اجتماعی، توسعه انسانی، مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری، ماموریتی رابطه مثبت و معنادار دارد. مولفه ی تعهد عقلانی تنها با مولفه ی یکپارچگی اجتماعی رابطه مثبت و معنادار دارد. تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که مولفه های وابستگی اجتماعی و یکپارچگی اجتماعی توانستند ۲۱ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی در کارکنان تبیین می کنند. مولفه ی مشارکتی توانستند ۲۱ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی در کارکنان تبیین می کنند و کیفیت زندگی کاری پیش بین قوی تری نسبت به فرهنگ سازمانی برای تعهد سازمانی می باشد.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی.

^۱ . استادیار و عضو هیات علمی گروه جامعه شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول). So.sahami@gmail.com

^۲ . دانش آموخته دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان، ایران.

^۳ . دانش آموخته دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، ایران.

مقدمه

اندیشه تعهد سازمانی^۱ یکی از ارزشهای اصلی سازمانی است که سازماندهی بر آن متکی است و در حقیقت، معیار و ملاک ارزشیابی کارکنان در هر سازمانی است. بیشتر محققین معتقد هستند که تعهد برای اثربخشی سازمان، ضرورتی تام و انکارناپذیر دارد. باید توجه داشته باشیم که تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند است که بر عملکرد، راندمان و اهداف سازمان تأثیر مثبتی داشته و موجب ارتقای بهره وری و راندمان سازمان شود (جمالی چافی، ۱۳۹۳).

تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت تأثیر میگذارند (لوتانز^۲، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد.

منابع انسانی متخصص و متعهد مهم ترین مزیت رقابتی برای سازمان ها به شمار می روند. افرادی که وارد سازمان می شوند با تلاش، کوشش و وفاداری نسبت به سازمان انتظار دارند که به اهداف خود نیز برسند. رسیدن به اهداف خود از طریق سازمان، باعث تعهد افراد نسبت به سازمان می شود.

نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آن می کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و با آن به خود هویت می بخشد که علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمی دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک تر می شود. اهمیت این عامل به اندازه ای است که «تعهد سازمانی» به یک موضوع استراتژیک در سازمان های امروزی تبدیل شده است (آلن و می یو، ۲۰۰۷). از این رو، سرمایه گذاری روی منابع انسانی در اکثر سازمان های بزرگ آغاز شده است و برای حفظ و نگهداشت آنها تدابیری اندیشیده شده است. در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان به سازمان را افزایش دهد مهم و شایان توجه است.

بررسی منابع مختلف نشان میدهند که عوامل بسیار متعددی با تعهد کارکنان ارتباط دارند که از جمله مهمترین آنها فرهنگ سازمانی^۳ است. برای بررسی تعهد کارکنان و شناسایی عوامل بر آن در یک سازمان، مطالعات مختلفی انجام شده و در آنها عوامل مختلفی شناسایی شده اند، اما در این بین تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم جایگاه ویژه ای دارد.

تمام سیستم های سازمانی از جمله ساختار و رفتار، تحت تأثیر فرهنگ حاکم بر سازمان هستند، بنابراین در یک سازمان، "فرهنگ سازمانی یک متغیر اصلی به حساب می آید و عواملی همچون میزان آزادی عمل و استقلال، نوع ساختار، شیوه پرداخت پاداش صمیمیت و حمایت های مدیران که بطور کلی ویژگی های مختلف فرهنگ سازمانی است باعث تغییر الگوی رفتار سازمان و کارکنان میگردد" (یزدخواستی، ۱۳۸۸).

¹. Organizational commitment

². Luthans

³. Organizational culture

فرهنگ نقشهای متفاوتی را در یک سازمان ایفا می کند. در اولین نقش، فرهنگ تعیین کننده نقش سازمانی است. دوم نوعی احساس هویت به پیکر اعضای سازمان تزریق می کند. سوم باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود بیاید که بیش از منافع شخصی فرد است. چهارم موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد. سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید. هر قدر تعهد و التزام افراد به ارزشهای اساسی سازمان بیشتر باشد و اعضای بیشتری به این ارزشها معتقد باشند فرهنگ آن سازمان قویتر است. بسیاری از صاحب نظران بیان نموده اند که ارزشهای مشترک برگرفته از فرهنگ سازمانی، بر ایجاد جوی برای تلاش بیشتر کارکنان بسیار مفید واقع شده و همچنین فرهنگ سازمان دارای اثری مثبت بر کارآمدی سازمان بدون توجه به زمینه های کاری آن خواهد شد (هسریچ و گرانت^۱، ۲۰۱۰).

با بررسی هایی که توسط گروهی از اندیشمندان به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورهای شناخته شده است و از آنجایی که کارکنان مهمترین سرمایه های سازمان هستند. بنابراین، زندگی سازمانی و زندگی شخصی کارکنان مهم است و لازم و ملزوم یکدیگرند که نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کنند. "در گذشته فقط بر زندگی شخصی کارکنان تأکید می شد، اما امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری^۲ کارکنان به یکی از مهم ترین اهداف سازمان تبدیل شده است" (حاتمی، میرجعفری، مجاهدی جهرمی، ۱۳۹۰). یکی از مهم ترین عوامل که می تواند نقش مهمی در ایجاد، حفظ و تقویت تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد، «کیفیت زندگی کاری» کارکنان سازمان است. در واقع، یکی از رویکردهای انگیزشی که به توسعه منابع انسانی می انجامد، کیفیت زندگی کاری می باشد.

مبانی نظری

تعهد سازمانی

آلن و می^۳ (۱۹۷۷) تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می کند که بیانگر تمایل، نیاز و یا الزام جهت ادامه خدمت در یک سازمان می باشد. از دیدگاه آنها تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد. کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی به خاطر علاقه زیاد در سازمان می مانند. کارکنانی که تعهد مستمر زیادی دارند به خاطر نیازهایی که به کار در سازمان دارند، به خدمت خود در سازمان ادامه می دهند و بالاخره کارکنانی که تعهد هنجاری دارند، مانند در سازمان را برای خود یک تکلیف می دانند (آلن و می، ۱۹۹۰). همچنین تعهد سازمانی، با سه ویژگی در اعضای سازمانی خلاصه می شود: اعتقاد قوی نسبت به سازمان و پذیرش اهداف سازمانی؛ تلاش فراوان و مشتاقانه در جهت اهداف سازمانی؛ تمایل فرد به باقی ماندن در سازمان" (لالیان پور، دوستی، محمدزاده، ۱۳۹۱).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ یکی از مهمترین عوامل موثر بر مدیریت است که نادیده گرفتن آن، عدم انسجام داخلی و عدم انطباق بیرونی را به دنبال خواهد داشت. "ضرورت توجه به فرهنگ تا جایی است که صاحب نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات اساسی و موثر به وجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. همچنین فرهنگ موجب

¹. Hisrich & Grant

². Quality of Work Life=QWL

³. Allen & Meyer

بالا رفتن تعهد فرد به سازمان و تداوم رویه در رفتار می شود" (ملکی، بهرامی، غلامعلی پور، ۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی مجموعه ای از تفاهمها و دریافتهای مشترک برای سامان دادن به کنشها است که زبان و سایر محملهای نهادی را برای بیان این تفاهم های مشترک به کار میگیرد (طوسی، ۱۳۸۹).

صاحب نظران، فرهنگ سازمانی را الگوی منحصر به فردی از مفروضات، ارزش ها و هنجارهای مشترک می دانند که فعالیت های جامعه پذیری، زبان، نمادها و عملیات سازمان ها را شکل می دهد (منوریان، ۱۳۸۹). با نگاهی دقیق به تعریفهای مختلفی که بیان شد، میتوان پی برد که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی، وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، نمادها، شعائر، داستان ها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان به وجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که درخصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به وجود آید (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۰).

کیفیت زندگی کاری

در یک تعریف کلی می توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴). والتون در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری ۸ شاخص در نظر گرفته است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط های کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی (التون^۱، ۱۹۷۳).

کیفیت زندگی کاری نمایان کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودکفایی و عزت نفس می کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد. کیفیت زندگی در اندیشه دور کهایم، معلول مکانیسم های معین و عوامل اجتماعی مشخص می باشند در نظریه وی کیفیت زندگی تابع نوع و شدت و چگونگی رابطه اجتماعی است. (عابدینی و اسمعیل زاده، ۱۳۸۸).

در رابطه با فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی تحقیقاتی انجام شده است که در اینجا به برخی از آنها می پردازیم:

در تحقیقی که طبرسا و ایمانی دلشاد در سال ۱۳۸۶ با موضوع تجزیه و تحلیل و تبیین تعاملات فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان صنایع شیر ایران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی جامعه مورد نظر تاثیر مثبت داشته است.

در مطالعاتی که حسینی سرخوش و همکاران با موضوع اثر میانجی گری فرهنگ سازمانی بر رابطه ی بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی در شرکت برق منطقه ای تهران در سال ۱۳۸۹ به انجام رسانید به این دستاورد رسید که رهبری تحول آفرین قادر است از ترویج فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر بگذارد.

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در مدیریت درمان تامین اجتماعی استان سیستان و بلوچستان موضوع تحقیقی است که مالکی در سال ۱۳۸۷ به پایان رسانید و به این نتیجه رسید که میان فرهنگ سازمانی و تعهد

¹. Walton

سازمانی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمان و مولفه فرهنگ سازمانی: حمایت مدیریت و هویت سازمانی رابطه وجود داشته و بین تعهد سازمانی و دیگر مولفه های فرهنگ سازمانی از جمله: نوآوری فردی، تحمل مخاطره، پاداش براساس عملکرد، الگوهای ارتباطات سازمان، سیستم کنترل، هدایت مدیریت، تعارض پذیری و یکپارچگی رابطه ای وجود ندارد. همچنین در تحقیقی که لی^۱ در سال ۲۰۱۲ با موضوع ارتباط بین گزارش فرهنگ سازمانی و نرخ اشتغال و تعهد سازمانی در بین کارکنان خانه های سالمندان در کره جنوبی انجام داد به این نتیجه رسید که ارتباط معنا داری میان فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

هانگ تا^۲ نیز در سال ۲۰۱۱ پژوهشی با موضوع رابطه بین شیوه های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی نسبت به تعهد سازمانی به پایان رساند و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و قابل توجه بسیار بالایی میان فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

در تحقیقی که حسینی و همکاران در سال ۱۳۸۷ با موضوع رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان به پایان رسانید به این نتیجه رسید که همبستگی مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد.

همچنین در پژوهشی که قصری و همکاران در سال ۱۳۸۹ با موضوع نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی انجام دادند به این نتیجه رسید که بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معنا داری وجود دارد. در مقاله ای که لوک^۳ در سال ۲۰۰۷ با موضوع سابقه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش واسطه از فرهنگ سازمانی نگاشته است به این نتیجه دست یافت که رابطه معنا داری بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد. همچنین در مقاله ای با موضوع تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی در انتخاب شهرداری محلی نوشته وان^۴ در سال ۲۰۰۷ به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است. سلام پور (۱۳۸۷) نشان داد که، همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و میزان تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. قنبری بناب (۱۳۸۷) نشان داد که کیفیت زندگی کاری کارکنان در تعهد سازمانی آنان موثر است.

جان سورد^۵ (۲۰۰۲) نشان داد که ادراکات اعضاء هیات علمی از کیفیت زندگی کاریشان، تأثیر مستقیمی روی روحیه آنها دارد و تعهد اعضاء نسبت به سازمان را افزایش داده و میزان ترک خدمت را کاهش می دهد.

چانگ و لی^۶ (۲۰۰۶) نشان دادند که اکثر کارکنان احساس می کنند که روابط خوب کاری، جذابیت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مهمترین مسائل برای کیفیت زندگی کاری است. عابدینی و اسمعیل زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد سازمانی کارکنان با کیفیت زندگی کاری آنان در بیمارستان شهید مدنی

¹. Lee

⁴. Van

². Hang Tuah

⁵. Johnsrud

³. Lok

⁶. Channg & Lee

تبریز پرداختند. یافته ها نشان داد که بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد و بین تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری با کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

جمالی چافی (۱۳۹۳) در پژوهشی، وضعیت مولفه های فرهنگ و تعهد سازمانی و رابطه بین آنها در کارکنان دانشگاه گیلان مورد بررسی قرار داد. ارزیابی ارتباط بین متغیرها حاکی از آن بود که همبستگی بسیار معنی داری بین ابعاد تعهد با تمامی مولفه های فرهنگ سازمانی وجود داشته و در مجموع تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین همبستگی را با ابعاد فرهنگ سازمانی دارا بود. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه و تجزیه مسیر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی نیز نشان داد که دو بعد رسالت و مأموریت و انطباق پذیری و نیز شاخص چشم انداز، بیشترین تأثیر را بر هر سه بعد تعهد سازمانی دارند. کینیکی و کریتنز^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقات خود در زمینه رفتار سازمانی عنوان کرده اند که فرهنگ سازمانی موجبات تعهد گروهی را فراهم می آورد. ضیایی، روشن دل و نرگسیان (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران پرداختند. نتایج آزمون فرضیات به روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت) با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

شیخعلی زاده هریس (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی پرداخت. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی مدیران ورزشی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و تعهد سازمانی به اندازه ۵۵/۷ درصد از متغیر فرهنگ سازمانی تأثیر پذیرفته است. موتمنی، همتی و آگاه (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در بانک ملت پرداختند. نتایج، تمام فرضیه ها به جز «انطباق پذیری بر تعهد سازمانی» را تأیید کرد؛ همچنین با توجه به نتایج، «رسالت بر تعهد سازمانی»، بیشترین تأثیر و «درگیر شدن در کار»، کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است. سلطان حسینی، نادریان، همایی و موسوی (۱۳۸۸) در مطالعه ای به تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان پرداختند. یافته ها نشان داد، همبستگی مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد. مهداد، مهدوی راد و گل پرور (۱۳۹۰) در پژوهش خود به تعیین رابطه ساده و چند گانه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن در کارکنان یکی از کارخانجات سیمان پرداختند. نتایج تحلیل نشان داد که، بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مولفه های آن رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده تعهد سازمانی و مولفه های آن است. لطفی، نوروز زاده، ابراهیمی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی و مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس پرداختند. یافته های پژوهش بیانگر آن است که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر کیفیت زندگی کاری پیش بینی معناداری برای تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه می نماید.

^۱. Kinicki, Kreitner

نارانگری و تانگری^۱ (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 در حد متوسطی و ویژگی های فردی، جنسیت سن تحصیلات پست و مقام حقوق و مزایا باعث بروز تفاوت در میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی شده بودند. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت مشاهده شد. کشاورز، خادمی، شماعیان رضوی، عباسپور (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. از دیگر یافته های این پژوهش رابطه معنی دار بین کیفیت زندگی کاری با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نیز رابطه معنی دار بود. اما نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر کارکنان رابطه معنی داری وجود نداشت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که از بین مؤلفه های کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی بیشترین قابلیت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را داراست. نورمالا^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت های مالزیایی دریافت که رابطه مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود دارد و نتیجه گرفت که این امر بینشی برای مدیرانی فراهم می کند که در جستجوی تعهد سازمانی کارکنان خود می باشند. پارناما^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر معنی داری دارد. نتایج پژوهش لاک^۴ و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد که خرده فرهنگها نسبت به فرهنگ سازمانی تأثیر بیشتری بر روی تعهد سازمانی می گذارند و مؤلفه نوآوری سازمانی نیز تأثیر مستقیمی بر روی تعهد سازمانی دارد. با توجه به این امر که امروزه در سازمان ها، تعهد سازمانی و سنجش آن جایگاه مهمی را به خود اختصاص داده و توجه مدیران را به این موضوع بیشتر از گذشته جلب کرده لذا بررسی تعهد سازمانی در بیمارستان توحید جم نیز از این موضوع جدا نیست. مطالعه و سنجش تعهد سازمانی در این بیمارستان می تواند اطلاعات مهمی را از نگرش و طرز تلقی کادر بیمارستان در اختیار مدیران قرار دهد تا در جهت برنامه ریزی و سازمان دهی کارکنان و افزایش کارایی و در نهایت رسیدن به اهداف مطلوب در این بیمارستان بیش از قبل تلاش شود.

روش شناسی

روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در واحدهای مختلف بیمارستان توحید جم بوده است. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۳۱۰ نفر است که از بین آنها ۲۰۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و به عنوان اعضای نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند

ابزار جمع آوری اطلاعات

الف: پرسشنامه تعهد سازمانی

پرسشنامه تعهد سازمانی مورد استفاده در این تحقیق برگرفته از پرسشنامه استاندارد آلن و می پر (۱۹۹۰) می باشد و به وسیله دکتر شکرکن (۱۳۷۵) به فارسی ترجمه شده است. این پرسشنامه ۲۴ سؤال با طیف پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است که به ترتیب نمره (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) به آنها تعلق می گیرد و شامل

¹. Narangrit, Thongsri

². Normala

³. Purnama

⁴. Lok

سه خرده مقیاس تعهد عاطفی و تعهد مستمر و تعهد تکلیفی یا هنجاری است. ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی ۰/۸۸، برای تعهد مستمر ۰/۸۲، و برای تعهد هنجاری ۰/۸۵ به دست آمده که ضرایب قابل قبولی محسوب می شود و بنابراین می توان گفت که گویه های این مقیاس از سازگاری درونی مطلوبی برخوردار است. همچنین پایایی آزمون مذکور از طریق ضریب آلفای کرونباخ توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است.

ب: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده است. پرسشنامه مذکور دارای ۳۲ سؤال با طیف پنج گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، به آنها تعلق می گیرد. این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در هشت بعد مورد سنجش قرار می دهد. که این پرسشنامه شامل موارد: پرداخت منصفانه و کافی (سوالات ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوالات ۶ تا ۸)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (سوالات ۹ تا ۱۱)، قانون گرایی در سازمان (سوالات ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوالات ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سوالات ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوالات ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت های انسانی (سوالات ۳۰ تا ۳۲) می باشد.

والتون (۱۹۷۳) ضریب پایایی ۰/۸۸ را از طریق آلفای کرونباخ گزارش کرد، همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۵، در پژوهش سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۸) ضریب پایایی ۰/۸۵، عسگری و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۸۴، مستحفظیان و همکاران (۱۳۸۸) ۰/۹۲، نگهداریان و طالقانی (۱۳۹۱) ۰/۸۴، پرداختچی و همکاران ۰/۸۹ و شعبانی بهار و تلخابی (۱۳۹۰) ۰/۸۰ به دست آمده است.

ج: پرسشنامه فرهنگ سازمانی

این پرسش نامه بر اساس مدل دنیسون و اسپریتزر^۱ (۱۹۹۱) تهیه شده و شامل ۳۶ سوال است. شماره گویه های فرهنگ سازمانی با توجه به مولفه های آن عبارتند از:

۱- مشارکتی: ۱-۹-۱۳-۱۵-۱۷-۲۱-۲۵-۲۹-۳۳

۲- ثبات و یکپارچگی: ۲-۶-۱۰-۱۴-۱۸-۲۲-۲۶-۳۰-۳۴

۳- انعطاف پذیری: ۳-۷-۱۱-۱۵-۱۹-۲۳-۲۷-۳۱-۳۵

۴- ماموریتی: ۴-۸-۱۲-۱۶-۲۰-۲۴-۲۸-۳۲-۳۶

پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و تعیین روایی آن از طریق روایی صوری انجام گرفته است. در پژوهش رحیم نیا و علیزاده (۱۳۸۸) ۰/۹۰، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۹۲، خوانساری و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۹۳۷، پیمانی زاد و قاسمعلی پور (۱۳۹۱) ۰/۹۹، همچنین در تحقیق منوریان و بختایی پایایی کل ۰/۹۴ و پایایی اجزای مختلف آن یعنی درگیر شدن در کار ۰/۷۸، سازگاری و انسجام ۰/۷۷، انطباق پذیری ۰/۷۰ و رسالت ۰/۹۰، گزارش شده است.

¹ Dennison & Asprytzr

یافته ها

اطلاعات جمع آوری شده، از طریق برنامه SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آماره توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های بدست آمده از آزمون معنی داری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

جدول (۱). میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی	۱۰۳/۶۰	۱۷/۰۲
فرهنگ سازمانی	۱۱۹/۰۵	۲۱/۲۳
کیفیت زندگی کاری	۹۰/۴۷	۱۹/۵۱

جدول (۲). ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی			متغیرها	
هنجاری	عقلانی	عاطفی		
۰/۳۲**	-۰/۰۳	۰/۲۷**	پرداخت منصفانه	کیفیت زندگی کاری
۰/۳۱**	۰/۰۱	۰/۳۰**	محیط کار ایمن	
۰/۳۱**	-۰/۰۳	۰/۳۰**	تامین فرصت رشد	
۰/۳۸**	۰/۱۳	۰/۴۳**	وابستگی اجتماعی	
۰/۲۷**	۰/۰۸	۰/۲۵**	قانون گرایی	
۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۲۰*	فضای کلی زندگی	
۰/۳۷**	۰/۱۵*	۰/۳۳**	یکپارچگی اجتماعی	
۰/۲۳**	۰/۰۷	۰/۱۴	توسعه انسانی	
۰/۳۶**	۰/۰۴	۰/۳۵**	مشارکتی	
۰/۳۳**	۰/۰۳	۰/۳۱**	ثبات و یکپارچگی	
۰/۲۱*	۰/۰۳	۰/۲۲**	انعطاف پذیری	
۰/۳۲**	۰/۰۶	۳۴/۰**	ماموریتی	

*= $P \leq 0.05$ **= $P \leq 0.01$

ملاحظه می شود که مولفه ی تعهد عاطفی با مولفه های پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تامین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، قانون گرایی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی اجتماعی، مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری، ماموریتی رابطه مثبت و معنادار دارد. مولفه ی تعهد هنجاری با مولفه های پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، تامین فرصت رشد، وابستگی اجتماعی، قانون گرایی، یکپارچگی اجتماعی، توسعه انسانی، مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف پذیری، ماموریتی رابطه مثبت و معنادار دارد. و مولفه ی تعهد عقلانی تنها با مولفه ی یکپارچگی اجتماعی رابطه مثبت و معنادار دارد و با سایر مولفه ها رابطه ی معناداری مشاهده نشد.

فرضیه اول

ابعاد کیفیت زندگی کاری قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد.

۲- ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد.

جدول (۳). رگرسیون چندگانه برای تعیین میزان تاثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی

متغیرها	R	R ²	F	P	ضریب Beta	t	سطح معنی داری
پرداخت منصفانه	۰/۴۶	۰/۲۱	۲۱/۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۹۵	۰/۳۴
محیط کار ایمن					۰/۰۸	۱/۰۸	۰/۲۸
تامین فرصت رشد					۰/۰۱	۰/۱۲	۰/۹۱
وابستگی اجتماعی					۰/۳۱	۴/۱۴	۰/۰۰۱
قانون گرایی					۰/۰۶	۰/۸۶	۰/۳۹
فضای کلی زندگی					۰/۰۹	۱/۱۵	۰/۲۴
یکپارچگی اجتماعی					۰/۲۰	۲/۶۷	۰/۰۰۸
توسعه انسانی					۰/۰۳	۰/۳۴	۰/۷۳

رگرسیون به روش همزمان انجام گرفته است ملاحظه می شود که مولفه های وابستگی اجتماعی و یکپارچگی اجتماعی دارای قدرت پیش بینی تعهد سازمانی در کارکنان است که با توجه به $R^2=0/21$, $F=26/21$ رابطه خطی معنادار می باشد این رابطه حاکی از آن است که ۲۱ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی در کارکنان بوسیله این دو مولفه تبیین می شود. همچنین سایر مولفه های کیفیت زندگی کاری دارای قدرت پیش بینی تعهد سازمانی نبودند. ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد.

جدول (۴). رگرسیون چندگانه برای تعیین میزان تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی

متغیرها	R	R ²	F	P	ضریب Beta	t	سطح معنی داری
مشارکتی	۰/۳۳	۰/۱۱	۲۴/۸۵	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۴/۹۸	۰/۰۰۱
ثبات و یکپارچگی					۰/۰۸	۰/۷۱	۰/۴۸
انعطاف پذیری					۰/۰۱	۰/۱۲	۰/۹۱
ماموریتی					۰/۱۵	۱/۲۵	۰/۲۱

رگرسیون به روش همزمان انجام گرفته است ملاحظه می شود که تنها مولفه ی مشارکتی دارای قدرت پیش بینی تعهد سازمانی در کارکنان است که با توجه به $R^2=11/0$ ، $F=85/24$ ، رابطه خطی معنادار می باشد این رابطه حاکی از آن است که ۱۱ درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی در کارکنان بوسیله این مولفه تبیین می شود. همچنین سایر مولفه های فرهنگ سازمانی دارای قدرت پیش بینی تعهد سازمانی نبودند.

بحث و نتیجه گیری

مجموعه پزشکی و پرستاری و بقیه دستگاه های سلامت، در واقع تأمین کننده این نعمت بزرگ برای جامعه اند و هر چه کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش بدهیم تعهد سازمانی آنها بالا می رود و آنها نقش خود را می توانند بهتر ایفا نمایند. مفهوم کیفیت زندگی کاری نیز مربوط به فلسفه ای است که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در سازمان های پیشرو، برنامه های کیفیت زندگی کاری می کوشند تا اعتماد و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها را ارتقاء بخشند (کشاوری و همکاران، ۱۳۹۲). نیازهای روانی کارکنان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد و برنامه کیفیت زندگی کاری نیز شامل هرگونه بهبودی در سازمان است که حامی رشد و تعالی کارکنان باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد کیفیت زندگی و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان توحید جم رابطه مثبت و معنادار دارد و ابعاد مشارکتی، وابستگی اجتماعی و یکپارچگی اجتماعی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی در کارکنان می باشند. که این یافته ها با پژوهش های حسینی سرخوش و همکاران (۱۳۸۹)، مالکی (۱۳۸۷)، حسین و همکاران (۱۳۸۷)، لوک (۲۰۰۷)، هانگ تا (۲۰۱۱)، لی (۲۰۱۲)، قصری و همکاران (۱۳۸۹)، سلام پور (۱۳۸۷)، قنبری بناب (۱۳۸۷)، جان سورد (۲۰۰۲)، وان (۲۰۰۷)، چانگ و لی (۲۰۰۶)، عابدینی و اسمعیل زاده (۱۳۸۸)، جمالی چافی (۱۳۹۳)، کینیکی و کریتنز (۲۰۰۷)، ضیایی و همکاران (۱۳۹۰)، شیخعلی زاده (۱۳۹۴)، موتمنی و همکاران (۱۳۹۴)، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، مهدادو همکاران (۱۳۹۰)، لطفی و همکاران (۱۳۹۴)، نورمالا (۲۰۱۰) و پارناما (۲۰۱۳) هماهنگ می باشد. در سازمان مطلوب است که کارکنان احساس کنند مورد پذیرش بیشتر هستند و در کارهای آن درگیرند و از این راه احساس احترام به خود و همکاری کارکنان با مدیریت، بهبود می یابد. به واقع از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد. "بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می کند" (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸). به این منظور کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگی که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می آورد، به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن متعهد باشند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد باشد دارای اهمیت است. بنابراین سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهد و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره وری بیشتر نیروی کار (ارگان، ۱۹۸۸).

بنابراین با فراهم نمودن زمینه های خودفرمانی و بهره مند شدن از مهارت های گوناگون توسط کارکنان به عنوان نوعی پاداش در سازمان می توان انتظار داشت که این کارکنان با توجه به فراهم بودن چنین امکاناتی به ادامه خدمت خود در سازمان تمایل نشان دهند. به نظر می رسد که مدیران سازمان می توانند با مجموعه اقداماتی هم چون ایجاد فرصت رشد و بهبود توانایی های فردی، حاکمیت قانون گرایی و شایسته سالاری، فراهم نمودن شرایط مناسب جهت تعامل بیشتر

کارکنان، ترویج انجام کارهای تیمی، برنامه ریزی برای پرداخت منصفانه و ایجاد فرصت هایی برای توسعه قابلیت های انسانی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اقدام نمایند (ریگو^۱، ۲۰۰۸).

سومرز^۲ بیان میکند، افزایش تعهد سازمانی می تواند در نتیجه کاهش میل به ترک سازمان، گسترش ارتباطات مدیریتی اثربخش، توسعه فرهنگ مشارکتی در سازمان و ایجاد حمایت از طرف سازمان باشد. هم چنین طی پژوهشی که هوزر^۳ در آن به بررسی مدلی برای ارزیابی کیفیت مراقبت پرستاران پرداخت به این نتیجه دست یافت که رابطه حاکی از مشارکت و حمایت و ارایه اطلاعات در افزایش تعهد موثر است. هم چنین یافته های پژوهش تراویکا^۴ نشان داد که با تاثیر گذاری بر ایجاد حس انسجام در کارکنان، شیوه رفتار و ارتباط برقرار کردن اعضا با یکدیگر را تقویت می کند و موجب افزایش حس تعهد فرد نسبت به سازمان می شود (دارمی، نوری، مولوی، ۱۳۹۱).

در مجموع یافته های این پژوهش نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی داری وجود دارد. بر این اساس از آنجا که سازمانها همواره به دنبال دستیابی به بالاترین سطح اثربخشی ممکن و افزایش بهره وری سازمان خود بوده اند و نیروی انسانی و کیفیت زندگی کاری آنها در رسیدن به اهداف سازمان و بهره وری نقش مهمی ایفاء می کند و با توجه به اینکه کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان یکی از عوامل مخد در افزایش بهره وری و کیفیت زندگی کاری است بنابراین توصیه می گردد سازمانها جهت افزایش بهره وری و تولید و کاهش رفتارهای کناره گیری نظیر، تاخیر، ترک خدمت و غیبت در سازمان، توجه بیشتری به مقوله هایی همچون بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، ایجاد سیستم های پرداخت منصفانه و کافی و حذف تبعیضها و روابط نامناسب در محیط کار داشته باشند و توجه ملموس تر و واقعی تری نسبت به اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری در سازمان داشته باشند و با پرداختن علمی نسبت به مقوله های مرتبط با نیازهای سطح بالای کارکنان محیطی رضایت بخش و دارای بهره وری بیشتر ایجاد نمایند. هم چنین به پژوهشگران توصیه می گردد که با توجه به اینکه کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان یکی از عوامل مخد در افزایش بهره وری سازمان است به انجام پژوهش هایی در رابطه با عوامل اثر گذار بر این متغیر مبادرات و رزند. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند زیرا آن را لازمه توسعه و پیشرفت سازمان می دانند؛ وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان ممکن است نتایج سودبخشی برای سازمان داشته باشد، زیرا این متغیر تقویت کننده نگرش مثبت کارکنان به سازمان است. کارکنان در سازمان باید احساس کنند مورد پذیرش بیشتر سازمان هستند و در کارهای آن درگیرند و از این راه احساس احترام به خود، خشنودی شغلی و همکاری کارکنان با مدیریت، بهبود می یابد. از طرفی نیازهای روانی کارکنان در سازمان با کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده خواهد شد به واقع بهبود کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می کند؛ هم چنین ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب می تواند در تعهد کارکنان تاثیر گذار باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۸).

¹ Rego

² Somers

³ Houser

⁴ Travica

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود، برنامه‌ریزی صحیح و سرمایه‌گذاری مناسبی در ابعاد رسالت و مأموریت و انطباق‌پذیری و به ویژه چشم‌انداز انجام شود تا با افزایش سطح تمرکز خارجی فرهنگ سازمانی، وضعیت تعهد سازمانی کارکنان نیز ارتقاء یابد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در بیمارستان انجام گرفته شده پیشنهاد می‌شود حیطه این گونه پژوهش‌ها در سطح وسیع‌تر جامعه باشد و سازمانهای دیگر را هم در بر بگیرد. همچنین با توجه به اهمیت تعهد سازمانی اقدام به برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی مختلفی گردد که تعهد سازمانی را در بین کارکنان ارتقاء دهند و در نهایت منجر به پیشرفت و بهبود کارکنان گردد. کلاسهای آموزشی ویژه ای برای مدیران به منظور ارتقاء فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان به منظور افزایش تعهد سازمانی برگزار گردد.

منابع

فارسی

- بزاز جزایری، س.ا.؛ پرداختچی، م.ح. (۱۳۸۶). **تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانها**، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵.
- پیمانی زاد، ح.؛ قاسمعلی پور، ح. (۱۳۹۱). **رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره‌ی کل تربیت بدنی خراسان رضوی سال اول**، شماره ۱: ۲۹-۳۶.
- جمالی چافی، ل. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کارکنان: مطالعه موردی دانشگاه گیلان**. به راهنمایی دکتر سید محمد نوع پسند اصیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه گیلان.
- حاتمی، ح.؛ میرجعفری، س.ا.؛ محاهدی جهرمی، س. (۱۳۹۰). **رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم**، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳، صفحه ۴۱.
- حسینی، م.س. (۱۳۸۷). **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان**، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲.
- حسینی سرخوش، س.م. (۱۳۸۹). **اثر میانجی‌گری فرهنگ سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی**، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دوم، شماره ۱.
- رحیم‌نیا، ف.و. علی‌زاده، م. (۱۳۸۸). **بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد مطالعات تربیتی و روان‌شناسی**. دوره ۱۰، شماره ۱، ۱۷۰-۱۴۸.
- دارمی، ز.؛ نوری، ا.؛ مولوی، ح. (۱۳۹۱). **رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ مشارکتی با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی ودولتی اصفهان**، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره نهم، شماره ۶.

- حسینی م س، نادریان م، همایی ر، موسوی ز. (۱۳۸۸). **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان**. مدیریت ورزشی (حرکت)، دوره ۵، شماره ۲: ۱۶۷-۱۸۱.
- سلام پور، ا. (۱۳۸۷). **بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرسنل اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سلمانی، د. (۱۳۸۴). **کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت، چاپ اول.
- سیدجوادین، س. ر.؛ امامی، م.؛ رستگار، ع. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش** (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران)؛ مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۲: ۲۹ تا ۲۳.
- شیخعلی زاده هریس، م. (۱۳۹۴). **تاثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی**. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۱ شماره ۲۲: ۱۹۱-۲۰۰.
- ضیائی، م ص؛ روشن دل اربطانی، ط و نرگسیان، ع. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه های دانشگاه تهران**. بر اساس مدل فرهنگ سازمانی **دنیسون**. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاهی، سال چهل و پنجم، شماره ۵۵: ۴۹-۷۲.
- طبرسا، غ؛ ایمانی دلشاد، ر. (۱۳۸۶). **تجزیه و تحلیل و تبیین تعاملات فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه سازمان صنایع شیر ایران)**، ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار / مدیریت و پیشرفت دانشگاه شاهد، سال ۱۶، شماره ۳۸.
- طوسی، م. ع. (۱۳۸۹). **فرهنگ سازمانی**. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عابدینی، ص و اسمعیل زاده، ع. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهید مدنی تبریز**. مطالعات جامعه شناسی دوره ۱ شماره ۲: ۱۱۵-۱۳۲.
- عباسی، م. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان های دولتی استان کردستان**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد سنندج.
- قاسم زاده، ح. (۱۳۸۴). **بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز**. فصلنامه علوم مدیریت، شماره ۲، ص ۸۶.
- قصری، م. (۱۳۸۹). **نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**، سال ششم، شماره دوم.
- قبری بناب، ه. (۱۳۸۷). **رابطه متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی**. پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز تحقیقات راه آهن.

- کشاورز، م؛ خادمی، ح؛ شماعیان رضوی، ن؛ عباسپور، ص. (۱۳۹۲). **رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه**. مجله طنین سلامت؛ ۱(۳): ۵۰-۵۸.
- لالیان پور، ن؛ دوستی، ن؛ محمدزاده، آ. (۱۳۹۱). **مفهوم توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان یک شرکت بیمه‌ای**، تازه‌های جهان بیمه، شماره ۱۶۳.
- لطفی، م؛ نوروز زاده؛ ر و ابراهیمی، آ. (۱۳۹۴). **کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه**. مطالعات ادبیات تطبیقی، دوره ۹، شماره ۳۴، ۱۶۹-۱۹۷.
- مالکی، ن. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در مدیریت درمان تامین اجتماعی استان سیستان و بلوچستان**، دومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی.
- ملکی م. ر. بهرامی، م. ا.، غلامعلی پور، س. (۱۳۸۷). **رابطه ی ابعاد فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان شهید صدوقی یزد**. نشریه مدیریت سلامت، جلد ۸، شماره ۲۲: ۶۷-۷۳.
- منوریان، ع. (۱۳۸۹). **فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون**. انتشارات دانشگاه شیراز.
- مهداد، ع؛ مهدوی راد، ن و گل پرور، م. (۱۳۹۰). **رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن**. یافته های نو در روان شناسی، دوره ۶ شماره ۲۰: ۴۱-۵۳.
- موتمنی، ع؛ همتی، ا و آگاه، س. (۱۳۹۴). **بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی**. چشم انداز مدیریت، شماره ۲۲: ۳۵-۶۰.
- الوانی، م؛ دانایی فرد، ح. (۱۳۹۰). **گفتارهایی در فلسفه تئوری های سازمان دولتی**. تهران: انتشارات اشراقی.
- یزد خواستی، ع. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین نوع فرهنگ سازمانی و میزان پذیرش مدیریت کیفیت فراگیر در دانشگاههای دولتی کشور**، جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان، دوره ۲۰، شماره ۲.

انگلیسی

- Allen, G. J. (1996). **Developing a general index of work commitment**. Journal of vocational behavior, 4 (2): 48-59.
- Allen, N. J. and Meyer, J.P. (2002). **"Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity"**, Journal of Vocational Behavior, Vol.49, No. 3, pp. 252-76.
- 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.
- Channng, S. U., & Lee, M. (2006). **Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment: An empirical study**. The Business Review, Cambridge. 6 (1): 122-130.

- Hang Tuah ,R., (2011) , **The Relationship Between Human Resource Management Practices and Organizational Culture Towards Organizational Commitment: A Case at Tenaga Nasional Berhad** , Official URL: <http://lintas.uum.edu>
- Hisrich, R.D. & Grant, S.L.(2010). **Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology** American Psychologist, 61.
- Johnsrud, P. K. (2002). **Faculty members' morale and their intention to leave**, Journal of sociological, 10: 136- 149
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2007). **Organizational Behavior**, McGraw-Hill, Third Edition, New York: NY.
- Lee , Minhong ,(2012) ,**Relationship Between Staff-reported Culture Change and Occupancy Rate and Organizational Commitment Among Nursing Homes in South Korea** , Academic Journal , Vol. 53 Issue 2 .
- Lok , P. (2007) , **Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational subculture** ,Journal Scientific Research Reproduction.
- Lok, P., Wang, P. Z., Westwood, Bob & Crawford, J. (2007). **Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational subculture**. Working Paper, University of South Australia.
- Luthans, F. (2008). **Organizational behavior**. Boston: McGraw Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. G. (1991). **Three Component of organizational Commitment**. Human Resource Management Review, 1, 61–89.
- Narangrit,S.,Thongsri,S. (2001). **Quality of work life and organizational commitment case study: Thaitoyo Denso Co Ltd**. King Mongkut s institute of technology- North Bagkok.
- Normala, D.(2010). **Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms**. International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 10, Pp.74-82. www.ccsenet.org/ijbm
- Organ, D. W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington. MA: Lexington Books.
- Purnama, C. (2013). **Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance**. International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(5): 86-100.
- Rego, A.(2008). **Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study**. Journal of Organizational Change Management.Vol. 21 Iss: 1, pp.53 – 75.
- Van ,Jolise (2007) , **The Influence of Organisational Culture on Organisational Commitment at a Selected Local Municipality** .
- Walton, R. F. (1973). **Quality of Work life: what is it? Sloan Management Review**.