

مدیریت ورزشی - تابستان ۱۳۹۱  
شماره ۱۳- ص ص: ۱۶۸-۱۵۳  
تاریخ دریافت: ۸۹/۰۶/۰۷  
تاریخ تصویب: ۹۰/۰۷/۰۳

## رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور

۱. رقیه فخرپور<sup>۱</sup> - ۲. یوسف یآوری - ۳. علی محمد امیرتاش - ۴. فریدون تندنویس  
۱. کارشناس ارشد دانشگاه تربیت معلم آذربایجان، ۲. استادیار دانشگاه تربیت معلم آذربایجان، ۳. دانشیار دانشگاه تربیت معلم تهران، ۴. استاد دانشگاه تربیت معلم تهران

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و ابعاد آنها در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی بود و ۲۱۷ نفر از اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور به‌عنوان نمونه‌های آماری انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس الگوی والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و داده‌ها به‌صورت میدانی جمع‌آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد بود. میانگین تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی ۶۰/۱۸ درصد و در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی ۵۹/۰۸ درصد بود. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های آنها رابطه معناداری به‌دست آمد. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی بیشتر از دانشکده‌ها بود. براساس یافته‌های این تحقیق به‌منظور ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری و بهره‌مندی از مزایای آن و همچنین باتوجه به رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی توصیه می‌شود برنامه‌هایی در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی به اجرا درآید.

### واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، هیأت علمی، تربیت بدنی.

## مقدمه

موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین آنهاست (۴). در سازمان‌های آموزشی اهمیت منابع انسانی مشهودتر است، چرا که در هر بخش از چرخه درونداد - فرایند - برونداد مشارکت دارند (۸). به عقیده صاحب‌نظران به‌منظور مطلوب ساختن کار باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آنها به‌عنوان پیش‌شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (۱۹). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش‌های جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (۱۷). وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت افراد در سازمان‌هاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به‌عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به‌وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد می‌شود و آنها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد. تلاش‌ها در زمینه موضوع کیفیت زندگی کاری از دهه پنجاه میلادی شروع شده است (۳، ۲۳). کیفیت زندگی کاری ساختار چندبعدی پویایی است که در حال حاضر مفاهیمی همچون امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت‌های ارتقا و آموزش و مشارکت در تصمیم‌گیری را در برمی‌گیرد (۹). اگرچه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روانشناسان و دانش‌آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده‌آل است. در تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (۶). طبعاً باتوجه به تعریف ارائه‌شده در هر جامعه، منطقه و سازمان تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی کاری وجود دارد. بنابراین سطوح مختلفی از کیفیت زندگی کاری برای افراد در سازمان‌ها و محیط‌های کاری متفاوت متصور است. مستندات وجود دارد که نشان می‌دهد کارمند خوشحال، بهره‌وری بیشتری دارد. کارمند خوشحال فردی از خود گذشته، صادق و باوفاست. همچنین تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری تأثیر زیادی روی پاسخ‌های رفتاری فرد مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (۲۴، ۲۰). از سوی دیگر، تعهد سازمانی به‌عنوان وفاداری به سازمان تعریف می‌شود. موضوع تعهد سازمانی طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. زیرا تحقیقات نشان داده که کارکنان متعهد به سازمان، بهره‌وری بیشتری دارند. تمایل به

ماندگاری آنها بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف بیشتری از خود نشان می‌دهند. از طرف دیگر، تعهد سازمانی پدیده‌ای پیچیده و دارای منابع تغییر متعدد است و از جامعه‌ای به جامعه دیگر دارای سطوح متفاوتی است (۱).

کیفیت مطلوب زندگی کاری باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بخش عمده‌ای از کیفیت زندگی کاری است (۶). همچنین رضایتمندی شغلی و انگیزه شغلی از عوامل مؤثر تعهد سازمانی به حساب می‌آیند و با هم ارتباط معناداری دارند (۵). پیرامون ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی تحقیقاتی صورت گرفته است. در پژوهشی تغییرات تعهد سازمانی و تعهد اجتماعی در اثر اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری بررسی شد. نتایج نشان داد که تعهد به سازمان زمانی که آزمودنی‌ها، اقدامات صورت گرفته در مورد کیفیت زندگی کاری را موفق ارزیابی کردند، افزایش یافت (۱۱). در تحقیق دیگری نتایج و برون‌دادهای مرتبط با شغل در نتیجه کیفیت زندگی کاری بررسی و مشخص شد که کیفیت زندگی کاری ارتباطی مثبت با سه بخش برون‌دادهای شغلی یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی دارد (۱۴). در بررسی مشارکت و تأثیر کیفیت زندگی کاری معلمان روی تعهد سازمانی و احساس اثربخشی آنان، مشخص شد که کیفیت زندگی کاری به‌طور چشمگیری با تعهد سازمانی و احساس اثربخشی نزد معلمان همراه است (۱۵). براساس نتایج مطالعات بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط مثبتی مشاهده شده است. از این رو براساس مطالب ذکر شده وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، منطقی و مورد تأیید است.

دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که عهده‌دار تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه‌اند و اعضای هیأت علمی از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم دانشگاه به حساب می‌آیند و نقشی اساسی در این راستا برعهده دارند. با نگاهی دقیق‌تر مشخص می‌شود که اثربخشی دانشگاه‌ها تا حد زیادی به اعضای هیأت علمی و کارکنان خوب و باکیفیت بستگی دارد. از این رو توجه به ویژگی‌های محیط کار آنها اهمیت خاصی در این زمینه دارد. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که در سال‌های اخیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مورد بی‌توجهی قرار گرفته و از این نظر در وضعیت و سطح مطلوبی قرار ندارد (۲، ۱۳). و این خود، عاملی برای بروز سطوح مختلفی از رضایت، تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی اعضای هیأت علمی است (۲۱). بی‌شک دانشگاه‌ها هزینه چشم‌پوشی و بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را می‌پردازند. عدم

توجه مناسب به شرایط کاری اعضای هیأت علمی و وجود سطوح مختلف کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها ممکن است به بروز رفتارها و عملکردهای متفاوتی از سوی اعضای هیأت علمی منجر شود (۱۲). در صورت مطلوب نبودن وضعیت کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پیامدهای منفی و نامطلوب زیادی از جمله کاهش انگیزه فعالیت و همکاری، کاهش رضایت شغلی، عدم جذب افراد مستعد، کاهش وفاداری و افزایش غیبت از کار، افزایش استرس شغلی و تشدید تضادها به بار خواهد آمد. همچنین نیاز است تا به وضعیت کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی به لحاظ شرایط خاص این رشته مانند تدریس همزمان دروس عملی و نظری، ماهیت فعالیتی بودن رشته و لزوم برخورداری از وضعیت جسمی و روانی مطلوب به منظور تدریس توجه ویژه‌ای اعمال شود.

از سوی دیگر، وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی روشن و واضح نیست و اطلاعات کافی و مناسبی وجود ندارد و برای کسب اطلاعات لازم و کافی در این زمینه به بررسی و انجام تحقیق و پژوهش نیاز است. براساس یافته‌های این تحقیق انتظار می‌رود که چگونگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی مشخص شود و از این طریق اهمیت توجه و پرداختن به کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین برنامه‌های توسعه آنها بیشتر نمود پیدا کند و در صورت امکان اقداماتی به منظور بهبود آنها به اجرا درآید. بی‌شک در صورت مطلوب شدن وضعیت کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی می‌توان انتظار داشت که اعضای هیأت علمی جدید، دقت و تلاش بیشتری در انجام وظایف خود به خرج دهند و کارایی و اثربخشی مناسبی در عملکرد خود داشته باشند و از این راه دانشگاه‌ها نیز از مزایای وضعیت مطلوب کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی بهره‌مند شوند. بر این اساس روشن کردن وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی و بررسی ارتباط بین آنها مهم است و اساس عنوان تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهد.

### روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و داده‌ها به صورت میدانی جمع‌آوری شدند. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی به تعداد

۲۸۶ نفر بود. به منظور دسترسی به اطلاعات معتبرتر از کلیه اعضای یادشده در جامعه آماری به صورت تمام‌شمار به عنوان آزمودنی استفاده شد و از آن تعداد پرسشنامه‌های مربوط به ۲۱۷ نفر (۷۶ درصد) از اعضای هیأت علمی برگشت داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مشخصات فردی (جنسیت، سن، وضعیت تأهل، آخرین مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه تدریس و وضعیت محل تدریس) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس الگوی والتون (۱۹۷۳) شامل چهار سؤال دربرگیرنده هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شد (۲۲). همچنین از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) شامل سه بعد تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت استفاده شد (۱۶). به منظور تعیین روایی ابزارهای اندازه‌گیری، پرسشنامه‌ها به همراه اهداف آنها به ۱۰ نفر از استادان مدیریت داده شد و روایی صوری و محتوایی بررسی و پس از انجام اصلاحات تأیید شد. در بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق، آلفای کرونباخ ۰/۹۵ برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ۰/۸۲ برای پرسشنامه تعهد سازمانی به دست آمد. پس از گردآوری اطلاعات به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...) و ترسیم جداول و همچنین با توجه به اینکه داده‌ها از نوع پارامتریک بودند، در آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

## نتایج و یافته‌های تحقیق

### الف) توصیف ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

نتایج توصیفی داده‌ها نشان داد که در دانشکده‌ها ۶۸/۶ درصد اعضای هیأت علمی تربیت بدنی را مردان و ۳۱/۴ درصد را زنان تشکیل می‌دهند و در گروه‌ها ۷۱/۷ درصد اعضای هیأت علمی را مردان و ۲۲/۹ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها  $۴۵/۲۶ \pm ۸/۹۳$  سال و گروه‌ها  $۴۲/۴۲ \pm ۳۸/۰۱$  سال است. در دانشکده‌ها ۶۷ نفر (۵۵/۴ درصد) از اعضای هیأت علمی با مدرک تحصیلی دکتری و در گروه‌ها ۵۴ نفر (۵۶/۳ درصد) با مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد دارای بیشترین فراوانی بودند. از لحاظ وضعیت

استخدامی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌ها ۷۲ نفر (۶۰/۵ درصد) به صورت رسمی - قطعی و در گروه‌ها ۴۷ نفر (۵۰ درصد) به صورت رسمی - آزمایشی بیشترین تعداد را داشتند. میانگین سابقه تدریس اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها  $9/19 \pm 15/38$  سال و گروه‌ها  $9/85 \pm 6/15$  بود.

جدول ۱ - توصیف ویژگی‌های فردی هیأت علمی تربیت بدنی

| ویژگی | جنسیت |      | مدرک تحصیلی |      |          | وضعیت استخدام |                | محل و آماره |
|-------|-------|------|-------------|------|----------|---------------|----------------|-------------|
|       | زن    | مرد  | دکتری       | ارشد | کارشناسی | رسمی - قطعی   | رسمی - آزمایشی |             |
| تعداد | ۸۳    | ۳۸   | ۶۷          | ۳۹   | ۱۵       | ۷۲            | ۲۲             | ۱۵          |
| درصد  | ۶۸/۶  | ۳۱/۴ | ۵۵/۴        | ۳۲/۲ | ۱۲/۴     | ۶۰/۵          | ۲۶/۹           | ۱۲/۶        |
| تعداد | ۷۴    | ۲۲   | ۳۹          | ۵۴   | ۲        | ۲۸            | ۴۸             | ۱۹          |
| درصد  | ۷۷/۱  | ۲۲/۹ | ۴۰/۶        | ۵۶/۳ | ۲/۱      | ۲۹/۸          | ۵۰/۰           | ۲۰/۲        |

#### ب) توصیف کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن مربوط به اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

داده‌های توصیفی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن مربوط به اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت بدنی  $51/78$  و در گروه‌های آموزشی برابر  $49/46$  است. در دانشکده‌های تربیت بدنی بین زیرمجموعه‌های کیفیت زندگی کاری شاخص تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با  $63/19$  بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است. در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی بعد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با  $60/20$  بیشترین مقدار و محیط کار ایمن و بهداشتی با  $42/80$  کمترین مقدار را به خود اختصاص داده‌اند. در ضمن بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در دانشکده‌های تربیت بدنی نشان می‌دهد که ترتیب دانشکده‌ها برحسب میانگین کیفیت زندگی کاری آنها به صورت نزولی به قرار زیر است:

رازی کرمانشاه، فردوسی مشهد، مازندران، شهید چمران اهواز، اصفهان، گیلان، تهران، شهید بهشتی، الزهرا (س)، شهید رجایی، شهید باهنر کرمان و تربیت معلم تهران.

همچنین بررسی کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه محقق اردبیلی دارای بیشترین میزان کیفیت زندگی کاری و اعضای هیأت علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه بیرجند دارای کمترین میزان کیفیت زندگی کاری هستند.

جدول ۲ - توصیف کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

| کیفیت شاخص | کیفیت زندگی کاری (کل) | پرداخت و منصفانه و کافی | محیط کاری ایمن و بهداشتی | تامین فرصت رشد و امنیت مداوم | قانون گرایی در سازمان کار | وابستگی اجتماعی زندگی کاری | فضای کلی زندگی | یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار | توسعه قابلیت های انسانی | دانشکده        |                  |
|------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------|---|-------------------------|----------------|------------------|
|            |                       |                         |                          |                              |                           |                            |                |   |                         | میانگین (درصد) | انحراف استاندارد |
|            | ۵۱/۷۸                 | ۵۴/۶۲                   | ۴۴/۴۱                    | ۶۳/۱۹                        | ۴۹/۴۳                     | ۵۰/۰۴                      | ۵۳/۵۴          | ۵۵/۳۶                                   | ۵۸/۹۳                   |                |                  |
|            | ۱۲/۲۱                 | ۱۵/۸۰                   | ۱۶/۱۳                    | ۱۶/۶۶                        | ۱۶/۶۵                     | ۲۰/۷۲                      | ۱۴/۹۴          | ۱۵/۲۰                                   | ۱۳/۶۳                   |                |                  |
|            | ۴۹/۶۴                 | ۵۴/۵۷                   | ۴۲/۸۰                    | ۶۰/۲۰                        | ۴۷/۳۷                     | ۴۹/۲۸                      | ۵۰/۳۲          | ۵۳/۴۳                                   | ۵۴/۶۲                   |                |                  |
| گروه       | ۱۰/۶۲                 | ۱۲/۵۶                   | ۱۳/۶۶                    | ۱۴/۸۸                        | ۱۵/۶۷                     | ۱۸/۳۱                      | ۱۳/۰۵          | ۱۴/۵۳                                   | ۱۳/۵۸                   |                |                  |

ج) توصیف تعهد سازمانی و ابعاد آن مربوط به اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

بررسی توصیفی تعهد سازمانی و ابعاد آن مربوط به اعضای هیأت علمی تربیت بدنی نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی ۶۰/۱۸ و در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی ۵۹/۰۸

است. به علاوه، بررسی تعهد سازمانی و ابعاد آن در دانشکده‌های تربیت بدنی نشان می‌دهد که ترتیب دانشکده‌ها برحسب میانگین تعهد سازمانی آنها به صورت نزولی به قرار زیر است:

تهران، شهید چمران اهواز، گیلان، الزهرا(س)، فردوسی مشهد، مازندران، اصفهان، رازی کرمانشاه، شهید رجایی، شهید بهشتی، شهید باهنر کرمان و تربیت معلم تهران.

در مورد تعهد عاطفی بیشترین میزان مربوط به مازندران و کمترین میزان مربوط به تربیت معلم تهران است. اعضای هیأت علمی دانشگاه الزهرا دارای بیشترین و اعضای هیأت علمی دانشگاه باهنر کرمان دارای کمترین تعهد عقلانی‌اند. همچنین اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد دارای بیشترین و اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی دارای کمترین تعهد هنجاری هستند. در ضمن بررسی تعهد سازمانی و ابعاد آن در گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه محقق اردبیلی (۶۷/۷۰) دارای بیشترین میزان تعهد سازمانی و اعضای هیأت علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه شهرکرد (۴۸/۵۲) دارای کمترین میزان تعهد سازمانی هستند. در مورد ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری به ترتیب دانشگاه‌های تربیت معلم سبزوار، بیرجند و محقق اردبیلی دارای بیشترین میزان هستند.

جدول ۳ - توصیف تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی

| شاخص    | تعهد         |            |             |             |
|---------|--------------|------------|-------------|-------------|
|         | تعهد سازمانی | تعهد عاطفی | تعهد عقلانی | تعهد هنجاری |
| دانشکده | ۶۰/۱۸        | ۶۵/۷۱      | ۵۷/۱۴       | ۵۵/۰۴       |
|         | ۱۱/۲۹        | ۱۸/۰۲      | ۱۴/۲۳       | ۱۰/۹۴       |
| گروه    | ۵۹/۰۸        | ۶۲/۰۱      | ۶۱/۴۷       | ۵۲/۴۳       |
|         | ۹/۱۳         | ۱۴/۵۶      | ۱۳/۹۶       | ۸/۴۲        |

### چ) ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و با تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی

برای بررسی روابط بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعادش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی در بیشتر موارد رابطه‌های معناداری وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد محیط کاری ایمن و



بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، توسعه قابلیت‌های انسانی با تعهد سازمانی و ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری رابطه معناداری در سطح  $P \leq 0/05$  مشاهده شد. همچنین روابط بین بعد پرداخت منصفانه و کافی با تعهد عقلانی، ابعاد قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری از لحاظ آماری معنادار بود.

جدول ۴- ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌ها

| تعهد   | تعهد سازمانی | تعهد عاطفی | تعهد عقلانی | تعهد هنجاری | کیفیت زندگی  |   |
|--------|--------------|------------|-------------|-------------|--------------|---|
|        |              |            |             |             | ضریب همبستگی | کیفیت زندگی کاری (کل)                   |
| ۰/۴۸۰* | ۰/۵۲۴*       | ۰/۱۴۹      | ۰/۲۶۰*      | ۰/۳۰۴*      | ضریب همبستگی | کیفیت زندگی کاری (کل)                   |
| ۰/۲۰۵  | ۰/۱۴۹        | ۰/۲۵۸*     | ۰/۱۳۶       | ۰/۱۳۶       | ضریب همبستگی | پرداخت منصفانه و کافی                   |
| ۰/۴۸۴* | ۰/۴۷۳*       | ۰/۲۹۱*     | ۰/۳۱۱*      | ۰/۳۱۱*      | ضریب همبستگی | محیط کاری ایمن و بهداشتی                |
| ۰/۴۴۵* | ۰/۴۴۰*       | ۰/۲۰۳*     | ۰/۲۹۲*      | ۰/۲۹۲*      | ضریب همبستگی | تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم            |
| ۰/۳۲۹* | ۰/۴۱۸*       | ۰/۱۱۰      | ۰/۲۰۸*      | ۰/۲۰۸*      | ضریب همبستگی | قانون‌گرایی در سازمان کار               |
| ۰/۳۵۱* | ۰/۴۶۹*       | ۰/۰۹۶      | ۰/۲۰۹*      | ۰/۲۰۹*      | ضریب همبستگی | وابستگی اجتماعی زندگی کاری              |
| ۰/۴۲۸* | ۰/۵۰۶*       | ۰/۲۳۹*     | ۰/۰۱۹*      | ۰/۰۱۹*      | ضریب همبستگی | فضای کلی زندگی                          |
| ۰/۳۴۱* | ۰/۴۴۴*       | ۰/۰۹۱      | ۰/۲۱۸*      | ۰/۲۱۸*      | ضریب همبستگی | یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار |
| ۰/۴۱۵* | ۰/۳۴۵*       | ۰/۳۴۴*     | ۰/۲۹۲*      | ۰/۲۹۲*      | ضریب همبستگی | توسعه قابلیت‌های انسانی                 |

علامت (\*) معناداری در سطح  $P \leq 0/05$

#### د) ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در گروه‌های آموزشی تربیت بدنی

نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که در گروه‌های آموزشی تربیت بدنی بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در بیشتر موارد رابطه‌های معناداری وجود دارد. بین کیفیت زندگی کاری و بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری با تعهد سازمانی و ابعاد آن یعنی تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری رابطه معناداری در سطح  $P \leq 0/05$  مشاهده شد. همچنین روابط بین ابعاد تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با تعهد سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری از لحاظ آماری معنادار بود. در ضمن بین ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی، فضای کلی

زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی با تعهد سازمانی و بعد تعهد عاطفی رابطه معناداری در سطح  $P \leq 0/05$  مشاهده شد.

جدول ۵- ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در گروه‌ها

| تعهد<br>هنجاری | تعهد<br>عقلانی | تعهد<br>عاطفی | تعهد<br>سازمانی | تعهد         | کیفیت زندگی                             |
|----------------|----------------|---------------|-----------------|--------------|---|
| ۰/۲۷۳*         | ۰/۲۵۸*         | ۰/۵۲۳*        | ۰/۴۹۶*          | ضریب همبستگی | کیفیت زندگی کاری (کل)                   |
| ۰/۱۴۶          | ۰/۴۰۴*         | ۰/۲۵۹**       | ۰/۳۵۸*          | ضریب همبستگی | پرداخت منصفانه و کافی                   |
| ۰/۱۹۱          | ۰/۱۸۵          | ۰/۴۴۷*        | ۰/۳۸۶*          | ضریب همبستگی | محیط کاری ایمن و بهداشتی                |
| ۰/۲۲۳*         | ۰/۱۹۵          | ۰/۳۹۸*        | ۰/۳۸۳*          | ضریب همبستگی | تامین فرصت رشد و امنیت مداوم            |
| ۰/۲۶۰*         | ۰/۱۶۲          | ۰/۵۰۰*        | ۰/۴۴۲*          | ضریب همبستگی | قانون گرایی در سازمان کار               |
| ۰/۳۷۱          | ۰/۳۱۷*         | ۰/۴۷۶*        | ۰/۴۵۳*          | ضریب همبستگی | وابستگی اجتماعی زندگی کاری              |
| ۰/۱۴۱          | ۰/۱۶۶          | ۰/۳۲۹*        | ۰/۳۱۷*          | ضریب همبستگی | فضای کلی زندگی                          |
| ۰/۲۲۴*         | ۰/۱۳۳          | ۰/۳۸۵*        | ۰/۳۵۱*          | ضریب همبستگی | یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار |
| ۰/۱۶۰          | ۰/۱۸۵          | ۰/۲۹۴*        | ۰/۳۹۹*          | ضریب همبستگی | توسعه قابلیت های انسانی                 |

علامت (\*) معناداری در سطح  $P \leq 0/05$

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که بیشتر اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشکده‌ها و گروه‌ها را مردان تشکیل می‌دهند و در مقایسه تعداد اعضای هیأت علمی تربیت بدنی زن خیلی کمتر است، از این رو به منظور تأمین اعضای هیأت علمی برای پخش دانشجویان دختر که تعداد آنها در دانشگاه‌ها رو به افزایش است، نیاز به جذب اعضای هیأت علمی تربیت بدنی خانم بیشتر است. در مورد مدرک تحصیلی مشخص شد که در مجموع حدود نیمی از اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دارای مدرک تحصیلی دکتری و بقیه دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و کم‌ترند. این موضوع بیانگر این واقعیت است که باید در مورد ارتقای سطح علمی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی فکری اساسی اندیشید و برنامه‌هایی برای ادامه تحصیل اعضای هیأت علمی که به‌صورت مربی در دانشگاه‌ها مشغول به خدمت هستند، تدوین کرد تا آنها نیز از فرصت رشد و ترقی در شغل و

سازمان خود بهره‌مند شوند. از سویی دیگر با توجه به یافته‌های پژوهش فیلیپس (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه با افزایش مرتبه دانشگاهی استرس اعضای هیأت علمی کاهش می‌یابد، با این کار شاید گامی در جهت بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری و ارتقای تعهد سازمانی آنها برداشته شود. اطلاعات مربوط به وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی مشخص می‌کند که تعداد زیادی از اعضای هیأت علمی تربیت بدنی به صورت رسمی - آزمایشی یا به صورت پیمانی در دانشگاه‌ها مشغول به خدمت هستند و باید ترتیبی اتخاذ شود تا به استخدام رسمی - قطعی تبدیل وضعیت شوند. انجام این کار به افزایش کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی شاغل در دانشگاه‌ها منجر خواهد شد.

براساس نتایج ارائه شده برای کیفیت زندگی کاری مشخص شد که کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی در حد متوسطی قرار دارد و باتوجه به اینکه نامطلوب بودن وضعیت کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها می‌تواند نتایج منفی زیادی از جمله افزایش میزان ترک خدمت و فرسودگی شغلی و همچنین کاهش رضایت شغلی، اثربخشی، کارایی، انگیزه و دلبستگی شغلی را به بار آورد. از این رو به منظور دستیابی به فواید و پیامدهای مفید و سودمند آن طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع کیفیت زندگی کاری ضرورت دارد. نتایج به دست آمده در مورد کیفیت زندگی کاری با یافته‌های مورفی (۲۰۰۰)، جانسروود و تاباتا (۲۰۰۶) و لوئیس (۲۰۰۶) که سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را مطلوب به دست آوردند، متفاوت بود و با نتایج تحقیقات وینتر، تیلور و ساروس (۲۰۰۰)، نارانگری و تانگستری (۲۰۰۱) و ولسچ و سیمپسون (۲۰۰۲) که سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را در حد متوسط ارزیابی کرده و خواستار ایجاد محیط کاری مناسبی برای اعضای هیأت علمی بودند، همخوانی دارد.

میزان تعهد سازمانی و ابعاد آن در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی در حد بالای متوسط است. این موضوع حاکی از آن است که میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و آنها به شغل و دانشگاه خود احساس وابستگی و تعلق خاطر دارند. ترتیب ابعاد تعهد سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی به صورت تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری است. براساس اطلاعات موجود، ترتیب ابعاد تعهد سازمانی را می‌توان چنین تفسیر کرد که تعهد عاطفی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در اولویت قرار دارد. یعنی آنها در وهله اول به دانشگاه خود احساس وابستگی روانی دارند و خود را با

دانشگاهشان تعیین هویت می‌کنند و از عضویت در آن لذت می‌برند. دومین بعد مربوط به تعهد عقلانی است. یعنی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی به عواقب مربوط به ترک خدمت خود واقفند و براساس این تشخیص تمایل به ادامه کار در دانشگاهشان دارند. تعهد هنجاری در اولویت آخر قرار دارد یعنی اعضای هیأت علمی برای ادامه فعالیت در دانشگاه، در خود نوعی تعهد اخلاقی و الزام احساس کرده و ترک دانشگاه را عملی نامناسب و ناپسند تلقی می‌کنند. نتایج به‌دست‌آمده در مورد تعهد سازمانی با یافته‌های جانسرو و روزر (۱۹۹۸)، جانسرو و سورا (۲۰۰۲)، ولسج و سیمپسون (۲۰۰۲)، همایی (۱۳۸۱)، حضوری (۱۳۸۴) و صباغیان راد و تندنویس و مظفری و زراعی (۱۳۸۵) که سطح تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی را خوب و مطلوب به‌دست آوردند، همخوانی دارد.

یافته‌های تحقیق بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی در بیشتر موارد رابطه‌های معنادار مثبتی را نشان داد. به‌عبارت دیگر با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن، میزان تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن نیز افزایش می‌یابد. این موضوع بیانگر آن است که در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی روابط نسبتاً مشابهی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود دارد و هر نوع اقدام و فعالیتی در زمینه بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی تربیت بدنی نه تنها باعث افزایش رضایت شغلی کارایی، مشارکت شغلی، انگیزه فعالیت و روحیه آنها می‌شود، بلکه افزایش تعهد سازمانی آنها را نیز به‌همراه خواهد داشت. یعنی با بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری، اعضای هیأت علمی در خود نسبت به دانشگاه احساس تعلق و وابستگی بیشتری کرده و باقی ماندن در دانشگاهشان را یک وظیفه تلقی می‌کنند. ارتباط به‌دست‌آمده بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد عاطفی نشان می‌دهد که درک اعضای هیأت علمی از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌تواند در احساس وابستگی روانی و تعیین هویت آنها تأثیرگذار باشد. به‌عبارت دیگر براساس رابطه به‌دست آمده با بهبود وضعیت کیفیت زندگی کاری می‌توان انتظار داشت که اعضای هیأت علمی وابستگی روانی بیشتری را احساس کرده و خود را با دانشگاه تعیین هویت کنند و از عضویت در آن لذت ببرند. در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی بین بعد پرداخت منصفانه و کافی کیفیت زندگی کاری با تعهد هنجاری رابطه معناداری مشاهده نشد که بیان می‌کند حقوق و مزایا در احساس تعهد اخلاقی و عدم ترک دانشگاه نقش کمتری دارد. به‌عبارت

دیگر تعهد اخلاقی به دانشگاه و نامناسب دانستن ترک آن به موضوعات دیگری غیر از حقوق و مزایا بستگی دارد. ارتباط بین دیگر ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد هنجاری که وضعیت و کیفیت آنها می‌تواند در ایجاد و افزایش تعهد هنجاری که همان احساس تعهد اخلاقی و عدم ترک دانشگاه است، مؤثر باشد. بین تعهد عقلانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی روابط معنادار کمتری مشاهده شد که نشان می‌دهد موضوعات مربوط به کیفیت زندگی کاری در افزایش یا کاهش تعهد عقلانی نقش کمتری دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های مشابه از جمله تحقیقات نارانگریت و تانگستری (۱۸) در سال ۲۰۰۱ که بین همه عوامل کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت مشاهده کرد، همخوانی دارد. همچنین نتایج با یافته‌های دوکل (۱۰) در سال ۲۰۰۳ که بین عوامل نگهدارنده شغل و تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن و بین حقوق مناسب و منصفانه و بعد عاطفی تعهد سازمانی و انگیزه باقی ماندن در کار رابطه قوی و معناداری یافت و نیرویی (۷) در سال ۱۳۸۱ که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه مثبت معناداری گزارش کرد، همخوانی دارد.

در کل به‌منظور بهره‌مندی از فواید برخورداری از کیفیت زندگی کاری مناسب و به‌منظور حفظ و افزایش میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن بیشتر نمود پیدا می‌کند، از جمله اقدامات قابل اجرا در این حیطه می‌توان به تجدیدنظر در شیوه مدیریت و سبک رهبری دانشکده‌ها و گروه‌ها، افزایش نقش‌های حمایتی مدیر، توجه به موضوعات مدیریت تغییر، برقراری ارتباط نزدیک با اعضای هیأت علمی، افزایش بودجه و اعتبارات آموزشی و تحقیقاتی، تدارک منابع کتابخانه‌ای و تجهیزات پیشرفته و جدید برای تحقیق، افزایش اعزام اعضای هیأت علمی به کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مورد نیاز آنها و افزایش و بهبود خدمات رفاهی و تفریحی ارائه‌شده توسط دانشگاه‌ها اشاره کرد.

## منابع و مأخذ

۱. اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی صنایع پتروشیمی (۱۳۸۳). "خلاصه‌ای از طرح میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی". واحد پژوهش‌های موردی.

۲. امیرتاش، علی محمد. (۱۳۷۸). "مقایسه نظرات کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران درباره انگیزه‌های کاری کارکنان این دانشگاه". دانش مدیریت، شماره ۴۷.

۳. سلمانی، داود. (۱۳۸۴). "کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی". تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۴. علامه، محسن. (۱۳۷۸). "توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج‌البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی". رساله دکتری چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.

۵. کوزه چیان، هاشم، زارعی، جواد. طالب پور، مهدی. (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان". فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۲۳.

۶. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۴). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات)". تهران، میر.

۷. نیرویی، مریم. (۱۳۸۱). "بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک‌پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

8. Celap, C. (2001). "Teachers organizational commitment in educational organizations". Trakya university, Edrine, Turkey.

9. Censidine, G., Callus, R. (2001). "The quality of work life of Australian employees". The development of an index, university of Sydney.

10. Dockel, A. (2003). "The effects of retention factors on organizational commitment: an investigation of high technology employees". University of Pretoria.

11. Fields, W.M. Thacker, W.J. (1992). "Influence of quality of work life on company and union commitment". *Academy of management journal*, Vol. 35, No. 2, PP: 439-450.

12. Johnsrud, K., Rosser, J.V. (2002). "Faculty members morale and their intention to leave". *Journal of higher education*, Vol. 73, No. 4, PP: 518-542.

13. Johnsrud, L.K., Surla, J.M. (2002). "Quality of faculty work life. The university of Hawaii". *Office of the vice president of planning and policy*.

14. Koonmee, K., Singhapakd, A., Virakul, B., Lee, J.D. (2009). "Ethics institutionalization, quality of work life and employee job – related outcomes: a survey of human resource managers in Thailand". *Journal of business research*, Vol. 63, PP: 20-26.

15. Louis, S.K. (1998). "Effects of teaching quality of work life in secondary school on commitment and sense of efficacy". *School effectiveness and school improvement*, Vol. 9, PP: 1-27.

16. Meyer, J.P. Allen, N.J. and Smith, C. (1993). "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three – component conceptualization". *Journal of applied psychology*. 78, PP:538-551.

17. Morin, E. M., Morin, W. (2003). "Quality of work life and firm performance: the case of teknika". *Hec montreal, department of management, Canda*.

18. Narangrit, S., Thongsri, S. (2001). "Quality of work life and organizational commitment case study: thaitoyo denso Col Ltd". *King mongkuts institute of technology – north Bangkok*.

19. Shoaf, C. and et al. (2004). "Improving performance and quality of work life". *Huang Wiley Periodicals. Inc*.

20. Sirgy, M. J. Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D.L. (2001). "A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spill over theories". *Social indicators research*, 55.

21. Suzanne Forsyth Associates. (2005). "Quality of work life initiative for staff and administration". ITHACA college.

22. Walton, R.E. (1973). "Quality of working life: what is it"? *Sloan management review*. Vol. 15, No. 1, PP: 11-21.

23. Walton, R.E. (1975). "Criteria for quality of working life in L.E". Davis, A.B. Cherns and associates (Eds).

24. Walton, R.E. (1980). "Quality of working life activities: a research agenda". *Professional psychology: research and practice*. Vol. 11, Issue 3, June 1980, PP: 484-493.

