

رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان

قربان عموزاد^۱

ابوالقاسم بریمانی^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۹

چکیده

هدف از این مطالعه، تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس بوده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مدارس دولتی مقطع متوسطه شهرهای شرق استان مازندران به تعداد ۱۳۰ نفر بودند. نمونه آماری از طریق فرمول کرجسی و مورگان، ۹۷ نفر تعیین و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد شده کیفیت زندگی کاری، هوش سازمانی و تعهد سازمانی استفاده شده است. روایی صوری ابزارها توسط صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۹۵ و ۰/۸۰ به دست آمد. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سهم هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، هوش سازمانی، تعهد سازمانی

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران (نویسنده مسئول) barimani@iauneka.ac.ir

مقدمه

یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان که در این پژوهش به آن توجه شده است. کیفیت زندگی کاری است که یکی از مباحث مهمی است که به شدت کارکنان و سازمان را تحت تأثیر خویش قرار می‌دهد (دولان و همکاران، ۱، ۲۰۰۷). کیفیت زندگی کاری، ساختار چندبعدی پویایی است که در حال حاضر در برگیرنده مفاهیمی از قبیل امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت‌های ارتقا و آموزش، مشارکت در تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد. 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 یک 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 (میرسپاسی، ۱۳۹۶). کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۲). والتون جهت تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری آن را به هشت عامل تقسیم می‌کند که به شرح زیر می‌باشند:

۱) پرداخت منصفانه و کافی: منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار است. پاداش‌های تعلق گرفته به کارکنان در کار بایستی بالاتر از حداقل استاندارد بیش‌تر باشد.

۲) محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. هم‌چنین محیط کار بایستی اثرات آلودگی را که می‌تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای گذارد کاهش دهد.

۳) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی و فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال است.

۴) قانون‌گرایی در سازمان کار: منظور فراهم بودن زمینه آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است؛ لذا بایستی رویه‌های خاصی که ناظر بر تضمین حقوق کارکنان است، در محیط کار وجود داشته باشد.

۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. این مؤلفه اقداماتی را که در جهت افزایش درک کارکنان نسبت به مقاصد و اهداف سازمان و اهمیت مشارکت آنان در تحقق آن اهداف انجام می‌گیرد نیز شامل می‌شود.

۶) فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود مربوط است. این عامل که فعالیت‌های غیرکاری که افراد خارج از محیط کار درگیر آن می‌شوند و مطالعه تأثیر فعالیت‌های کاری بر روی زندگی خصوصی کارکنان را نیز در بر می‌گیرد.

۷) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد فضا و جو کاری را که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این را که آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند تقویت می‌کند. در این راستا هر چیزی که می‌تواند به عدم شناسایی افراد با گروه‌هایی که بدان تعلق دارند منجر شود، بایستی حذف شود. این موضوع شامل حذف ارزش‌ها، حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود.

۸) توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات مناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان معطوف می‌شود. در این راستا مشاغل بایستی به گونه‌ای طراحی شوند که قابلیت برآورده نمودن نیاز سازمان به تولید و نیازهای افراد به خصوص نیاز به کار جالب، پرمعنا و چالشی را داشته باشد (لطفی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷۹-۱۷۷).

یکی دیگر از متغیرهایی که در این پژوهش از آن استفاده شده است، هوش سازمانی است. سخن از هوش سازمانی از سال ۱۹۹۲ به‌طور آشکار و صریح در مقاله‌ای که ماتسودا با عنوان هوش سازمانی، اهمیت آن به‌عنوان یک فرایند و فرآورده در کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در توکیو منتشر کرد مطرح شده است؛ او در سال ۱۹۹۲ رویکردی کلی را در رابطه با هوش سازمانی مطرح نمود و مدلی از هوش سازمانی را ارائه کرد که ترکیبی از انسان و پردازش اطلاعات مبتنی بر ماشین بود (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۴۸). هوش سازمانی به ارزیابی قابلیت‌های سازمانی، درک وابستگی‌های سازمان و محیط و تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی کمک می‌کند. سازمان‌های هوشمند، اطلاعات بیرونی را تسخیر می‌کنند و اطمینان دارند که تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است

(مندلسون و زیگلر، ۲۰۰۷). هوش سازمانی پردازش نظام‌مند اطلاعات از منابع بیرونی به‌منظور بهبود توانایی پیش‌بینی آینده و سازگاری در ارتباط با محیط در حال تغییر تعریف می‌شود که مشتمل بر پنج بعد شایستگی، توجه، انگیزش، حمایت سازمانی و تهیه و تأمین اطلاعات است. این ابعاد به‌عنوان یک مرجع برای بررسی سیستم هوشمند در شرکت‌های موفق در تولید دانش انتخاب و به‌کار برده می‌شوند. هوش سازمانی ظرفیت و توانایی فکری یک سازمان است که در حقیقت از طریق تلفیق توانایی‌های انسانی و فنی (اطلاعاتی و ارتباطاتی)، مسائل واقعی سازمان را حل می‌کند (سیمیک، ۲۰۰۵). به‌عبارت‌دیگر، هوش سازمانی، قابلیت فکری یک سازمان است و می‌تواند به طرق بسیاری مانند پذیرش تکنولوژی جدید، بهبود خط‌مشی و سرمایه‌گذاری بهبود یابد. آلبرشت، هوش سازمانی را نتیجه جمع هوش افراد می‌داند و بر روی قدرت ذهنی کارکنان در سازمان تأکید می‌کند. از منظر آلبرشت، هوش سازمانی مبین قابلیت و توانایی سازمان برای بسیج قدرت ذهنی و فکری خود، فعال کردن توانایی ذهنی سازمان و متمرکز کردن آن قدرت ذهنی و فکری برای دستیابی به مأموریت و هدف نهایی سازمان است (آلبرشت، ۳؛ ۲۰۰۲: ۳). او یک مدل مفهومی از هوش سازمانی، ارائه داده است، که از هفت مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و فشار عملکرد تشکیل شده است. الف) چشم‌انداز استراتژیک: به معنای قابلیت سازمان در ایجاد، توسعه و تبیین اهدافش می‌باشد. ب) سرنوشت مشترک: وقتی همه اعضای یک سازمان در کارها و فعالیت‌های سازمانی درگیر می‌شوند، از هدف و مأموریت سازمان آگاه‌اند. ج) میل به تغییر: در برخی فرهنگ‌ها، تغییر سرآغاز وقوع یک آشوب و هرج‌ومرج است؛ درحالی‌که در برخی دیگر مبین شروع یک زندگی جدید، نشانه یک چالش و کسب تجربه است؛ د) عنصر روحیه نشان دهنده تمایل به فعالیت فراتر از معیارهاست؛ که هر یک از اعضای سازمان، متعهد به سهم شدن در امور سازمان می‌باشند. ر) اتحاد و توافق: افراد و نیز گروه‌ها باید خودشان را برای تحقق هدف و مأموریت سازمان آماده و مجموعه قوانینی برای برقراری ارتباط و تعامل با سایرین و مواجهه با محیط، وضع کنند. ز) کاربرد دانش: هوش سازمانی باید در برگزیده جریان آزاد دانش در سازمان و ایجاد تعادل بین حفاظت از اطلاعات حساس و قابلیت دسترسی به اطلاعات در نقاط کلیدی که نیازمند اطلاعات هستند، باشد. ح) فشار عملکرد: در یک سازمان هوشمند، رهبران می‌توانند یک

1. Mendlnson & Ziegler
2. Simic
3. Albrecht

حس فشار عملکردی ایجاد و از آن حمایت کنند؛ البته، این حس زمانی بیشترین تأثیر را دارد که به‌عنوان مجموعه‌ای از انتظارات متقابل و ضرورتی عملیاتی برای موفقیت مشترک سازمان، توسط همه اعضای سازمان پذیرفته شود (آلبرشت، ۲۰۰۲).

امروزه، تعهد سازمانی عمومیت بیش‌تری یافته و برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. تعهد سازمانی، اغلب با مواردی چون؛ تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف شده است. به بیان دیگر، تعهد سازمانی، یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به کمک مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. از بعضی مناظر، تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین، عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش‌های سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵). تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند؛ و در تعریف دیگر تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی احساس شده توسط فرد با سازمان (بهاری‌فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹).

تعهد عاطفی: این بخش از تعهد سازمانی، به‌عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به‌وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد (مک کنا، ۲۰۰۵: ۱۶).

تعهد هنجاری: به‌عنوان یک وظیفه درک‌شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آن‌هاست (مقیم، ۱۳۹۰: ۲۳).

تعهد مستمر: ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند؛ بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد (مک کنا، ۲۰۰۵: ۱۶). ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزای سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و

تعهد هنجاری متفاوت است. کارکنان با تعهد قوی عاطفی در سازمان می‌مانند برای این که می‌خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند، می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و آن‌هایی که تعهد قوی هنجاری دارند، می‌مانند زیرا احساس می‌کنند باید بمانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل هستند، این نتیجه به دست می‌آید که هر کدام پیامد پیش‌فرض‌های خاصی هستند (عزیزی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۹).

یافته‌های پژوهش افتخاری و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان مدل‌یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه‌گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی‌ریز نشان داد که کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن، کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با رضایت شغلی و ابعاد آن و رضایت شغلی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معناداری دارند. کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. رضایت شغلی نیز پیش‌بینی کننده مثبت تعهد سازمانی است. همچنین یافته‌های پژوهش نقش واسطه‌گری رضایت شغلی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی را مورد تأیید قرار داد. نتایج پژوهش فتح‌اله‌زاده (۱۳۹۶) با عنوان بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی از لحاظ اطلاعات جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سمت و سابقه خدمت) در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد. زارعی و همکاران (۱۳۹۵) با پژوهشی با عنوان همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان سرپل ذهاب نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. قانون‌گرایی، فرصت‌های رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به ترتیب قوی‌ترین رابطه همبستگی را با تعهد سازمانی دارند. نتایج پژوهش عزیزی‌نژاد (۱۳۹۵) با عنوان الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثری مثبت، مستقیم و معنادار دارد. کیفیت زندگی کاری بر جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان اثر مستقیم و معنادار دارد. جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار را نشان می‌دهد و نیز کیفیت زندگی کاری به‌واسطه جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار دارد. نتایج پژوهش مرتضوی و نکوئی‌مقدم (۱۳۹۵) با عنوان

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. قاسمی و شاکری (۱۳۹۴) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی نشان دادند که بیش‌ترین رابطه را بعد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و کم‌ترین رابطه را بعد قانون‌گرایی در کار با تعهد سازمانی داشت. نظری و صافدل (۱۳۹۴) با پژوهشی با عنوان ارائه مدل اثر ارتباطات بین‌فردی کارکنان بر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های ورزشی نشان دادند که بین ارتباط بین‌فردی سازمانی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش لطفی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه بیانگر آن است که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین متغیر کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه را پیش‌بینی می‌نماید. در پژوهش رضایی‌منش و عباس‌پور (۱۳۹۴) با عنوان فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه‌ای در حد متوسط دارد. همچنین از میان ابعاد کیفیت زندگی کاری: یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تأمین فرصت رشد و فضای کلی زندگی دارای بیش‌ترین اندازه اثر در ارتباط با متغیر تعهد سازمانی هستند و بیش‌ترین تأثیرگذاری را دارند. نتایج پژوهش ناظم و خوشکام (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. دهقانی و فضل‌الهی قمشی (۱۳۹۴) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران نشان دادند که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، اما این رابطه در بعدهای معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی با تعهد سازمانی معنادار نبوده است. نتایج پژوهش هادی‌زاده طلاساز و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماما‌های شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماما در دو گروه مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌ها همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رجبانی و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان دادند که بین

نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. حاتم سیاهکل محله و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت نشان دادند که در میان عوامل جمعیت‌شناختی تنها متغیر سابقه شغلی رابطه منفی معنی‌داری با کیفیت زندگی کاری دارد و کلیه ابعاد رضایت شغلی، تعهد سازمانی (به‌جز تعهد مستمر) و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با کیفیت زندگی کاری را نشان دادند؛ و متغیرهای عدالت توزیعی، رضایت پرداخت، تعهد عاطفی، رضایت ارتقاء، عدالت‌خواهی، تعهد تکلیفی، به‌طور معنی‌داری توانستند سطوح کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی نموده و در مجموع ۶۰٪ از واریانس مشترک را تبیین نمایند. اکبری بورنگ و همکاران (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان اداری بیمارستان‌های استان خراسان جنوبی نشان دادند که کارکنان اداری از تعهد سازمانی در سطح متوسطی برخوردار می‌باشند؛ و بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش هیجانی با مؤلفه تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد. ملکی و همکاران (۱۳۹۲) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر مشهد نشان دادند که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، اعتقاد به سرنوشت مشترک، عملکرد کارکنان در خصوص میل به تغییر، روحیه کارکنان، شاخص اتحاد و توافق، کاربرد دانش و برخورد مدیران) در رابطه با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های شیخ بردسیری و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تمامی عوامل کیفیت زندگی کاری به جزء حقوق و مزایای مادی با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. پژوهش مهداد و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن است. پژوهش غضنفری و هاشمی (۱۳۹۰) با عنوان رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش سازمانی و

تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. هم‌چنین رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد مختلف هوش سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، روحیه، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با یکدیگر وجود دارد.

ونکاتا (۲۰۱۷) با مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نشان داد که بین رشد حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد؛ و بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. هم‌چنین بین تعادل زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. مطالعه بلور و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان تعهد کارکنان و کیفیت زندگی کاری - نقد ادبیات نشان داد که تعهد کارکنان دارای سه جزء می‌باشد: تعهد مؤثر، هنجاری و مستمر و هم‌چنین کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل رضایت شغلی، پرداخت مناسب، محیط کاری، فرهنگ سازمانی و غیره که این عوامل بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. ژته و مانی (۲۰۱۶) با پژوهشی با عنوان کیفیت زندگی کاری: نقد ادبیات نشان دادند که کیفیت زندگی کاری شامل امنیت شغلی، شرایط کار خوب، جبران مناسب و منصفانه و فرصت شغلی برابر با هم است؛ و هدف آن افزایش اثربخشی سازمان‌ها و بهبود کیفیت زندگی در محل کار برای کارکنان است. کیفیت زندگی کاری مناسب موجب نتایج عملکرد بهتر در سازمان، نوآوری و کارایی می‌شود؛ و هم‌چنین کیفیت زندگی کاری تأییدیه‌ای است بین کارکنان و سازمان. مطالعه اوماگو و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی در ایالت ریورز نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. هم‌چنین کیفیت زندگی کاری تقویت‌کننده مثبتی برای تعهد سازمانی است. مطالعه شفیق و رانا (۲۰۱۶) با عنوان رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی معلمان در پاکستان نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ و نیز بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین هوش هیجانی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان است. یافته‌های آوایس و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان رابطه بین هوش معنوی و

1. Venkata
2. Beloor & et al
3. Geetha & Mani
4. Omugo & et al
5. Shafiq & Rana
6. Awais & et al

تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی نشان داد که بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد؛ و نیز بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی هم رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، رابطه مستقیم بین تعهد سازمانی و هوش معنوی وجود ندارد. رابطه تنگاتنگی بین تعهد سازمانی و هوش معنوی وجود دارد که بر اثر نقش واسطه‌ای رضایت شغلی می‌باشد. یافته‌های پژوهش المرشاد (۲۰۱۵) با عنوان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در عربستان سعودی: نقش درگیری شغلی و حس کارآیی نشان داد که تفاوت‌های قابل‌توجهی در ادراک کارکنان در مورد کیفیت زندگی کاری در بخش‌های عمومی و خصوصی وجود دارد. کارکنان بخش عمومی تعهد بیشتری نسبت به سازمان‌های خود نشان می‌دهند؛ و مشارکت شغلی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی در بخش خصوصی است. همچنین تعهد سازمانی کارکنان زن جوان بیشتر از تعهد در میان هم‌تایان مرد نسبت به سازمان است. از سوی دیگر، کارکنان مرد سالمند تعهد سازمانی بیشتری نسبت به زنان سالمند دارند. نتایج پژوهش فریاد و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های یوسلیزا و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان مطالعه کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با قصد بازاریابی نشان داد که ابعاد کیفیت زندگی کاری مانند فرصت برای رشد مداوم، امنیت شغلی، جبران عادلانه و منصفانه، روابط اجتماعی در زندگی حرفه‌ای و انسجام گروهی در سازمان با تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه مثبت دارد. علاوه بر این، تمام ابعاد تعهد سازمانی با قصد بازاریابی رابطه منفی دارد. همچنین یافته‌های کلی نشان می‌دهد اهمیت نسبی ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری برای به دست آوردن نتایج بهتر کارکنان از لحاظ تعهد سازمانی و حفظ آنان است. مطالعه افسر (۲۰۱۴) با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی: مطالعه تطبیقی دانشگاه‌های دولتی و پایه در ترکیه نشان داد که کیفیت زندگی کاری، بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دانشگاهیان دولتی و پایه تأثیر مثبت دارد، درحالی‌که بر تعهد مستمر تأثیر منفی دارد، همچنین بررسی تأثیر تمام متغیرهای کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی برای هر دو نوع دانشگاه نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری به ترتیب بر

1. Almarshad
2. Fariad & et al
3. Yusliza & et al
4. Afsar

تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر کارکنان دانشگاه‌های دولتی و بر تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان دانشگاه‌های پایه بیش‌ترین تأثیر را دارد. خان و همکاران ۱ (۲۰۱۴) با مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کتابداران دانشگاه پاکستان نشان دادند که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کتابداران رابطه وجود دارد؛ و سه بعد هوش هیجانی، یعنی خودآگاهی، خودتنظیمی و جهت‌گیری خدمات به‌طور قابل‌توجهی تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. با این حال، کار تیمی و همکاری، علیرغم این که با تعهد سازمانی رابطه دارند، پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی نبودند. نتایج پژوهش شیخی فینی و همکاران (۲۰۱۳) با عنوان بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان نشان داد که بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین متغیرهای هوش سازمانی و هوش اخلاقی، تعهد سازمانی را به‌طور قابل‌توجهی پیش‌بینی می‌کنند. چینومونا و همکاران ۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده قوی برای رضایت شغلی است. یافته‌های المالکی و همکاران ۳ (۲۰۱۲) با عنوان کیفیت زندگی کاری در بین پرستاران مراقبت‌های اولیه بهداشتی نشان داد که تمامی پرستارانی که از کیفیت زندگی کاری خود راضی هستند؛ نسبت به کار و سازمان خود احساس تعلق و تعهد دارند. نور و عبدالله ۴ (۲۰۱۲) با پژوهشی با عنوان کیفیت زندگی کاری در میان کارگران کارخانه‌ای در مالزی نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی، درگیری شغلی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی در کارگران است. نتایج پژوهش کانتن و سعدالله ۵ (۲۰۱۲) با عنوان یک تحقیق تجربی در مورد رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مشارکت در کار نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و مشارکت در کار رابطه معناداری وجود دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری بر تعامل کاری تأثیر می‌گذارد؛ و سطح اشتغال کارکنان یقه آبی، از کارکنان یقه سفید متفاوت است؛ و میزان درک کیفیت زندگی کاری

-
1. Khan & et al
 2. Chinomona & et al
 3. Almalki & et al
 4. Noor & Abdullah
 5. Kanten & Sadullah

از نظر کارکنان یقه سفید و یقه آبی متفاوت است. نوردین (۲۰۱۲) با پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و رفتار رهبری با تعهد سازمانی نشان داد که بین هوش هیجانی و رفتار رهبری با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به مطالعات داخلی و خارجی انجام شده، این نکته دریافت شد که در مورد رابطه بین کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس پژوهشی انجام نشده است؛ و مطالعه حاضر با مطالعات دیگر در این زمینه متفاوت است و این پژوهش در راستای پژوهش‌های قبلی قرار دارد و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در ارتباط با موضوع پژوهش کمک می‌کند؛ بنابراین در این راستا، هدف مطالعه حاضر تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس و ارائه پیشنهادها و رهنمودهای لازم به مسئولان آموزش و پرورش بر اساس نتایج پژوهش است؛ لذا فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد:

بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

سهم هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

روش‌شناسی

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی است که در آن روابط بین متغیرها با استفاده از ضرایب همبستگی، توصیف و تبیین می‌شوند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مدارس دولتی مقطع متوسطه شهرهای شرق استان مازندران به تعداد ۱۳۰ نفر در سال ۹۶ بوده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کرجسی و مورگان استفاده گردید، که بر اساس آن تعداد ۹۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شده است. در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد شده کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵)، هوش سازمانی کارل آلبرخت (۲۰۰۳) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) متناسب با مبانی نظری موضوع پژوهش استفاده شده است. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه استاندارد شده ۲۰ سؤالی والتون که بر اساس شش مؤلفه شامل (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و

بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و فضای کلی زندگی) تدوین شده است، استفاده شد؛ که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ می‌باشد. برای سنجش هوش سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده ۴۹ سؤالی کارل آلبرخت که بر اساس هفت خرده‌مقیاس شامل بعد (چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد) تدوین شده است، استفاده شد؛ که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ می‌باشد. همچنین برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده ۲۴ سؤالی آلن و مایر که بر اساس سه خرده‌مقیاس شامل بعد (عاطفی، مستمر و هنجاری) تدوین شده است، استفاده شد؛ که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌های آن به ترتیب از ۱ تا ۵ است. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها از طریق بررسی صاحب‌نظران و متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها با اجرای آزمایشی آن بر روی گروه ۳۰ نفری از کارکنان مدارس که مربوط به جامعه آماری مورد مطالعه بودند، انجام گرفت و مقدار آن‌ها با استفاده از فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از پرسش‌نامه‌ها به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۹۵ و ۰/۸۰ محاسبه گردید که ضریب قابل قبولی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری در سطح توصیفی شامل میانگین و درصد و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی‌داری)
کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی	۰/۴۳۸	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) کم‌تر از ۰/۰۵ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از بررسی مقدار

ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/438$) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه دوم: بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	Sig (سطح معنی‌داری)
هوش سازمانی و تعهد سازمانی	۰/۸۵۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{Sig} = 0/000$) کم‌تر از $0/05$ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌گردد. همچنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ($r=0/850$) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش هوش سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه سوم: سهم هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون

R (همبستگی بین متغیرها)	R ² (ضریب تعیین)
۰/۶۱۳	۰/۳۷۶

همان‌طوری که ملاحظه می‌گردد، میزان همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش برابر با $(r=0/613)$ است که همبستگی قوی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین ($R^2=0/376$)، این مقدار نشان می‌دهد که $37/6$ درصد از تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط متغیر پیش‌بین (کیفیت زندگی کاری) پیش‌بینی می‌شود؛ و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه‌ها است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است.

جدول ۴. آنالیز واریانس

F	درجه آزادی	Sig (سطح معنی‌داری)
۹/۰۵	(۶ و ۹۰)	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون ($\text{Sig}=0/000$) کم‌تر از $0/05$ است. لذا این نتیجه حاصل می‌گردد که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ و سهم هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب غیراستاندارد شده		ضرایب استاندارد		T	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta			
مقدار ثابت	۲/۰۸۰	۰/۱۹۴	-		۱۰/۷۰۳	۰/۰۰۰
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۱۴۴	۰/۰۴۲	۰/۳۸۴		۳/۴۱۱	۰/۰۰۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۱۰۸	۰/۰۵۴	۰/۲۱۷		۱/۹۸۶	۰/۰۵
تأمین فرصت رشد و امنیت	۰/۱۳۹	۰/۰۵۳	۰/۳۰۳		۲/۵۹۷	۰/۰۱۱
قانون‌گرایی در سازمان	۰/۰۷۶	۰/۰۴۷	۰/۱۵۰		۱/۶۳۶	۰/۱۰۵
وابستگی اجتماعی	۰/۰۵۱	۰/۰۶۱	۰/۱۱۸		۰/۸۳۹	۰/۴۰۴
فضای کلی زندگی	۰/۱۱۲	۰/۰۶۴	۰/۲۳۱		۱/۷۵۴	۰/۰۸۳

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های (قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی) از مقدار $0/05$ بیش‌تر است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که این مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به‌صورت معنی‌دار نمی‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کنند؛ و از مدل رگرسیون حذف می‌گردند؛ و همچنین مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی و تأمین فرصت رشد و امنیت) از مقدار $0/05$ کم‌تر است. لذا این سه مؤلفه از کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیون باقی می‌مانند و در واقع قادر می‌باشند تا سهمی از تعهد سازمانی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از بیش‌ترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از:

(۱) پرداخت منصفانه و کافی (۲) تأمین فرصت رشد و امنیت (۳) محیط کاری ایمن و بهداشتی.

فرصیه چهارم: سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۶. خلاصه مدل رگرسیون

R (همبستگی بین متغیرها)	R2 (ضریب تعیین)
۰/۹۱۲	۰/۸۳۳

همان طوری که ملاحظه می‌گردد، میزان همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش برابر با (r=۰/۹۱۲) است که همبستگی بسیار قوی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین (R2=۰/۸۳۳)، این مقدار نشان می‌دهد که ۸۳/۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی) توسط متغیر پیش‌بین (هوش سازمانی) پیش‌بینی می‌شود؛ و مابقی مربوط به دیگر مؤلفه‌ها می‌باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است.

جدول ۷. آنالیز واریانس

F	درجه آزادی	Sig (سطح معنی‌داری)
۶۳/۲۶	(۷ و ۸۹)	۰/۰۰۰

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون (Sig=۰/۰۰۰) کم‌تر از ۰/۰۵ است. لذا این نتیجه حاصل می‌گردد که معادلات رگرسیون در سطح ۹۵ درصد معنی‌دار بوده و استفاده از معادلات رگرسیون مجاز است؛ و سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان متفاوت است.

جدول ۸. ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب غیراستاندارد شده		ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	Beta	T
مقدار ثابت	۰/۹۳۵	۰/۱۳۴	-	۶/۹۵۷
چشم‌انداز استراتژیک	۰/۱۵۸	۰/۰۳۵	۰/۲۹۰	۴/۵۰۴
سرنوشت مشترک	۰/۱۵۱	۰/۰۳۷	۰/۲۸۴	۴/۱۲۹
توافق و اتحاد	۰/۱۱۹	۰/۰۲۹	۰/۲۳۷	۴/۱۵۶
روحیه	۰/۰۹۶	۰/۰۳۲	۰/۱۷۴	۲/۹۸۸
میل به تغییر	۰/۱۹۹	۰/۰۴۲	۰/۱۶۷	۲/۳۳۴
کاربرد دانش	۰/۰۷۷	۰/۰۴۳	۰/۱۳۹	۱/۷۸۸
فشار عملکرد	۰/۰۳۰	۰/۰۴۳	۰/۰۵۳	۰/۷۰۱

مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های (کاربرد دانش و فشار عملکرد) از مقدار $0/05$ بیش‌تر است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که این مؤلفه‌های هوش سازمانی به‌صورت معنی‌دار نمی‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کنند؛ و از مدل رگرسیون حذف می‌گردند؛ و همچنین مقدار سطح معناداری مؤلفه‌های (چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، توافق و اتحاد، روحیه و میل به تغییر) از مقدار $0/05$ کم‌تر است. لذا این پنج مؤلفه از هوش سازمانی در مدل رگرسیون باقی می‌مانند و در واقع قادر می‌باشند تا سهمی از تعهد سازمانی کارکنان را تبیین نمایند. در نتیجه سهم هر یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان از بیش‌ترین تا کم‌ترین سهم به ترتیب عبارت است از: ۱) چشم‌انداز راهبردی (۲) سرنوشت مشترک (۳) توافق و اتحاد (۴) روحیه (۵) میل به تغییر.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هر چه کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی کارکنان در مدارس بیش‌تر باشد، تعهد سازمانی آنان در مدارس بیش‌تر می‌شود؛ و همچنین، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای تعهد سازمانی کارکنان در مدارس می‌باشند. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از همسانی نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان دارد. نتایج بررسی‌های افتخاری و همکاران (۱۳۹۶) که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای تعهد سازمانی است. فتح‌اله زاده (۱۳۹۶) که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زارعی و همکاران (۱۳۹۵) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. عزیزی‌نژاد (۱۳۹۵) که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثری مثبت، مستقیم و معنادار دارد. مرتضوی و نکوئی مقدم (۱۳۹۵) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. قاسمی و شاکری (۱۳۹۴) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. نظری و صافدل (۱۳۹۴) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. لطفی و همکاران (۱۳۹۴) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید. رضایی‌منش و عباس‌پور (۱۳۹۴) که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه دارد. همچنین

ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی اثر دارند. ناظم و خوشکام (۱۳۹۴) که بین هوش سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هادی‌زاده طلاساز و همکاران (۱۳۹۳) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رجبانی و همکاران (۱۳۹۳) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. حاتم سیاهکل محله و همکاران (۱۳۹۳) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ملکی و همکاران (۱۳۹۲) که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شیخ بردسیری و همکاران (۱۳۹۲) که بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. مهداد و همکاران (۱۳۹۰) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند. غضنفری و هاشمی (۱۳۹۰) که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد.

ونکاتا (۲۰۱۷) که بین تعادل زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. اوماگو و همکاران (۲۰۱۶) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری تقویت‌کننده مثبتی برای تعهد سازمانی است. فریاد و همکاران (۲۰۱۵) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. یوسلیزا و همکاران (۲۰۱۵) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. افسر (۲۰۱۴) که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. شیخی فینی و همکاران (۲۰۱۳) که بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین متغیر هوش سازمانی، تعهد سازمانی را به‌طور قابل‌توجهی پیش‌بینی می‌کند. چینومونا و همکاران (۲۰۱۳) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. المالکی و همکاران (۲۰۱۲) که تمامی پرستارانی که از کیفیت زندگی کاری خود راضی هستند؛ نسبت به کار و سازمان خود احساس تعلق و تعهد دارند. نور و عبدالله (۲۰۱۲) که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. کانتن و سعدالله (۲۰۱۲) که کیفیت زندگی کاری بر تعامل کاری تأثیر می‌گذارد. نوردین (۲۰۱۲) که بین هوش و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

سازمان‌های امروزی در محیط رقابتی و تغییرات فنی شدیدی قرار دارند که به‌نوبه خود بر فرصت‌های شغلی تأثیر می‌گذارد، لذا موفقیت هر سازمان تا حدود زیادی بستگی به چگونگی کیفیت

منابع انسانی آن دارد. کارکنان منبع و قدرت اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. متأسفانه سازمان‌ها اغلب به فناوری و سیستم اهمیت می‌دهند تا کارکنان. واقعیت این است که این کارکنان هستند که فناوری و سیستم را در سازمان اداره می‌کنند که در اغلب موارد به‌خوبی دیده نمی‌شوند. با توجه به عدم آگاهی از کیفیت زندگی کاری در میان کارفرمایان، مدیران و کارکنان، اهمیت کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها به‌خوبی مورد توجه قرار نمی‌گیرد. لذا عدم وجود کیفیت زندگی کاری منجر به نارضایتی در شغل، افزایش غیبت، فقدان انگیزه و روحیه، عدم تعهد سازمانی، افزایش نرخ حادثه، عدم مسئولیت شغلی، چالش‌های کاری و در نهایت عدم بهره‌وری می‌شود؛ که همگی از دلایل اصلی عدم عملکرد مناسب و مطلوب در سازمان‌ها است.

کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل سیستم پاداش، آموزش و توانمندسازی، توسعه فرصت‌های شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری، شرایط کاری سالم، توجه به بهداشت محیط کار، امنیت شغلی، فرهنگ سازمانی، پرداخت منصفانه، درآمد کافی، مشارکت در سود، عدالت سازمانی، استقلال کارکنان، تعهد کارکنان، تعامل اجتماعی، عزت‌نفس، بیان خود، دموکراسی در کار، رضایت شغلی، مشارکت کارکنان، روابط با سرپرستان و همکاران، غنی‌سازی شغلی، انگیزش شغلی، سلامت روانی، ایمنی و رفاه، توسعه شایستگی و تعادل بین کار و زندگی غیر شغلی است؛ که این عوامل برای مدیریت صحیح در سازمان‌ها ضروری است و بر حفظ کارکنان کارآمد و عملکرد آنان، بهره‌وری، غیبت، کاهش استرس، نرخ نگهداری و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین سازمان‌ها جهت زنده ماندن در محیط رقابتی، بایستی برای جذب و حفظ کارکنان ماهر و بااستعداد و تحقق نیازهای آنان به‌منظور دستیابی به عملکرد سازمانی مطلوب، باید سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری را برای کارکنان فراهم نمایند.

از سوی دیگر تعهد سازمانی به‌عنوان یک نوع وابستگی عاطفی و روانی کارکنان به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که به سازمان بسیار متعهد است، هویت خود را بر اساس سازمان تعیین کرده و به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند و از ادامه عضویت در آن سازمان لذت می‌برد؛ و در فعالیت‌های سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندهای سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، ارائه خدمات با کیفیت‌تر و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به‌طوری‌که وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری در سازمان و کاهش ترک خدمت می‌شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش

بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می‌انجامد. وقتی که کارکنان نسب به سازمان خود وظیفه‌شناس، وفادار و متعهد باشند. با تلاش و کوشش بیش‌تری فعالیت می‌کنند، در نتیجه این امر باعث می‌گردد تا کارآیی و اثربخشی آنان و در نهایت بهره‌وری سازمان به حداکثر برسد؛ بنابراین انتظار می‌رود، مدیران مدارس نسبت به پایداری و تقویت حس وفاداری، وظیفه‌شناسی و تعهد در کارکنان تلاش و کوشش کنند تا آنان را به فعالیت بیش‌تری وادارند. هم‌چنین افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش‌آفرینی می‌کنند. بنابراین توصیه می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و اهمیت هوش سازمانی در مدارس را، به‌طور جدی مورد توجه قرار دهند و جهت افزایش این متغیرها در مدارس، برنامه‌ریزی‌های لازم و مناسبی را در قالب برگزاری کارگاه‌های منظم آموزشی تدارک ببینند. در مجموع از نتایج این پژوهش می‌توان استدلال کرد که مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد فضایی مناسب، زمینه را برای استقرار، تقویت و گسترش هوش سازمانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان فراهم نموده و از طریق استراتژی‌ها، چشم‌انداز، تدوین و توسعه برنامه‌های درازمدت بتوانند این متغیرها را در مدارس بهبود بخشیده و شرایط لازم را جهت پیشگیری از رفتارهایی که منجر به عدم تعهد سازمانی کارکنان در مدارس می‌شود را فراهم نمایند؛ بنابراین می‌توان اظهار داشت که سازمان آموزش و پرورش به‌طور خاص و سایر سازمان‌ها به‌طور عام بایستی حمایت، تقویت و بهبود کیفیت زندگی کاری و هوش سازمانی را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خویش قرار داده تا بتوانند از این طریق تعهد سازمانی کارکنان و در نهایت بهره‌وری آنان را بهبود بخشند.

کتابنامه

- افتخاری، حجت؛ بخشایش، علیرضا و رحیمی، مهدی. (۱۳۹۶). مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی با واسطه‌گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نیریز، نوآوری‌های آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۴۶-۲۹.
- اکبری بورنگ، محمد؛ خدادادی، مریم و اکبری، مجید. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان اداری بیمارستان‌های استان خراسان جنوبی، فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۱۲۵-۱۱۷.
- بهارى فر، علی و جواهری کامل، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۹۵-۱۱۸.
- تقی زاده، جهان؛ رسولی، رضا و بابایی، شاهرخ. (۱۳۹۴). تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هفتم، شماره ۲، صص ۷۷-۵۳.
- جعفری، پریوش و فقیهی، علیرضا. (۱۳۸۸). میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دوره ۲۳، شماره ۲۳، صص ۶۶-۴۵.
- حاتم سیاهکل محله، علیرضا؛ رضایی، سجاده؛ کوچکی نژاد، لیلا و یوسف زاده، شاهرخ. (۱۳۹۳). بررسی نقش عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت از شغل بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان دولتی پورسینای شهر رشت. فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۴۴-۱۳۳.
- دهقانی، مهری و فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران. مطالعات اسلام و روان‌شناسی، دوره ۹، شماره ۱۷، صص ۱۳۲-۱۰۵.
- رجبانی، ندا؛ قلی‌پور، آرین و غفاری، محمد. (۱۳۹۳). ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۴۱-۲۵.
- رضائی‌منش، بهروز و عباس‌پور، جعفر. (۱۳۹۴). فرا تحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۴، شماره ۷۸، صص ۸۸-۶۵.

زارعی، احسان؛ احمدی، فریبا؛ دانش کهن، عباس و رمضانخانی، علی. (۱۳۹۵). همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان سرپل ذهاب. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۵، شماره ۲، صص ۶۹-۶۱.

سهمی، سوسن؛ امیری، نگار و حسین زئی، عنایت‌اله. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان شاغل در واحدهای مختلف بیمارستان توحید جم. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۵۴-۳۹.

شیخ بردسیری، حجت؛ امینی زاده، محسن؛ والی، لیلیا؛ اسماعیلی، مهدی علی؛ امینی زاده، قاسم و امینی زاده، عباس. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان مراکز فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۶-۳۸.

عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۵). الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۳، صص ۹۴-۷۵.

غضنفری، فیروزه و هاشمی، شیمیا. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان. فصلنامه علمی پژوهشی افلاک، سال هفتم، شماره ۲۵ و ۲۴، صص ۳۹-۳۲.

فتح اله زاده، فرحناز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۷۰-۶۳.

قاسمی، رضا و شاکری، رؤیا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان کردستان)، اولین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.

لطفی، مهوش؛ نوروززاده، رضا و ابراهیمی، آناهیتا. (۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه. فصلنامه مطالعات ادبیات تطبیقی، ۹(۳۴)، صص ۱۹۷-۱۶۹.

مرتضوی، سیدعلی و نکویمقدم، محمود. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.

مقیم، سید محمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.
ملکی، مریم؛ پسندیده، فاطمه و امیرزاده، شادیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر مشهد. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۹(۱)، صص ۱۳۲-۱۱۸.

مهداد، علی؛ مهدی‌راد، ندا و گلپور، محسن. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، یافته‌های نو در روان‌شناسی (روانشناسی اجتماعی)، ۶(۲۰): ۵۳-۴۱.
میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: میر.
ناظم، فتاح و خوشکام، مانیا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر تهران. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، تحقیقات اسلامی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.

نظری، رسول و صافدل، حسن. (۱۳۹۴). ارائه مدل اثر ارتباطات بین‌فردی کارکنان بر کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های ورزشی، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۳(۱۱): ۳۲-۲۱.

هادی‌زاده طلاساز، زهرا؛ نورانی سعدالدین، شهلا و شاکری، محمدتقی. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ماماها‌های شاغل در مراکز بهداشتی درمانی و زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد. مجله زنان مامائی و نازائی ایران، ۱۷(۱۲۹): ۹-۱.

Afsar, S.T. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey, International Journal of Social Sciences Vol. III (4), 124-152.

Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and knowledge management the executive perspective; Retrieved, 2006, from. <http://www.KarlAlbrecht2002.com>.

Almarshad, S.O. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: The role of job involvement and Sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), 141-158.

Almalki, M.J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross- sectional study. *Human Resources for Health*.10:30.

Awais, M., Shaukat Malik, M., & Amina, O. (2015). A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment, *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 203-210.

Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T.S., & Swamy, D.R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review, *the International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175-188.

Chinomona, R., Dhurup, R., & Chinomona, E. (2013). The influence of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the Small and Medium Enterprise Sector. *South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS)*, 16(4), 77-88.

Dolan, S.L., Garcia, S., Cabezas, C., & Tzafrir, S.S. (2007). Predictors of “quality of work” and “poor health” among primary health- care personnel in Catalonia, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21(2), 203-218.

Fariad, H., Izadi, Z., Arif Ismail, I., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.

Geetha, R. & Mani, R. S. (2016). Quality of Work Life: A Literature Review, *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562*, 11(16), 8928-8931.

Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360 – 366.

Khan, A., Masrek, N.M., & Nadzar, F.M. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment of Pakistani University Librarians, *Pakistan Journal of Information Management and Libraries*, 155, 10- 21.

McKenna, S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12(2), 16-37.

Mendnlson, H., & Ziegler, J. (2007), *Organizational IQ: Idea for the 21st Century SmartSurvival Guide for Managers*, Standford, GSB, News Release.

Nordin, N. (2012). Assessing Emotional Intelligence, Leadership Behaviour and Organizational Commitment in a Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56, 643-651.

Noor, S.M., & Abdullah, M.A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 35, 739 – 745.

Shafiq, M., & Rana, R.A. (2016). Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 1-14.

Simic, I. (2005). Organizational learning as a component of organizational intelligence, information and marketing aspects of the economically, university of national and world Economy, sofia, Bulgaria, Retrieved from: [http:// unwe. Acad, bg/repec/sources/5c](http://unwe.acad.bg/repec/sources/5c) 2005. Pdf.

Sheikhi Fini, A.A., Eghbal, Z., & Abedini, M. (2013). Review the Relationship between Organizational Intelligence and Moral Intelligence with Organizational Commitment of High School Managers. *Journal of Life Science and Biomedicine*, 3(6), 404-408.

Omugo, O.H., Onuoha, B.C., & Akhigbe, J.O. (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(3), 35- 44.

Venkata, R.V. (2017). Relationship between Quality of Work Life and Organization Commitment, *International Journal of Commerce. Business and Management*, 6(2), 227-236.

Yusliza, M. Y., Nadia, N.R., &, Chuah, H. M. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357-364

