

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۱۰/۱  
تاریخ بررسی مقاله: ۸۷/۱۲/۲۰  
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۲/۱۲

مجله علوم تربیتی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۸  
دوره ۵ پنجم، سال شانزدهم، شماره ۱  
صص: ۱۳۶-۱۱۳

## بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی: مطالعه‌ی موردی: کارکنان آموزش و پرورش یزد

حسین صیادی تورانلو\*

رضا جمالی\*\*

حسین منصوری\*\*\*

### چکیده

کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی سازمان‌هاست پژوهشگران در تحقیق حاضر رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد بررسی کرده‌اند. جامعه‌ی آماری این تحقیق را تمامی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان یزد تشکیل می‌دهد. برای تعیین تعداد نمونه‌ی آماری، با استفاده از دستور برآورد حجم نمونه، شمار آماری ۱۲۰ نفر به دست آمد. جهت دستیابی به هدف تحقیق آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش یزد رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج یافته‌های تحقیق درباره‌ی رابطه‌ی برخی ویژگی‌های فردی مانند سابقه‌ی خدمت و تحصیلات با تعهد سازمانی در جامعه‌ی بررسی شده، نشان داد که به طور در این نمونه‌ی آماری، کلی بین سابقه‌ی خدمت و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش، کارکنان

\* - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه یزد،

Email: H.Sayyadi@yahoo.com

\*\* - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه یزد،

Email: Reza\_jamali1984@yahoo.com

\*\*\* - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه یزد،

Mansoori.hossein@gmail.com

## مقدمه

انسان همواره در پی افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های جمعی خود بوده است و پس از گذشت قرن‌ها و دستیابی به تفکر سیستمی، دریافت که می‌تواند با استفاده از ابزار و فنون تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها، گام‌های مؤثرتری در جهت بهسازی سازمان و بهبود عملکرد کارکنان بردارد. بهره‌گیری از علوم رفتاری و انسانی به منظور هماهنگی هر چه مطلوب‌تر سازمان با محیط متغیر و متحول، در جهت بهسازی سازمان امری انکارناپذیر است و در این میان از مهم‌ترین توجه به مقوله‌ی کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> و برنامه‌های بهبود آن از مهم‌ترین فنون به شمار می‌رود. اهمیت توجه به این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که شماری از پژوهشگران بر این باورند که بخش زیادی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت خدمات در برخی از کشورهای صنعتی و توسعه به دلیل یافته ناشی کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در نگرش‌ها و رجحان‌های کارکنان پدید آمده است.

کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی سازمان‌هاست. این مفهوم با توجه به عمق گسترده‌ای که در این دو دهه‌ی گذشته یافته است، بر تمام موضوعات کاری کارمندان اعم از شرایط محیط کار، شرایط مدیریت و چگونگی جبران خدمات و ... را تأثیر گذاشته قرار داده است (ایران‌نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۷۹).

افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند. در چند دهه‌ی گذشته، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد، مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است.

نگرش فرد نسبت به کار خود، نشان‌دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره‌ی جنبه‌ای از محیط کاری خویش دارد. بیش‌تر تحقیق‌هایی که در حیطه‌ی رفتار انجام شده است، ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها، تعهد سازمانی در دهه‌ی گذشته جایگاه مهمی در پژوهش‌های رفتار سازمانی به است. واژه‌ی تعهد سازمانی آن‌چنان که وایت تعریف کرده است، معین‌کننده‌ی سه عرصه‌ی

مهم از احساس و رفتار فردی است که در سازمان مشغول به کار است: ۱) اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش؛ ۲) تمایل به تلاش و کوشش برای سازمان؛ ۳) تمایل به عضویت و ماندن در سازمان (آرمسترانگ، ۱۳۷۷). بنابراین، توصیف نگرش‌های شغلی و بررسی ارتباط میان آن‌ها، می‌تواند ابزار سودمندی برای بهبود نگرش سازمانی افراد باشد و سرانجام بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان بینجامد (طالب‌پور، ۱۳۸۰).

در سازمان‌های بزرگی هم چون آموزش و پرورش که در برگیرنده‌ی زیر مجموعه‌ها، مناطق و نواحی مختلف آموزشی است، آگاهی از امکانات و امتیازاتی که سازمان در اختیار افراد قرار می‌دهد و از طرفی، تغییر نگرش‌هایی که باعث پیشرفت سازمان می‌شود، اهمیت زیادی دارد (طالب‌پور، ۱۳۸۰). نواحی مختلف آموزش و پرورش به صورت مجزا اداره می‌شوند و از لحاظ امکانات و شرایط جغرافیایی با یکدیگر یکسان نیستند، اما همواره کارمندان در صددند که خود را با معیارها و نگرش‌های مطلوب سازمان‌شان هماهنگ سازند و جایگاه خود را در این معیارها با گروه‌های کاری هم‌چون مدرسه، ناحیه و سازمان ارزیابی کنند. از سوی دیگر، هر سازمانی در صدد آگاهی از نگرش‌هایی است که کارمندان در آن باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها، به نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر بهبود رفتار سازمانی آن‌ها داشته باشد. اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص تبیین شود و مقایسه‌ی روشنی از این عوامل در بین نواحی مختلف به دست آید، مدیریت می‌تواند در زمینه‌ی تصمیماتی که باید در مورد این افراد بگیرد، اطلاعات مفیدی به دست می‌آورد (رابینز، ۱۳۷۷).

دستیابی به اهداف آموزشی صرف، نیازمند استفاده‌ی بهینه‌ی منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندی خشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان است تا در محیطی پویا و سالم، با به کار بستن تمام توان خویش، برای کارایی بیش‌تر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. بنابراین، همواره در این سازمان کوشیده‌اند که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های گوناگون اعضا و کارمندان داشته باشند؛ زیرا نگرش‌های آنان با رفتارهایی که برای سازمان مهم‌اند، در پیوند است (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵).

در گذشته تحقیق‌هایی در زمینه‌ی رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام شده است؛ ولی تعداد تحقیق‌های که در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در ایران بالاخص کارکنان آموزش و پرورش انجام شده، اندک است. پژوهشگران در این تحقیق تا به بررسی سطح کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش یزد پرداخته و رابطه‌ی متقابل این دو متغیر را بررسی کرده‌اند.

## ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق

### کیفیت زندگی کاری

بیش از یک دهه از طرح مفهوم کیفیت زندگی کاری می‌گذرد. در طول این مدت، این رویکرد جدید، موضوع بسیاری از تحقیقات علمی کشورهای غربی بوده است و با وجود این که مدیران سازمان‌ها به تازگی به آن توجه کرده‌اند، تأثیرات شگرفی در بهبود وضعیت رضایت شغلی کارکنان، همچنین کاهش غیبت و تأخیر بر جای گذاشته است (دولان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). هدف نخست یک برنامه مؤثر کیفیت زندگی کاری، بهبود شرایط کار (به ویژه از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی بالاتر سازمانی (از دیدگاه مدیران) است (لاو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

در مطالعه‌ای که اخیراً به بررسی نقش متغیرهایی از جمله حمایت سرپرستان، میزان تقاضا برای شغل و انگیزش در کیفیت زندگی کاری پرداخته است، همانند تحقیقات پیشین نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین این متغیرها وجود دارد و اثر مستقیمی بر کیفیت زندگی کاری دارند، اما هر یک از آن‌ها به گونه‌ای متفاوت اثر گذارند. حمایت‌های سرپرست، بر متغیرهایی مانند هدایت و دسترسی به امکانات تأثیر دارد. وجود تقاضای شغلی، مستقیماً باعث افزایش فشار ناشی از کار و تعارض در محیط کار می‌شود و سرانجام متغیر انگیزش، بر رضایت‌مندی شغلی اثر می‌گذارد. گفتنی است هیچ یک از این متغیرها نمی‌توانند جایگزین یکدیگر گردند و اثرات تجمعی آن‌ها رضایت از کیفیت زندگی کاری می‌انجامد (دولان و همکاران، ۲۰۰۸).

1 - Dolan & et al

2 - Lau

نتایج تحقیقی که دو انجمن آمریکایی آموزش و توسعه‌ی نیروی انسانی در سال ۱۹۹۸ در زمینه‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد انجام داده‌اند، نشان می‌دهد که چگونه تصویر زندگی کاری می‌تواند بر بازار و درآمد پولی یک شرکت تأثیر بگذارد. همچنین یافته‌های این تحقیق بیانگر آن است که شرکت‌ها با کیفیت زندگی بالا می‌توانند از این سودآوری، رشد و توسعه، بهره‌ی زیادی ببرند. شواهد نشان می‌دهد که یک شرکت می‌تواند محیطی را فراهم کند که کارکنان راضی باشند و رضایت کارکنان موجب رشد متناسب و سودآوری فراوان شرکت خواهد شد (قائم‌پناه، ۱۳۸۰).

از جمله تحقیقات داخلی که به بررسی نقش و اثرات کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها پرداخته‌اند، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

نتایجی تحقیقی که به بررسی اثرات کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان شعب بانک‌های مختلف در سطح تهران پرداخته بود، نشان داد که افزایش بهره‌وری کارکنان، درگرو ایجاد محیط کار آرام و ایمن و به دور از هر گونه تنش برای آن‌ها است (تعالی، ۱۳۷۴). بررسی کیفیت زندگی کاری و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری مربوط به شرایط کاری با رضایت شغلی ارتباطی معنادار دارند (داودی، ۱۳۷۷). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در شبکه‌ی نیز بهداشت و درمان نجف‌آباد نیز نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان رابطه‌ای مثبت وجود دارد، به گونه‌ای که از دیدگاه کارکنان این شبکه، اجزای هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون، موجب افزایش عملکرد می‌شود (رستگاری، ۱۳۷۸). نتایج تحقیقی که در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد، بیانگر وجود رابطه‌ی معنادار بین کیفیت زندگی کاری و کارآیی و اثربخشی عملکرد کارکنان است (کازم، ۱۳۸۳).

همچنین، بررسی سطح کیفیت زندگی کاری پرستاران، بیانگر آن است که ۲۱٪ پرستاران از کیفیت زندگی متوسط و بیش از نیمی از آن‌ها از کیفیت زندگی خوب برخوردار بودند. همچنین هیچ یک از پرستاران در گروه کیفیت زندگی پایین قرار نگرفتند (فلاحی و همکاران، ۱۳۸۵). البته یافته‌های تحقیقی که در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر سنج انجام گرفت، نشان داد که میانگین نمره‌ی کیفیت زندگی کاری در این بیمارستان‌ها کمتر از حد متوسط و در سطح

پایینی بوده است (سیفی، ۱۳۸۵). هم‌چنین نتایج مطالعه دیگری نشان می‌دهد که پرستاران از بیش‌تر عناصر و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خود ناراضی‌اند، می‌باشند. به گونه‌ای حدود ۷۴٪ پرستاران مورد مطالعه از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی و تنها ۱٪ از آن‌ها رضایت کامل داشتند (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۶).

### تعهد سازمانی

اصطلاح تعهد سازمانی موضوعی است که به نظر می‌رسد در منابع مدیریتی منابع زبان فارسی به آن توجه شده است و بیش‌تر، به اشتباه به جای واژه تعهد به معنای عام آن به کار برده می‌شود (استرون، ۱۳۷۷). تعهد از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی از جمله وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت‌پذیری با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با تعهد به کار برده می‌شود، به عبارتی دیگر بسیاری از مفاهیم روان‌شناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگونی اندازه‌گیری شده است (شکرزاده، ۱۳۸۱).

صاحب‌نظران علم مدیریت، تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را با سازمان مرتبط می‌سازد» (گیوتام و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). می‌یر نیز تعهد را تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کند (می‌یر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). در این شیوه، تعهد، وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن افراد، سازمان را تعیین‌کننده‌ی هویت خویش می‌دانند (لی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

محققان متعددی از جمله کانتز<sup>۴</sup> (۱۹۸۶)، هال و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۷۰)، استبینز<sup>۶</sup> (۱۹۷۰)، شلدن<sup>۷</sup> (۱۹۷۱)، اربینک<sup>۸</sup> (۱۹۷۲) به مطالعه تعهد سازمانی پرداخته و تعاریف و شاخص‌های سنجش آن را به تفصیل ارائه کرده‌اند (دولت‌آبادی فراهانی، ۱۳۷۸). اگر چه در این ادبیات

1 - Gautam & et al

2 - Meyer & et al

3 - Lee & et al

4 - Kanter

5 - Hall & et al

6 - Stebbins

7 - Sheldon

8 - Erbink

تحقیق، به تعاریف متفاوتی از تعهد اشاره شده است، اما سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف، وجه مشترک آن‌ها بوده است.

در مطالعه‌ای با عنوان "ایجاد تعهد سازمانی در بخش دولتی"، دو بُعد تعهد کارکنان در یک سازمان دولتی، یعنی مؤثر بودن و تداوم داشتن آن بررسی گردید. یافته‌های این تحقیق، ماهیت چند بعدی انگیزه‌ها و تعهد سازمانی کارکنان بخش دولتی را تأیید کرد و هم‌چنین نتایج تجربی به دست آمده، اهمیت تأثیر تعهد سازمانی کارکنان بر سازمان‌های دولتی را مورد حمایت قرار داد (لیو و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲).

در سال ۱۹۹۴، بی‌ورلی تعهد سازمانی را در بین معلمان بررسی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد، تعهد سازمانی در مراکز آموزشی در سطح بالایی قرار دارد که این امر موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (بی‌ورلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). هم‌چنین در مطالعه دیگری که کی‌ویت کلیپ در آموزشگاه‌های ترکیه انجام داد، مشخص شد که میزان تعهد سازمانی در میان معلمان در سطح بالایی است (کی‌ویت کلیپ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

یافته‌ها تحقیقی که درباره‌ی تعهد سازمانی در سازمان‌های خدماتی اسپانیا با استفاده از مدل سه بعدی می‌یر و آلن انجام گرفت، نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (ویسنت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). نتایج تحقیقی دیگر که به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی با غیبت و جابجایی کارکنان پرداخته است، بیانگر وجود ارتباط منفی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با جابجایی کارکنان است. هم‌چنین این نتایج نشان می‌دهد که بین تعهد تکلیفی و جابجایی کارکنان، رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد (فالکنبرگ و اسچینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

یافته‌های تحقیق لی و همکارانش درباره‌ی ارتباط بین خدمات ارائه شده به کارکنان با تعهد سازمانی، نشان‌دهنده‌ی آن است که نگرش کارکنان نسبت به سازمان، به خدماتی بستگی دارد که سازمان به آن‌ها ارائه می‌کند. به گونه‌ای که کیفیت مطلوب این خدمات موجب ایجاد

---

1 - Liov & et al

2 - Beverly, Richards

3 - Cevat celep

4 - Vicente

5 - Falkenburg & Schyns

وجه مثبت از سازمان و سرانجام افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد (لی و همکاران، ۲۰۰۸).

یافته‌های تحقیقی در زمینه‌ی بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان در موفقیت‌آمیز بودن تغییر سازمانی، نشان می‌دهد که عواملی از قبیل رابطه‌ی کارمند-مدیر، انگیزش شغلی و استقلال نقش، بر تعهد کارکنان نسبت به تغییر سازمانی تأثیر بسزایی دارد. هم‌چنین یافته‌های این تحقیق بیانگر آن است که تعهد عاطفی کارکنان عملکرد را بهبود می‌بخشد (پاریش و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

به رغم توجه زیاد به مطالعه درباره‌ی موضوع تعهد سازمانی در کشورهای پیشرفته، پژوهشگران اندکی در ایران به تحقیق و بررسی در این حوزه پرداخته‌اند که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره خواهد شد.

نتایج تحقیق ساروقی، با توجه به مدل سه بخشی تعهد سازمانی بیانگر این است که بین هر یک از اجزای سه گانه تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان شرکت راه آهن ارتباط معناداری وجود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵). یافته‌های مطالعه‌ای درباره تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان اداره کل مالیات، نشان داد که جابجایی کارکنان در اداره باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها شده است. هم‌چنین ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان بررسی گردیده است و نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه‌ی معناداری وجود دارد (مجیدی، ۱۳۷۶). نتایج اندازه‌گیری سطح تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بیانگر آن است که عدالت سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی است. هم‌چنین در این تحقیق، رابطه‌ی میزان تحصیلات و تعهد عاطفی و نیز ارتباط سابقه خدمت با تعهد مستمر معنادار بوده است (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴).

نتایج و یافته‌های تحقیقی که به بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش پرداخته است، رابطه‌ی معناداری را بین سابقه‌ی خدمت با تعهد عاطفی نشان می‌دهد ولی بین سابقه خدمت با تعهد مستمر و تعهد تکلیفی رابطه‌ی معناداری دیده نشده است. هم‌چنین نتایج بیانگر این امر است که بین میزان تحصیلات با تعهد عاطفی،



رابطه‌ی معناداری وجود داشته است؛ ولی بین میزان تحصیلات با تعهد مستمر و تعهد تکلیفی رابطه‌ی معناداری نیست. در زمینه‌ی میزان تعهد سازمانی جامعه مورد بررسی، بعد تعهد عاطفی در رتبه‌ی بالاتر و سپس بعد تعهد مستمر و بعد تعهد تکلیفی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند (شیخ و همکاران، ۱۳۸۴).

در پژوهش دیگر، ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد بررسی شده است که یافته‌های این پژوهش بیانگر سطح تعهد سازمانی متوسط و بالایی در جامعه‌ی مورد مطالعه می‌باشد. همچنین نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، همبستگی معناداری وجود دارد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵).

### هدف تحقیق

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد است. در این باره فرضیه‌های زیر بررسی شده‌اند:

### فرضیه‌ها

- فرضیه نخست: بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- فرضیه پنجم: بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

#### روش تحقیق

در این مطالعه، روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است و چون هدف پژوهشگران تعیین میزان هماهنگی تغییرات دو متغیر تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری بوده است، روش تحقیق همبستگی دو متغیری برگزیده شده است.

## جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری این تحقیق تمامی کارکنان سازمان اداره آموزش و پرورش شهرستان یزد است. برابر آمار موجود، در زمان تحقیق، کارکنان این سازمان مجموعاً ۳۷۵ نفر بوده است که در سه ناحیه‌ی، اداره‌ی کل، اداره‌ی آموزش و پرورش ناحیه‌ی یک ناحیه‌ی دو، مشغول به فعالیت بوده‌اند. جهت تعیین عده‌ی نمونه‌ی آماری، با استفاده از دستور برآورد حجم نمونه، شمار آماری ۱۲۰ نفری به دست آمد، سپس تعداد ۱۲۰ پرسش‌نامه بین کارکنان آموزش و پرورش توزیع گردید که از این تعداد پرسش‌نامه ۹۲ برگ جمع‌آوری گردید (نرخ بازگشتی ۰/۷۶). چکیده‌ی داده‌های جمع‌آوری شده درباره‌ی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. داده‌های مربوط به نمونه‌ی آماری

سن	فراوانی	درصد فراوانی	سابقه‌ی خدمت	فراوانی	درصد فراوانی	تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
۲۲ تا ۳۲			کمتر از ۵ سال					
۳۳ تا ۴۳	۲۵	۲۷/۲	۶ تا ۱۰ سال	۲۰	۲۱/۷	دیپلم	۱۵	۱۶/۳
۴۴ تا ۵۴	۲۸	۳۰/۴	۱۱ تا ۱۵ سال	۸	۸/۷	فوق دیپلم	۱۳	۱۴/۱
۵۵ تا ۶۵	۳۵	۳۸	۱۶ تا ۲۰ سال	۸	۸/۷	لیسانس	۴۷	۵۱/۱
۶۵ تا ۷۵	۴	۴/۳	۲۱ تا ۲۵ سال	۱۴	۱۵/۲	فوق لیسانس	۱۷	۱۸/۵
۷۵ تا ۸۵	-	-	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۱	۲۲/۸	تحصیلات	۱۵	۱۶/۳
۸۵ تا ۹۵	-	-	سال	۲۱	۲۲/۸	-	-	-
۹۵ تا ۱۰۰	۹۲	۱۰۰	سال	۹۲	۱۰۰	-	۹۲	۱۰۰
جمع کل			-					

روش گردآوری اطلاعات

با توجه به هدف‌های تحقیق و ماهیت آن، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسش‌نامه‌ی بود. بدین منظور از سه پرسش‌نامه زیر استفاده شد.

(۱) پرسش‌نامه‌ی اطلاعات عمومی (مشخصات فردی و سوابق افراد): در بردارنده‌ی سن، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه‌ی خدمت، وضعیت تأهل و جنسیت. (۲) پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه بر اساس مدل تعهد سازمانی آلن و می‌یر، مشتمل بر ۲۴ پرسش در ۳ بعد تعهد عاطفی، مستمر و تعهد تکلیفی تنظیم گردیده که مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای بود. (۳) پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه بر اساس مدل کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون و در بردارنده‌ی ۱۶ پرسش و ۸ بعد بود. در این تحقیق بنابر ضرورت، بعد خدمات رفاهی در قالب ۲ پرسش به این پرسش‌نامه افزوده شد. مقیاس اندازه‌گیری در این پرسش‌نامه نیز از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای بود.

#### روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

از آنجا که پژوهشگران بسیاری، بارها در مطالعات گوناگون از این بهره گرفته‌اند، بنابراین روایی آن تا اندازه‌ی قابل توجهی مورد اعتماد است. در این تحقیق جهت تعیین پایایی ۱ پرسش‌نامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۶ برآورد شد که نشان‌دهنده‌ی پایایی پرسش‌نامه است. هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ برآورد شده برای پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری ۰/۸۵۴ بود که نشان‌دهنده‌ی پایایی این پرسش‌نامه است.

پس از گردآوری و استخراج داده‌های خام به منظور تجزیه و تحلیل آن‌ها، نخست از آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و تعیین شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکنندگی مختلف استفاده شد. سپس از آمار استنباطی (ضریب همبستگی) برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق بهره گرفته شد.

#### یافته‌ها

امتیاز تعهد سازمانی افراد جامعه‌ی آماری به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آمار توصیفی شمارش و در جدول ۲، ارائه شده است. بیش‌ترین نمره‌ی ممکن برای تعهد سازمانی ۱۲۰ است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی در ۹۲ نفر از افراد بررسی برابر با ۸۵/۴۵ با انحراف استاندارد ۱۲/۴۴ است. کم‌ترین و بیش‌ترین امتیاز به دست آمده، به ترتیب ۵۶ و ۱۱۴ بوده است. در جدول ۲ میانگین تعهد سازمانی در جامعه‌ی آماری آمده است. جدول ۲. امتیاز تعهد سازمانی در نمونه تحت بررسی

امتیاز	تفسیر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۴-۴۲	خیلی پایین	۰	۰	۰
۴۳-۶۱	پایین	۷	۷,۶	۷,۶
۶۲-۸۰	متوسط	۳۲	۳۴,۸	۴۲,۴
۸۱-۹۹	بالا	۴۷	۵۱,۱	۹۳,۵
۱۰۰-۱۲۰	خیلی بالا	۶	۶,۵	۱۰۰
میانگین	۸۵/۴۵			
انحراف استاندارد	۱۲/۴۴			
حداکثر نمره	۱۱۴			
حداقل نمره	۵۶			

امتیازگذاری جامعه‌ی بررسی شده از میزان کیفیت زندگی کاری، به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آمار توصیفی شمارش و در جدول ۳ ارائه شده است. حداکثر نمره‌ی ممکن برای کیفیت زندگی کاری ۹۰ است. نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در پاسخ‌دهندگان، برابر با ۵۲/۲۰ با انحراف استاندارد ۸/۸۵ است. کم‌ترین و بیش‌ترین امتیاز به دست آمده، به ترتیب ۳۰ و ۶۸ بوده است. در جدول میانگین کیفیت زندگی کاری در جامعه بررسی شده است.

جدول ۳. امتیاز کیفیت زندگی کاری در نمونه‌ی آماری

امتیاز	تفسیر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
--------	-------	---------	--------------	--------------------

۲/۲	۲/۲	۲	خیلی پایین	۱۸-۳۲
۳۴/۸	۳۲/۶	۳۰	پایین	۳۲,۵-۴۶,۵
۹۱/۳	۵۶/۵	۵۲	متوسط	۴۷-۶۱
۱۰۰	۸۷	۸	بالا	۶۱,۵-۷۵,۵
۱۰۰	۰	۰	خیلی بالا	۷۶-۹۰
			۵۲/۲۰	میانگین
			۸/۸۵	انحراف استاندارد
			۶۸	حداکثر نمره
			۳۰	حداقل نمره

### آزمون فرضیه‌ها

در تحقیق حاضر، برای آزمون فرضیه‌های اول تا پنجم از نظر تعیین معنادار یا بی‌معنا بودن از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است.

**فرضیه‌ی اول:** بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از بررسی فرضیه‌ی نخست، برابر جدول ۴ نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش استان یزد افزایش یافته است.

جدول ۴. بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص‌ها متغیرها
۰/۰۰۱	**۰/۳۲۸	تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است

**فرضیه‌ی دوم:** بین ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که یافته‌های آماری فرضیه‌ی دوم در جدول ۵ نشان می‌دهد، بین ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد و بیش‌ترین ارتباط مربوط به رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی است. حال این پرسش باقی است که با وجود همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری، آیا بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نیز رابطه‌ی معناداری وجود دارد یا نه؟ برای پاسخ به این سؤال، فرضیه‌ی سوم تجزیه و تحلیل شد.

جدول ۵. بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد تعهد سازمانی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص‌ها
		متغیرها
۰/۰۰۱	*۰/۳۴۸	کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی
۰/۰۳۸	*۰/۲۱۷	کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر
۰/۰۲۷	*۰/۲۳۰	کیفیت زندگی کاری و تعهد تکلیفی

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است

فرضیه‌ی سوم: بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده از بررسی این فرضیه در جدول ۶ آورده شده است. این نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد محیط کاری ایمن و تعهد عاطفی، محیط کاری ایمن و تعهد مستمر، محیط کاری ایمن و تعهد تکلیفی، وابستگی اجتماعی و تعهد عاطفی، وابستگی اجتماعی و تعهد مستمر، وابستگی اجتماعی و تعهد تکلیفی، قانون‌گرایی و تعهد عاطفی، قانون‌گرایی و تعهد مستمر، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و تعهد عاطفی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی و تعهد تکلیفی ارتباط معناداری وجود دارد و از این میان، بیش‌ترین همبستگی مربوط به ابعاد وابستگی اجتماعی و تعهد عاطفی است.

با توجه به این که نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معناداری وجود دارد، پژوهشگران با بهره‌گیری از اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه‌ی اطلاعات عمومی، جهت افزودن بر غنای تحقیق، دو فرضیه‌ی فرعی دیگر را بررسی کردند و نتایج به دست آمده در پایان همین بخش آمده است.

جدول ۶. بررسی همبستگی بین ابعاد تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری

تعهد تکلیفی	مستمر تعهد	تعهد عاطفی	ابعاد تعهد سازمانی ابعاد زندگی کاری
۰,۲۶	-۰,۰۳	۰,۲۷	پرداخت منصفانه
*۰,۲۵۷	**۰,۲۷۰	*۰,۲۴۲	محیط کاری ایمن
*۰,۲۳۰	*۰,۲۶۵	**۰,۴۳۰	وابستگی اجتماعی
۰,۸۲	۰,۱۷۹	۰,۱۷۸	رشد مداوم
*۰,۲۲۸	۰,۱۳۲	**۰,۳۷۸	قانون‌گرایی
۰,۱۲۴	۰,۱۳۰	**۰,۲۸۲	توسعه‌ی توانمندی‌های انسانی
۰,۰۱۹	-۰,۰۲۶	۰,۱۷۸	تأمین امنیت مداوم
**۰,۲۷۴	۰,۲۰۰	*۰,۲۶۰	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰,۰۵۹	۰,۸۹	۰,۰۲۱	خدمات رفاهی

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است

فرضیه‌ی چهارم: بین سابقه‌ی خدمت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که بین سابقه‌ی خدمت و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما نتایج به دست آمده از بررسی رابطه‌ی بین ابعاد تعهد سازمانی و سابقه‌ی خدمت، نشان می‌دهد که بین ابعاد سابقه‌ی خدمت و ابعاد عاطفی و تکلیفی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. همچنین این نتایج نشان می‌دهد که وجود نداشتن رابطه‌ی کلی بین سابقه‌ی خدمت و تعهد سازمانی به دلیل رابطه‌ی ضعیف بین بُعد تعهد مستمر و سابقه‌ی خدمت است (جدول ۷).

جدول ۷. بررسی رابطه همبستگی بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص‌ها
		متغیرها
۰/۰۵۱	۰/۲۱۲	تعهد سازمانی و سابقه‌ی خدمت
۰/۰۰۵	**۰/۳۰۴	تعهد عاطفی و سابقه‌ی خدمت
۰/۴۸۶	-۰/۰۷۷	تعهد مستمر و سابقه‌ی خدمت
۰/۰۱۲	*۰/۲۷۳	تعهد تکلیفی و سابقه‌ی خدمت

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است

**فرضیه‌ی پنجم: بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.**

نتایج بررسی رابطه‌ی بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی نشان می‌دهد که بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی رابطه‌ی معکوسی وجود دارد، این بدین معنا است که با افزایش سطح تحصیلات، میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد کاهش می‌یابد. تجزیه و تحلیل رابطه‌ی بین میزان تحصیلات و ابعاد تعهد سازمانی نیز نشان داد که این همبستگی بیش‌تر به دلیل وجود رابطه‌ی معکوس بین بُعد تعهد عاطفی با میزان تحصیلات است (جدول ۸).



جدول ۸. بررسی رابطه‌ی بین ابعاد تعهد سازمانی و میزان تحصیلات

متغیرها	شاخص‌ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تعهد سازمانی و میزان تحصیلات		*-۰/۲۰۸	۰/۰۴۹
تعهد عاطفی و میزان تحصیلات		*-۰/۲۳۶	۰/۰۲۵
تعهد مستمر و میزان تحصیلات		-۰/۱۹۷	۰/۶۳
تعهد تکلیفی و میزان تحصیلات		-۰/۰۶۵	۰/۵۴۵

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این تحقیق درباره‌ی تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان یزد با  $M = ۸۵/۴۵$  و  $SD = ۱۲/۴۴$ ، نشان‌دهنده‌ی سطح بالای این متغیر است؛ یعنی میزان تعهد سازمانی در نمونه‌ی بررسی شده قابل قبول است. در این تحقیق، ۷،۶ درصد از افراد، تعهد سازمانی پایین و بسیار پایین‌اند و تنها ۶،۵ درصد افراد تعهد سازمانی خیلی بالایی دارند. بنابراین، نتایج نشان می‌دهد که کارکنان جامعه بررسی شده نسبت به سازمان خود تعهد بالایی دارند. همان‌طور که در تحقیق کاس کلی و بوگ دیده می‌شود (کاس کلی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱)، تعهد سازمانی عامل مهمی در جلوگیری از غیبت کارکنان محسوب می‌شود. همچنین، فلدمن و آرنولد تحقیقی درباره‌ی ارتباط ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی در یکی از شرکت‌های چند ملیتی صنایع الکترونیک در کشور سنگاپور انجام دادند که خلاصه‌ی نتایج آن نشان می‌دهد که متغیرهایی مانند درگیر شدن در کار و تلاش بررسی به دست آوردن مقام و موقعیت، نسبت به متغیر توجّه به دریافت‌های مالی حاصل از کار، از همبستگی مثبت و قوی‌تری با تعهد سازمانی برخوردار بود (اشرفی، ۱۳۷۴). با توجّه به ارتباط مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و تأثیر میزان کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی، این یافته‌ی تحقیق آن این است که ۹۳/۵ درصد جامعه‌ی تحت بررسی شده با میانگین ۸۵/۴۵، تعهد سازمانی متوسط و

بالایی داشتند و ۹۱/۳ درصد این افراد با میانگین ۴۴/۷۵ در سطح کیفیت زندگی کاری متوسط و پایینی قرار داشتند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت، کیفیت زندگی کاری متوسط و پایین به تعهد سازمانی متوسط و بالایی را در جامعه بررسی شده انجامیده است.

نتایج یافته‌های تحقیق درباره‌ی رابطه‌ی برخی ویژگی‌های فردی مانند سابقه‌ی خدمت و تحصیلات با تعهد سازمانی در نمونه‌ی بررسی نشان داد که در این نمونه، به طور کلی بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. اما نتایج به دست آمده از بررسی رابطه‌ی بین ابعاد تعهد سازمانی و سابقه‌ی خدمت نشان می‌دهد که با وجود نبودن رابطه کلی بین تعهد سازمانی و سابقه خدمت، بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی با سابقه‌ی خدمت رابطه‌ی معنادار مثبت و قوی وجود دارد. این نتایج با یافته‌های بنخوف درباره‌ی در مورد وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین برخی ویژگی‌های فردی با تعهد سازمانی همخوانی دارد (بنخوف<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

همچنین تجزیه و تحلیل رابطه‌ی بین میزان تحصیلات به عنوان یک متغیر جمعیت‌شناسی با تعهد سازمانی نشان‌دهنده‌ی آن است که بین این دو متغیر رابطه‌ی معنادار و منفی وجود دارد. بدین معنا که در سازمان آموزش و پرورش یزد با افزایش سطح تحصیلات، میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعات کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۲)، مدنی و زاهدی (۱۳۸۴) و مودی و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۲)، همخوانی دارد. البته این نتایج بدان معنا نیست که مسئولان و متولیان امر جهت حفظ و نگهداری تعهد سازمانی در بین کارکنان خود، از ادامه تحصیلات کارکنان جلوگیری یا به جذب نیروهایی با سطح تحصیلات پایین پردازند، بلکه باید با ایجاد زیر ساختارها و شرایط مطلوب، زمینه‌ای فراهم گردد که افزایش میزان تحصیلات کارکنان نه تنها تعهد سازمانی آن‌ها را کاهش ندهد، بلکه به افزایش آن بینجامد. این امر می‌تواند از راه‌های مختلفی از جمله اعطای مزایای مختلف مادی و

---

1 - Benkhoff

2 - Mowdey & et al

انگیزشی به کارکنانی که دارای تحصیلات عالی دارند بوده و یا مشتاق ادامه‌ی تحصیل در مدارج بالاترند، صورت گیرد.

تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی مانند نظرسنجی، دسترسی نداشتن به مدیران میانی و رده بالای سازمان آموزش و پرورش به دلیل مشغله کاری، ساختاری اداری و لزوم دریافت مجوز برای انجام تحقیق در آموزش و پرورش یزد رو به رو بوده است که احتمال دارد تا اندازه‌ای بر کیفیت داده‌های جمع‌آوری شده تأثیر گذاشته است.

در خاتمه بر اساس نتایج به دست آمده‌ی تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌گردد تا با توجه به این که بین اجزای کیفیت زندگی کاری؛ پرداخت منصفانه، تأمین فرصت رشد مداوم و خدمات رفاهی در سازمان در حد متوسطی قرار دارد، مدیران سازمان به تجدید نظر در نظام پرداخت دستمزد و مزایا، توجه به مقوله‌ی توسعه و غنای شغلی، به کارگیری نظام صحیح ارزشیابی، ارتقاء و انتصاب کارکنان و سیاست‌هایی مناسب جهت گسترش خدمات رفاهی بپردازند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود سنجش نگرش تعهد سازمانی با بهره‌گیری از شاخص‌های معتبر و به صورت دوره‌ای و یا به هنگام بروز عوارض ناشی از پایین‌بودن تعهد سازمانی انجام و بر اساس آن، تدابیر لازم اندیشیده شود. نتایج این سنجش را می‌توان به صورت گروهی یا فردی، ثبت، ضبط و برای بررسی‌های بعدی نگهداری کرد. سوابق تعهد سازمانی شاغلین در گروه‌ها و دوره‌های زمانی مختلف، مدیریت را در تحلیل و نتیجه‌گیری منطقی یاری می‌دهد.

## منابع

### فارسی

- آرمسترانگ (۱۳۷۷). تعهد سازمانی. ترجمه‌ی محمدرضا ربیعی، فرهنگ و تعاون، شماره‌ی ششم، خرداد و تیرماه.
- استرون، حسین (۱۳۷۷). تعهد سازمانی. فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش، دوره‌ی پنجم، ۱۷، صص ۷۳-۴.

- اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). *تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ بابایی، محمدعلی و سبحان‌الهی، محمدعلی (۱۳۷۹). *کتاب مدیریت رفتار سازمانی*. شرمه‌ورن، جان آر و دیگران، چاپ دوم، تهران: مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت.
- تعالی، حسین (۱۳۷۴). *بررسی اثرات کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان کشور*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم اداری، دانشگاه تهران.
- داودی، سید محمدرضا (۱۳۷۷). *بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- درگاهی، حسین؛ قریب، میترا و گودرزی، مریم (۱۳۸۶). *بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران*. *مجله‌ی دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی تهران (حیات)*، دوره‌ی ۱۳، شماره‌ی ۲، صص ۲۱-۱۳.
- دولت‌آبادی فراهانی، رضا (۱۳۷۸). *بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی و رابطه‌ی آن با عملکرد شاغلین*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده‌ی علوم اداری.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۷۷). *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها*. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر تحقیقات فرهنگی، جلد نخست.
- رستگاری، حسینعلی (۱۳۷۸). *بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- زارع‌پور، نصیرآبادی و مهرآرا (۱۳۸۷). *کیفیت زندگی کار (QWL) و بهره‌وری نیروی انسانی*. انجمن بهره‌وری ایران، ارائه شده در همایش بهره‌وری ملی، دوم خردادماه.

- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). *بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- سیفی، هوشنگ (۱۳۸۵). *بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری*. گرفته شده از سایت <http://hsaiffi.blogfa.com/post-2.aspx>
- شکرزاده، صادق (۱۳۸۱). *تعهد در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه‌ی مدیریت در آموزش و پرورش*، دوره‌ی هشتم، شماره‌ی ۳۲، صص ۵۳-۴۶.
- شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل‌اله؛ زیوریار، فرزاد؛ غلامعلی‌زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل، جمال (۱۳۸۴). *بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش. فصلنامه‌ی حرکت*، شماره‌ی ۲۶، صص ۲۱-۵.
- طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۰). *تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن با جو سازمانی*. رساله دکترای، دانشگاه تهران.
- طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد (۱۳۸۵). *بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه‌ی آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. تحقیق در علوم ورزشی*، شماره‌ی دوازدهم، صص ۳۲-۱۵.
- قائم‌پناه، رمضانعلی (۱۳۸۰). *بررسی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان*. پایان‌نامه کارشناسی. دانشگاه علامه طباطبایی.
- کاظم، فتاح (۱۳۸۳). *رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و کارآیی و اثربخشی عملکرد کارکنان*. پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت.
- کامدیده، علیرضا (۱۳۸۱). *بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه‌ی ۵ تهران*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

- کوزه‌چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب‌پور (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. *فصلنامه‌ی المپیک*. سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲ (پیاپی ۲۳).
- مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷). *تأثیر جایجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه‌ی موردی در شرکت‌های پالایش گاز و بیدبلند). *مجله‌ی جامعه‌شناسی ایران*، دوره‌ی ششم، شماره‌ی ۱، صص ۳۳-۳.

## لاتین

- Benkhoff, A. (1996). *Ignoring commitment is casting*. Human 13. Relation, 44 (6).
- Beverly, Richards Obrien Terrace, and Akeryd duane (2001). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. North Carolina state university.
- Cevat celep (2000). Teachers organization commitment in educational organization national forum of teachers. *Education Journal*, 10 (3).
- Cuskelly, Graham & Boag Alistair (2001). Organizational commitment as a predictor of committee member turn over among volunteer sport administrators. *Journal Article in sport, Management Review*.

- Dolan, S. L.; Garcia, S.; Cabezas, C., & Tzafrir, S. S. (2008). Predictors of “quality of work” and “poor health” among primary health-care personnel in Catalonia, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21 (2), pp. 203-218
- Dolan, S. L.; Saba, T.; Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007a). Gestion des ressources humaines: Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 4th ed., ERPI (Canada) & Pearson Education, Paris.
- Dolan, S. L.; Valle, R.; Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007b). La gestio’n de los recursos humanos: Co’mo atraer, tetener y desarrollar con e’xito el capital humano en tiempos preparando profesionales para el siglo xxi, 2e ed., McGraw-Hill, Madrid.
- Falkenburg, k. & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30 (10), pp. 708-723.
- Flippo, Edwin, B. (1984). *Personnel Management*. Sixth Edition.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*; 7: 301-15.
- Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance, *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5), pp. 422-437.
- Lee K.; Alen N. J.; Meyer J. P.; Rhee K. Y. (2001). Cross-cultural generalizability of the T hree-Component Model of organizational commitment: *An application to South Korea. Applied Psychology: An International Review*, 50: pp. 596-614.

- Lee, S. H.; Lee, T. W.; Lum, C. F. (2008). The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, 37 (2), pp. 222-237.
- Lioy, KVO-Tsai, Nyhan. Ronalde (1992). *Dimension of organizational commitment in the public sector*, 18.
- Meyer, J. P.; Stanley D. J.; Herscovitch, L.; Topolnytsky, L. (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*; 61, pp. 20-52
- Mowday, R. T.; Porter, L.W.; Steers, R. M. (1982). Employee-Organization linkage of commitment, absenteeism and turnover, Newyork: Academic press.
- Parish, J. T.; Cadwallader, S.; Busch, P. (2008). Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change. *Journal of organizational change management*, 21 (1), pp. 32-52.
- Robbins, Stephen P. (1991). *Organizational Behavior*, fifth editon.
- Vicente, R. P. V.; Inmaculada, B.; Ana, B. E.; Carlos, B. L. (2007). Organizational commitment to employees and organizational performance. *Personnel Review*, 36 (6), pp. 867-886.