

یافته های نو در روان شناسی

سال پنجم. شماره ۲۰. پائیز ۱۳۹۰

صفحات مقاله: ۴۱-۵۳

تاریخ وصول: ۱۳۸۹/۸/۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۱

رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن

دکتر علی مهداد*

ندا مهدوی راد**

دکتر محسن گلپور*

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه ساده و چندگانه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن در کارکنان یکی از کارخانجات سیمان بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان مجموعه مورد مطالعه به تعداد ۱۰۰۰ نفر و از این تعداد، ۲۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. نوع پژوهش توصیفی-همبستگی و ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه های کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) و تعهد سازمانی (آلن و می، ۱۹۹۰) بودند. داده های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل نشان داد که، بین پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت های انسانی با هر سه بعد تعهد سازمانی-عاطفی، مستمر و هنجاری-و همچنین بین محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، بین قانون گرایی در سازمان و وحدت و انسجام اجتماعی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه معناداری وجود دارد ($p \leq 0/01$). علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، فقط پرداخت منصفانه و کافی قادر به پیش بینی معنادار تعهد عاطفی، پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی و قانون گرایی در سازمان قادر به پیش بینی معنادار تعهد مستمر، پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی قادر به پیش بینی معنادار تعهد هنجاری و در نهایت پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی قادر به پیش بینی معنادار تعهد سازمانی کلی هستند. بنابراین پژوهش حاضر 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.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، صنعت سیمان.

* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، استادیار گروه روان شناسی، اصفهان، ایران
** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، کارشناس ارشد روان شناسی، اصفهان، ایران

مقدمه

در طی سالهای اخیر برنامه های کیفیت زندگی کاری^۱ نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها و شرکت های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمانها یک رویکرد دورنگر و گسترده می باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می کند. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. بررسی، کنترل و شناسایی تمام جنبه های تأثیرگذار در کیفیت زندگی کاری، کار پیچیده ای می باشد (والتون^۲، ۱۹۷۳). 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 (والتون، ۱۹۷۳). سازمانی که به کیفیت زندگی کاری، کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهند بود و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره وری بیشتر نیروی کار (ارگان^۳، ۱۹۸۸). مدیران سازمانهایی که به دنبال افزایش بهره وری و کیفیت زندگی شغلی هستند در جهت بهبود نگرشها، افزایش انگیزه افراد برای کار بهتر و بیشتر و نیز قویتر کردن احساس تعهد آنان نسبت به سازمان، تلاش می کنند و می کوشند تا با کاهش میزان غیبت کارکنان، ترک شغل و سایر رفتارهای کناره گیرانه به وسیله آنان، بهره وری سازمان و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (ساعتچی، ۱۳۸۶). در مطالعات انجام گرفته توسط نیروی (۱۳۸۲) نتایج به دست آمده حاکی از آن بود که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. 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. ماینر^۴ (۱۹۸۹) در پژوهشی که در خصوص عوامل موثر بر تعهد سازمانی انجام داد، بیان می دارد که علاوه بر عواملی چون رضایت شغلی، قصد ماندگار شدن در سازمان و انسجام گروهی که با تعهد سازمانی رابطه دارد، عواملی چون اعتماد و اطمینان به مدیریت نقش بسیار مهمی را در تعهد سازمانی ایفا می نماید. آلن^۵ (۱۹۹۶) در تحقیق خود چنین نتیجه گیری نمود که تفویض اختیار به زیردستان و

1. Quality of Work Life
2. Walton
3. Organ
4. Miner
5. Allen

مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری، برخورد دوستانه مدیر با اعضا، و میزان و کیفیت اطلاعات مدیر از اعضا با تعهد سازمانی آنها رابطه مستقیم دارد. هاولویک^۱ (۱۹۹۹) نشان داد که کارفرمایان می توانند با استقرار و نهادینه ساختن فرآیند کیفیت زندگی کاری، موجبات کاهش غیبت از کار و ترک کار کارکنان خود را فراهم سازند. جان سورد^۲ (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^۳ (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. بنابراین با توجه به این مطالعات مشخص شده است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در افزایش تعهد سازمانی آنان موثر است و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث افزایش تعهد آنان نسبت به سازمان می شود. آلن و می یر^۴ (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 یر، ۱۹۹۱). کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان محل کار خود، یکی از عوامل محل در افزایش بهره وری و عملکرد فردی است. کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد می کنند کمتر از آنانی که این احساس را ندارند، سازمان محل کار خود را ترک می کنند (ساعتچی، ۱۳۸۶). این در حالی است که ترک کار برای سازمانها بسیار پرهزینه است و هر زمان فرد، کارش را ترک می کند، فردی جایگزین، استخدام می گردد و آموزش داده می شود که باید زمان کافی برای کسب تجربه در کار داشته باشد (مهداد، ۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه آنان، و روحیه نیز تأثیر مستقیمی بر ترک خدمت از سازمان دارد (جان سورد، ۲۰۰۲). بنابراین عدم توجه به کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی آنان می شود. از اینرو روحيه بخش کردن محیط کار از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری خواهد توانست این نیاز اساسی را در کارکنان مرتفع سازد. با توجه به این که کیفیت زندگی کاری می تواند تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سوال مهم است که آیا میان ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن در میان کارکنان کارخانه سیمان رابطه ای وجود دارد؟ و همچنین کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده قوی تری برای تعهد سازمانی است؟

با توجه به اهداف مطرح شده، فرضیه و سئوالات پژوهش عبارتند از:

1. Havlovich
2. Johnsrud
3. Channg & Lee
4. Allen & Meyer

فرضیه پژوهش: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مولفه های آن رابطه چند گانه معنی داری وجود دارد.

سوالات پژوهش

- ۱) کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد عاطفی دارای توان پیش بینی معنادار هستند؟
- ۲) کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد مستمر دارای توان پیش بینی معنادار هستند؟
- ۳) کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد هنجاری دارای توان پیش بینی معنادار هستند؟
- ۴) کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد سازمانی کلی دارای توان پیش بینی معنادار هستند؟

روش پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و ابعاد آن می باشد، روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در کارخانه مورد مطالعه در بهار ۱۳۸۹ تشکیل داده اند که در دوره زمانی تحقیق به تعداد ۱۰۰۰ نفر بوده اند. که بر اساس جدول انتخاب حجم نمونه میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷) تعداد ۲۷۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش مناسب تشخیص داده شد و برای کنترل نرخ پاسخدهی، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۸۰ پرسشنامه تکمیل و جمع آوری گردید. بنابراین تعداد نمونه این پژوهش ۲۸۰ نفر بود. نمونه گیری بر اساس فهرست اسامی کارکنان به صورت تصادفی ساده (با استفاده از قرعه کشی) صورت گرفت.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و دارای ۳۵ سوال با طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد، خیلی زیاد) می باشد که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنان تعلق می گیرد و از هشت خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط 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 در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی. والتون ضریب پایایی پرسشنامه را در حالت کلی ۰/۸۷ گزارش نموده است. پایایی این پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ توسط جمشیدی (۱۳۷۹) ۰/۸۳۱، داوری (۱۳۸۵) ۰/۸۷،

1. Mitchell & Jolly

رحیمی (۱۳۸۵) ۰/۸۵، خلیلی (۱۳۸۶) ۰/۹۱، سلام پور (۱۳۸۷) ۸۵/۰ گزارش شده و در این پژوهش ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و می یو (۱۹۹۰) تهیه شده و دارای ۲۴ سوال با طیف پنج گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می باشد که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آنها تعلق می گیرد. این پرسشنامه میزان تعهد سازمانی کلی و سه مولفه آن، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را اندازه گیری میکند. می یو پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش نموده است. پایایی آزمون مذکور بر حسب آلفای کرونباخ توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی (۱۳۸۲) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۷ گزارش و در این پژوهش ۰/۹۱ به دست آمد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت. رگرسیون گام به گام نسبت به روشهای دیگر تحلیل رگرسیون به این دلیل استفاده شده است که از طریق این روش به خوبی می توان سهم انحصاری هر یک از متغیرهای پیش بین (ابعاد کیفیت زندگی کاری) را در پیش بینی متغیر ملاک (تعهد سازمانی و سه مولفه آن) تعیین نمود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

یافته های پژوهش

نتایج پژوهش حاضر در دو بخش یافته های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و خطای استاندارد میانگین و یافته های مربوط به فرضیه و سئوالات پژوهش ارائه می شوند.

جدول ۱: شاخصهای توصیفی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
۱	پرداخت منصفانه و کافی	۲۸۰	۶/۷۸	۲	۰/۱۱
۲	محیط کاری ایمن و بهداشتی	۲۸۰	۸/۲۵	۱/۸	۰/۱
۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۲۸۰	۱۶/۶۷	۲/۶۲	۰/۱۵
۴	قانون گرایی در سازمان	۲۸۰	۱۲/۸۶	۲/۴۷	۰/۱۴
۵	وابستگی اجتماعی در زندگی کاری	۲۸۰	۱۷/۹۷	۲/۵۳	۰/۱۵
۶	فضای کلی زندگی	۲۸۰	۱۱/۵۷	۱/۸	۰/۱
۷	وحدت و انسجام اجتماعی	۲۸۰	۸/۳۲	۱/۵۵	۰/۰۹
۸	توسعه قابلیت های انسانی	۲۸۰	۱۰/۸۵	۱/۹۳	۰/۱۱
۹	تعهد عاطفی	۲۸۰	۲۵/۳۳	۳/۵۴	۰/۲۱
۱۰	تعهد مستمر	۲۸۰	۲۷/۸۳	۳/۴۱	۰/۲۶
۱۱	تعهد هنجاری	۲۸۰	۲۱/۸	۳/۳۴	۲

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می شود، در هشت خرده مقیاس کیفیت زندگی کاری، به ترتیب برای پرداخت منصفانه و کافی، میانگین برابر با ۶/۷۸ (با انحراف معیار ۲)، برای محیط کار ایمن و بهداشتی، میانگین برابر با ۸/۲۵ (با انحراف معیار ۱/۸)، برای تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم میانگین برابر با

۱۶/۶۷ (با انحراف معیار ۲/۶۲)، برای قانون گرایی در سازمان میانگین برابر با ۱۲/۸۶ (با انحراف معیار ۲/۴۷)، برای وابستگی اجتماعی در زندگی کاری میانگین برابر با ۱۷/۹۷ (با انحراف معیار ۲/۵۳)، برای فضای کلی زندگی میانگین برابر با ۱۱/۵۷ (با انحراف معیار ۱/۸)، برای وحدت و انسجام اجتماعی میانگین برابر با ۸/۳۲ (با انحراف معیار ۱/۵۵) و برای توسعه قابلیت های انسانی میانگین برابر با ۱۰/۸۵ (با انحراف معیار ۱/۹۳) می باشد. در سه بعد تعهد سازمانی، میانگین برای تعهد عاطفی برابر با ۲۵/۳۳ (با انحراف معیار ۳/۵۴)، برای تعهد مستمر میانگین برابر با ۲۷/۸۳ (با انحراف معیار ۴/۴۱) و برای تعهد هنجاری میانگین برابر با ۲۱/۸ (با انحراف معیار ۳/۳۴) می باشد.

جدول ۲: همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با ابعاد تعهد سازمانی در گروه نمونه پژوهش

ابعاد کیفیت زندگی کاری	تعهد عاطفی			تعهد مستمر			تعهد هنجاری		
	همبستگی	معناداری	واریانس مشترک	همبستگی	معناداری	واریانس مشترک	همبستگی	معناداری	واریانس مشترک
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰۱	۱۱/۴	۰/۳۳۷	۰/۰۰۰۱	۱۱/۳	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰۱	۹/۳
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۱۲۸	۰/۰۳۲	۱/۶	۰/۰۷۷	۰/۱۹	۰/۵	۰/۱۵۱	۰/۰۱۱	۲/۲
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۳۴	۰/۰۱۷	۲	۰/۲۷۳	۰/۰۰۰۱	۷/۴	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰۱	۶/۹
قانونگرایی در سازمان	۰/۲۱۶	۰/۰۵۲	۱/۳	۰/۲۸۳	۰/۰۰۰۱	۸	۰/۱۸۳	۰/۰۰۲	۳/۳
وابستگی اجتماعی در زندگی کاری	۰/۰۱۳	۰/۸۲	۰	۰/۰۲۶	۰/۶۷	۰	۰/۰۵۵	۰/۳۵	۰/۳
فضای کلی زندگی	۰/۰۰۹	۰/۸۸	۰	۰/۰۹	۰/۱۴	۰	۰/۰۲	۰/۷۲	۰
وحدت و انسجام اجتماعی	۰/۰۰۸	۰/۱۶	۰/۶	۰/۱۹۵	۰/۰۰۱	۳/۸	۰/۱۷۱	۰/۰۰۴	۲/۹
توسعه قابلیت های انسانی	۰/۱۲۹	۰/۰۳	۱/۷	۰/۲۳۷	۰/۰۰۰۱	۵/۶	۰/۲۳۵	۰/۰۰۰۱	۵/۵

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، پرداخت منصفانه و کافی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب دارای همبستگی معنادار ($P \leq ۰/۰۱$) برابر با ۰/۳۳۸، ۰/۳۳۷ و ۰/۳۰۵ بوده است. واریانس مشترک پرداخت منصفانه و کافی با سه بعد تعهد برابر با ۱۱/۴، ۱۱/۳ و ۹/۳ درصد بوده است. محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و هنجاری به ترتیب دارای همبستگی معنادار برابر با ۰/۱۲۸ و ۰/۱۵۱ (با واریانس مشترک ۱/۶ و ۲/۲ درصد) بوده، ولی با تعهد مستمر، همبستگی معناداری ($P < ۰/۰۵$) نداشته اند. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم به عنوان سومین مولفه کیفیت زندگی کاری با هر سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب دارای همبستگی معنادار ($P \leq ۰/۰۱$) برابر با ۰/۱۳۴ (واریانس مشترک ۲ درصد)، ۰/۲۷۳ (واریانس مشترک ۷/۴ درصد) و ۰/۲۶۳ (واریانس مشترک ۶/۹ درصد) بوده است. قانون گرایی در سازمان با تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارای همبستگی معنادار ($P \leq ۰/۰۱$) برابر با ۰/۲۸۳ و ۰/۱۸۳ (با واریانس مشترک ۸ و ۳/۳ درصد) بوده، ولی با تعهد عاطفی رابطه معناداری ($P < ۰/۰۵$) نداشته است. وابستگی اجتماعی در زندگی کاری با هیچ یک از سه بعد تعهد سازمانی دارای رابطه معناداری نبوده است ($P < ۰/۰۵$). فضای کلی زندگی نیز با هیچ یک از ابعاد تعهد

سازمانی دارای رابطه معناداری نبوده است ($P < 0/05$). وحدت و انسجام اجتماعی به عنوان هفتمین خرده مقیاس کیفیت زندگی کاری با تعهد عاطفی دارای رابطه معناداری نبوده ($P < 0/05$)، اما با تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب دارای ضریب همبستگی معنادار ($P < 0/01$) برابر با ۰/۱۹۵ و ۰/۱۷۱ (با واریانس مشترک ۳/۸ و ۲/۹ درصد) بوده است. بالاخره توسعه قابلیت های انسانی به عنوان آخرین خرده مقیاس کیفیت زندگی کاری با هر سه بعد تعهد به ترتیب دارای همبستگی معنادار برابر با ۰/۱۲۹، ($P < 0/05$)، ۰/۲۳۷ و ۰/۲۳۵ ($P < 0/01$) (با واریانس مشترک ۱/۷، ۵/۶ و ۵/۵) می باشد.

جدول ۳: ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی

الگو	گامها	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	ضریب F	معناداری
گام به گام	۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۳۸	۰/۱۱۴	۰/۱۱۱	۳/۳۳	۳۵/۸۳	۰/۰۰۰۱

جدول ۴: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد پیش بینی تعهد عاطفی

از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری در رگرسیون گام به گام

الگو	گامها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش بین	ضریب بتای غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد	مقدار t	معناداری
گام به گام	۱	مقدار ثابت	۲۹/۳۸۵	۰/۷	-	۴۱/۶۹	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۵۹۶	۰/۱	۰/۳۳۸	۵/۹۸	۰/۰۰۰۱

چنانکه در جدول های ۳ و ۴ مشاهده می کنید، از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، فقط پرداخت منصفانه و کافی قادر به پیش بینی تعهد عاطفی است. ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۳۳۸ و واریانس تبیین شده تعهد عاطفی از طریق پرداخت منصفانه و کافی به صورت عادی ۱۱/۴ درصد و به صورت تعدیل شده برابر با ۱۱/۱ درصد است. بر این اساس، سوال اول پژوهش حاضر به این شکل پاسخ داده می شود که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، فقط پرداخت منصفانه و کافی با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۳۳۸، قادر به پیش بینی تعهد عاطفی است. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۴ معادله رگرسیون پیش بینی گام به گام برای پیش بینی تعهد عاطفی به شرح زیر است:

$$\text{(پرداخت منصفانه و کافی)} = ۲۹/۳۸۵ + ۰/۵۹۶ \times \text{تعهد عاطفی}$$

جدول ۵: ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر

الگو	گامها	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	ضریب F	معناداری
گام به گام	۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۳۷	۰/۱۱۴	۰/۱۱۱	۴/۱۷	۳۵/۷	۰/۰۰۰۱
	۲	توسعه قابلیت های انسانی	۰/۳۷۷	۰/۱۴۲	۰/۱۳۶	۴/۱	۲۳/۰۱	۰/۰۰۰۱
	۳	قانون گرایی در سازمان	۰/۳۹۷	۰/۱۵۸	۰/۱۴۹	۴/۰۷	۱۷/۲۶	۰/۰۰۰۱

جدول ۶: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش بینی تعهد مستمر از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری در رگرسیون گام به گام

الگو	گامها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش بین	ضریب غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد	مقدار t	معناداری
گام به گام	۱	مقدار ثابت	۳۲/۸۸	۰/۸۸	-	۳۷/۳۶	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۴۳	۰/۱۲	۰/۳۳۷	۵/۹۷	۰/۰۰۰۱
	۲	مقدار ثابت	۳۶/۶۳	۱۱/۵	-	۲۴/۳	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۶۶	۰/۱۲	۰/۳	۵/۲۸	۰/۰۰۰۱
		توسعه قابلیت های انسانی	۰/۳۹	۰/۱۳	۰/۱۷۰	۳/۰۴	۰/۰۰۰۳
	۳	مقدار ثابت	۳۸/۴۲	۱/۶۹	-	۲۲/۶۷	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۵۴	۰/۱۳	۰/۲۴	۴/۰۳	۰/۰۰۰۱
		توسعه قابلیت های انسانی	۰/۳۳	۰/۱۳	۰/۱۵	۲/۵۶	۰/۰۱۱
		قانون گرایی در سازمان	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۱۴	۲/۲۵	۰/۰۲۵

چنانکه نتایج ارائه شده در جدول های ۵ و ۶ نشان می دهد، از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری فقط سه بعد پرداخت منصفانه و کافی در گام اول با توان تبیین واریانس ۱۱/۴ درصد، توسعه قابلیت های انسانی با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنادار ۲/۸ درصد در گام دوم و قانون گرایی در سازمان با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنادار ۱/۶ درصد در گام سوم، قادر به پیش بینی تعهد مستمر هستند. براین اساس سوال دوم پژوهش حاضر به این شکل پاسخ داده می شود که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، در گام اول پرداخت منصفانه و کافی با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۳۷، در گام دوم پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳ و ۰/۱۷ و در گام سوم پرداخت منصفانه و کافی، توسعه قابلیت های انسانی و قانون گرایی در سازمان با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۴، ۰/۱۵ و ۰/۱۴ قادر به پیش بینی تعهد مستمر هستند. براساس نتایج ارائه شده در جدول ۶، معادله رگرسیون پیش بینی گام به گام در گام سوم برای پیش بینی تعهد مستمر به شرح زیر است:

$$\text{پرداخت منصفانه و کافی} (۰/۵۴ + ۳۸/۴۲ = \text{تعهد مستمر}) \\ + \text{قانون گرایی در سازمان} (۰/۲۵) + \text{توسعه قابلیت های انسانی} (۰/۳۳)$$

جدول ۷: ضریب همبستگی چند گانه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری

الگو	گامها	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	ضریب F	معناداری
گام به گام	۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۳۰۵	۰/۰۹۳	۰/۰۹	۳/۱۹	۲۸/۴۱	۰/۰۰۰۱
	۲	توسعه قابلیت های انسانی	۰/۳۵۱	۰/۱۲۳	۰/۱۱۷	۳/۱۴	۱۹/۴۸	۰/۰۰۰۱

جدول ۸: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش بینی تعهد هنجاری از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری در رگرسیون گام به گام

الگو	گامها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش بین	ضریب بتای غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد	مقدار t	معناداری
گام به گام	۱	مقدار ثابت	۲۵/۲۵	۰/۶۷۵	-	۳۷/۴۳	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۵۰۸	۰/۰۹۵	۰/۳۰۵	۵/۳۳	۰/۰۰۰۱
	۲	مقدار ثابت	۲۸/۱۸۵	۱/۱۵	-	۲۴/۴	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۰/۴۴۵	۰/۰۹۶	۰/۲۶۷	۴/۶۴	۰/۰۰۰۱
		توسعه قابلیت های انسانی	۰/۳۱	۰/۱	۰/۱۷۹	۳/۱	۰/۰۰۲

چنانکه نتایج ارائه شده در جدول های ۷ و ۸ نشان می دهد، از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، فقط دو بعد پرداخت منصفانه و کافی در گام اول با توان تبیین واریانس ۹/۳ درصد و توسعه قابلیت های انسانی با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنادار ۳ درصد در گام دوم، قادر به پیش بینی تعهد هنجاری هستند. بر این اساس سوال سوم پژوهش حاضر به این شکل پاسخ داده می شود که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، در گام اول پرداخت منصفانه و کافی با ضرایب بتای استاندارد برابر با ۰/۳۰۵ و در گام دوم پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۶۷ و ۰/۱۷۹ قادر به پیش بینی تعهد هنجاری هستند. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۸، معادله رگرسیون پیش بینی گام به گام در گام دوم برای پیش بینی تعهد هنجاری به شرح زیر است.

(توسعه قابلیت های انسانی) ۰/۳۱ + (پرداخت منصفانه و کافی) ۰/۴۴۵ + ۲۸/۱۸۵ = تعهد هنجاری

جدول ۹: ضریب همبستگی چند گانه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کلی به همراه تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام

الگو	گامها	متغیرهای پیش بین	ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه	مجدور ضریب همبستگی چند گانه	خطای استاندارد	ضریب F	معناداری
گام به گام	۱	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۴۱۳	۰/۱۷۱	۰/۱۶۸	۸/۱۷	۵۷/۳۱	۰/۰۰۰۱
	۲	توسعه قابلیت های انسانی	۰/۴۴۸	۰/۲	۰/۱۹۵	۸/۰۴	۳۴/۷۳	۰/۰۰۰۱

جدول ۱۰: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد پیش بینی تعهد سازمانی کلی از طریق ابعاد کیفیت زندگی کاری در رگرسیون گام به گام

الگو	گامها	مقادیر ثابت و متغیرهای پیش بین	ضریب بتای غیر استاندارد	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد	مقدار t	معناداری
گام به گام	۱	مقدار ثابت	۸۷/۵۱	۱/۷۲	-	۵۰/۶۸	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۱/۸۴	۰/۲۴۴	۰/۴۱۳	۷/۵۷	۰/۰۰۰۱
	۲	مقدار ثابت	۹۵/۲۵	۲/۹۵	-	۳۲/۲۵	۰/۰۰۰۱
		پرداخت منصفانه و کافی	۱/۶۸	۰/۲۴۶	۰/۳۷۶	۶/۸۴	۰/۰۰۰۱
		توسعه قابلیت های انسانی	۰/۸۱	۰/۲۵	۰/۱۷۶	۳/۲	۰/۰۰۲

نتایج ارائه شده در دو جدول ۹ و ۱۰ مشخص می سازد که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، فقط دو بعد پرداخت منصفانه و کافی در گام اول با توان تبیین واریانس ۱۷/۱ درصد و توسعه قابلیت های انسانی با توان تبیین واریانس انحصاری افزوده معنادار ۲/۹ درصد در گام دوم قادر به پیش بینی تعهد سازمانی کلی هستند. بنابراین سوال چهارم پژوهش حاضر به این ترتیب پاسخ داده می شود که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، در گام اول پرداخت منصفانه و کافی با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۴۱۳ و در گام دوم پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳۷۶ و ۰/۱۷۶ قادر به پیش بینی تعهد سازمانی کلی هستند. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۱۰، معادله رگرسیون پیش بینی گام به گام در گام دوم برای پیش بینی تعهد سازمانی کلی به شرح زیر است:

$$\text{توسعه قابلیت های انسانی} (۰/۸۱) + (\text{پرداخت منصفانه و کافی}) (۱/۶۸) + ۹۵/۲۵ = \text{تعهد سازمانی کلی}$$

بحث و نتیجه گیری

بر اساس آنچه که در بخش یافته ها ارائه گردید، پژوهش حاضر نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و نقش پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی در پیش بینی تعهد سازمانی کلی از سایر مولفه ها قوی تر بوده است. تجزیه تحلیل های صورت گرفته در تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری بین پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت های انسانی با هر سه بعد تعهد (عاطفی، هنجاری، مستمر) رابطه معناداری وجود داشت ($P < ۰/۰۱$). بین محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود داشت ($P < ۰/۰۱$) ولی با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود نداشت ($P < ۰/۰۵$). بین قانون گرایی در سازمان و وحدت و انسجام اجتماعی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه معناداری وجود داشت ($P < ۰/۰۱$) ولی با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود نداشت ($P < ۰/۰۵$). بین وابستگی اجتماعی در زندگی کاری و فضای کلی زندگی با هیچ یک از سه بعد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت ($P < ۰/۰۵$). (نگاه شود به جدول شماره ۲). یافته های این پژوهش با بخشی از یافته های، سلام پور (۱۳۸۷)، قبری بناب (۱۳۸۷)، نیرویی (۱۳۸۲)، جان سورد (۲۰۰۲)، چانگ و لی (۲۰۰۶)، هاوولیک (۱۹۹۹)، آلن (۱۹۹۶) همخوان است. این نتایج نشان می دهد که کیفیت زندگی کاری کارکنان در تعهد سازمانی آنان موثر است و افزایش آن باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان می شود. در سازمان هایی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارند با کارکنان با احترام رفتار می شود به آنان فرصت بیان اندیشه هایشان داده می شود و در تصمیم گیریها بیشتر دخالت داده می شوند که این موجب رضایت شغلی، کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان خواهد شد (دولان و شولر، ۱۳۸۰). 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). همچنین سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه کدام یک از ابعاد کیفیت

زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد عاطفی دارای توان پیش بینی معنادار هستند نشان داد که، از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری، فقط پرداخت منصفانه و کافی قادر به پیش بینی تعهد عاطفی می باشد (نگاه شود به جدول شماره ۳ و ۴). یافته های این پژوهش با بخشی از یافته های، نیروی (۱۳۸۲)، سلام پور (۱۳۸۷) همخوان است. نتایج این تحقیق نشان داده است که پرداخت منصفانه و کافی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری می تواند پیش بینی کننده خوبی برای تعهد عاطفی در کارکنان و احساس دلبستگی آنان نسبت به سازمان به شمار آید. به این صورت که اگر کارکنان استنباط کنند که حقوق و مزایا و سایر پرداخت های جبرانی که از سازمان دریافت می کنند برای حفظ استانداردهای زندگیشان قابل قبول بوده و نیز در مقایسه با سایر کارهای مشابه در سازمان خود و در دیگر سازمانها حقوق مساوی دریافت می کنند و در واقع تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن ادراک کنند و منصفانه بودن آن را بپذیرند به احتمال بیشتر به سازمان خود به عنوان سازمانی منصف دلبسته خواهند شد و تمایل بیشتری به ماندن در سازمان مذکور را خواهند داشت. همچنین سوال دوم پژوهش مبنی بر اینکه کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد مستمر دارای توان پیش بینی معنادار هستند نشان داد که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری در گام اول پرداخت منصفانه و کافی، در گام دوم توسعه قابلیت های انسانی و در گام سوم قانون گرایی در سازمان قادر به پیش بینی تعهد مستمر می باشند (نگاه شود به جدول شماره ۵ و ۶). یافته های این پژوهش با بخشی از یافته های جان سورد (۲۰۰۲)، سلام پور (۱۳۷)، گینودو (۱۹۸۱)، ماینر (۱۹۸۹)، آلن (۱۹۹۶) همخوان است. این نتیجه نشان می دهد که اگر برنامه های مربوط به پرداخت منصفانه و کافی، توسعه قابلیت های انسانی و قانون گرایی در سازمان که از ابعاد کیفیت زندگی کاری می باشند در سازمان برنامه ریزی و طراحی و اجرا شوند می توان انتظار داشت که این سازمان کارکنانی داشته باشد که از لحاظ تعهد مستمر در سطح بالایی می باشند. بنابراین سازمان ها با طراحی و اجرای نظام های پرداخت منصفانه و کافی می توانند از مزایای داشتن کارکنانی با تعهد مستمر بالا که به دلیل نیازشان در سازمان می مانند بهره مند شوند. از سوی دیگر توسعه قابلیت های انسانی به عنوان یکی دیگر از ابعاد کیفیت کاری است که می تواند تعهد مستمر را پیش بینی نماید. کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد مستمر دارند به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پادشاهی ناشی از ماندن در سازمان به خدمت خود در سازمان ادامه می دهند. 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. بعد دیگری از کیفیت زندگی کاری که در پاسخ به این سوال پژوهش به عنوان پیش بینی کننده تعهد مستمر مطرح شد قانون گرایی در سازمان می باشد اگر کارکنان احساس کنند که حقوق فردیشان از سوی سازمان مورد حمایت قرار می گیرد و با آنها منصفانه برخورد می شود به احتمال کمتر سازمان محل کار خود را ترک می کنند. و همچنین سوال سوم پژوهش مبنی بر اینکه کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد هنجاری دارای توان پیش بینی معنادار هستند نشان داد که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری در گام اول پرداخت منصفانه و کافی و در گام دوم توسعه قابلیت های انسانی قادر به پیش بینی تعهد هنجاری می باشند (نگاه شود به جدول شماره ۷ و ۸). یافته های این پژوهش

با بخشی از یافته های، سلام پور (۱۳۸۷)، نیرویی (۱۳۸۲)، ماینر (۱۹۸۹)، آلن (۱۹۹۶) همخوان است. نتایج این تحقیق نشان داده است که اگر پرداخت منصفانه و کافی و توسعه قابلیت های انسانی به عنوان دو بعد از ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان برنامه ریزی و اجرا شوند احتمالاً می توان کارکنانی با تعهد هنجاری بالا را انتظار داشت. اگر کارکنان احساس کنند که عضویت در سازمان موجب می شود که آنها به اهداف و ارزشهای شخیصشان دست پیدا کنند کارکنان متعهدی نسبت به سازمان خواهند بود و این کارکنان متعهد به احتمال کمتری به رفتارهایی نظیر غیبت، تأخیر و ترک کار مبادرت می ورزند.

در نهایت سوال چهارم پژوهش مبنی بر اینکه کدام یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب برای پیش بینی تعهد سازمانی کلی دارای توان پیش بینی معنادار هستند نشان داد که از بین هشت بعد کیفیت زندگی کاری در گام اول پرداخت منصفانه و کافی و در گام دوم توسعه قابلیت های انسانی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی کلی می باشند (نگاه شود به جدول شماره ۹ و ۱۰). یافته های این پژوهش با بخشی از یافته های سلام پور (۱۳۸۷)، نیرویی (۱۳۸۲)، چانگ و لی (۲۰۰۶) همخوان است. نتایج این تحقیق نشان داده است که اگر شخص احساس کند در سازمان از پرداخت های مساوی در برابر کارهای مساوی برخوردار بوده و حقوق دریافتی برای حفظ استانداردهای زندگی قابل قبول بوده و منصفانه بودن این پرداخت ها را بپذیرد به احتمال بیشتر به سازمان خود به عنوان یک سازمان منصف دل بسته خواهد شد همچنین با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر در پاسخ به سوال مذکور اگر به کارکنان مهارتهای لازم برای انجام وظایفشان آموزش داده شود و آنها به اطلاعات مرتبط به شغلشان دسترسی داشته باشند و فرصتهایی همچون استفاده از استقلال و خود کنترلی برایشان فراهم گردد و در واقع سازمان از این طریق سعی در توسعه قابلیت های انسانی آنها داشته باشد به احتمال بیشتری این افراد نسبت به سازمان خود به عنوان سازمانی که برای آنها و کاری که انجام می دهند ارزش قائل است، متعهد می شوند. 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 مخل 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، تأخیر، 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. همچنین به پژوهشگران توصیه می گردد که با توجه به اینکه کاهش احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمان یکی از عوامل مخل در افزایش بهره وری سازمان است به انجام پژوهشهایی در رابطه با عوامل اثر گذار بر این متغیر مبادرات ورزند.

منابع

- دولان، ش.ا. و شولر، ر.ا. (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی. چاپ پنجم. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سلمانی، د. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت، چاپ اول.
- سلام پور، ا. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرسنل اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). روانشناسی بهره وری (ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی - سازمانی). نشر ویرایش. چاپ ششم.
- قنبری بناب، ه. (۱۳۸۷). رابطه متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز تحقیقات راه آهن.
- مهداد، علی. (۱۳۸۹). روانشناسی صنعتی و سازمانی. انتشارات جنگل، چاپ هفتم.
- نیروی، مریم. (۱۳۸۲). بررسی رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- Allen, G. J. (1996). Developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2): 48-59.
- 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
- Channg, 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.
- Gordon, H. (1993). Making Sense of Quality of Work Life programs. *Business Horizons*, January/February, 37 - 39.
- Ginnodo, N. E. (1981). *Measurement and Evaluation in Teaching*. 4th Edition, New York. McMillan, Publication.
- Havlovich, D. F. (1999). *An experiential Approach to organizational development*. Third Edition, prentice - Hall international Editions.
- Johnsrud, P. K. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave, *Journal of sociological*, 10: 136- 149
- Meyer, J. P., & Allen, N. G. (1991). Three Component of organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research design explains*. Thomson wads worth, USA: Sixth. Ed.
- Miner, R. (1989). *Marco organizational behavior*, Santa Monica: Good year.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington. MA: Lexington Books.
- Walton, R. F. (1973). Quality of Work life: what is it? *Sloan Management Review*, fall.
- Werthr, W. B. (1981). Productivity, improvement. *Through People Horizon Business*, Feb, 14 - 19.

Relationship between Quality of Work Life Dimensions with Organizational Commitment and its Components

* Ali Mehdad
** Neda Mahdavarad
* Mohsen Golparvar

Abstract

The main purpose of this research is to study the relationship between quality of work life dimensions with components of organizational commitment among one of the Cement industry employees in Iran. For this purpose, of a statistical population of 1000, 280 were selected randomly. A set of questionnaires consisted of quality of work life (Walton, 1973), organizational commitment (Allen and Meyer, 1990) administered in this study. The results indicated that there are significance relationship between fair and satisfactory payment, continuous growth and security, opportunities to grow, and Developing human capabilities with the three component of organizational commitment -Affective, Continues, Normative - ($p \leq 0/01$). Moreover, for other quality of work life dimensions and organizational commitment components these results were observed: there are significance relationships between healthy and secure workplace, affective and normative commitment ($p \leq 0/01$). As well, there are significance relationship between respect to organizational rules, unity and social cohesiveness, and normative, and continues commitment ($p \leq 0/01$). furthermore, stepwise regression Analysis results indicated that, from the quality of work life dimensions, merely fair and satisfactory payment was able to predict the affective commitment, fair and satisfactory payment along with Developing human capabilities and respect to organizational rules were able to predict the continues commitment. Moreover, fair and satisfactory payments along with developing human capabilities were able to predict the normative commitment. Finally, fair and satisfactory payments along with developing human capabilities were able to predict the general organizational commitment. Thus, this study shows significant relationship between quality of work life dimensions with components of organizational commitment and proved that the quality of work life dimensions could predict components of organizational commitment.

Keywords: quality of work life, organizational Commitment, Affective Commitment, Continues Commitment, Normative Commitment, Cement industry.

* Faculty member ,Khorasgan Branch ,Islamic Azad University, Esfahan, Iran

** M.A Student, Khorasgan Branch ,Islamic Azad University, Esfahan, Iran