

دو فصلنامه جامعه‌شناسی و مدیریت سبک زندگی، سال سوم، شماره دهم، پاییز و زمستان ۹۶، صفحات ۲۵-۵۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۱۶ تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۱۰/۰۴

## مدل سازی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: معلمان تربیت بدنی شهرستان ارومیه)

میرداود حسینی<sup>۱</sup>

سیدمحمد کاشف<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ارومیه است. روش تحقیق، از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری، شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان ارومیه، به تعداد ۳۱۱ نفر است؛ طبق جدول مورگان، ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، به ترتیب پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری کاسیو (۱۹۹۸) و تعهد سازمانی می-پر و آلن (۱۹۹۰) به کار رفته است. اعتبار پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصین بررسی و تأیید شد و ضریب پایایی آنها بر اساس آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۷۱ به دست آمد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع متغیرها و همگنی واریانس‌ها را نشان داد؛ بنابراین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاکی از این بود که کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن، تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن داشت.

**کلید واژگان:** کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز- ایران (نویسنده مسئول) dhoseiny1900@gmail.com  
۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه- ایران mm.kashef@yahoo.com

## بیان مسئله

دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است. سازمان در معنای وسیع کلمه، از شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی است و تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر از منابع گوناگون آن، از جمله نیروی انسانی، سرمایه، تجهیزات و اطلاعات هدف تمامی مدیران است. در بین عوامل مذکور باید به نقش نیروی انسانی اهمیت بیشتر قائل شد، زیرا گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. آنها هستند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق اهداف سازمان را میسر می‌سازند و در نهایت می‌توان گفت بدون انسان‌ها سازمان‌ها بی‌معنی می‌شوند (الوانی، ۱۳۹۴). این نقش در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا استفاده بهینه از سایر منابع اعم از ماشین‌آلات، مواد، انرژی و... هر یک حد مشخصی دارد و تحت هیچ شرایطی نمی‌توان از این حد تجاوز نمود؛ لیکن انسان تنها عامل تولید است که عملکرد وی هیچ محدودیتی ندارد و می‌تواند یکه‌تاز صحنه کار و عرصه خدمات گردد (مک لگان، ۱۹۹۵).

از سوی دیگر مدیریت عبارت است از تأمین حداکثر نتایج با حداقل مساعی به نحوی که حداکثر رفاه و رضایت خاطر را هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان فراهم کند (پاریزی، ۱۳۸۲). یکی از راه‌های رسیدن به این مهم، ایجاد فرهنگ بهره‌وری و تحقق آن به کمک سبکی است که مدیر در سازمان خود اعمال می‌نماید تا کارکنان را به سطح مطلوب مورد نیاز سازمان برساند. در راستای افزایش بهره‌وری سازمان، امروزه مدیران از فنون مختلفی مانند برنامه‌های آموزشی منفک از کار، غنی‌سازی شغل، توسعه شغل، افزایش «تعهد سازمانی» و ارتقای «کیفیت زندگی کاری» برای استفاده بهینه از نیروی انسانی بهره می‌گیرند. افزایش تعهد سازمانی

به‌عنوان یکی از فنون استفادهٔ بهینه از منابع انسانی، وفاداری نسبت به سازمان تعریف می‌شود و مفهومی است که از میزان کسب هویت و نحوه ارتباط با سازمان حاصل می‌شود (کچاند و استراور، ۲۰۰۱)؛ که در صورت بالا بودن آن، مقدار، تولید و خدمات و کارایی فرد بالا می‌رود. نیروی انسانی متعهد در یک سازمان با کردار و اعمال خویش و اتخاذ تصمیمات صحیح و به‌موقع می‌تواند زیان‌های مادی را به‌زودی جبران و تأمین و درواقع برای سازمان ارزش‌افزوده ایجاد نماید و بر سرمایه‌های مادی سازمان بیفزاید (کاظمی، ۱۳۷۶).

در ایران، هشت ساعت کار در روز عرف (قاعده یا قانون) محسوب می‌شود. یعنی می‌توان گفت که یک‌سوم حیات روزمره کارکنان در محیط کاری سپری می‌شود. با توجه به این، آیا کارکنانی که بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط‌های سازمانی سپری می‌کنند، فقط به دنبال حقوق و پاداش هستند؟ یا برای آنان کسب رضایت و فرصت برای رشد، توسعه، مشارکت و... نیز حائز اهمیت است؟

هرچند پول انگیزه مهمی برای انجام کار است، اما برای بیشتر کارکنان، کار چیزی بیش از پول است و می‌تواند نیازهای اجتماعی، روانی و... را تأمین نماید. امروزه حقوق بیشتر به‌منظور ایجاد رضایت و شادی خاطر در کارکنان کافی نیست، کارکنان به معنادار بودن کار، تسهیلاتی که برای پیشنهادها و نمایش شایستگی‌ها در نظر گرفته می‌شود؛ توجه دارند و کار را به‌عنوان بخشی از هویت خود در نظر می‌گیرند (ابری و همکاران، ۱۳۷۶). ایجاد جو مشارکت در سازمان به‌عنوان یکی از راه‌های اساسی بهبود کیفیت زندگی کاری (سلمانی، ۱۳۸۴) و تشویق کارکنان، رضایت و شادی خاطر را در کارکنان ایجاد نموده و گرایش و تعلق خاطر آنان را به محیط کار بیشتر می‌سازد؛ در نتیجه کیفیت زندگی کاری آنها را ارتقاء می‌بخشد.

تغییر ارزش‌های نیروی کار نشان می‌دهد که کارکنان اخیراً ماورای درآمد، انتظار دارند تا مزایایی از قبیل رشد و توسعه شغلی، درگیر شدن با کارهای چالش‌انگیز، تعادل بین زندگی خانوادگی و کاری و نوعی مدیریت حمایتی را از کارشان کسب کنند (هانگ و همکاران، ۲۰۰۷). از طرفی یکی از مشکلات عمده سازمان‌های در ایران، در زمینه نیروی انسانی، عدم شناخت کافی از استعدادها و ضعف‌های کارکنان و همچنین تشخیص نادرست مدیران و سرپرستان از نیازهای آنان است (علا، ۱۳۷۱)، که تلاش در جهت رفع این مسئله، یکی از اهداف برنامه‌های کیفیت زندگی کاری است (بیچ، ۱۹۹۱؛ به نقل از خوشبختی، ۱۳۸۳). در صورتی که نیازهای کارکنان به درستی تشخیص داده نشود و تمهیداتی در جهت ارضای آن صورت نگیرد، نوعی رخوت و سستی در سازمان حاکم خواهد شد. همان‌گونه که لی و توماس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز اظهار می‌دارند، خدمت‌رسانی به کارکنان می‌تواند موجب شود در کارکنان نسبت به سازمان تصویر ذهنی مثبتی پدید آید و کارکنان تمایل پیدا کنند که هویت خود را با سازمان تعیین کنند، به عبارتی، بهبود کیفیت زندگی کاری احتمالاً می‌تواند افزایش تعهد سازمانی را به دنبال داشته باشد. تعهد سازمانی یکی از متغیرهای مهم سازمانی است و در سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است؛ زیرا تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنان متعهد به سازمان بهره‌وری بالاتری دارند؛ تمایل به ماندگاری آنها بیشتر است و کمتر غیبت می‌کنند (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱). همچنین تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می‌تواند پیشگوی مهمی برای اثربخشی سازمان باشد (بخوف، ۱۹۹۶)؛ لذا نادیده

---

1. Lee and Tomas

گرفتن آن برای سازمان‌های مختلف، از جمله سازمان‌های ورزشی می‌تواند زیان‌بار باشد و هزینه‌های زیادی را به دنبال داشته باشد.

دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های اجرایی در سازمان آموزش و پرورش کار چندان ساده‌ای نیست. در این میان نحوه فعالیت معلمان به‌عنوان زیرمجموعه پیشبرد اهداف سازمان آموزش و پرورش، از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به اینکه کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) مدارس و ادارات آموزش و پرورش تا حد زیادی به تعهد و تعلق خاطر معلمان آن بستگی دارد؛ لذا توجه به ویژگی‌های محیط کار و به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری آنها از اهمیت خاصی برخوردار است. علی‌رغم پژوهش‌هایی که در ارتباط با تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام گرفته، آمارهای موجود نشان می‌دهد که توجه چندانی به تأثیر و ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در بین معلمان نشده است و تاکنون تحقیقات اندکی در این زمینه در سطح معلمان انجام گرفته است. با توجه به اهمیت کیفیت زندگی کاری، تحقیق حاضر درصدد آن است که با تعیین وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه، شاخص مناسبی برای ارزیابی زمینه‌های مؤثر در بهبود بهره‌وری و عملکرد مطلوب آنان، جهت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در سطوح بالاتر در این زمینه‌ها را فراهم آورد. پژوهش حاضر ضمن تلاش برای بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه تأثیر معناداری دارد؟

## مبانی نظری

تعهد از نظر لغوی عبارت از به گردن گرفتن کاری، به عهده گرفتن و نگاه داشتن عهد و پیمان است. همچنین تعهد عبارت است از: عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور، عمل ارجاع یا اشاره به یک موضوع، تقبل یا عهده‌دار شدن انجام کاری و حالت یا وضعیت اجبار یا الزام عاطفی به انجام کاری است (صادقی‌فر، ۱۳۸۶). وجدان، احساس طبیعی انسان نسبت به وجود خویش، استعدادها و اعمال است. بنابراین وجدان را می‌توان نوعی شخصیت و خودآگاهی نسبت به فعالیت‌های درونی دانست، اما تعهد مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند و در واقع تعهد می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (صادقی‌فر، ۱۳۸۶).

تعهد مفهومی است وسیع‌تر از انگیزش و سعی دارد تا طی دوره‌ای از زمان باثبات گردد. برای کارکنان جنبه‌های زودگذر شغلی‌شان، عکس‌العمل کمی را ایجاد می‌کند. این امکان هست که کارکنان از ویژگی‌های خاص یک شغل رضایت نداشته باشند؛ ولیکن به گونه‌ای معقول سطح بالایی از تعهد را در کل، نسبت به سازمان داشته باشند (سیدل، ۲۰۰۸). فعالیت‌های خیرخواهانه مانند مورد لطف قرار دادن همکاران، احساسات مثبتی را به وجود می‌آورد که منجر به نگرش مثبت افراد برای کار در سازمان می‌شود این امر موجب می‌گردد میزان تعهد هنجاری و عاطفی بالا رود (رگو، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی را می‌توان به پیوند روانی فرد به سازمان تعریف کرد که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمان جای دارد. در تعهد

سازمانی سه مرحله پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن دیده می‌شود (طوسی، ۱۳۸۳).

لوتانز<sup>۱</sup> اظهار می‌دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پابندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند.

در مجموع تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که می‌تواند نتایج مختلفی به دنبال داشته باشد و می‌توان با تعهد سازمانی بالاتر، کارایی و اثربخشی بالاتری را برای سازمان انتظار داشت (مقیم، ۱۳۸۰). در مجموع تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که می‌تواند نتایج مختلفی به دنبال داشته باشد و می‌توان با تعهد سازمانی بالاتر، کارایی و اثربخشی بالاتری را برای سازمان انتظار داشت (مقیم، ۱۳۸۰).

می‌یر و آلن<sup>۲</sup> مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد (می‌یر و هرسکویچ، ۲۰۰۱) آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. برای انجام این تحقیق از مدل می‌یر و آلن استفاده شده است. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد عقلانی مربوط به تمایل به باقی

---

1. loutanz

2. Meyer and Alen

ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (مودی، ۲۰۰۰). البته ارائه کنندگان این مدل معتقدند که بهتراست تعهد هنجاری، عقلانی و عاطفی را به عنوان اجزاء تشکیل دهنده تعهد در نظر گرفت تا انواع خاص آن. برای مثال یک کارمند می‌تواند احساس کند که هم تمایل قوی به ماندن در سازمان دارد و هم به باقی ماندن در سازمان نیازمند است، ولی الزام و احساس وظیفه اندکی نسبت به باقی ماندن در سازمان خود احساس کند. در مقابل فرد دیگری ممکن است تمایل کم، نیازی متوسط و الزامی شدید به باقی ماندن در سازمان خود احساس کند. یکی از اشارات ضمنی چنین نگرشی نسبت به تعهد این است که می‌توان انتظار داشت که اجزاء مختلف تعهد در تأثیر گذاری بر رفتار با یکدیگر در تعامل باشند (صادقی فر، ۱۳۸۶).

نتایج مطلوب تعهد سازمانی برای فرد و گروه کاری در بسیاری از تحقیقات مورد توجه محققین بوده است، یکی از بارزترین این نتایج تأثیر تعهد سازمانی بر مشارکت افراد است، همان‌گونه که رگو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بیان می‌دارد، افزایش تعهد باعث می‌شود که عملکرد سازمانی بهبود یابد و رفتارهای مشارکتی افزایش یابد. تعهد تکلیفی موجب افزایش مشارکت فعال اعضا و سازمان می‌شود و تعهد عاطفی نیز موجب افزایش مشارکت می‌شود، اما چون منشأ آن علاقه و اشتیاق است، ممکن است به مرور زمان کاهش یابد. به طور کلی تعهد را نمی‌توان تحمیل کرد. این مسئله امری درونی است و معمولاً وقتی افراد را در امور مشارکت می‌دهیم، این احساس تقویت می‌شود؛ زیرا

---

1. Reego



احساس مالکیت در آنها تقویت شده و اهداف به‌طور مؤثری دنبال می‌شوند. زمانی که آنها مسئول نتایج و عملکردشان باشند، احساس اهمیت و مسئولیت بیشتری می‌کنند، در چنین شرایطی علاقه و ارتباط صادقانه‌ای ایجاد و تقویت می‌شود (توسلی، ۱۳۸۷).

کوشش‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری، تلاش سیستمی سازمان در فراهم آوردن فرصتی گران‌بها تر برای کارکنان است تا بتوانند نحوه انجام مشاغلشان و مشارکتشان در اثربخشی کلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. این کوشش‌ها جایگزین عملیات و سیاست‌های خوب و سالم منابع انسانی نیستند. با این وجود برنامه‌های مؤثر کیفیت زندگی کاری می‌توانند مکمل سایر عملیات تشکیلاتی و در بهبود انگیزش، رضایت و کارایی شاغل مؤثر باشند (جزنی، ۱۳۸۶). اهمیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین موضوعات در باب مدیریت منابع انسانی سازمان‌هاست که توجه روزافزون ویژه‌ای را می‌طلبد. این مفهوم با توجه به عمق گسترده‌ای که طی این دو دهه یافته است، تمام موضوعات کاری کارمندان اعم از شرایط محیط کار، شرایط مدیریت و تحول و چگونگی جبران خدمات را تحت الشعاع قرار داده است. می‌توان مدعی شد که چون توجه کیفیت زندگی کاری، بیشتر به محیط کاری کارکنان است و تلاش برای سرویس دادن به نیازهای سطح بالاتر کارکنان دارد، لذا کیفیت زندگی کاری در جست‌وجوی استخدام و بکارگیری مهارت‌های سطح بالاتر کارمندان برای تأمین محیط ترغیب‌کننده افراد به اثبات و بروز مهارت‌های خود است و این خود مهم‌ترین شیوه انگیزش جامع است (کامدیده، ۱۳۸۱). اهمیت دیگر کیفیت زندگی کاری وجود ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی است. در واقع بهبود کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی با یکدیگر وابستگی متقابل دارند. مفهوم

کیفیت زندگی کاری با یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی سروکار دارد. بدین سبب که آنچه برای افراد در محیط کاری حادث می‌شود ممکن است تسری یابد و بر روی جنبه‌های زندگی غیرکاری کارکنان اثر بگذارد. لذا هرگونه کاستی در کیفیت زندگی کاری موجب خواهد گردید که کیفیت زندگی کارکنان به طور کلی پایین آید (کلانتری، ۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری را فرایندی است که سازمان از طریق آن با توسعه مکانیزم‌هایی که مشارکت کامل کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های شغلی آنان ممکن می‌سازد، به نیازهای کارکنان خود پاسخ می‌دهد (آنچری و همکاران، ۲۰۰۸).

صاحب‌نظران مختلف به تبیین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از زوایای گوناگون پرداخته‌اند، ولی با وجود تفاوت و تنوع برداشت‌ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که بعضی از شاخص‌ها در اغلب جوامع مشترک‌اند. از جمله شاخص‌های مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می‌شود عبارت‌اند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل که مسلماً این عوامل بخشی از کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهند (سلمانی، ۱۳۸۴).

کاسیو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری را از هشت جنبه زیر، که در این تحقیق به کار می‌رود، مورد بررسی قرار می‌دهد: مشارکت کارکنان، پیشرفت شغلی کارکنان، حل و فصل مشکلات کارکنان، ارتباطات کارکنان، میل و انگیزش به کار کارکنان، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، غرور و افتخار شغلی.

---

1. casio

بارون و گرینبرگ<sup>۱</sup> به طور اخص برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را، شامل افزایش دادن بازده سازمانی و بالا بردن کیفیت کار، مشارکت دادن کارمندان در تصمیم‌هایی که به شغل آنها مربوط است، می‌دانند و سرپرستان را تشویق می‌کنند با کلیه کارکنان در هر سطح به صورت دموکراتیک برخورد نمایند و آنها را در تصمیم‌گیری دخالت دهند (کلانتری، ۱۳۸۸). اگرچه ویژگی‌های یک برنامه کیفیت زندگی کاری نسبت به دیگری متفاوت و متغیر است، اما درون یک سازمان معین و بین سازمان‌ها، ویژگی‌های مشترکی وجود دارند. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: تمرکز بر تیم‌های کاری؛ جلسات مشکل‌گشایی به وسیله گروه‌های کاری که در آنها ممکن است موضوعات و دستورات جلسه شامل بهره‌وری، کیفیت و مشکلات امنیت شغلی باشند؛ استقلال در برنامه‌ریزی کاری؛ برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت و افزایش حساسیت سرپرست نسبت به کارکنان (یاوری، ۱۳۸۷).

در مورد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با تعهد سازمانی مطالب مختلفی بیان شده است و در پژوهش‌هایی بین کیفیت زندگی کاری، عوامل و پیامدهای آن و تعهد سازمانی و ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شده است (نیروی، ۱۳۸۲).

### مبانی تجربی

شیخ و همکاران در اسفند سال ۱۳۸۴ در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش» با شرکت ۸۵ نفر به این نتایج دست یافتند که بین سابقه خدمت با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه

---

1. Baron and Greenberg

معناداری مشاهده نشد. همچنین رابطه بین میزان تحصیلات با تعهد عاطفی معنادار بود و بین میزان تحصیلات با تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه معنادار وجود نداشت.

عابدی و همکاران (۱۳۹۲) طی پژوهشی به بررسی و مقایسه میزان تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی پرداخت؛ جامعه آماری این تحقیق را کلیه ۶۰۷ نفر معلم تربیت‌بدنی زن و مرد شاغل در مدارس استان خراسان شمالی تشکیل داده‌اند و از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر استفاده شده است. طبق این تحقیق یافته‌ها نشان داد که اختلاف آماری معناداری در تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی بر مبنای جنسیت وجود دارد؛ بدین معنی که مردان نسبت به زنان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردار بوده‌اند. بین سن و سابقه خدمت با تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی رابطه معناداری وجود ندارد. معلمان رسمی و پیمانی تعهد سازمانی بالاتری نسبت به معلمان قراردادی دارند. همچنین نتایج نشان داد معلمانی که از طریق مراکز تربیت‌معلم وارد آموزش و پرورش شده‌اند، نسبت به سایر معلمان تعهد سازمانی کمتری دارند.

سلطانی نژاد طی یک تحقیق توصیفی همبستگی در سال ۱۳۸۶ به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری در سازمان مدیریت درمان تأمین اجتماعی کرمان پرداخت. در این پژوهش از پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شد. با توجه به نتیجه تحقیق و میزان همبستگی بین هرکدام از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان می‌توان نتیجه گرفت که چنانچه مدیران سازمان کیفیت زندگی کاری را به‌نوعی بخشی از فرهنگ سازمان تلقی نموده و اجزای سازمان برای رسیدن به آن هدایت کنند؛ نهایتاً نوعی تعلق خاطر و احساس مالکیت در کارکنان

نسبت به محیط خود به وجود آورده و مسئولیت‌پذیری و خودشناسی آنها را افزایش خواهد داد و نرخ ماندگاری و پایداری آنها در سیستم را بالاتر می‌برد.

نظری (۱۳۸۸) ارتباط بین عوامل جو سازمانی (OCO) با کیفیت زندگی کاری (QWL) کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی را مورد بررسی قرار داده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بوده و با استفاده از پرسش‌نامه جو سازمانی لایل سوسمان و سام‌دیپ و پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون اطلاعات مورد نیاز از ۱۱۲ نفر اعضای نمونه کسب گردید. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد. بین هرکدام از ابعاد جو سازمانی (وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌های اثربخشی ارتباطات و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری بین میزان کیفیت زندگی کاری در سن و رشته تحصیلی وجود دارد، اما در (جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) تفاوت وجود ندارد.

کلانتری (۱۳۸۸) طی یک تحقیق جهت بررسی رابطه عوامل کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان لرستان ۹۸ پرسش‌نامه تکمیل شده توسط کارکنان این ادارات را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. عوامل کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و عوامل بهره‌وری بر اساس مدل اچ‌یو مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش به‌قرار زیر است: بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری رابطه وجود دارد؛ بین کیفیت زندگی کاری مردان و زنان تفاوت وجود ندارد.

سیفی (۱۳۸۵) طی یک تحقیق همبستگی، جهت بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر سنج ۲۸۳ پرسش‌نامه را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. جهت بررسی کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه کاسیو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) و برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از فرم تغییر یافته پرسش‌نامه سوئیت سلیپ<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که برای کارکنان مورد مطالعه میانگین نمره کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کمتر از حد متوسط است. وضعیت کیفیت زندگی کاری و میزان تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان با توجه به جنس، رده شغلی، سطح تحصیلات و وضعیت استخدام تفاوت معناداری را نشان داد. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان همبستگی منفی و معناداری دیده شد.

فخرپور و همکاران (۱۳۹۱) یک تحقیق توصیفی \_ همبستگی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و ابعاد آنها در بین اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی انجام دادند که نمونه‌های آماری این تحقیق ۲۱۷ نفر از اعضای هیئت‌علمی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور بودند. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی والتون (۱۹۷۳) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی می‌پر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. طبق نتایج تحقیق موردنظر میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت‌بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد بود. میانگین تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی ۶۰/۱۸ درصد و در گروه‌های آموزشی

1. casio  
2. slip

مستقل تربیت‌بدنی ۵۹/۰۸ درصد بود. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های آنها رابطه‌ی معناداری به دست آمد. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت‌بدنی بیشتر از دانشکده‌ها بود.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۲) یک تحقیق با عنوان رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت‌حیدریه انجام دادند که جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی (تعداد ۳۲۹ نفر) تشکیل می‌دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ( $r=0/56$ ). همچنین میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان به‌طور معناداری بالاتر از میانگین و رضایت‌بخش بود. از دیگر یافته‌های این پژوهش رابطه‌ی معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی ( $r=0/58$ ) و نیز رابطه‌ی معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری ( $r=0/53$ ) بود؛ اما نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی رابطه‌ی معناداری وجود نداشت ( $r=0/22$ ) 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.

زهره هادی زاده طلا‌ساز و همکاران (۱۳۹۳) با انجام پژوهش توصیفی - همبستگی با عنوان بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماما‌های شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر که

بر روی ۲۳۱ مامای شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد؛ و ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه اطلاعات فردی و کیفیت زندگی کاری والتون و تعهد سازمانی آلن مایر بود. طبق یافته‌ها که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماما در دو گروه مراکز بهداشتی درمانی ( $I=0/441$ ) و زایشگاه‌ها ( $I=0/663$ ) همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد، به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ به گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری بالاتر، تعهد بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد. لذا سازمان‌ها می‌توانند با افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان، شاهد افزایش تعهد سازمانی و به دنبال آن رشد و پویایی سازمان باشند.

کی چی<sup>۱</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۸ در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد موقعیتی در میان رهبران باشگاه‌های خصوصی» به این نتایج دست یافتند که تعهد عاطفی اثرات مثبت قوی با هر دو بعد عملکرد موقعیتی (وقف شغلی و تسهیل ارتباط بین فردی) دارد. تعهد عقلانی به‌طور منفی با هر دو بعد عملکرد موقعیتی رابطه دارد و در نهایت تعهد هنجاری به‌طور مثبت با هر دو بعد عملکرد موقعیتی رابطه دارد، اما این ارتباط از نظر آماری معنادار نیست.

کالبرس و سنکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی تحت عنوان «تعهد سازمانی و ممیزین حسابداری در حسابداری عمومی»، به بررسی تعهد سازمانی و همبستگی آن بر روی مأمورین (ممیزین) حسابداری پرداختند. نمونه متشکل از ۳۳۴ ممیز حسابداری در

1. keechi

2. Kalbers and Cenker



شرکت‌های بین‌المللی و داخلی در محدوده وسیعی از آمریکا مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن است که مأمورین حسابداری که دارای تجربه بیشتری هستند، برای سازمانشان مؤثرترند، همچنین ادعای کمتری دارند که سازمان را ترک کنند.

سراجی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در مقاله‌ای تحت عنوان مطالعه کیفیت زندگی کاری اظهار می‌دارد که نارضایتی از کار به خاطر مشکلات کیفیت زندگی کاری تقریباً روی تمام کارگرا بدون توجه به موضوع یا وضعیت شغلی تأثیر می‌گذارد. رسیدگی به زندگی کاری کارکنان اعتماد آنان را بیشتر و تعهد آنان را بالاتر می‌برد. عدم کیفیت زندگی کاری منبع نارضایتی کارکنان گزارش شده است.

هانگ، لاولر و لی<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۷ تحقیقی با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد و ترک خدمت را در چند شرکت حسابداری دولتی بزرگ بر روی ۳۲۶ بازرس حسابداری انجام داده‌اند. در این تحقیق به بررسی چهار مؤلفه از کیفیت زندگی کاری (ویژگی‌های کار، تعادل کار-زندگی، رفتار نظارتی، پاداش و مزایا) بر تعهد شغلی و تعهد عاطفی پرداختند و در نهایت رابطه همه این مؤلفه‌ها بر ترک خدمت را مورد بررسی قرار دادند. در پایان به این نتایج دست یافتند که ویژگی‌های کار فقط با تعهد شغلی، پاداش و مزایا هم با تعهد شغلی و هم با تعهد عاطفی و رفتار نظارتی و تعادل کار-زندگی با تعهد عاطفی رابطه معناداری و مثبتی دارد. سن و وضعیت تأهل نیز فقط با تعهد شغلی رابطه معناداری دارد. هم‌چنین تعادل کار-زندگی، تعهد شغلی و تعهد عاطفی با ترک خدمت رابطه منفی و معناداری دارد.

---

1. Serraji

2. Hung Lowler and Lei

تانایا نایاک و کومار ساهو در سال ۲۰۱۵ در هند تحقیقی را با عنوان ارتباط کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی: نقش واسطه تعهد کارکنان به انجام رساندند. جامعه آماری این تحقیق را کارمندان خصوصی واحد مراقبت‌های بهداشتی سازمان بهداشت تشکیل می‌دادند. در این پژوهش به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL)، عملکرد سازمانی (OP) و تعهد کارکنان (EC) پرداخته شد. پرسش‌نامه خودساخته برای ۳۰۰ کارمند مراقبت‌های بهداشتی توزیع شد که از آن تنها ۲۰۵ پاسخ‌های معتبر و در نتیجه نرخ پاسخ ۶۸ درصد از تحقیق دریافت شد. برای آنالیز داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 20 استفاده شد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که EC به‌عنوان یک جزئی و یک میانجی قابل توجهی در رابطه QWL و OP عمل می‌کند. تجزیه و تحلیل میانجیگری برای هر یک از ابعاد QWL، EC و OP برای تقویت نتایج انجام شد. علاوه بر این، QWL با EC و OP همبستگی مثبت و معناداری داشت. درنهایت، EC نیز با OP همبستگی مثبت و معناداری داشت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل میانجیگری نشان می‌دهد که تا حدی EC واسطه ارتباط بین QWL و OP است. این نتایج حاکی از بهبود در OP با توجه به QWL است که تا حدی به دلیل اثر EC می‌باشد. در نتیجه سازمان‌های مراقبت بهداشتی باید جنبه EC را به‌منظور به حداکثر رساندن اثر QWL در OP در نظر بگیرند.

### روش‌شناسی

با توجه به اینکه هدف کلی این تحقیق، تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ارومیه بود، روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی انتخاب شده است و داده‌های آن به صورت کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری

شده است که از نوع تحقیقات پیمایشی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده گردیده که پایایی آن با استفاده از آزمون الفای کرونباخ سنجیده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه تشکیل می‌دهند که با توجه به آمار اعلام شده از سوی کارشناسان تربیت‌بدنی تعداد آنها ۳۱۱ نفر (۱۶۴ نفر زن و ۱۴۷ نفر مرد) بود. با توجه به اینکه جامعه آماری ما ۳۱۱ نفر بود با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه‌ها ۱۷۰ نفر انتخاب شدند. ولی محقق برای اطمینان از بازگشت تمام پرسش‌نامه‌ها به تعداد پرسش‌نامه افزود و تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه در اختیار جامعه قرار داد؛ و برای بررسی روایی از نظر اساتید دانشکده تربیت‌بدنی نظرسنجی شده است همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلمروف اسمیرنوف استفاده شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل انجام گرفته است.

#### جدول ۱. نتایج آزمون ضریب الفای کرونباخ پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری

نام متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
مشارکت	۵	۰/۹۲
پیشرفت شغلی	۴	۰/۹۱
حل و فصل مشکلات	۴	۰/۸۹
ارتباطات	۴	۰/۹۰
میل و انگیزش به کار	۵	۰/۹۰
امنیت شغلی	۵	۰/۹۰
غرور و افتخار شغلی	۴	۰/۸۹
کل	۳۱	۰/۹۲

## جدول ۲. نتایج آزمون آلفای کرونباخ پرسش‌نامه تعهد سازمانی

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی	۰/۷۱

## یافته‌های تحقیق

## الف. یافته‌های توصیفی

نتایج به دست آمده از تحلیل توصیفی متغیرهای زمینه‌ای نشان می‌دهد که کل نمونه مورد بررسی، ۶۱/۲ درصد مرد و ۳۸/۸ درصد زن هستند. از لحاظ تحصیلات از تعداد کل پاسخگویان، ۱/۲ درصد در سطح کاردانی، ۷۰/۶ درصد در سطح کارشناسی، ۲۷/۱ درصد در سطح کارشناسی ارشد، ۱/۲ درصد در سطح دکترا قرار گرفته‌اند. از کل نمونه آماری مورد مطالعه ۱۰۰ درصد آزمون شونده‌ها فارغ‌التحصیل رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بودند. ۸۷/۱ درصد نمونه آماری متأهل و ۱۲/۹ مجرد بودند و در کل ۵۲/۹ درصد در سطح ابتدایی و ۴۷/۱ درصد در سطح متوسطه مشغول به تدریس بودند.

## ب. یافته‌های استنباطی

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که بین توزیع داده‌ها در مؤلفه‌های تعهد سازمانی و هم‌چنین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با توزیع نرمال تفاوت معناداری وجود ندارد؛ چراکه مقدار اماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای هر سه متغیر تعهد بالای پنج صدم است ( $P > 0/05$ )، بنابراین توزیع داده‌ها در متغیرهای مورد نظر نرمال است که برای تجزیه و تحلیل ارتباط بین متغیرها از اماره‌های آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۳. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های تعهد سازمانی

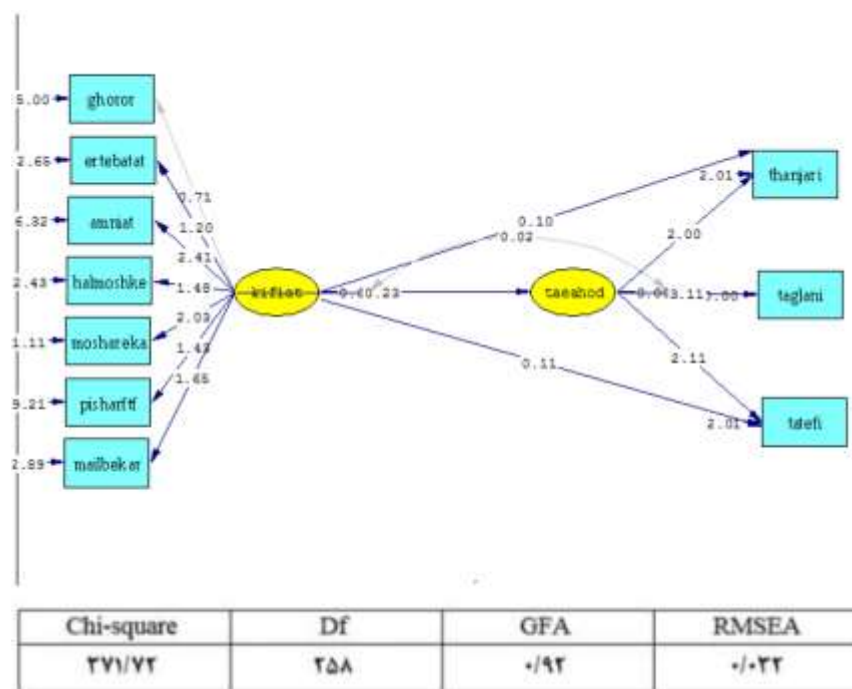
مؤلفه	آماره کولموگورف - اسمیرنوف
تعهد عاطفی	۱/۲۷
تعهد هنجاری	۱/۳۳
تعهد عقلانی	۱/۲۳

جدول ۴. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های کیفیت زندگی کاری

مؤلفه‌ها	آماره کولموگورف - اسمیرنوف
مشارکت	۱/۴
پیشرفت شغلی	۱/۲
حل و فصل مشکلات	۱/۸
ارتباطات	۱/۳
میل و انگیزش به کار	۱/۷
امنیت شغلی	۱/۴
غرور و افتخار شغلی	۱/۲

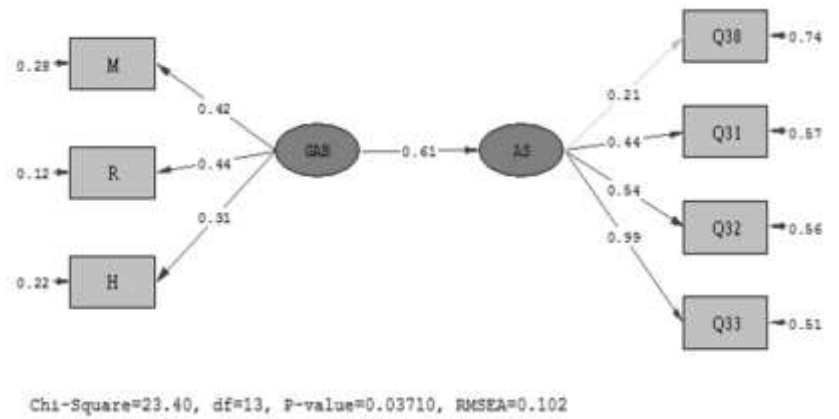
نتایج تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد با توجه به میزان شاخص RMSEA که در اینجا مقدار خیلی پایینی به خود اختصاص داده است که نشان از برازش خوب مدل است؛ چرا که به هر میزان مقدار این شاخص به صفر نزدیک باشد برازش بالاتر و درجه اعتبار مدل بالاتر می‌رود. همچنین با توجه به اینکه میزان متغیر GFA که باید بالاتر از ۰/۰۹ باشد در این تحقیق این مقدار ۰/۹۲ صدم را به خود اختصاص داده که نشان از اعتبار بالای مدل است و برای بررسی فیت مدل میزان CHI-SQUARE نیز باید مقدار بالایی داشته باشد تا مدل عدم تفاوت متغیرهای پژوهش را تأیید کند که در اینجا مقدار آن ۳۷۱/۷۲ است؛ لذا به طور قطع برازش و

معناداری مدل فوق کاملاً تأیید و وجود تأثیر بین دو متغیر و مؤلفه‌های آن تأیید می‌گردد.



شکل ۱. مدل تأثیر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌هایش بر روی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

به منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق کیفیت زندگی کاری از رگرسیون تک‌عاملی معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به نتایج مربوط به معادلات ساختاری لیزرل، سه عامل با نام‌های میل به کار، ارتباطات و غرور شغلی تنها توان پیش‌بینی مطلوب چهار متغیر نهفته تعهد مورد استفاده شده در پرسش‌نامه را دارد و در کل با توجه به اماره RMSEA و GFA و AGFA همین پیش‌بینی نیز اعتبار پایینی دارد.



شکل ۲. پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق کیفیت زندگی کاری

## بحث و نتیجه‌گیری

منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع هر سازمان است. بدون شک حفظ این منابع گران‌مایه و فراهم نمودن شرایط روحی و روانی مناسب برای آنها، باید جزء اولویت‌های هر سازمان قرار گیرد. تقریباً یک‌سوم عمر هر کارمند در محیط کار سپری می‌شود؛ لذا فراهم آوردن شرایط مطلوب در محیط کار میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و منجر به ماندگاری در سازمان می‌شود.

در گذشته صرفاً زندگی غیرکاری مد نظر بوده؛ ولی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری از اولویت‌های سازمان‌ها است و به‌عنوان یکی از موضوعات مهم در زمینه منابع انسانی - که نقش اساسی در بهره‌وری نیروی انسانی دارد - توجه زیادی را به خود اختصاص داده است. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت همه کارکنان را تحت تأثیر قرار

می‌دهد. از طرفی آگاهی از تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، یکی از چالش‌های اصلی مدیریت در هزاره جدید و به‌صورت یک اولویت برای مدیران درآمده است. از این‌رو تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سامانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه هدف کلی تحقیق بود. از بین کل معلمان تربیت‌بدنی فقط دو نفر دارای مدرک کاردانی بودند و بقیه دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بودند.

بر اساس نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه از سطح علمی مطلوبی برخوردارند. سن ۵۰/۶ درصد از آزمودنی‌ها کمتر از ۳۵ سال بود، بنابراین اکثر معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه را نیروی جوان تشکیل می‌دادند. این مسئله اهمیت توجه به کیفیت زندگی کاری و بالا بردن تعهد سازمانی آنها، که قرار است سال‌های زیادی، در این ادارات مشغول به خدمت باشند را آشکار می‌سازد. حدود ۸۷ درصد آزمودنی‌ها را افراد متأهل تشکیل می‌دادند. جوان بودن اکثر آنها، نشان دهنده اهمیت بنیان خانواده در بین معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه است. حدود ۸۶ درصد آزمودنی‌ها دارای سابقه خدمت بالاتر از ۵ سال بودند. بنابراین اکثر معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ارومیه از تجربه کافی و مورد نیاز برای انجام مسئولیت‌هایشان برخوردار بودند. همچنین بین هر کدام از هفت مؤلفه کیفیت زندگی کاری (مشارکت، پیشرفت شغلی، حل و فصل مشکلات، ارتباطات، میل و انگیزش به کار، امنیت شغلی و غرور و افتخار شغلی) و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن تأثیر مثبت و معناداری مشاهده شد. این یافته‌ها با نتایج نارانگریت و تانگسری (۲۰۰۱)، نیرویی (۱۳۸۲) و یآوری (۱۳۸۷) همخوانی دارد. با توجه به اینکه برخی صاحب‌نظران بر این باورند که ویژگی‌های شغل و شرایط محیط کار از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی هستند، همچنین افزایش کیفیت زندگی کاری باعث می‌شود فرد، استعدادها و



توانایی‌های خود را به ظهور برساند و در نتیجه دانش، مهارت‌ها و تعهد خود را در اختیار سازمان قرار دهد این همخوانی‌ها منطقی به نظر می‌رسد.

از طرفی دیوید اولریش در سی و هفتمین کنفرانس جهانی منابع انسانی یونان در سال ۲۰۰۵، چند عامل مؤثر بر تقویت تعهد کارکنان (پیشرفت شغلی، ارتباطات، مشارکت در تصمیم‌گیری، پاداش و ...) را پیشنهاد کرد. این عوامل جزء مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شوند، که شاید دلیل دیگری برای این همخوانی‌ها و وجود ارتباط بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی باشد. از طرفی با نتایج سیفی (۱۳۸۶) همخوانی ندارد که دلایل احتمالی آن را می‌توان به جامعه و شرایط کاری متفاوت در سازمان مورد مطالعه، مربوط دانست. البته به نظر می‌رسد برای یافتن نتایج قابل اطمینان در آن جامعه نیاز به تحقیقات بیشتر و یا استفاده از ابزار دیگر جهت سنجش کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی باشد؛ همچنین با توجه به نتایج مربوط به معادلات ساختاری لیزرل سه عامل با نام‌های میل به کار، ارتباطات و غرور شغلی تنها توان پیش‌بینی مطلوب چهار متغیر (سؤال) نهفته تعهد مورد استفاده شده در پرسش‌نامه را دارد و در کل با توجه به اماره RMSEA و GFA و AGFA همین پیش‌بینی نیز اعتبار پایینی دارد.

در انتها با توجه به تأثیر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی به مسئولین توصیه می‌شود تا با طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع کیفیت زندگی کاری (مانند مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌هایی که به شغل آنها مربوط می‌شود، افزایش امکانات و خدمات رفاهی، درمانی و بیمه بازنشستگی، قانون‌گرایی در سازمان و ...) موجبات بهبود کیفیت زندگی کاری آنان تا سطح مطلوب و کسب فوایدی نظیر افزایش تعهد را فراهم نمایند.

## منابع

- ابرزی، مهدی و سرایداران، حمید (۱۳۷۶). *مدیریت و فشارهای روانی*. تهران: شرکت فرابند تحقیق.
- اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی (۱۳۸۱). *بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی* (گزارش). تهران: مؤلف.
- الوانی، مهدی (۱۳۹۴). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.
- پاریزی، مهدی (۱۳۸۲). *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*. تهران: موسسه بانکداری ایران.
- خوشبختی، جعفر (۱۳۸۳). «طراحی و تبیین مدل سه‌بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور». *رساله دکتری*. (چاپ نشده). دانشگاه تهران.
- سلطانی نژاد، عبدالرضا (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری در سازمان مدیریت درمان تأمین اجتماعی کرمان». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. (چاپ نشده). دانشگاه پیام نور تهران. گروه آموزشی مدیریت دولتی.
- سلمان، داود (۱۳۸۴). *کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی*. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیفی، هوشنگ (۱۳۸۵). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر سنندج». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. (چاپ نشده). دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.

- شیخ، محمود و همکاران (۱۳۸۴)، «بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت‌بدنی و تندرستی آموزش و پرورش تهران»، *نشریه علمی- پژوهشی دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران*، شماره ۲۶، ص ۲۱-۵.
- صادقی فر، جعفر (۱۳۸۶)، *ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی*، شیراز: انتشارات نوید.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۳)، *بالندگی سازمان*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عابدی، احیا و همکاران (۱۳۹۲)، «بررسی و مقایسه تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی»، *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، شماره ۱۷، صص ۱۴۳-۱۵۹.
- علا، عین‌الله (۱۳۷۱)، *مدیریت بهره‌وری و شیوه بهبود آن*، تهران: نشر قلم.
- فخرپور، رقیه و همکاران (۱۳۹۱)، «رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور»، *مجله مدیریت ورزشی*، شماره‌ی ۱۳، صص ۱۶۸-۱۵۳.
- کاظمی، بابک (۱۳۷۶)، *مدیریت امور کارکنان*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کامدیده، علیرضا (۱۳۸۱)، «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۵ تهران»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، (چاپ نشده)، وزارت نیرو، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت علوم اداری و مدیریت.
- کشاورز، محسن و همکاران (۱۳۹۲)، «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت‌حیدریه»، *فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت‌حیدریه*، شماره ۳.

- کلانتری، شمس‌الدین (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه عوامل کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان لرستان»، دانشگاه پیام نور، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۰)، *سازمان و مدیریت*، رویکردی پژوهشی، تهران: ترمه.
- مهرداد، علی (۱۳۸۱)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمان*، اصفهان: جنگل.
- نظری، رضا (۱۳۸۸)، (QWL) با کیفیت زندگی کاری (OCO) ارتباط بین عوامل جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری (QWL) کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، (چاپ نشده).
- نیرویی، مریم (۱۳۸۲)، بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد) سازمانی مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب (ستاد اهواز)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- هادی‌زاده طلاساز، زهرا و همکاران (۱۳۹۳)، «بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماماها‌های شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد»، *مجله زنان مامائی و نازایی*، شماره ۱، ۱۲۹، صص ۹-۱.
- یاوری، یوسف (۱۳۸۷)، «مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی»، *رساله دکتری*، (چاپ نشده)، دانشگاه تربیت‌معلم.
- Abromoff, J. (2006), "*Faculty consider their quality of work life*", The Ithcan, 73(27).
- Ancheri, S., Kandasamy, I. (2008), "Hotel employees' expectation

- of QWL: A qualitative study", *International Journal of Hospitality management*, 818. From, www.elsevier.com.
- Baron A, R., Greenberg, J. (1990), *Behavior in organization*, Third edition, Allyn and Bacon publishing.
  - Bekoff, A. (1996), "Ignoring commitment is costing", *Human Relation*, 44(6), 267-278.
  - Cascio, Wayne.F. (1998), *Managing Human Resources: productivity, Quality of work life*, profits. Fifth Edition, MC Graw. Hill International Editions.
  - Hung, T., Lawler, J., Lei, C. (2007), "The effects of quality of work life on commitment and turnover intention", *Social Behavior and Personality*, 35(6).
  - Kalbers, Lawrence. P., Cenker, William. J. (2008), "organizational commitment & auditors in public accounting", *Management Journal*, 22(4), 354-377.
  - Ketchand, A. A., Strawer, J. R. (2001), " Multiple dimensions of organizational commitment: Implication for future accounting research", *Behaviour Research in Accounting*, 13, 221-251.
  - Lee, S. H., Tomas, W. (2008), "The effect of employee services on organizational commitment an intention to quit", *Personnel Review*, 37(2), 225-234.
  - Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., Tjam, E. (2001), "*Extrinsic and intrinsic determinations of quality of work life*", *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15.
  - Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the work place: toward a general model", *Human Resource Management Review*, 11, 299- 326.
  - Mowday, Richard T. (2000), "Reflections on the study and relevance of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.

- Nayak, T., Kumar Sahoo, Ch. (2015), "Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment", *Journal of Health Management*, 17(3), 263-273.
- Rego, A., Canha, M. P. (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study ", *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Saraji. G., Dargahi. H. (2006), "Study of Quality of Work Life", *Iranian J Public Health*, 35(4), 8-14.
- Seydel, Erwin. R. (2008), "Why work? Aligning foci and dimensions of commitment along the axes of the competing values framework ", *Personnel Review*, 37(1), 47-65.