



نقش تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد

حیات لایقی پور*

* دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه پیام نور واحد، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

layeghihayat56@gmail.com

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش بود.

روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۰ بود که نمونه‌ای به تعداد ۲۷۰ نفر به روش طبقه‌ای تصادفی و با کمک جدول کرجسی و مورگان از بین آنها انتخاب شد. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های پرسشنامه تعارض کار خانواده نت مه‌یر (۱۹۹۶)، کیفیت زندگی کاری توسط والتون (۱۹۷۵) و مقیاس تعهدسازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی رابطه‌ی معکوس وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنی دار وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد از طریق تعارض کار - خانواده می‌توان تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش را به صورت معکوس پیش‌بینی کرد. همچنین کیفیت زندگی کاری توانست میزان تعهد سازمانی کارکنان را به صورت مستقیم پیش‌بینی نماید.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار - خانواده، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی

مقدمه و بیان مسأله

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست؛ بنابراین می‌توانیم جامعه‌ی امروز را جامعه‌ای سازمانی بنامیم (علاقه بند، ۱۳۸۶). در این بین، از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده‌ی وظایف خودبرآیند. فلسفه‌ی وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است. تقریباً تمامی صاحب نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی‌ترین عامل قلمداد کرده‌اند؛ بنابراین منابع انسانی نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (لوتانس^۱، ۱۹۹۸)

¹-Luthans



یکی از فرایندهای مؤثر در کارایی سازمان، تعهد و پایبندی کارکنان است که می‌تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی‌تر برای حفظ سازمان منجر شود (پاگلیس^۱ و گرین^۲، ۲۰۰۲). تعهدسازمانی^۳ شامل قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه است. این تعریف سه مفهوم را در بردارد که عبارتند از اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف سازمان، اشتیاق فراوان برای تلاش چشمگیر در سازمان و در نهایت تمایل برای تداوم عضویت فرد در سازمان (تانگ چن^۴، ۲۰۰۵؛ پاگلیس و گرین ۲۰۰۲). ماتیو و زاجاک^۵ (۱۹۹۰) متغیرهای مرتبط با تعهدسازمانی را در سه گروه عمده تقسیم بندی کرده‌اند: ۱. متغیرهای پیش شرط، ۲-متغیرهای همبسته، ۳-متغیرهای نتیجه. مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) متغیرهای مؤثر بر تعهدسازمانی را در چهارگروه دسته بندی کرده‌اند که به شرح زیر می‌باشد: ۱- متغیرهای شخصی ۲-متغیرهای شغلی ۳-متغیرهای سازمانی ۴-متغیرهای محیطی.

آنچه تحت‌تأثیر ابعاد کیفیت‌زندگی کاری^۶ بر عملکرد کارکنان تأثیر خواهد داشت، متغیر تعهدسازمانی است. آنچنان که در پژوهش‌های خارجی و داخلی همچون گینودو^۷ (۱۹۸۱)، لینکین^۸ (۱۹۹۱)، هاولو^۹ (۱۹۹۱)، جورتاft^{۱۰} (۱۹۹۳)، آلن^{۱۱} آلن^{۱۱} (۱۹۹۶)، جان سور^{۱۲} (۲۰۰۲)، حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱)، گوهری (۱۳۷۶)، رستگاری (۱۳۷۸)، صنوبری (۱۳۷۹)، قمی‌زاده (۱۳۷۹)، جمشیدی (۱۳۷۹)، مرادیان (۱۳۸۲) و خوشبختی (۱۳۸۳) نیز نشان داده‌شد که وجود هریک از موارد مطرح در کیفیت زندگی کاری موجب بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد. عبارت کیفیت زندگی کاری که از مفهوم سیستم فنی- اجتماعی باز که در دهه‌ی ۱۹۷۰ طراحی شده، نشأت گرفته‌است با استفاده از مناسب‌ترین روابط بین تکنولوژی و سازمان‌های اجتماعی به تضمین استقلال‌درکار، اتکای متقابل و تمایل افراد به درگیرشدن در کار کمک‌می‌کند (ادهیکاری^{۱۳} و گاتمن^{۱۴}، ۲۰۱۰). هرچند سیستم فنی- اجتماعی باز در عمل یک مفهوم قراردادی به حساب می‌آید، در این مفهوم فرض می‌شود که عملکرد بهینه‌ی سیستم و سازمان‌دهی فنی صحیح با شرایط شغلی‌ای تطابق دارد که در آنها نیازهای اجتماعی و روانی کارگران تامین می‌گردد. کیفیت‌زندگی کاری بهتر منجر به برآورده‌کردن الزامات اجتماعی و فنی شغل در سازمان‌های ما می‌گردد (میرکمالی و نارنجی ثانی^{۱۵}، ۲۰۱۱).

در ابتدا، کیفیت زندگی کاری بر اثرات استخدام بر خوب بودن کلی و سلامت کارمندان تمرکز کرده بود، اما حالا تأکید و تمرکز آن تغییرکرده است. هر سازمانی به فراهم کردن محیط خوبی برای کارکنان نیاز دارد که شامل همه مشوق‌های مالی و غیرمالی می‌شود که آنها بتوانند کارکنانشان را برای مدت طولانی و برای رسیدن به اهداف سازمان حفظ کنند

¹-Paglis

²-Green

³-Organizational commitment

⁴- Tung Chen

⁵-Mathieu J.E; Zajac. D.M.

⁶-Quality of work-life

⁷-Ginnodo

⁸-Lincoin

⁹-Havlo

¹⁰-Jortaft

¹¹-Allen

¹²-Johnsrud

¹³-Adhikari

¹⁴-Gautam

¹⁵-Mirkamali & Narenji Thani



کار^۱، ۲۰۱۰). کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگ، سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد، به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه‌ی آن و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالیدگی آن‌ها متعهد باشد. از طرفی دیگر یکی از عواملی که دارای تأثیرات دوجانبه بر عملکرد شغلی و عملکرد خانوادگی فرد است تعارض کار-خانواده^۲ است. تعارض کار-خانواده به تجربه‌ای که در آن تقاضاهای حوزه کار و خانواده با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند و از منابع در دسترس فرد تجاوز می‌کند اشاره دارد (رانتانن، کینون، فلدت و پوکینن^۳، ۲۰۰۸). تعارض کار-خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار می‌گیرند که باید نقش‌های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد، انجام دهند و همه آن‌ها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند (جنز، چونکو، رنگرن و رابرت^۴، ۲۰۰۷). طبق تعریف گرین هاوس (۱۹۸۵) (۱۹۸۵ نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۵) تعارض کار-خانواده نوعی از تعارض بین‌نقشی می‌باشد که در آن فشارهای ناشی از کار و خانواده از هر دو طرف و یا برخی جهات ناهم‌ساز می‌باشد. بدین معنا که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی دشوار می‌گردد. تعارض کار-خانواده برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه حائز اهمیت است. این تعارض در سازمان‌ها باعث کاهش بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و افزایش تأخیر و غیبت و کناره‌گیری از کار می‌شود (کوهن و براور^۵، ۲۰۰۶؛ کونولی، ۲۰۰۰).

تعارض کار-خانواده بر گرفته از سه منبع است: تداخل کار در خانواده مبتنی بر زمان که بازتاب دهنده‌ی حالتی است که در آن خواسته‌های شغلی مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور منزل و خانواده می‌شود. تداخل کار در خانواده مبتنی بر فشار که مشخص کننده‌ی این است که عوامل فشارزای شغلی، منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد شده که نشاط و انرژی کارکن، حتی هنگامی که در خانه به سر می‌برد را مختل می‌کند. در این شکل از تعارض، کارکردن موجب خستگی و بی‌رمقی می‌شود. تداخل کار در خانواده مبتنی بر رفتار مشخص کننده‌ی آن است که رفتارهایی که در محل کار، انجام آنها انتظار می‌رود، اگر در محیط خانوادگی فرد نیز ابراز و وضع شوند ایجاد مشکل می‌نمایند (اتزیون^۶، ۱۹۸۷؛ گرین هاوس و دیوتل^۷، ۱۹۸۵). بنابراین مسأله‌ی اصلی در این پژوهش آن است که آیا تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی ای معنادار با تعهد سازمانی در کارکنان خواهند داشت و این ارتباط چگونه است.

ضرورت و اهمیت مسأله

دلایل زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتر^۸، ۱۹۹۲). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد (گرینبرگ و بارون^۹، ۲۰۰۰). ثانیاً تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر^۹

¹-Kaur

² - Work-Family Conflict

³-Rantanen, Kinunen, Feldt, & Pulkinen

⁴-Jones, Chonko, Rongarajan & Robert

⁵-Etzion

⁶-Greenhaus & Beutell

⁷ - Steers & poter

⁸ - Greenberg, J. & Baron, R.A

⁹ - Bateman, T. S., & Strasser



۱۹۸۴)، حضور (ماتیو و زاجاک^۱، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (اریلی و چتمن^۲، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می یر، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی^۳، پورتر و استیرز، ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند (وانگ و همکاران، ۲۰۰۶) و تاثیر مثبت تعهد سازمانی در عملکرد سازمانها در بسیاری پژوهش‌ها مورد تایید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج و غیبت آنها از کار بیشتر است (آلن و مایر، ۲۰۰۲). تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش و طرز تلقی همانطور که کخ و اسیرز (۱۹۹۸) اظهار داشتند، قادر است اطلاعات مفیدی جهت برنامه‌ریزی، سازماندهی، حفظ و نگهداری نیروی انسانی، غیبت و تأخیر و همچنین افزایش کارایی و عملکرد در اختیار مدیران قرار دهد. اهمیت تعهد سازمانی در آن حد است که در متون تحقیقی اخیر، تعهد سازمانی به مثابه عامل مهمی برای درک و فهم علائق افراد و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای ارزیابی تمایل آنها به باقی‌ماندن در شغل خود، تلقی شده است (اسماعیلی، ۱۳۸۰) و همچنین اندازه‌گیری و شناخت تعهد سازمانی، اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی و سازماندهی در اختیار مدیران قرار می‌دهد (نقل از برهانی، ۱۳۸۱) و به هماهنگی و تلفیق منافع فرد و سازمان کمک می‌کند (رابینسون^۴ و همکاران، ۱۹۹۲). بنابراین شناخت روش‌هایی مناسب جهت افزایش تعهد سازمانی و نهایتاً بهبود عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان امری حیاتی است (دهقان، صدقیانی و مرادی، ۱۳۹۰).

روش

این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. از آنجا که در این پژوهش محقق بدون اینکه قصدتغییر در هیچ یک از متغیرها را داشته باشد، ارتباط بین متغیرها را با هم بررسی می‌کند؛ بنابراین تحقیق در موقعیت طبیعی و بدون از هرگونه دستکاری میدانی و آزمایشگاهی انجام خواهد شد (دلور، ۱۳۸۰). در این مطالعه، جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش کهگیلویه و بویراحمد بود که در سال ۱۴۰۰ در این نهاد مشغول به کار بوده‌اند. تعداد کلیه کارکنان این نهاد حدود ۸۵۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۲۶۵ نفر بود که با احتمال افت آزمودنی ۲۷۰ نفر در نظر گرفته شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و پس از انتخاب نمونه تحقیق، پرسشنامه‌های موردنظر برای گروه نمونه اجرا شد و اجرا به صورت فردی بود.

ابزار

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱): این پرسشنامه که مشتمل بر ۲۴ سوال و مولفه‌های تعهد عاطفی (سوال های ۱ تا ۸)، تعهد مستمر (سوال های ۹ تا ۱۶) و تعهد هنجاری (سوال های ۱۷ تا ۲۴) است. پرسشنامه از نوع پاسخ بسته و مقیاس اندازه‌گیری سوالات پرسشنامه، مقیاس لیکرت بوده که شامل گزینه‌های بسیار مخالفم، کمی مخالفم، نظری

¹- Mathieu & Zajac

²- O'Reilly & Chatman

³- Mowday

⁴-Robinson et al



ندارم، کمی موافق و نسبتاً موافقم و بسیار موافقم می‌باشد و روش امتیاز گذاری به ترتیب از ۱ تا ۷ است. سوالات معکوس نیز به این ترتیب می‌باشد: ۲۴، ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۰، ۹، ۸، ۶، ۵، ۴

روایی پرسشنامه از دو جنبه روایی ظاهری و محتوا به جهت روشن بودن گویه‌ها توسط صاحب نظران و اساتید تأیید شد. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلفا و مایر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفا برابر ۰/۸۶ به دست آمد. در تحقیق حاضر نیز ضریب آلفا برابر ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار خانواده (نت مه بر، ۱۹۹۶): این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال است که پنج سوال تعارض کار- خانواده (مانند ساعتهای کاری من، مانع از انجام وظایف خانوادگی ام می‌شود) و پنج سوال تعارض خانواده- کار (مانند وظایف خانوادگی من، باعث بروز مشکل در انجام وظایف حرفه‌ای من می‌شود) را در مقیاس ۷ امتیازی لیکرت اندازه‌گیری می‌کنند.

روایی پرسشنامه توسط سازندگان با روش همبستگی هر دو قسمت با شانزده سازه روان شناختی مانند رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی و مشخص شد که با رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارتباط منفی و با تعارض نقش و ابهام نقش ارتباط مثبت دارد (فاتحی زاده، ۱۳۸۶). روایی پرسشنامه پژوهش توسط اساتید و صاحب نظران تأیید شده است. پایایی مقیاس توسط نت مه بر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفا برابر ۰/۸۸ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفا برابر ۰/۸۴ محاسبه گردید.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۵) تهیه شده و به علت اینکه پژوهش حاضر ابعاد خاصی از مطالعات والتون را مورد نظر دارد از آن استفاده شده است. این ابزار از ۳۵ سوال تشکیل شده است که به بررسی کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی کیفیت زندگی کاری والتون می‌پردازد. برای سنجش سوالات پرسشنامه، از مقیاس لیکرت استفاده شده است. طیف به کار برده شده طیف ۵ تایی است که در آن عدد ۱ بیانگر خیلی کم و ۵ بیانگر خیلی زیاد می‌باشد. روایی پرسشنامه مورد نظر توسط صاحب نظران تأیید شده است. پایایی مقیاس توسط والتون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب آلفا برابر ۰/۸۷ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفا برابر ۰/۹۲ محاسبه گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل ویژگی‌های توصیفی آزمودنی‌ها از روش‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. فرضیه‌های تحقیق از روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
تعارض کار خانواده	۴۴/۹۲	۱۲/۸۴	۲۴	۶۲
کیفیت زندگی کاری	۸۶/۴۴	۱۷/۷۲	۴۳	۱۳۹
تعهد سازمانی	۷۲/۸۲	۱۲/۵۷	۳۱	۱۱۲



جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی

سطح معنی داری	تعهد سازمانی	ادراک از ساختار کلاس
۰/۰۰۰۱	-.۰/۴۱**	تعارض کار با خانواده
۰/۰۰۰۱	-.۰/۳۶**	تعارض خانواده با کار

جدول (۲)، ضریب همبستگی پیرسون بین تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی را نمایش می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، بین هر دو بعد تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار با تعهد سازمانی کارکنان رابطه منفی وجود دارد ($p \leq 0/01$).

جدول ۳: ضریب رگرسیون چندگانه پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس تعارض کار خانواده

مدل	R^2	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معنی داری
		انحراف معیار	B			
مقدار ثابت (C)		۳/۰۷	۴۴/۲۴	۱۴/۴۲	۰/۰۰۰۱	
تعارض کار با خانواده	۰/۲۶	۰/۱۳	-۰/۳۳	۲/۵۳	۰/۰۱	
تعارض خانواده با کار	۰/۲۹	۰/۱۴	-۰/۲۹	۳/۵۰	۰/۰۳	

در جدول (۳) جدول ضرایب رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس تعارض کار خانواده ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود که از طریق مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده با مقدار بتای ۰/۱۸- و تعارض- خانواده- کار با مقدار بتای ۰/۱۴- و معناداری t قادر به پیش‌بینی نمرات تعهد سازمانی کارکنان هستیم.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

سطح معنی داری	تعهد سازمانی	ادراک از ساختار کلاس
۰/۰۰۲	۰/۳۲**	پرداخت منصفانه
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲**	شرایط کاری ایمن
۰/۰۰۱	۰/۳۴**	توسعه قابلیت‌ها
۰/۰۰۰۱	۰/۳۲**	امکان امنیت دائمی
۰/۰۰۳	۰/۳۰**	فضای کلی زندگی
۰/۰۰۰۱	۰/۳۵**	قانون‌گرایی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۰**	یکپارچگی سازمان



۰/۰۰۰۱	۰/۳۸**	وابستگی اجتماعی
۰/۰۰۰۱	۰/۳۹**	کیفیت زندگی کاری (کل)
* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$		

جدول (۴)، ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را نمایش می‌دهد. همانگونه که نتایج جدول نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان با تعهد سازمانی آنها مستقیم و معنادار است ($P < 0.01$).

جدول ۵: ضریب رگرسیون چندگانه پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس متغیرهای پیش بین

سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد شده β	ضرایب استاندارد نشده		R^2	مدل
			انحراف معیار	B		
۰/۰۰۰۱	۱۴/۶۲		۳/۹۹	۵۸/۴۳		مقدار ثابت (C)
۰/۰۰۰۱	۴/۸۶	۰/۲۸	۰/۹	۰/۴۳	۰/۴۷	پرداخت منصفانه
۰/۰۰۱	۳/۱۴	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۵۰		شرایط کاری ایمن
۰/۰۳	۳/۵۰	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۳۶		توسعه قابلیت‌ها
۰/۰۰۰۱	۴/۵۶	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۴۴		امکان امنیت دائمی
۰/۰۰۶	۲/۷۶	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۲۵		فضای کلی زندگی
۰/۰۰۰۱	۴/۲۷	۰/۲۷	۰/۱۰	۰/۴۲		قانون‌گرایی
۰/۰۰۰۱	۳/۸۵	۰/۳۰	۰/۱۲	۰/۴۵		یکپارچگی سازمان
۰/۰۰۰۱	۵/۲۲	۰/۲۵	۰/۱۰	۰/۳۹		وابستگی اجتماعی

در جدول (۵) جدول ضرایب رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس کیفیت زندگی کاری ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار t عرض از مبدأ در مدل رگرسیونی از نظر آماری معنادار است ($P \leq 0.05$). همین‌طور مشاهده می‌شود که از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با معناداری t قادر به پیش‌بینی نمرات تعهد سازمانی کارکنان هستیم.

نتیجه‌گیری و بحث

در این پژوهش به بررسی ارتباط تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شد. به منظور آزمون این پژوهش از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته‌های حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد تعارض کار خانواده با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی منفی و معکوس دارد. به بیان دیگر، افزایش نمرات تعارض کار خانواده با کاهش تعهد سازمانی همراه خواهد بود و کاهش تعارض نیز به افزایش تعهد سازمانی منجر می‌شود. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۲۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی



کارکنان توسط تعارض کار خانواده تبیین می‌گردد. همچنین از طریق مؤلفه های تعارض کار خانواده می توانیم تعهد سازمانی کارکنان را پیش بینی کنیم. از جمله تحقیقاتی که با این نتایج همخوانی دارند می توان مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹)، هونگ، تاک و بوجانگ (۲۰۱۰) و نعیمی (۱۳۹۱) را نام برد.

در تبیین ارتباط معکوس تعارض کار خانواده با تعهد سازمانی می توان گفت هرچه فرد بتواند بین خانواده و کار توازن برقرار کند به گونه ای که انجام وظایف کاری و ایفای نقش ها و مسئولیت های خانوادگی تداخل نداشته باشند، تعهد فرد به سازمانی که در آن کار می کند بالا می رود و آثار روانی و آرامش ناشی از توازن بین کار و خانواده بر شرایط شغلی اش نیز تأثیر مثبت می‌گذارد و در نتیجه فرد از تعهد بالاتری نسبت به سازمان خود برخوردار است و در قبال ماندن در سازمان دارای نگرش و احساسات مثبت و خوشایندتری است. از سوی دیگر، تعارض کار با خانواده باعث فشار و تنش شغلی می شود، و فشار و تنش باعث کاهش عملکرد و پایین آمدن تعهد فرد نسبت به سازمان می شود.

در ادامه به بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی پرداخته شد. نتایج حاصل نشان داد که بین تمام مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد و هرچه نمرات کیفیت زندگی کاری در کارکنان بالاتر باشد، به تبع آن میزان تعهد سازمانی آنها نیز افزایش خواهد یافت و به هر میزان که کیفیت زندگی پایین باشد، نمرات تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد. یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۴۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی کارکنان توسط کیفیت زندگی کاری آنها تبیین می‌گردد. همچنین از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری می توانیم تعهد سازمانی کارکنان را پیش بینی کنیم. این نتایج را می توان با نتایج تحقیقات پژوهش های عموزاد و بریمانی (۱۳۹۸)، جوادی و همکاران (۱۳۹۶)، رحیمی (۱۳۹۶)، رنجبر (۱۳۹۵)، بایی (۱۳۹۲) و نعیمی (۱۳۹۱) همسو و همخوان دانست.

در تبیین ارتباط مستقیم و معنادار کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی می توان گفت به طور کلی، سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد موجب افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان می شود. کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل سیستم پاداش، آموزش و توانمندسازی، توسعه فرصت های شغلی، مشارکت در تصمیم گیری، شرایط کاری سالم، توجه به بهداشت محیط کار، امنیت شغلی، فرهنگ سازمانی، پرداخت منصفانه، درآمد کافی، مشارکت در سود، عدالت سازمانی، استقلال کارکنان، تعهد کارکنان، تعامل اجتماعی، عزت نفس، بیان خود، دموکراسی در کار، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان، روابط با سرپرستان و همکاران، غنی سازی شغلی، انگیزش شغلی، سلامت روانی، ایمنی و رفاه، توسعه شایستگی و تعادل بین کار و زندگی غیر شغلی است؛ که این عوامل برای مدیریت صحیح در سازمان ها ضروری است و بر حفظ کارکنان کارآمد و عملکرد آنان، بهره وری، غیبت، کاهش استرس، نرخ نگهداری و تعهد سازمانی تأثیر می گذارد؛ بنابراین سازمان ها جهت زنده ماندن در محیط رقابتی، بایستی برای جذب و حفظ کارکنان ماهر و بااستعداد و تحقق نیازهای آنان به منظور دستیابی به عملکرد سازمانی مطلوب، باید سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری را برای کارکنان فراهم نمایند.

از سوی دیگر تعهد سازمانی به عنوان یک نوع وابستگی عاطفی و روانی کارکنان به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که به سازمان بسیار متعهد است، هویت خود را بر اساس سازمان تعیین کرده و به آن احساس تعلق و وابستگی می کند و از ادامه عضویت در آن سازمان لذت می برد؛ و در فعالیت های سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود. تحقیقات نشان می دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و برون دادهای سازمانی از قبیل تمایل به ترک



خدمت، ارائه خدمات با کیفیت تر و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد، به طوری که وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری در سازمان و کاهش ترک خدمت می شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش بهره وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می انجامد. وقتی که کارکنان نسب به سازمان خود وظیفه شناس، وفادار و متعهد باشند. با تلاش و کوشش بیشتری فعالیت می کنند، در نتیجه این امر باعث می گردد تا کارآیی و اثربخشی آنان و در نهایت بهره وری سازمان به حداکثر برسد؛ بنابراین انتظار می رود، مدیران ادارات آموزش و پرورش نسبت به پایبندی و تقویت حس وفاداری، وظیفه شناسی و تعهد در کارکنان تلاش و کوشش کنند تا آنان را به فعالیت بیشتری وادارند. همچنین افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی می کنند.

منابع

۱. اسماعیلی، کوروش، ۱۳۸۰، تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۲، صص ۶۹-۶۶.
۲. بایی، شیرین (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان ۵ آذر گرگان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۳. برهانی، فاطمه، ۱۳۸۱، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
۴. جمشیدی، عالیه، ۱۳۷۹، بررسی کیفیت زندگی کاری (QWL) کارکنان مرکز توان بخشی روزانه‌ی دولتی بهزیستی استان تهران، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی و توان بخشی. تهران.
۵. جواد، رحم خدا؛ رسولی، محسن؛ نظری، علی محمد و حسنی، جعفر (۱۳۹۶). پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن براساس تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی. نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی، ۱۰، ۳۸، ۹۳-۷۹.
۶. حمیدی، مهرزاد؛ کشتی دار، محمد (۱۳۸۱). بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور، نشریه‌ی حرکت، شماره ۱۵.
۷. خوشختی، جعفر (۱۳۸۳). طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور، رساله‌ی دکتری تربیت بدنی دانشگاه تهران، تهران.
۸. دهقان، نبی اله؛ صالحی صدقیانی، جمشید؛ مرادی، شعبان (۱۳۸۹). تبیین ارتباط ابعاد غنی سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه مطالعات کمی، شماره ۲.
۹. رحیمی، محمد (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه شهید بهشتی تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
۱۰. رنجبر، حسن (۱۳۹۵). رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و کارآیی دبیران ورزشی شمال استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
۱۱. صنوبری، فرهاد (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شرکت فروشگاه‌های زنجیره‌ای رفاه، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۲. علاقه بند، علی (۱۳۸۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، (ویرایش پنجم). تهران: روان.
۱۳. عموزاد، قربان و بریمانی، ابوالقاسم (۱۳۹۸). رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشنامه تربیتی، ۶۱، ۱۷۲-۱۳۷.



۱۴. قمی زاده، رضا (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد نیروی انسانی در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۵. گوهری، سید سعید (۱۳۷۶). کیفیت زندگی کاری و اثر آن بر عملکرد کارکنان واحدهای تولیدی، صنعت خودرو، سال اول، شماره ۱.
۱۶. مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد، ۱۳۸۴، تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، (مطالعه‌ی موردی در شرکت‌های پالایش گاز و بیدبلند)، جامعه‌شناسی ایران، سال ششم، شماره ۱، صص ۳-۳۳.
۱۷. مرادیان، زهره (۱۳۸۲). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در ستاد راه و ترابری، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۸. نعیمی، گیتا؛ نظری، علی محمد و ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴، ۱۰، ۷۲-۵۷.

19. Adhikari, D. R., Gautam, D. K.(2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*, 52(1): 40-53.
20. Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects on work-family conflict on job performance. *The journal of international management studies*, 3: 176-179.
21. Allen, J., Meyer, P. (2002). Tree Component of Organizational Commitment-Human Resource. *Management Review*, 1(1):61-68.
22. 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: 1-18.
23. Allen. G.J. (1996). On developing a General Index of work commitment. *Journal of vocational behavior*.
24. Allen. N. J. (2007). Organizational commitment. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. SAGE publications, 1: 548-551.
25. Bateman, T., Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21: 95-112.
26. Becher, T. E. (1992). Foci and Bases of commitment: Are they distinctions worth making? *The academy of management journal*, 35(1): 332-244.
27. Cohen, G., Brower, Q. (2006). Work-family conflict management. *Journal of Applied Psychology*, 87: 398-407.
28. Conolly, S. (2000). The work-family role system. *Journal of Social problems*, 24: 417-427.
29. Ginnodo. N.E. (1981). *Measurement and Evaluation in teaching*. New York: Mc Millan.
30. Havolo, D. E. (1991). *An experiential approach to organizational development*. Third edition, prentice-Hall international Editions.
31. Hong, K. S., TaK, W., & Bujang S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. **Journal of Technology**, 10, 1-15.
32. Jones, E., Chonko, L., Rongarajan, D., Robert, J. (2007).The role of role overload on job attitudes, turnover intention, and salesperson performance. *Journal og Busness Research*, 60(7): 663-671.
33. Jortaft, A. (1993). Depression, creativity and mental health, performance psychology in the schools. *Journal of vocational Psychology*, 12: 304-309.
34. Lincoln, H. (1991). *Teaching is decision-Making*. New York: New York shep.
35. Luthans. F. (1998). *Organizational Behavior*. 8th Edition. New York: MC Graw- hill International Editions. P.205.
36. Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.

11th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

10 March 2022 - Tehran

یازدهمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: تهران

۱۹ اسفند ۱۴۰۰



37. Mowday, R. T., Porter, L. M, steers, R. M. (1982). Employee organization linkages. New York: Academic press.
38. Paglis.L, Green. S. (2002). Leadership self – efficacy and manger, motivation for leading change. Journal of organizational behavior, 23: 215-235.
39. Rantanen, J., Kinunen. U., Feldt, T., Pulkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychology well-being: stability and cross-lagged relation within one and six year follow-ups. Journal of vocational behavior, 73(1): 37-51.
40. Tung Chen, L. (2005). Relationship among transformational and transactional leadership behavior, job satisfaction and organizational commitment on the IT department. Research and development in Shanghai China. Thesis for degree of business administration. 8-33
41. Wong. Y. T., Ngo, H. Wongc, S. (2006). Perceived organizational Justice Trust, And OCB: A study of Chinese Workers in Joint Ventures and State –Owned Enterprise. Journal of World Business, 41:344-355.



The Role of Family Labor Conflict and Quality of Work Life in Predicting Organizational Commitment in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Education Staff

Hayat Layeghi pour*

* M.Sc. Student of Counseling, Payame Noor University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran
(Corresponding Author)

Abstract

Introduction: The aim of this study was to investigate the role of work-family conflict and quality of work life in predicting organizational commitment in education staff.

Method: The research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population included all education staff of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad in 1400, from which a sample of 270 people was selected by stratified random sampling method with the help of Krejcie and Morgan table. For data collection, the Netmeier (1996) Family Conflict of Labor Questionnaire, Walton (1975) Quality of Work Life Questionnaire, and the Allen and Meyer Organizational Commitment Scale (1991) were used.

Results: The results of Pearson correlation showed that there is an inverse relationship between work-family conflict and organizational commitment. There is a direct and significant relationship between quality of work life and organizational commitment. The results of multiple regression also showed that through work-family conflict, the organizational commitment of education staff can be inversely predicted. Also, the quality of work life was able to directly predict the level of organizational commitment of employees.

Key words: Work-Family Conflict, Quality of Work Life, Organizational Commitment