

ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی مشهد

زینب فتاحی: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه پیام نور جویین، ایران.
مریم ملکی*: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس آموزش دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.
خدیجه رحمتی نیا: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تربت جام، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی مشهد در تابستان ۱۳۹۲ انجام شده است. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. حجم نمونه، برابر با ۱۷۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای متناسب با جامعه‌ی آماری صورت گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد. جهت پایایی سوالات پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای به‌دست آمده برای ابعاد کیفیت زندگی کاری برابر ۸۸٪ و تعهد سازمانی برابر ۸۴٪ بود. جهت ارزیابی فرضیه‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و همبستگی چندگانه، آزمون فریدمن و آزمون لیزرل با استفاده از نسخه‌ی ۱۶ نرم‌افزار SPSS و تحلیل مسیر با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL انجام شده است. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؛ تعهد عاطفی به‌جز فرصت رشد و فضای زندگی کاری با سایر مؤلفه‌ها متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه‌ی معنادار می‌باشد؛ تعهد هنجاری نیز به‌جز مؤلفه‌های فرصت رشد و توسعه‌ی قابلیت‌های اجتماعی با سایر مؤلفه‌ها رابطه‌ی معنادار داشت. اما مؤلفه‌ی تعهد مستمر در بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با هیچ‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری نداشت.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشکده‌ی پزشکی، مشهد.

*نویسنده‌ی مسؤؤل: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و کارشناس آموزش دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران.

(Email: malekim4@mums.ac.ir)

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی شخصی (غیر کاری) تأکید می‌شد. (محب، ۱۳۷۸) نیروی انسانی به عنوان منابعی بادوام، غیرقابل معامله و چیزی که نمی‌توان نسخه‌ی کامل یا دومی از آن تهیه کرد، رمز مزیت رقابتی با ثبات یا پایدار، توسعه‌ی منابع انسانی است و انسان‌ها دارایی‌های شایسته و اصلی سازمان هستند (بامبرگر، ۱۳۸۱). بی‌تردید این دارایی‌ها، زمانی از حداکثر ظرفیت‌های خود استفاده می‌کنند که در یک محیط بانشاط، شور و شوق، چالش برانگیز، و به‌دور از استرس و تنش زندگی کنند. البته فهم و شناخت شیوه‌های ایجاد انگیزه در کارکنان عمدتاً دشوار است (میشرا و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع بهترین و مفیدترین بخش از عمر انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد، لذا از آنجایی که نگرش و ادراک انسان‌ها نسبت به محیط کار و شغلشان در احساس رضایت و خشنودی و ناخشنودی اثر می‌گذارد، طرفداران نظریه‌ی کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین کیفیت زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدر، ۲۰۰۶). در حال حاضر دانشکده‌ها به عنوان عامل کلیدی توسعه‌ی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه‌ی انسانی ایفا می‌کنند. اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه، نقشی حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره‌ی تلاش آنان در نهایت رشد و توسعه‌ی جوامع بشری را در پی خواهد داشت (میر کمالی، ۱۳۸۷). از آنجا که اعضای هیأت علمی از منابع اصلی دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی هستند، وظیفه‌ی آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لزوم توجه به محیط کاری آنان یکی از وظایف مسؤولان مراکز آموزش عالی است. با توجه به این مهم، عامل انسانی در سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. در پی تلاش‌هایی که در دهه‌های اخیر توسط هائورن و پس از او صورت گرفت، مشکلات ناشی از عامل پیچیده‌ی انسان با عنوان کیفیت زندگی کاری مورد توجه واقع شده است که به بررسی شرایط واقعی مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد (لیز و همکاران، ۲۰۰۵). توماس، کیفیت زندگی کاری را در چهار حیطه

خلاصه می‌کند: ۱- امنیت و ایمنی به‌صورت امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی؛
۲- مساوات و منصفانه بودن حقوق؛ ۳- زمینه‌ی پیشرفت و ایجاد فرصت پرورش مهارت و یادگیری‌های مستمر؛
۴- آزادی و مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری‌ها (میرسپاسی، ۱۳۸۶).

بالا یا پایین بودن سطح کیفیت زندگی کاری به احساس، نگرش و ادراک کارکنان بستگی دارد. از سوی دیگر کیفیت زندگی کاری از موضوعات اساسی و پر اهمیت مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه‌ی جوامع پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه‌ی همه جانبه‌ی آن کشور کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروزی، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه‌ی خود باشند (میرکمالی، ۱۳۸۷). در واقع وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت افراد در سازمان‌ها می‌باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، باعث به‌وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آن‌ها را به سمت کار و تلاش بیش‌تر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد. همچنین پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر روی پاسخ‌های رفتاری فرد از قبیل: هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت و برخی از نگرش‌های شغلی دارد (سیرجی، ۲۰۰۱).

یکی از موضوع‌های مهم دیگر سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است. تعهد سازمانی به عنوان وفاداری نسبت به سازمان تعریف می‌شود و نیز تعهد سازمانی می‌تواند باعث عملکرد بهتر افراد سازمان شود. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند، زیرا آن را لازمی توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند. (ماکال، ۱۹۹۵) تعهد سازمانی را به اشکال مختلفی به عنوان وابستگی عاطفی به سازمان، پذیرش هویت سازمان، شناسایی و دل‌بستگی به سازمان تعریف کرده است (لین کوبین، ۱۹۹۱). پورتر و همکاران (۱۹۸۴) نیز تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه‌ی کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (پلوك، ۱۹۹۳).

که به کیفیت فردی از حیات کاری مرتبط می‌شوند، شامل: کار فیزیکی، محیط اجتماعی در میان سازمان، سیستم نظارتی و ارتباط میان دوره‌ی کار و مرخصی شغلی می‌باشند (رز و همکاران، ۲۰۰۶). این موضوع یکی از فنون بالندگی سازمان است که سعی دارد تا عوامل سه‌گانه‌ی انگیزش و رضایت، پذیرش مسؤولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان تأمین کند، یعنی کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان است که به منظور بهبود کارکرد سازمان، از طریق انسانی‌تر و مردم سالارانه‌تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری طراحی شده است؛ اگر چه رز و همکارانش کیفیت زندگی کاری را وسیع‌تر و متفاوت‌تر از توسعه‌ی سازمانی می‌دانند. به طور کلی این موضوع به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط خود است (می‌یر و همکاران، ۲۰۰۲). کیفیت زندگی کاری در قرن حاضر، در سراسر دنیا به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان آن درآمده است (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۱). آنچه تحت تأثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان مؤثر خواهد بود، متغیر تعهد سازمانی است. در این میان وابستگی و ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی به یکدیگر به مدیران آگاهی می‌دهد که نه تنها کیفیت زندگی کاری در ایجاد رفتارهای به‌هنجار مؤثر بوده، بلکه در بهبود و تقویت تعهد سازمانی نیز تأثیرگذار است (سلطان‌حسینی و همکاران، ۱۳۸۷). پورتر و همکاران (۱۹۸۴)، یکی از موضوعات مهم سازمانی را وجود تعهد در بین کارکنان می‌دانستند. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان را افزایش دهند، زیرا آنرا لازمی توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند (کی یو، ۲۰۱۰). نمونه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی در زمینه‌ی موضوع پژوهش برای روشن شدن مطلب در ذیل ذکر شده است؛ (کانکلین و همکاران، ۲۰۰۷) در پژوهش خود به بررسی کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی داروسازی پرداختند.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که برنامه‌های پایش رسمی خصوصاً برای زنان هیأت علمی داروسازی تأثیر به‌سزایی بر بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری آنان دارد. برایان و همکاران (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان کیفیت زندگی کاری نظر خود را این‌گونه بیان کرده‌اند: یکی از مهمترین موضوعاتی که باید مورد توجه قرار گیرد، چیزی است که ما آن را کیفیت زندگی کاری می‌نامیم. کیفیت زندگی کاری هم می‌تواند برای فرد مصداق داشته باشد و هم برای گروه‌های داخل سازمان؛ اما آن چه که باید امروز

مایر و آلن (۱۹۹۰) انواع تعهد سازمانی را در قالب سه نوع تعریف بیان کرده‌اند، این سه بعد شامل: تعهد عاطفی، به معنای نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف شده است. تعهد عقلانی، نوعی تعهد ناشی از غیر ممکن بودن انتخاب شغل دیگر و زیان‌های از دست دادن شغل در کارکنان است و در بعد سوم تعهد، تعهد هنجاری (احساس تکلیف) قرار دارد که نوعی تعهد شامل احساسات افراد به دین و وظیفه در خصوص سازمان تعریف شده است (ماکال، ۱۹۹۵). بنابراین وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان ممکن است که نتایج سودبخشی برای سازمان داشته باشد، زیرا این متغیر تقویت‌کننده‌ی نگرش مثبت کارکنان به سازمان است (لین کوبین، ۱۹۹۱). با توجه به اهمیت مفهوم کیفیت زندگی کاری و همچنین نقش آن در تعهد سازمانی، به نظر می‌رسد که انجام مطالعه در این زمینه، بسیار ضروری است و همچنین عنایت بر این که پژوهش انجام شده درباره‌ی کیفیت زندگی کاری در سطح جوامع علمی بین‌المللی و به‌ویژه در سطح جامعه‌ی داخلی و به‌خصوص در دانشکده بسیار محدود است، با این اوصاف شایسته است که در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری مطالعه‌های بیش‌تر و جامع‌تری صورت گیرد. این موضوع به‌خصوص زمانی اهمیت می‌یابد که مسأله‌ی بالا بردن کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی و درک رابطه‌ی آن با تعهد سازمانی مطرح شود. در این راستا هدف این تحقیق، تأکید بر این واقعیت است که با بهبود کیفیت زندگی کاری می‌توان تعهد سازمانی را افزایش داد. بدین منظور در پژوهش حاضر، رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است، اما در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد. اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر: رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما، کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع‌ترین استفاده از این اصطلاح باشد. دوم این که کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر: مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد (میرسپاسی، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی کاری یک فلسفه و مجموعه‌ای از قوانین در برگیرنده آن است که افراد مهمترین منبع در سازمان هستند به گونه‌ای که آن‌ها ارزش اعتماد، مسؤولیت و مستعد ایجاد مشارکت ارزشمند هستند و با آن‌ها باید با احترام و توجه رفتار شود. عناصری

علمی مرد و زن دانشکده‌ی پزشکی ۳۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه با بررسی پیشینه‌ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و از مجموع نتایج پژوهش‌های قبلی و با توجه به متغیرهایی از جمله جنسیت، اندازه‌ی اثر تقریباً ۰/۵۱ محاسبه گردید. با توجه به چنین اندازه‌ی اثری ($EF=0.51$) که یک اندازه اثر متوسط می‌باشد و با $\alpha=0.05$ و توان ۰/۹۵ با استفاده از نرم‌افزار G power، حجم نمونه در مجموع ۱۷۰ نفر تعیین گردید. در این پژوهش، نمونه‌گیری به شیوه‌ی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام شده است.

ابزار اندازه‌گیری

۱. پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری

این پرسش‌نامه توسط والتون (۱۷۰۳) تهیه شد. پرسش‌نامه‌ی مذکور دارای ۲۹ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) است که به ترتیب نمرات: ۵، ۴، ۳، ۲، و ۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسش‌نامه، کیفیت زندگی کاری را در هشت بعد مورد سنجش قرار می‌دهد. والتون (۱۹۸۵) ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرد (ورمی، ۲۰۰۱). همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش داد (رحیمی، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی آزمون، پس از مطالعه‌ی مقدماتی و تعیین واریانس سؤال‌ها، ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد که ضریب مطلوبی است.

۲. پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی

این پرسش‌نامه توسط می‌یر (۱۹۹۰) تهیه شده و دارای ۲۴ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است که به ترتیب نمرات: ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسش‌نامه، تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری مورد بررسی قرار می‌دهد. می‌یر پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۶ گزارش کرده است. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط همایی (۱۳۸۲) و سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۴) به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ گزارش شده است (حسینی، ۱۳۸۴؛ هرسی و همکاران، ۱۳۷۸). در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی آزمون، پس از مطالعه‌ی مقدماتی و تعیین واریانس سؤال‌ها، ضریب پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۴ به دست آمد که ضریب مطلوبی است.

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ی ۱، ۱-۱، ۱-۲، ۱-۳، ۱-۴، ۱-۵، ۱-۶، ۱-۷، ۱-۸ و ۱-۹ از روش‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن با توجه به

مورد توجه قرار گیرد، کیفیت زندگی کاری فردی کارکنان در درون سازمان است. استله و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که بالا بردن کیفیت زندگی کاری؛ یکی از بهترین راه‌های رسیدن به بهره‌وری و کارآیی بیشتر سازمان است. در پژوهش حاضر متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری و متغیر وابسته تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی می‌باشد. در این پژوهش ما به دنبال این بودیم که آیا بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش

هدف: هدف از این پژوهش شناسایی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی مشهد است.

فرضیه‌ی اصلی پژوهش: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- ۱- بین پرداخت منصفانه و کافی با تعهد سازمانی میان اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۲- بین محیط کار ایمن و بهداشتی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۳- بین تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۴- بین قانون‌گرایی در سازمان با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۵- بین وابستگی اجتماعی زندگی کاری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۶- بین فضای کلی زندگی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۷- بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۸- بین توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی رابطه وجود دارد؛
- ۹- بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی همبستگی وجود دارد.

نوع پژوهش: این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی مرد و زن در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ می‌باشد. تعداد اعضای هیأت

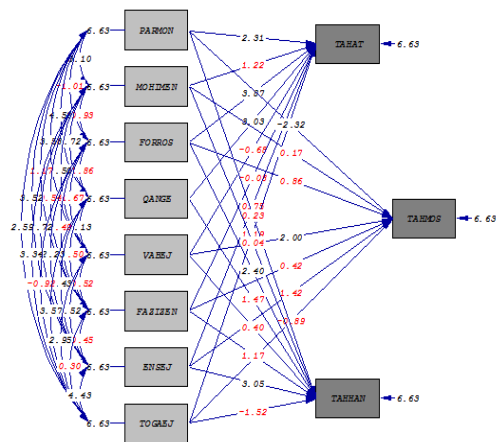
قرار دارد و آخرین رتبه نیز به فرصت رشد با میانگین رتبه‌ی ۲/۶۱ تعلق دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اشتغال از جمله موارد مهم زندگی انسانی محسوب می‌شود که با بهبود کیفیت زندگی، کار و به دنبال آن تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز حاصل خواهد شد. هماهنگی با پیشینه‌ی موضوع همان‌طور که انتظار می‌رفت، بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی مشهد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، در صورتی که کیفیت زندگی کاری بهبود یابد، تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. (اشرفی، ۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند، بین کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد و عملکرد کاری آنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری یعنی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وجود قانون‌گرایی در سازمان، تأثیر فضای کلی زندگی کاری، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد. شهبازی (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان داد که بین همه‌ی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیر گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش با بخشی از یافته‌های، اشرفی و همکاران (۱۳۹۰) و شهبازی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی و مطابقت دارد.

یافته‌ها در زمینه‌ی رابطه‌ی هر یک از ابعاد کیفیت زندگی کاری با انواع تعهد سازمانی نشان می‌دهد که بین تعهد عاطفی به جز فرصت رشد و فضای زندگی کاری با سایر مؤلفه‌های متغیر کیفیت زندگی کاری دارای رابطه‌ی معنادار می‌باشد؛ تعهد هنجاری نیز به جز مؤلفه‌های فرصت رشد و توسعه‌ی قابلیت‌های اجتماعی با سایر مؤلفه‌ها رابطه‌ی معنادار دارد، اما مؤلفه‌ی تعهد مستمر در بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی با هیچ‌یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری ندارد. این بدین معناست که باید در تعهد سازمانی به شش مؤلفه‌ی دیگر کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه‌ی حقوق، وابستگی اجتماعی، توسعه‌ی قابلیت‌های فردی، قانون‌گرایی در سازمان، محیط کار ایمن و بهداشتی) توجه ویژه‌ای نمود. بر اساس یافته‌های پژوهش پرداخت منصفانه و وابستگی اجتماعی در پیش‌بینی تعهد سازمانی از سایر مؤلفه‌ها قوی‌تر بوده است. ریچارد (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد که تعهد هنجاری از بالاترین ابعاد در بین کارکنان است، زیرا آنان شرایط مناسب و عدالت

شکل ۲. مقادیر معناداری به‌دست آمده از تحلیل مسیر



با توجه به مقادیر معناداری ارائه شده در شکل فوق (برای هر یک از این روابط بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشند) به معناداری علی بین پرداخت منصفانه، فرصت رشد و قانون‌گرایی با تعهد عاطفی و رابطه‌ی علی بین فرصت رشد و وابستگی اجتماعی با تعهد مستمر و همچنین رابطه‌ی علی بین انسجام اجتماعی و محیط ایمن با تعهد هنجاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

اولویت‌بندی مؤلفه‌های تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با استفاده از آزمون فریدمن به بررسی یکسان بودن اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) مؤلفه‌های هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداخته شده است که فرضیه آن به صورت زیر مطرح می‌شود:

H₀: اولویت‌های ابعاد تشکیل دهنده یکسان است

H₁: دست کم دو اولویت متفاوتند

چون مقدار معناداری برای اولویت‌بندی ابعاد تعهد سازمانی کمتر از ۵ درصد می‌باشد، فرضیه‌ی صفر رد می‌شود و وجود تفاوت معنادار بین ابعاد تأیید می‌شود. همان‌طور که ترتیب اولویت ابعاد تشکیل‌دهنده‌ی تعهد سازمانی نشان می‌دهد، بالاترین و اولین رتبه را مؤلفه‌ی تعهد عاطفی ۲/۳۹ به خود اختصاص داده و تعهد مستمر ۱/۸۷ و تعهد هنجاری ۱/۷۵ نیز به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. نتایج اولویت‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز مقدار معناداری کمتر از ۵ درصد را کسب نمود پس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز دارای اولویت یکسانی نیستند و فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود.

ترتیب اولویت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که بالاترین و اولین رتبه را، مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه با میانگین رتبه‌ی ۵/۵۹ به خود اختصاص داده و وابستگی اجتماعی با میانگین رتبه‌ی ۵/۳۹ در رتبه‌ی بعدی

Estele, V 2004, Vanderbilt Marking Studies to Improve Quality of Work Life, *Vanderbilt University Medical Center for More Journal*, NO.38, Pp.42-58.

Farhadi, A 2008, *The relationship between the components of quality of work life and organizational commitment and training centers*, Payam Nour University, literature Faculty, Master of Public Administration. (In Persian)

Guna SR, Maimunah, I 2008, Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals, *European Journal of Social Sciences*, Vol.7, NO.1.

Hamidi M, Koshtidar, M 2003, Organizational structure and organizational commitment in physical education, *Journal of Harkat*, Vol.15, NO.2. (In Persian)

Hersey P, Kenneth H, Blanchard 2000, *Management of Organizational Behavior*, Tehran, Jahad University. (In Persian)

Hosseini M, Naderian M, Homaei R, et al 2009, The relationship between quality of work life and organizational commitment of the Department of Physical Education, *Journal of Movement Science and Sport*, NO.2, Pp.167-181.(In Persian)

Hosseini M, AmirTash A, Mozaffari M 2006, Describe and compare the leadership styles and organizational commitment Faculty of Physical Education, School of Teacher Education, *Journal of Movement Science and Sport*, No.1, Pp.6.(In Persian)

Kankline, D 2007, An Approach Model for Employees, Improving Quality of Work Life, *International Journal of Hospitality Management*, NO.28, Pp.328-337.

Kayo BJ, Shim Hyun, J 2010, Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture, *International Journal of Human Resource Development*, Vol.13, NO.4, Pp. 425-441.

Lees M, Keams, S 2005, Improving Work Life Quality: A Di- agnostic Approach Model, *Blue water Health*, Vol.148, NO.2, Pp.147-159.

سازمانی و شغلی و هم‌چنین فرصت‌های رشد و پویایی را در سازمان خود احساس می‌کنند و احساس وفاداری بیشتری به سازمان خود دارند. تورانلو و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، یافته‌های حاصله در پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر که در این زمینه کار شده است، از جمله: نیرویی (۱۳۸۲)، فرهادی (۱۳۸۶)، میر کمالی (۱۳۸۷)، سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۸۷) و صیادی و همکاران (۱۳۸۸)، و شریف‌زاده (۱۳۸۸) همخوانی و مطابقت دارد که نشان‌دهنده‌ی تأثیر عمیق و مهم کیفیت زندگی کاری بر تعهد عاطفی و هنجاری اساتید است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های مذکور همسوست، بر همین اساس می‌توان گفت در صورتی که سازمان دانشگاه‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را، افزایش دهند و شرایطی در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، مساوات، رشد و ارتقای فرصت برای بروز قابلیت‌های خود را داشته باشند، آن‌گاه می‌توان شاهد افزایش تعهد سازمانی و به دنبال آن رشد و پویایی سازمان بود.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مانند نظرسنجی، دسترسی نداشتن به اعضای هیأت علمی، به دلیل مشغله کاری روبه‌رو بوده است. نتایج این پژوهش فقط در چارچوب ابعاد در نظر گرفته شده برای کیفیت زندگی کاری قابل تفسیر و تعبیر است و جامعه‌ی آماری این پژوهش فقط محدود به اعضای هیأت علمی دانشکده‌ی پزشکی شهر مشهد است. بنابراین، تعمیم نتایج به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.

References

Akdere, M 2006, Improving Quality of Work -life Implication Resource, *Business Review*, Vol.1, Pp.173.

Ashrafi A, 2010, Quality of Work-life and Performance, *Journal of Management*, Vol.7, No.20, Pp.15.(In Persian).

Bamberger P, MshvIm, L 2003, *Human Resource Strategy; Formulation, implementation*, Translated by Parseian & Erabi, Tehran, Office of Cultural Research, First Edition.(In Persian)

Brayan B, Norman H, Gardvin 2007, Performance & Quality Of Work Life, *Journal Of Organizational Change Management*, Vol. 13, No. 4.

- Nirouei, M 2004, *Investigate the relationship between risk taking and the value system and the quality of work life and organizational commitment on national corporate executive's rich areas in southern*, Eslamic Azad University, Master's thesis of Psychology. (In Persian)
- Pollok, S 1993, Doing organizational effectiveness effectively, *Journal of quality & participation*, Pp.36-42.
- Rahimi, R 2007, *Quality of work life of faculty members In Esfahan*, Master's Thesis in Educational Administration, Esfahan faculty. (In Persian)
- Rose R, Beh L, Idris, K 2006, An analysis of quality of work life and career related variables, *American Journal of Applied Sciences*, Vol.3, NO.2, P.215-219.
- Richard, B 2007, Predicting the organizational commitment of marketing education & health occupation education teachers be work related rewards, *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.32, NO.1, Pp.1-14.
- Sirgy M, Efraty, D 2001, A new measure of quality of work life based on need Anspillourtheories, *Social Indicators Research*, Pp.55.
- Shahbazei, B 2009, Quality of Work – lifeand Performance of Managers, *Journal of Education*, Vol.1, NO.3, Pp.69-81.(In Persian)
- Toranlou H, Jamali R, Mansouri, H 2010, The relationship between quality of work life and organizational commitment: case study, staff education of Yazd, *Education journal of Ahvaz*, Vol.5, No.1, Pp.113-136.
- Virme, G 2001, *Human behavior, improving performance at work*, NewYork, Perntic-Hell, inc.
- Lewis D, Brazil K, Krueger P, et al 2001, Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 14, No. 2-3, 6-10.
- Lincoin, H 1991, *Teaching is decision-making*, New York, New York ship.
- Lutans, F 1998, *Organizational Behavior*, 8 Edn, MCGraw-Hill, Pp. 205.
- Maccaul, R 1995, *Quality Assurance for University teaching: Issues and approaches*, Bristol, Open University Press.
- Meyer J, Herskovits, L 2002, Commitment in the work place, toward a general model, *Human resource Management Review*, NO.2, Pp.9.
- Mirkamali, S 2009, Increase the job satisfaction of teachers through meaningful teaching profession, *Journal of Management Education*, NO.37, Pp.10-41. (In Persian)
- Mirkamali, S 2009, The relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran and Sharif, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, Vol.14, NO.48, Pp.71-101.(In Persian)
- Mirsepasi, N 2008, Interaction of productivity and quality of work life, *Journal of Economics and Management*, Pp.15. (In Persian)
- Mishra S, Gupta, B 2009, Work place motivators and employees satisfaction: A study on retail sector in India, *The Journal of industrial Relations*, Vol.44, NO.3, Pp.17-509.
- Moheb, A 2000, Quality of work life in order to increase productivity factor, *Journal of Management Studies*, Vol.40, NO.3, Pp.38-57.(In Persian)

Correlation between the Quality of Work Life and Organizational Commitment of Faculty Members at Mashhad University of Medical Sciences

Zeinab Fattahi¹

Maryam Maleki^{2,*}

Khadije Rahmatyenia³

¹: M.A. in Education Management, Lectures at Payam-E-Nour University, Jovain, Iran.

²: M.A. in Education Management, Expert at Education office, Medical sciences University, Mashhad, Iran.

³: Master student of Management, Islamic Azad University Torbat - e- Jam Branch, Young Researchers and Elite club ,Torbat - e- Jam, Iran.

Abstract: The main purpose of the present study was to investigate the relationship between quality of work life and organizational commitment of faculty members at Mashhad School of medicine during summer time of in 2012. This was a descriptive-integrative study done to an applied purpose. The statistical population of this research consisted of all the 300 faculty members at Mashhad University of Medical Sciences; using Morgan Method, a sample size of 170 subjects based on the multi-stage cluster sampling was selected, and two standardized questionnaires of quality of work life by Walton and organizational commitment (1990) by Mayer's were used to study the selected members. In order to test the research hypotheses and for data analysis, Spearman's correlation coefficient, multiple correlation method, LISREL, Friedman Test were also used. The t statistic and Fisher statistic, moreover, were applied to measure the demographic variables, and SPSS statistical software was used to evaluate the research data. The results not only indicated that there was a significant and positive relationship between the quality of work life and organizational commitment, but also showed that the Affective commitment than career growth opportunity and space with other components of QWL variables were correlated; Normative commitment correlation to the growth and developmental opportunities components of social competence was correlated with other components. However, there was not significantly relation to each component of quality of work life and the continuous commitment component among any of organizational commitment components.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Faculty Members, Faculty.

***Corresponding author:** Master of education Management, Expert at Education office, Medical sciences University, Mashhad, Iran.

Email: Malekim4@mums.ac.ir