

تأثیر عدالت و تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع))

مهدی صمیمی^۱، سیدحسین حسینی^۲

چکیده

امروزه در اکثر پژوهش‌های مدیریت، منابع انسانی و توسعه سازمان کیفیت زندگی کاری به طور فزاینده‌ای به عنوان شاخص مترقی مربوط به سنجش عملکرد و پایداری سازمان‌ها شناخته شده است؛ بنابراین هدف محوری پژوهش حاضر بررسی نحوه تأثیر عدالت و تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در دانشگاه افسری امام علی (ع) است. داده‌های مورد نیاز بر اساس مدل تحقیق از طریق پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان این دانشگاه، جمع‌آوری و برای بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون فرضیات، از رگرسیون چند متغیره و مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی تأثیر مثبت داشته است.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۲/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۷/۴/۲۲

نویسنده مسئول مقاله: مهدی صمیمی

E-mail: samimi_1385@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، به نظر محققین ایجاد شرایطی با کیفیت زندگی کاری بالا برای کارکنان امری ضروری در جهت دستیابی به عملکرد بالا و رشد در سودآوری است (داوودی، ۲۰۱۴)؛ زیرا در شرایط رقابت فزاینده جهانی، مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه‌شناس هستند (باتانگر، ۲۰۰۵). از این رو سرمایه‌گذاری بر افراد به عنوان مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌گیرد، به این معنا که برآورده ساختن نیاز کارکنان به کارایی بلندمدت در سازمان منتهی خواهد شد (ریچارد، ۲۰۰۷). در حقیقت کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع است که رضایت و یادگیری کارکنان را در محیط کار افزایش و همچنین آن‌ها را در رابطه با تغییرات کمک می‌کند. (داوودی، ۲۰۱۴). همچنین امروزه در بسیاری از پژوهش‌های مدیریت، منابع انسانی و توسعه سازمان کیفیت زندگی کاری به طور فزاینده‌ای به عنوان شاخص مترقی مربوط به سنجش عملکرد و پایداری سازمان‌ها شناخته شده است (زارع و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین می‌توان بیان داشت بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن مانند عدالت و تعهد سازمانی برای سازمان‌های امروزی امری حیاتی است. مطالعه عدالت در محیط‌های کاری در سال‌های اخیر رشد چشم‌گیری داشته است (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و توجه بسیاری از محققان منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی سازمانی / صنعتی را به خود جلب کرده است (بیش و همکاران، ۲۰۰۴). عدالت سازمانی به این دیدگاه کارکنان مربوط می‌شود که آیا سازمان با آن‌ها با عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (آبو ایلانین، ۲۰۱۰). تعهد سازمانی نیز از دیگر مقولات مورد توجه مدیران، متخصصان و محققان علم مدیریت است که همانا درجه‌نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان است (استر ویلمان، ۱۹۸۳). می‌یر و آلن (۱۹۹۷) معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه خدمت در یک سازمان است. این دانشمندان تعهد را به سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری (تکلیفی) تقسیم‌بندی کرده‌اند. از این‌رو این پژوهش بررسی این فرضیات می‌پردازد:

فرضیه ۱: عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) تأثیر مثبتی دارد.

فرضیه ۲: تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) اثر

مثبتی دارد.

از همین رو ابتدا ادبیات موجود در این زمینه را بررسی خواهد کرد و سپس به توضیح روش تحقیق و نتایج تحقیق خواهد پرداخت.

ادبیات و پیشینه پژوهش

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان است تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدرا، ۲۰۰۶) و شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (دوکل، ۲۰۰۳). از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را مورد توجه قرار می‌دهد (ریچارد، ۲۰۰۷). در حقیقت کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌هایی برای مشارکت فعال در کار گروهی و حل مسئله است که می‌تواند هم برای کارکنان و هم برای کارفرمایان مفید باشد (درگاهی و نسل سراجی، ۲۰۰۷). نیو استرام و دیویس (۲۰۰۲) معتقدند کیفیت زندگی کاری از دیدگاه کاری و منظر کارکنان یعنی مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط شغلی. به نظر الیاس و ساها (۲۰۰۵) کیفیت زندگی کاری انعکاسی از روابط بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه‌ای از میزان سازگاری فرد با شغلش است. اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثربخش بهبود شرایط کاری (به طور عمده از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمانی بیشتر (به طور عمده از دیدگاه کارفرمایان) است (لائو، ۲۰۰۰). با توجه به افزایش توجه به کیفیت زندگی کاری در محیط‌های کاری، مدل‌های متنوعی از آن مطرح شده است؛ اما مدل ارائه‌شده از والتون از همه کاربرد بیشتری دارد (تیموسی و همکاران، ۲۰۰۸). والتون^۱ (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را شامل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی زندگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت انسانی، دانسته است؛ در ادامه این مؤلفه‌ها به اختصار توضیح داده می‌شود:

پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار است. محیط کاری ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق به سازمان را، تقویت کند. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال است. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. فضای کلی زندگی: برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی. قانون‌گرایی در سازمان کار: فراهم بودن زمینه آزادی بیان و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است (والتون، ۱۹۷۳).

عدالت سازمانی

ارسطو عدالت را به دو دسته عام و خاص تقسیم کرده است. عدالت عام همه فضیلت‌ها را در بر می‌گیرد و عدالت خاص یعنی اینکه حق هرکسی را به شایستگی بدهند (کاتوزیان، ۲۰۰۸). همچنین عدالت سازمانی را می‌توان بدین صورت تعریف نمود: مطالعه برابری در کار (بیرن و کروپانزو، ۲۰۰۱). در ابتدا صاحب‌نظرانی مانند آدام و هومانز^۱ تئوری عدالت اجتماعی را مطرح کردند. آن‌ها بیان کردند که مبادلات اجتماعی که افراد دریافت می‌کنند باید عادلانه باشد. پس از آن محققان برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی به شخص و تخصیص بودجه به یک بخش را مورد توجه قرار دادند. عدالت توزیعی نتیجه تئوری برابری، بود که شامل تخصیص یا توزیع منابع است (کروپانزو، ۱۹۹۱). تحقیقات زیادی در زمینه عدالت رویه‌ای و توزیعی انجام شده است.

بیشتر تحقیقات بر کار تیبیت و واکر متکی بوده‌اند که در زمینه عکس‌العمل‌های کارکنان، تکنیک‌های مختلف حل مباحثات را مورد بررسی قرار دادند. تأکید اولیه تیبیت و واکر بر میزان نفوذ فرد در تصمیمات اتخاذشده و فرآیندهایی است که منجر به اخذ این تصمیمات منجر می‌شوند. فرصت برای ارائه اطلاعات مرتبط با یک تصمیم می‌تواند قضاوت در مورد عدالت در فرآیندهای تصمیم‌گیری را ارتقا بخشد (لیند و همکاران، ۱۹۹۰). شکل دیگر عدالت سازمانی که شامل جنبه میان‌فردی است، عدالت رویه‌ای است که از ابعاد رویه‌ای و توزیعی مجزا می‌شود (اسکارلیکی و فلوگر، ۱۹۹۷). مطالعه عدالت مروده‌ای شامل چگونگی برخورد نمایندگان سازمان با کسانی است که موضوع اختیارات و تصمیمات و اعمال آن‌ها می‌باشند (کوب و همکاران، ۱۹۹۵). مطالعات اولیه عدالت مروده‌ای بر جنبه‌های اجتماعی یا انتظاراتی که نمایندگان سازمان در مورد تصمیم‌ها و اعمالشان به افراد می‌دادند تأکید داشتند؛ و به طور فزاینده‌ای این موضوع مورد توجه قرار گرفت که چگونه رهبران رویه‌ها را وضع می‌کنند و با زیردست‌هایشان رفتار می‌کنند (تیلر و لیند، ۱۹۹۲). در مجموع، محققان عدالت سازمانی بر این موضوع توافق دارند که عدالت سازمانی به سه بعد تقسیم می‌شود: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مروده‌ای.

عدالت توزیعی به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی بازمی‌گردد (فورت و سو لاء، ۲۰۰۸)؛ به عبارت دیگر به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. مثل سطح پرداخت یا فرصت‌های ارتقا در یک بافت سازمانی (کوهن و همکاران، ۲۰۰۱). عدالت رویه‌ای به عدالت دریافت شده از روش‌های استفاده‌شده برای تصمیم‌گیری در مورد اختصاص‌ها و نتایج مربوط می‌شود (اولسون و همکاران^۱، ۲۰۰۶). عدالت رویه‌ای دو هدف دارد: اول اینکه از منافع افراد محافظت می‌کند و دوم اینکه کاربرد رویه‌های عادلانه، نمادین است و به تقویت رابطه‌ی فردی با گروه می‌انجامد (لیند و همکاران، ۱۹۹۲). محققان دریافته‌اند ارتقای برابری رویه‌ای در طول برنامه‌ریزی برای تغییرات سازمانی بر تعهد ادراک‌شده کارکنان به سازمان (اعتماد آن‌ها به مدیریت) و قصد آن‌ها در ماندن در سازمان اثر می‌گذارد (مک فارلن و شوینی، ۱۹۹۳).

عدالت مراوده‌ای بر جنبه بین شخصی تصمیم‌گیری، به ویژه برابری رفتار تصمیم‌گیرندگان در فرآیندهای تصمیم‌گیری تأکید دارد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام است (کروپانزانو و فلوگر، ۱۹۹۱). عدالت مراوده‌ای دو بعد دارد: بعد میان‌فردی که نشان می‌دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد و دومین بعد آن انتظارات و مسئولیت اجتماعی است. با توجه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیرمنصفانه بیشتر می‌شود (کروپانزانو و گرینبرگ، ۱۹۹۷). برخی از محققین معتقدند عدالت مراوده‌ای به علت توصیف تعاملات اجتماعی بین افراد و دیگران در سازمان، با تئوری تغییر اجتماعی مرتبط است (استالی و همکاران، ۲۰۰۶).

تعهد سازمانی

پروف^۱ به نقل از بوکانان^۲، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز نسبت به ارزش‌ها و هدف‌های سازمان، به خاطر خود سازمان، جدای از ارزش‌های ابزاری آن می‌داند (پروف، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی یک مفهوم چندبعدی است که باعث چندین نتیجه شغلی مثبت شامل کاهش غیبت و جابه‌جایی، رفتار شهروندی، تلاش کاری و بهبود عملکرد شغلی می‌شود (گافین و گراتللی، ۲۰۰۲). در ضمن، نوعی ثبات روان‌شناختی و حس همکاری و کمک به سازمان در کارمند ایجاد می‌کند (بنتین و همکاران، ۲۰۰۵).

آلن و مایر^۳ (۱۹۹۷) مدل سه بُعدی خودشان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفهوم‌های تک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، معرفی کردند. بحث کلی آن‌ها این است که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و در نتیجه، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهد. تعهد عاطفی که به تعلق عاطفی کارکنان به سازمان، احساس یگانگی آنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد. معمولاً کارکنانی که از تعهد احساسی برخوردارند، تمایل دارند تا در سازمان باقی بمانند و این امر یکی از آرزوهایشان است (مک‌کنا، ۲۰۰۵).

1. Prof

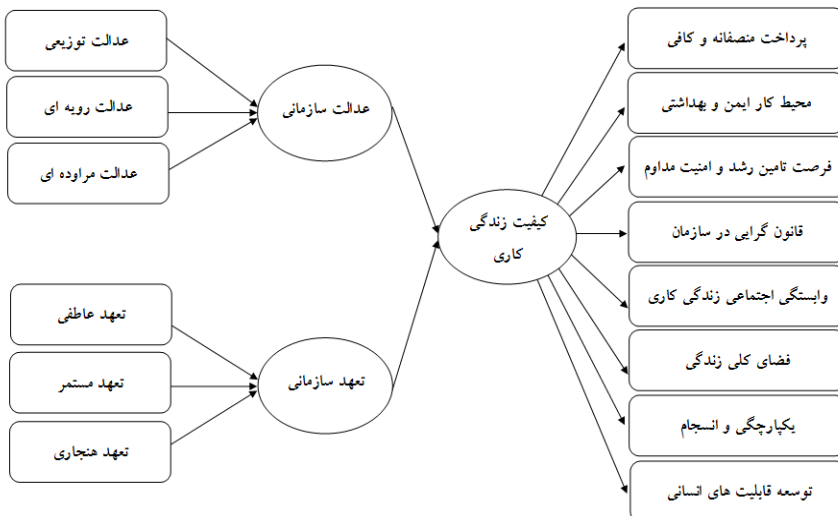
2. Buchanan

3. Allen & Mayer

به عبارتی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است (آلن و مایر، ۱۹۹۷) تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌کند که با سازمان بمانند (چانگ و لین، ۲۰۰۸). به عبارتی شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است (هرسکوویچ و مایر، ۲۰۰۲) تعهد مستمر، تعهدی است مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان و هنگامی که کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود (آلن و مایر، ۱۹۹۷) به عبارتی محصول فرایندهای حسابگران‌های است که یک کارمند به وسیله آن‌ها، منافع متعددی مانند حقوق بازنشستگی و مستمری، ارشدیت، مرتبه و موقعیت اجتماعی و دسترسی به شبکه‌های اجتماعی را کسب می‌کند (پاول و مایر، ۲۰۰۴). مطابق با مدل سه‌بعدی تعهد مایر- آلن کارکنان می‌توانند خودشان را با درجه‌های گوناگون این سه شکل از تعهد تطبیق دهند. همچنین هنگامی که هر سه شکل تعهد با هم در نظر گرفته شود کارکنان می‌توانند درک بهتری از روابط خودشان با سازمان داشته باشند (کاری و دولری، ۲۰۰۶).

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق بر اساس تحقیقات گذشته ارائه شده بنا شده است که به صورت شکل ۱ خواهد بود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق پیمایشی، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی و غیر آزمایشگاهی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع رگرسیون خطی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان دانشگاه افسری امام علی (ع) بوده که به علت محدود بودن آن، برای مشخص کردن حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. سپس بر اساس حجم نمونه و روش نمونه‌گیری در دسترس اقدام به توزیع پرسشنامه شده است که در نهایت از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ۱۲۰ عدد معتبر شناخته شد و در تحلیل‌های بعدی مورد استفاده قرار گرفت. همچنین پرسشنامه تحقیق در محدوده مکانی دانشگاه افسری امام علی (ع) و در محدوده زمانی زمستان ۱۳۹۴ توزیع و جمع‌آوری شده است.

داده‌های مورد نیاز برای بررسی مدل تحقیق از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شده است. به این صورت که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با ۲۹ سؤال برای سنجش هشت بعد، پرسش‌نامه عدالت سازمانی با ۲۴ سؤال برای سنجش سه بعد و پرسشنامه عدالت سازمانی با ۲۴ سؤال برای سنجش سه بعد با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تهیه شده است. همچنین بر اساس نظر اساتید روایی پرسشنامه‌ها و بر اساس آزمون الفا کرونباخ به بررسی پایایی این پرسشنامه‌ها پرداخته شده است که مقدار این ضریب برای پرسشنامه‌ها به ترتیب به ترتیب ۸۲/۴۷، ۷۴/۰۹ و ۸۵/۷۰ برآورد شده است که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های تحقیق می‌باشند.

برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای مدل از تجزیه و تحلیل چند متغیره یا رگرسیون چندگانه استفاده شده است که در این راستا از مدل معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شده است. بدین ترتیب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا بر اساس شاخص‌های برازش به بررسی مناسب بودن مدل پرداخته می‌شود و سپس روابط علی بین متغیرها از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری بحث و بر اساس آن نسبت به تأیید یا رد فرضیات تصمیم‌گیری خواهد شد. برآورد مدل با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفته است.

یافته‌های پژوهش

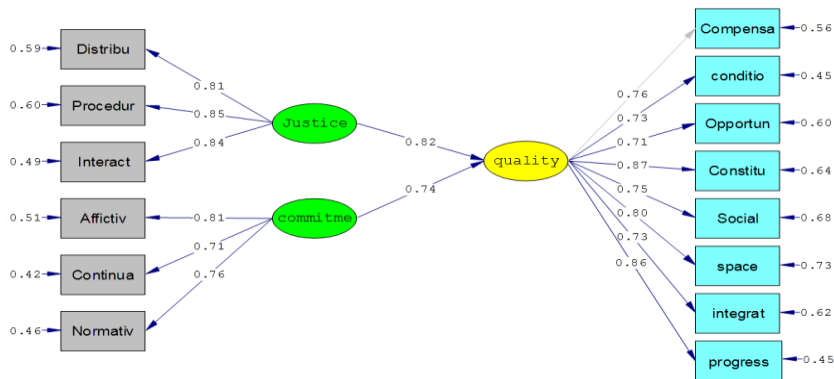
برآزش مدل: مقادیر به دست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برآزش خوبی برخوردار است و نشان‌دهنده آن است که روابط تنظیم‌شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است.

جدول ۲. بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

عنوان شاخص آماری	میزان استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه‌گیری
X2/df	کمتر از ۳	۲/۸۶	مناسب است
p-value	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۶	مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۸	مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۴۶	مناسب است
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹	مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	مناسب است
RMR	کمتر از ۰/۰۹	۰/۰۷۱	مناسب است
IFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷	مناسب است

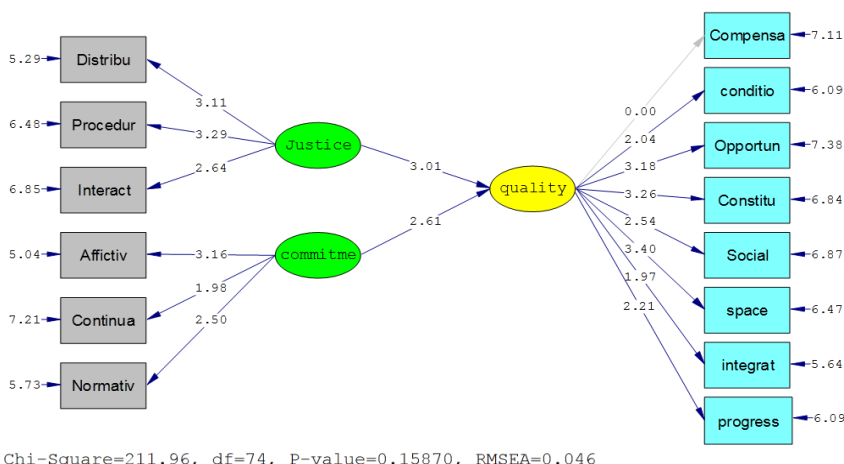
مدل ساختاری:

برای بررسی فرضیه‌های در نمودار ۱ و ۲، برآورد مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری (عدد معناداری) مورد بحث قرار گرفته‌اند.



Chi-Square=211.96, df=74, P-value=0.15870, RMSEA=0.046

نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری (تخمین استاندارد)



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری (عدد معناداری)

بررسی فرضیات تحقیق:

در جدول ۲ خلاصه نتایج حاصل از برآورد مدل ساختاری و بررسی فرضیات قابل مشاهده

است.

جدول ۲. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)

رد یا پذیرش	عدد معناداری	ضریب استاندارد	مسیر		ت.م.م.
پذیرش	۳/۰۱	۰/۸۲	کیفیت زندگی کاری	عدالت سازمانی	۱
پذیرش	۲/۶۱	۰/۷۴	کیفیت زندگی کاری	تعهد سازمانی	۲

مسیر عدالت سازمانی - کیفیت زندگی کاری برای آزمون فرضیه ۱ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۳/۰۱) بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بنابراین فرضیه اصلی یعنی تأثیر مثبت عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، پذیرفته می‌شود. همچنین میزان همبستگی بین این دو متغیر ۰/۸۲ است به عبارت دیگر عدالت سازمانی به میزان ۸۲ درصد در جهت مثبت بر کیفیت زندگی کاری در دانشگاه افسری امام علی (ع) مؤثر است.

از طرفی مسیر تعهد سازمانی - کیفیت زندگی کاری برای آزمون فرضیه ۲ بوده است و از آنجایی که عدد معناداری این مسیر (۲/۶۱) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بنابراین این فرضیه یعنی وجود ارتباط بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری، پذیرفته می‌شود. همچنین میزان همبستگی بین این دو متغیر ۰.۷۴ است به عبارت دیگر تعهد سازمانی به میزان ۷۴ درصد در جهت مثبت بر کیفیت زندگی کاری در دانشگاه افسری امام علی (ع) مؤثر است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ایجاد شرایطی با کیفیت زندگی کاری بالا برای کارکنان امری ضروری در جهت دستیابی به عملکرد بالا و رشد در سودآوری از این رو سرمایه‌گذاری بر روی افراد به عنوان مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌گیرد، به این معنا که برآورده ساختن نیاز کارکنان به کارایی بلندمدت در سازمان منجر خواهد شد. همچنین امروزه در اکثر پژوهش‌های مدیریت، منابع انسانی و توسعه سازمان کیفیت زندگی کاری به طور فزاینده‌ای به عنوان شاخص مترقی مربوط به سنجش عملکرد و پایداری سازمان‌ها شناخته شده است. از این رو بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مؤثر بر آن مانند عدالت و تعهد سازمانی برای سازمان‌های امروزی امری حیاتی است. از این رو تحقیق حاضر پس از بررسی تحقیقات انجام‌شده، برای سنجش، کیفیت زندگی کاری شامل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی زندگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت انسانی، برای عدالت سازمانی ابعاد توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای و برای تعهد سازمانی ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری، شناسایی شده‌اند. سپس بر اساس داده‌های پرسشنامه و رگرسیون چندگانه و معادلات ساختاری تحلیل مسیر اقدام به بررسی ارتباط بین متغیرها پرداخته شد. نتایج حاکی از پذیرش فرضیه‌های تحقیق بوده است به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) رابطه معناداری مشاهده شد. قابل ذکر است این روابط معنادار به صورت خطی مستقیم و با همبستگی نسبتاً بالا بوده است و در نتیجه می‌توان ادعا کرد که با افزایش عدالت سازمانی و تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری افزایش خواهد یافت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان برنامه‌های مبتنی بر ایجاد برابری و عدالت در زمینه‌های حقوق، پاداش، فرصت‌های پیشرفت شغلی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اجرا شود.

منابع

- Abu Elanain H. M.(2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1) : 5-27 .
- Akdere Mesut. (2006). "Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources". *Business Review*, vol.1, p.173.
- Bentein, K., Vandenberg, R. J., Vandenberghe, C. & Florence, S. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied psychology*, 90, 468-482.
- Bhatnagar, J. (2005). "The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers". *MDI*. Vol.8, No.4, pp.419-433
- Bish A. J , Bradley L. M , Sargent L. D. (2004). Creer development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair? *Journal: Career Development International*, 9(4): 391-405.
- Byrne, Z.S. And Cropanzano, R. (2001), "The history of organizational justice: the founders speak", In Cropanzano (Ed.) *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, 3-26, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chang T. & Lin H.(2008). A Study on service Employees' Customer-Oriented Behaviors, *Journal of American Academy of Business*, 2008Cambridge, 13(1), 92-97.
- Cobb, A. T., Wooten, K. C. and Folger, R. (1995)," Justice in the making: toward understanding the theory and practice of justice in organizational change and development", *Research in Organizational Change and Development* , No 8,pp 243-295.
- Cohen- charash, Yochi & Paul E. Spector. (2001); "The role of justice in organizations: ameta – analysis; organizational behavior and human decision processes" , Volume 86, No.2, November, pp 278-321.
- Cropanzano, R. and Folger, R. (1991)." Procedural justice and work motivation in steers", R. M. And Porter, L. W. (Eds.) *Motivation and Work Behavior*, 5th Edition, pp 131-143
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. (1997),"Progress in organizational justice. tunneling through the maze" , In I.T. Robertson And C. L. Cooper (Eds.) *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, No 12, pp 317-372
- Currie, P. Dollery, B., (2006), *Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police*, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 29 No. 4, 2006 pp. 741-756
- Dargahi H, NasleSeragi J (2007). "An Approach Model for Employees: Improving Quality of WorkLife (IQWL)" .*Iranian J Publ Health* 36(4): pp.81-86.
- Davoudi, Amir Hossein Mohammad, (2014). The Study Relationship between Quality of Work Life and human Resource Development of teachers (Case study: Saveh, Iran), *International Journal of Management and Humanity Sciences*. Vol., 3 (1), 1269-1280.
- Dockel, A. (2003). "The effects of retention factors on organizational commitment : an investigation of high technology employees". University of Pretoria.

- Elias M.SH., Saha, N. K., (2005). "Environmental Pollution and Quality of Working Life in Tobacco Industries". *J. Life Earth Science*, Vol. 1(1): 21- 24.
- Forret M, Sue Love M . (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships.
- Goffin R.GellatleyI. A Multi-rater assessment of organizational commitment: Are self-report measures biased? *Journal of organizational behavior*.2001,*Journal of Organizational Behavior*. Volume 22, Issue 4, pages 437–451,.
- Hamid Zare , Zolfa Haghgooyan, Zahra Karimi Asl (2014.) Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* Vol. 7, No. 1, pp. 41-66
- Herscovitch L, Meyer JP. (2002). Commitment to organizational change extension of a three component model, *J Applied Psych*; 87: 474-87.
- Katozian,naser . (2008)," Justice and human law", *journal of law , faculty of law and political science*, No 3.
- Lau, R.S.M. (2000). "Quality of work life and performance- An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model". *International Journal of Service Industry Management*.
- Lind, E. A., Kanfer, R. and Earley, R. (1990). "Voice, control and procedural justice: instrumental and non-instrumental concerns In fairness judgments". *Journal Of Personality and Social Psychology*, 59, 952-959
- Mcfarlin,d.b.,sweeny,p.d.(1992)," Distributive and procedural justice as predictors' of satisfaction with personal and organizational outcome", *academy of management journal* ,No (3),pp 626-638
- McKenna S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore, *Cross Cultural Management* ,Vol. 12 No. 2 pp. 16-37.
- Meyer JP, Allen NJ. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Newstrom, John W. and Keith, Davis. (2002). "Organizational Behavior: HumanBehavior at Work". 11th ed. London: Mc Graw-Hill.
- Olson B. J, Nelson D. L, Parayitam S. (2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know. *Journal : Leadership & Organization Development*, 27(5): 384-398.
- Powell, D. M. & Meyer, J. P. (2004). Becker's side-bet theory revisited: a test of the theory within the context of Meyer and Allen's three- component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 157-177.
- Prof, A., (2006), The Relationship Between Job Satisfaction ,Occupational And Organizational Commitment Of Academics , *Journal of American Academy of Business*, Cambridge
- Richard B. (2007). "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers be work related rewards", *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1):1-14.

- Skarlicki, D. P. and Folger, R. (1997), "Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural and interactional justice", *Journal of Applied Psychology*, No 82, pp 434-443.
- Staley, a. b., dastoor, b., magnier, n. r., stolp, c. (2003), "The contribution of organizational justice in budget decision making to federal managers organizational commitment", *Journal of public budgeting, accounting & financial management*, 15(4), 505-515.
- Steers R.M & Lyman W. Porter. (1983). *Motivation and work Behavior*. Mc Graw Hill book co, 3rd edition, p 43.
- Timossi, L. S; Pedroso, B.; Francisco, A. C.; Pilatti I. A. (2008). "Evaluation of quality of work life: an adaption from the Waltons QWL Model". XIV International Conference on industrial Engineering and Management. Rio de Janeiro, Brazil, 13 to 16 October.
- Tyler, T. R. and Lind, E. A. (1992), "A relational model of authority in groups", In M.P. Zanna (Ed.) *Advances In Experimental Social Psychology* San Diego: Academic Press, No 25, pp 115-191
- walton, R. (1973). *Organizational behavior*, fourth edition, Horcourt. P:104.
- Zhang L, Nie T, Luo Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management*, 4(2): 180-187.