

نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان

دانشگاه علوم انتظامی

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۰۳/۰۵
تاریخ اصلاح: ۱۳۸۸/۰۷/۱۵
تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۰۲/۰۵

سر تیپ دوم پاسدار دکتر محمد قصری،^۱ سرهنگ ستاد قادر عبدالعلی پور^۲

و عباس قبادی^۳

چکیده:

زمینه و هدف: کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات مستمر است که از طریق بهبود شرایط کار، غنی‌سازی شغل، تواناسازی کارکنان و افزایش دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، منافع بلندمدت فرد، سازمان و جامعه را محقق می‌سازد. این مقاله به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی می‌پردازد.

روش: تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آن را کارکنان دانشگاه علوم انتظامی به تعداد ۷۰۰ تشکیل داده‌اند. از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است و روش آماری مورد استفاده آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج بیانگر این امر هستند که بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان و نیز بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و بین این دو در شدت رابطه تفاوتی وجود ندارد. همچنین از بین ویژگی‌های خود شغل، بازخورد و از بین ویژگی‌های محیط شغل، برخورداری از امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارند.

کلیدواژه:

کیفیت زندگی کاری Work life style، تعهد سازمانی Organizational commitment، دانشگاه علوم انتظامی IRI Police University (IRIPU)، سازمان Organizations، کارکنان Personnel

□ استناد: قصری، محمد؛ عبدالعلی پور، قادر؛ قبادی، عباس (۱۳۹۰). تابستان. نقش کیفیت زندگی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۶(۲)، ۱۷۷-۱۹۳.

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی

۲. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی (نویسنده مسئول) - تلفن:

۳. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

در گذشته اشتغال نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی به منظور کسب درآمد مستمر و تأمین معاش صورت می‌گرفته‌اند. در حالی که امروزه روند جدیدی در سازمان‌ها آغاز شده است و کار در سازمان‌ها معنای جدیدی پیدا کرده است. این امر می‌تواند ناشی از استاندارد شدن سطح زندگی، افزایش اطلاعات و آگاهی‌های نیروی انسانی در مقیاس کلی و ایجاد تغییرات در علاقه‌مندی‌ها و ترجیحات کارکنان باشد. کارکنان در پی فرصت‌هایی برای نشان دادن توانایی‌های خود در حین انجام وظایف و تأمین رضایت خاطر از کارشان می‌باشند. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگتر می‌شوند بر مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند و بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن‌ها دست دهد. یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم وسیعی در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی گسترش یافته، مسئله تعهد سازمانی^۱ است (اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۸۷). مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جابه‌جایی و همچنین کاهش غیبت شود. ترک اختیاری سازمان توسط کارکنانش به‌طورکلی نامطلوب و مخرب و هزینه‌بر است. از طرفی کارکنانی که به اجبار در سازمان باقی می‌مانند و دارای تعهد سازمانی (به ویژه تعهد عاطفی) پایینی می‌باشند، بهره‌وری لازم را برای سازمان نخواهند داشت. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان سازمانی پویا و با تعداد زیاد نیروی انسانی از این قاعده مستثنی نبوده و در همین راستا نیازمند توجه جدی و برنامه‌ریزی شده به امر نگهداری منابع انسانی و ارتقا کیفی سطح زندگی کاری و غیرکاری پرسنل خود بوده تا با افزایش میزان تعهد سازمانی پرسنل خود در کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری سازمانی اقدامات جدی انجام دهد. این مهم در دانشگاه علوم انتظامی به مثابه بازوی توانمند علمی پلیس ایران و به‌عنوان مرکز آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی ناجا و محل تربیت جوانان شایسته در عرصه‌های نظم، دانش انتظامی و آمادگی جسمانی بر محوریت دین، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. این دانشگاه با هدف تعلیم و تربیت افسران با ایمان، شجاع، آگاه و توانا در راستای اجرای بهینه مأموریت‌ها و وظایف متنوع و خطیری که قانونگذار به عهده نیروی انتظامی گذاشته است، از جایگاه مهم و رفیعی

در پیکره نیروی انتظامی و به طبع آن حفظ نظم و امنیت کشور جمهوری اسلامی ایران برخوردار است. بدیهی است مدیران و مسئولین دانشگاه علوم انتظامی در راستای اهداف و مأموریت‌های محوله دانشگاه بایستی توجه جدی به امر توسعه و بهبود کیفیت منابع انسانی و ارائه خدمات مناسب در راستای نگهداری پرسنل سخت‌کوش دانشگاه به عمل آورند که این امر نیازمند شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت زندگی کاری^۱ کارکنان به عنوان مهم‌ترین بخش در نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. در این راستا انجام یک پژوهش علمی در راستای دستیابی به عوامل مؤثر متناسب با محیط مورد مطالعه زمینه‌ساز مناسبی برای تحقق این مهم به حساب می‌آید و از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، بررسی رابطه بین این دو متغیر و تعیین اولویت تأثیرگذاری هر کدام از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان انجام گرفته است.

پیشینه تحقیق: رستگاری (۱۳۷۸) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشت و درمان انجام داده و به این نتیجه دست یافته که با افزایش کیفیت زندگی کاری میزان عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و از بین مؤلفه‌های مدل «والتون» پرداخت منصفانه، توسعه قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام، قانون‌گرایی و وابستگی اجتماعی بر عملکرد کارکنان تأثیر داشته و از بین شاخص‌های مؤثر مذکور بیشترین تأثیر مربوط به قانون‌گرایی بوده است.

حیبی (۱۳۸۵) به عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقا تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ و وجود رابطه معنادار بین چهار متغیر همسویی اهداف فردی و اهداف سازمانی، تأمین شرایط کسب موفقیت، ماهیت کار و اقدامات رفاهی با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است و نتیجه می‌گیرد که بین سه متغیر اول با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود داشته، ولی مابین اقدامات رفاهی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نگردید. همچنین میزان تعهد سازمانی کارکنان مذکور متوسط ارزیابی می‌گردد.

فیوریتو، بوزمن، یونگ و میورز (۲۰۰۷) به بررسی اثرات برخی از شاخص‌های سازمانی و منابع انسانی بر روی تعهد سازمانی گروه‌های مختلف کارکنان دو شرکت بین‌المللی NOS & GSS از سال ۱۹۹۱ تا ۲۰۰۶ پرداختند که نتایجی به این شرح را در پی داشته است: به‌کارگیری نیروی کار داخلی، گزینش قبل از استخدام، آموزش کارکنان و سطوح پرداخت مزایا و پرداخت‌های تشویقی، رابطه مثبتی

1. quality of work life (QWL)

2. Fiorito, Bozeman, Young, & Meurs, 2007

با تعهد سازمانی ندارد، فشارهای اتحادیه‌ها، کوچک‌سازی و ساختارهای بوروکراتیک رابطه منفی با تعهد سازمانی ندارد و در مقابل مسئولیت‌پذیری، اختیار کارکنان، تمرکززدایی و تهیه یک رویه رسمی برای حل اختلافات رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد و کاهش طرح‌های جبران خدمات رابطه منفی با تعهد سازمانی دارد (ص ۱۳۸).

فیلدز و همکاران (۱۹۹۲) به نقل از فیوریتو و همکاران، (۲۰۰۷، ص ۱۴۰) در تحقیقی به بررسی تغییرات به وجود آمده در تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان یک شرکت بزرگ تجاری در آمریکای شمالی پس از به کارگیری برنامه‌های کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند. نتایج نشان دادند که پس از به کارگیری برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تغییرات عمده‌ای در این دو متغیر به وجود نیامده است و تنها در صورتی که موفقیت به کارگیری این برنامه‌ها برای تمامی کارکنان قابل مشاهده و ملموس باشد، تعهد سازمانی آن‌ها افزایش می‌یابد. در این راستا وفاداری و مسئولیت‌پذیری کارکنان به آرمان‌های شرکت به طور معناداری افزایش یافته، اما در دو عامل رضایت‌مندی و اعتقاد به کار تغییری حاصل نشده است. در مجموع از بررسی تحقیقات پیشین و نتایج به دست آمده از آن‌ها این گونه به دست می‌آید که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌هایی از قبیل تعهد سازمانی یا رضایت شغلی در تمامی محیط‌ها و فرهنگ‌های کاری الزاماً اثبات شده نمی‌باشد. از این رو بررسی علمی مجدد، آن‌هم در یک محیط آموزشی در ساختاری انتظامی که هر دو جنبه آن دلایل بسیاری را بر تاکید چنین مؤلفه‌هایی دارد، توجیه‌پذیر می‌باشد.

مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق:

الف) کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان (میرسپاسی، ۱۳۷۱، ص ۸۹). کیفیت زندگی کاری این هدف را تعقیب می‌کند که محیط کار، محتوی کار و نوع کار مطابق شأن انسانی باشد. در این پژوهش به منظور بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از تلفیق دو الگوی «هاکمن و الدهام»^۱ (ویژگی‌های خود شغل) و والتون (ویژگی‌های محیط شغل) الهام گرفته شده است. نظریه ویژگی‌های شغل که توسط هاکمن و الدهام مطرح شده، الگویی است که چارچوبی برای درک تطبیق شغل با شاغل از طریق تعامل ابعاد اصلی شغل با حالات روانی-حیاتی فرد ارائه می‌کند. بر اساس این الگو ویژگی‌های کلیدی شغل عبارت‌اند از:

تنوع مهارت‌ها: عبارت است از انجام عملیات متعدد برای انجام کاری که به مهارت‌های گوناگون نیاز دارد.

هویت شغل: عبارت است از یک جزء کامل کار را انجام دادن، در حالی که مکتب کلاسیک، کار را به شدت خرد و تقسیم می‌کرد.

اهمیت شغل: عبارت است از این که کار مهم جلوه کند. آثار و احترام کار نزد دیگران بالا باشد و این عامل مربوط به خارج از کارگاه می‌باشد.

استقلال در شغل: عبارت است از این که امور از طرف خود شاغل نظارت شود، شاغل کارها را طبق نظر و رای خود انجام دهد.

بازخورد شغل: عبارت است از این که اطلاعات راجع به عملکرد به شاغل برسد. بدین مفهوم که شاغل آگاه شود تا چه حد کار خود را خوب انجام می‌دهد.

آن‌ها معتقدند که این ویژگی‌ها در افراد موجب ایجاد حالات روانی پر معنی شدن کار، پاسخگویی به دلیل نتایج کار و دانستن نتایج واقعی فعالیت‌های کاری شده و نتایجی از قبیل: غیبت کمتر، ترک خدمت کمتر، رضایت شغلی بالاتر، انگیزه و تعهد بیشتر و کیفیت بیشتر در عملکرد کاری را موجب می‌گردد (مقیمی، ۱۳۸۰، ص ۹۴)

کیفیت بالای محیط شغل و ویژگی‌های محیط شغل، دومین بعد کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهد. والتون در الگوی خود ابعاد مهم محیط شغل را به صورت زیر تقسیم‌بندی می‌نماید: حقوق و دستمزد: عبارت است از دریافتی یک کارمند در مقابل کاری که در یک دوره زمانی معین انجام می‌دهد (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۱۲۲).

قانون‌گرایی: عبارت است از فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی (والتون، ۱۹۷۵، ص ۲۲۶).

یکپارچگی اجتماعی محیط کار: عبارت است از ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این که آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند را تقویت می‌نماید. در این راستا هر چیزی که بالقوه می‌تواند منجر به عدم شناسایی افراد با گروه‌هایی که بدان تعلق دارند بشود، بایستی از صحنه کار حذف گردد. این موضوع شامل تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود (والتون، ۱۹۷۵، ص ۱۳۸).^۱

پیشرفت شغلی: عبارت است از احراز مقام یا درجه شغلی بالاتر (الوانی و دیگران، ۱۹۷۹، ص ۹۸)
شرایط کاری سالم و ایمن: عبارت است از محیط کاری سالم و ایمن و بهداشتی از نظر نور، صدا، رطوبت و ... (اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۱۳۱).

امنیت شغلی: عبارت است از تضمین برقراری رابطه استخدامی فرد با سازمان (الوانی و دیگران، ۱۳۷۹).
توازن بین کار و زندگی غیرکاری: عبارت است از جدول مناسبت کار و تقاضاهای کار. ارتباط دادن به اینکه چگونه استرس کار بر زندگی غیرکاری تأثیر می‌گذارد و برعکس (حسین زاده و صائمیان، ۱۳۸۱، ص ۶۸).
حمایت‌های مدیر یا سرپرست: عبارت است از میزان نظارت سرپرست یا مدیر بر فرد، ارتباط منصفانه مدیر با همه کارکنان، دانش مدیر یا سرپرست برای راهنمایی و نصیحت کردن افراد (والتون، ۱۹۷۵).

ب) تعهد سازمانی: تعهد سازمانی عبارت است از یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیم، ۱۳۸۰). پرتو و همکاران (۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به‌عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده‌اند. در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می‌شود: اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش قابل ملاحظه به‌خاطر سازمان، آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت با سازمان.

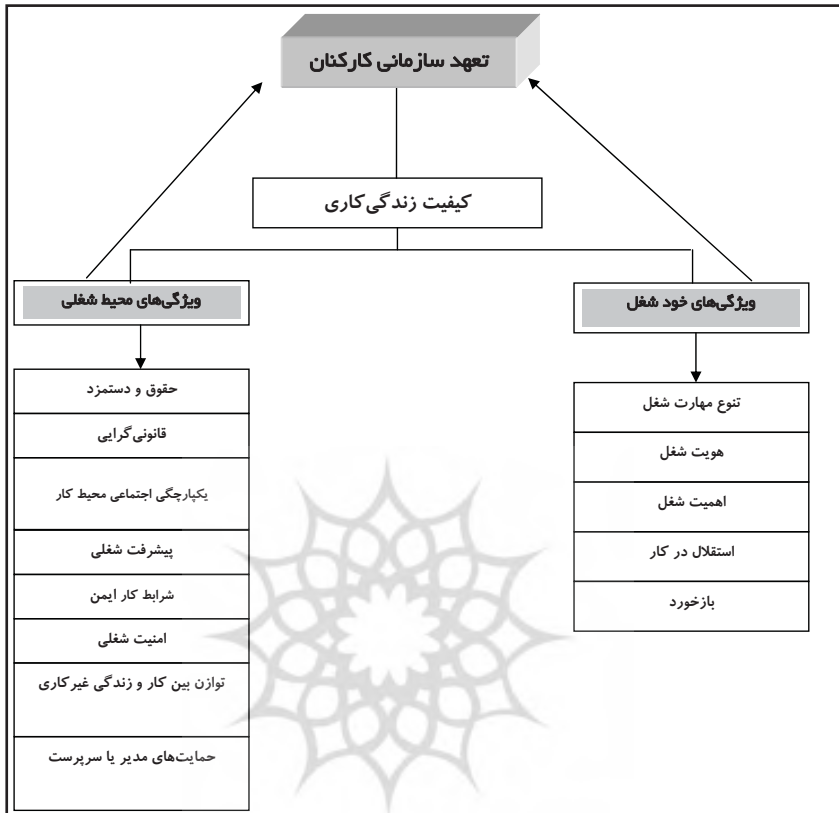
به منظور بررسی تعهد سازمانی کارکنان از مدل مودای و استیروز و پورتر استفاده گردیده است (آلن و مایر، ۱۹۹۰).^۱

بر اساس الگوی تحقیق، فرضیات به این شکل ارائه می‌شوند (نمودار ۱):

■ فرضیه اصلی: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه وجود دارد.

- فرضیه ۱: بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
- فرضیه ۳: رابطه بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیش از رابطه بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان است.
- فرضیه ۴: در بین ویژگی‌های خود شغل، برخورداری از استقلال در کار بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد.
- فرضیه ۵: در بین ویژگی‌های محیط شغل، امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد.

نمودار ۱. الگوی نظری پژوهش



روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی-توصیفی و از نظر روش تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را ۷۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم انتظامی تشکیل داده‌اند که از بین آن‌ها به کمک فرمول کوکران ۱۵۳ نفر به شیوه تصادفی مورد پرسش واقع شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است؛ برای سنجش ویژگی‌های خود شغل از پرسشنامه شناخت ویژگی‌های شغل هاگمن و الدهام، برای سنجش ویژگی‌های محیط کار، پرسشنامه ویژگی‌های محیط شغل والتون و برای سنجش تعهد سازمانی نیروی انسانی پرسشنامه استاندارد مودای و استیرز و پورتر استفاده شده است. اعتبار پرسشنامه با نظر خبرگان تایید و پایایی آن به کمک آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/89$) محاسبه گردید. برای تحلیل داده‌ها از فرمول میانگین و ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

در نتیجه اقدامات میدانی انجام شده مبتنی بر مبانی نظری و مفهومی و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده می‌توان روابط مورد سوال در این تحقیق را در محیط کارکنان دانشگاه علوم انتظامی بر اساس نتایج فرضیه‌های تعیین شده تحقیق و آزمون‌های آماری مرتبط با هر یک از آن‌ها، که در این تحقیق ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون بوده است، به این شرح اعلام نمود:

فرضیه اول:

- بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

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

با توجه به جدول ۱ مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با $0/771$ و مقدار sig برابر با $0/000$ می‌باشد. بنابراین، فرض H_0 را می‌توان رد کرده و فرض H_1 را به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می‌توان 99% اطمینان داشت. به عبارت دیگر می‌توان گفت: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه اول

کیفیت زندگی کاری	تعهد سازمانی	همبستگی‌ها	
$0/771$	۱	همبستگی پیرسون دوطرفه	تعهد سازمانی کارکنان
$0/000$	۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	
۱	$0/771$	همبستگی پیرسون دوطرفه	کیفیت زندگی کاری
۰	$0/000$	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	

فرضیه دوم:

- بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

- بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۲ مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با $0/419$ و مقدار sig برابر با $0/000$ می‌باشد. بنابراین، فرض H_0 را می‌توان رد کرده و فرض H_1 را به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می‌توان 99% اطمینان داشت. به عبارت دیگر در پاسخ به سوال تحقیق می‌توان گفت: بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه دوم

خود شغل	تعهد سازمانی	همبستگی‌ها	
۰/۴۱۹	۱	همبستگی پیرسون دوطرفه	تعهد سازمانی کارکنان
۰/۰۰۰	۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	
۱	۰/۴۱۹	همبستگی پیرسون دوطرفه	کیفیت زندگی کاری
۰	۰/۰۰۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	

فرضیه سوم:

- بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.
 - بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.
 با توجه به جدول ۳ مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با $0/717$ و مقدار sig برابر با $0/000$ می‌باشد. بنابراین، فرض H_0 را می‌توان رد کرده و فرض H_1 را به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می‌توان 99% اطمینان داشت. به عبارت دیگر، بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. آزمون فرضیه سوم

محیط کار	تعهد سازمانی	همبستگی‌ها	
۰/۷۱۷	۱	همبستگی پیرسون دوطرفه	تعهد سازمانی کارکنان
۰/۰۰۰	۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	
۱	۰/۷۱۷	همبستگی پیرسون دوطرفه	محیط کار
۰	۰/۰۰۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	تعداد	

فرضیه چهارم:

- رابطه بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیش از رابطه بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان نیست.
 - رابطه بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیش از رابطه بین ویژگی‌های محیط شغل

با تعهد سازمانی کارکنان است.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون همبستگی عوامل مربوط به محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مربوط به خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان محاسبه و نتایج با هم مقایسه شدند. مطابق جدول ۴، همبستگی بین عوامل محیط شغل و تعهد سازمانی کارکنان برابر ۰/۷۱۷ و همبستگی بین عوامل مربوط به خود شغل و تعهد سازمانی کارکنان ۰/۴۱۹ می باشد. با توجه به این که همبستگی بین عوامل مربوط به محیط شغل و تعهد سازمانی کارکنان (۰/۷۱۷) بیشتر از همبستگی بین عوامل مربوط به خود شغل و تعهد سازمانی کارکنان (۰/۴۱۹) می باشد، لذا فرض H_0 را نمی توان رد کرده و به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می توان ۹۹٪ اطمینان داشت. به عبارت دیگر، می توان گفت که رابطه بین ویژگی های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیش از رابطه بین ویژگی های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان نیست.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه چهارم

محیط شغل	تعهد سازمانی	خود شغل	همبستگی ها	
۰/۱۹۲	۰/۴۱۹	۱	همبستگی پیرسون دوطرفه	خود شغل
۰/۰۱	۰	۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	تعداد	
۰/۷۱۷	۱	۰/۴۱۹	همبستگی پیرسون دوطرفه	تعهد سازمانی
۰	۰	۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	تعداد	
۱	۰/۷۱۷	۰/۱۹۲	همبستگی پیرسون دوطرفه	محیط شغل
۰	۰	۰/۰۰۰	معناداری	
۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	تعداد	

فرضیه پنجم:

- از بین ویژگی های خود شغل، بر خورداری از استقلال در کار بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان ندارد.
- از بین ویژگی های خود شغل، بر خورداری از استقلال در کار بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد.

برای بررسی این فرضیه، همبستگی بین هر کدام از مؤلفه های خود شغل (تنوع مهارت، هویت شغل،

اهمیت شغل، استقلال در کار و بازخورد) با تعهد سازمانی کارکنان محاسبه شد. مطابق جدول ۵ از بین مؤلفه‌های مربوط به خود شغل، بازخورد بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان دارد. لذا فرض H_0 را نمی‌توان رد کرده و به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می‌توان ۹۹٪ اطمینان داشت. به عبارت دیگر، در پاسخ به سوال تحقیق می‌توان گفت: از بین ویژگی‌های خود شغل، برخورداری از استقلال در کار بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان ندارد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه پنجم

همبستگی‌ها		تعهد سازمانی	تنوع مهارت	هویت شغل	اهمیت شغل	استقلال در کار	بازخورد
تعهد سازمانی	همبستگی پیرسون دوطرفه	۱	۰/۳۷۹	۰/۴۱۲	۰/۳۵۴	۰/۳۳۹	۰/۴۲۸
	معناداری	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۰	۰	۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
تنوع مهارت شغل	همبستگی پیرسون دوطرفه	۰/۳۷۹	۱	۰/۳۴۰	۰/۰۶	۰/۴۱۳	۰/۰۶۲
	معناداری	۰/۰۰۰	۰	۰	۰/۴۲۲	۰	۰/۴۱۲
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
هویت شغل	همبستگی پیرسون دوطرفه	۰/۴۱۲	۰/۳۴۰	۱	۰/۰۷۲	۰/۳۹۳	۰/۴۰۷
	معناداری	۰	۰	۰	۰/۳۳۹	۰	۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
اهمیت شغل	همبستگی پیرسون دوطرفه	۰/۳۵۴	۰/۰۶	۰/۰۷۲	۱	۰/۰۰۳	۰/۰۵۱
	معناداری	۰	۰/۴۴۲	۰/۳۳۹	۰	۰/۹۷۱	۰/۴۹۶
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
استقلال در کار	همبستگی پیرسون دوطرفه	۰/۳۳۹	۰/۴۱۳	۰/۳۳۹	۰/۰۰۳	۱	۰/۴۴۰
	معناداری	۰	۰	۰	۰/۹۷۱	۰	۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰
بازخورد	همبستگی پیرسون دوطرفه	۰/۴۲۸	۰/۰۶۰۲	۰/۴۰۷	۰/۰۵۱	۰/۴۴۰	۱
	معناداری	۰	۰/۴۱۲	۰	۰/۴۹۶	۰	۰
	تعداد	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰	۱۸۰

همچنین ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به خود شغل و تعهد سازمانی کارکنان در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به خود شغل و تعهد سازمانی کارکنان

میزان همبستگی با تعهد سازمانی	مؤلفه‌های خود شغل
۰/۴۲۸	۱- بازخورد
۰/۴۱۲	۲- هویت شغل
۰/۳۷۹	۳- تنوع مهارت شغل
۰/۳۵۴	۴- اهمیت شغل
۰/۳۳۹	۵- استقلال در کار

فرضیه ششم:

- از بین ویژگی‌های محیط شغل، امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان ندارد.
 - از بین ویژگی‌های محیط شغل، امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد.
 برای بررسی این فرضیه، همبستگی بین هر کدام از مؤلفه‌های محیط شغل (حقوق و دستمزد، قانون‌گرایی، یکپارچگی اجتماعی محیط کار، پیشرفت شغلی، شرایط کاری سالم و ایمن، امنیت شغلی، توازن بین کار و زندگی غیرکاری و حمایت‌های مدیر یا فرمانده) با تعهد سازمانی کارکنان محاسبه شد. با توجه به همبستگی‌های مشاهده شده بر اساس جدول شماره ۷، از بین مؤلفه‌های مربوط به محیط شغل، امنیت شغلی بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان دارد. لذا فرض H_0 را می‌توان رد کرده و فرض H_1 را به عنوان یک فرض صحیح حفظ نموده و به این قضاوت می‌توان ۹۹٪ اطمینان داشت. به عبارت دیگر در پاسخ به سوال تحقیق می‌توان گفت: از بین ویژگی‌های خود شغل، برخورداری از امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد. ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به محیط شغل و تعهد سازمانی کارکنان در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به محیط شغل و تعهد سازمانی کارکنان

میزان همبستگی با تعهد سازمانی	مؤلفه‌های محیط شغل
۰/۷۷۹	۱- امنیت شغلی
۰/۶۴۹	۲- حمایت مدیر یا فرمانده
۰/۵۳۵	۳- یکپارچگی اجتماعی محیط کار
۰/۵۳۵	۴- پیشرفت شغلی
۰/۴۸۹	۵- شرایط کاری سالم و ایمن
۰/۴۶۱	۶- قانون گرایی
۰/۳۴۶	۷- توازن بین کار و زندگی غیر کاری
۰/۰۷۸	۸- حقوق و دستمزد

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش انجام شده درباره رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی و مقایسه تحلیلی آن با نتایج به دست آمده از تحقیقات معرفی شده در پیشینه تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

۱- بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری معادل ۰/۷۷۱ وجود دارد.

۲- بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری معادل ۰/۴۱۹ وجود دارد. در این رابطه تحقیقات پیشین معرفی شده به طور مستقیم به بررسی مستقیم ویژگی‌های خود شغل پرداخته‌اند.

۳- بین ویژگی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری معادل ۰/۷۱۷ وجود دارد. ۴- رابطه بین ویژگی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیش از رابطه بین ویژگی محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان نیست. علی‌رغم این که هر دو متغیر یاد شده ارتباط مستقیم و معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارند، اما شدت این رابطه‌ها برابر نبوده و ارتباط بین ویژگی‌های محیط شغلی و تعهد سازمانی کارکنان قوی‌تر می‌باشد. لذا می‌توان اظهار داشت که برخلاف فرض تحقیق تقویت ویژگی‌های محیط شغلی نسبت به ویژگی‌های خود شغل تأثیر بیشتری در بهبود تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت.

۵- از بین ویژگی‌های خود شغل، برخورداری از استقلال در کار بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان

ندارد. ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به خود شغل و تعهد سازمانی کارکنان عبارت است از: بازخورد (۰/۴۲۸)، هویت شغل (۰/۴۱۲)، تنوع مهارت شغل (۰/۳۷۹)، اهمیت شغل (۰/۳۵۴) و استقلال در کار (۰/۳۳۹). برخلاف فرضیه تحقیق از بین مؤلفه‌های مربوط به ویژگی‌های خود شغل، بازخورد بیشترین ارتباط و همبستگی را با تعهد سازمانی کارکنان دارد. لذا می‌توان با اطمینان اظهار داشت که ارائه اطلاعات به فرد از سوی مدیریت و همکاران به منظور آگاه ساختن وی از نتایج کارهایش موجب بهبود تعهد سازمانی وی خواهد شد. همچنین چنانچه خود شغل به گونه‌ای طراحی شود که به فرد راهنمایی‌هایی را در جهت خوب انجام دادن کارش ارائه نماید، نیز مفید خواهد بود.

۶- از بین ویژگی‌های محیط شغل، برخورداری از امنیت شغلی بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارد. ترتیب همبستگی بین مؤلفه‌های مربوط به محیط شغل و تعهد سازمانی کارکنان عبارت است از: امنیت شغلی (۰/۷۷۹)، حمایت مدیر یا فرمانده (۰/۶۴۹)، یکپارچگی اجتماعی محیط کار (روابط خوب با همکاران) (۰/۵۳۵)، پیشرفت شغلی (۰/۵۳۵)، شرایط کاری سالم و ایمن (۰/۴۸۹)، قانون‌گرایی (۰/۴۶۱)، توازن بین کار و زندگی غیرکاری (۰/۳۴۶) و حقوق و دستمزد (پرداخت منصفانه) (۰/۰۷۸). با اطمینان می‌توان بیان کرد که به‌وجود آوردن احساس امنیت شغلی در کارکنان از طریق: افزایش مهارت‌های شغلی آن‌ها به صورت برنامه‌ریزی شده، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و تهیه مسیر ترقی شغلی برای آحاد افراد، تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان قراردادی به استخدام رسمی، بازنشسته کردن کارکنان قدیمی که متمایل به رهایی از خدمت می‌باشند و... می‌توانند موجبات احساس امنیت شغلی و احساس آرامش در موقعیت شغلی را برای فرد به وجود آورده، در نتیجه موجب بهبود تعهد سازمانی وی گردند.

پیشنهادها: از آنجا که انجام برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی را به دنبال خواهد داشت، بر اساس نتایج پژوهش و به ترتیب اولویت پیشنهادهایی را می‌توان، به شرح ذیل مطرح نمود:

۱. با توجه به نتیجه تحقیق و میزان همبستگی بین هرکدام از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان می‌توان نتیجه گرفت: چنانچه مدیران سازمان برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را به نوعی بخشی از فرهنگ سازمان تلقی نموده و اجزای سازمان را برای رسیدن به آن هدایت کنند، در نهایت نوعی تعلق خاطر و احساس مالکیت در کارکنان سازمان نسبت به محیط خود به وجود آورده و مسئولیت‌پذیری و خودشناسی آن‌ها را افزایش خواهد داد و نرخ ماندگاری و پایداری آن‌ها را در سیستم بالاتر می‌برد. با توجه به این نکته که افزایش تعلق خاطر و مسئولیت‌پذیری کارکنان در یک

محیط آموزشی می‌تواند منجر به افزایش مضاعف در محیط سازمانی گردد.

۲. پیشنهاد می‌گردد فرماندهان و تصمیم‌گیران ارشد دانشگاه علوم انتظامی با اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، شاخص‌های آن را در هر دو بخش عوامل مربوط به محیط شغل و خود شغل به ترتیب اولویت بندی زیر مدنظر قرار دهند:

■ در زمینه امنیت شغلی: با توجه به ضریب همبستگی به نسبت زیاد این مؤلفه به عنوان یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان و نقشی که عامل فوق در ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان ایفا می‌نماید، توجه جدی به آن ضروری به نظر می‌رسد. به همین منظور برای پاسخ‌گویی به نیاز امنیت شغلی کارکنان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی آنان می‌توان از روش‌های زیر بهره برد:

الف- توسعه مهارت‌های جانبی افراد و ارتقاء قابلیت‌ها به ویژه از طریق آموزش‌های مختلف؛

ب- غنی‌سازی مشاغل با افزودن وظایف و خارج نمودن آن‌ها از حالت یکنواختی.

■ در زمینه حمایت‌های مدیران: با توجه به اهمیت این مؤلفه و همبستگی آن با تعهد سازمانی کارکنان به عنوان دومین مؤلفه تأثیرگذار توجه جدی به آن از طریق روش‌های زیر مفید خواهد بود:

الف-مدیران یا فرماندهان، کارکنان را از نتیجه کارشان آگاه سازند.

ب-مدیران و فرماندهان با همه کارکنان به صورت منصفانه، برابر، دوستانه و باز ارتباط برقرار نمایند.

ج- جلسات نقد و بررسی شیوه‌های مدیریتی در محیط‌های آموزشی برگزار کنند.

■ در مورد پیشرفت شغلی: به منظور تقویت این مؤلفه در دانشگاه مدیران می‌توانند از شیوه‌های زیر بهره

جویند:

الف-تبیین صحیح و مناسب نظام ترفیعات و انتصابات در سازمان.

ب-فراهم نمودن فرصت‌های برابر آموزش‌های مؤثر در ارتقاء شغلی کارکنان.

ج- تعریف دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به ویژه کارگاهی در تخصص‌های مرتبط با مشاغل کارکنان

■ در زمینه یکپارچگی اجتماعی محیط کار (روابط خوب با همکاران): با توجه به همبستگی مؤلفه «یکپارچگی اجتماعی محیط کار» با تعهد سازمانی کارکنان، مدیران می‌توانند به کمک روش‌های زیر موجب تقویت این مؤلفه در دانشگاه و در نتیجه موجب ارتقای تعهد سازمانی کارکنان گردند:

الف-ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه روابط خوب بین کارکنان به ویژه با برنامه‌ریزی اردوهای فرهنگی با خانواده؛

ب-تشویق کارکنان به همکاری و تقویت روحیه کار جمعی در کارکنان با استفاده از قابلیت آیین‌نامه انضباطی؛

ج- پیش‌بینی بازدهی‌های آموزشی از دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزش عالی.

■ در مورد شرایط کاری سالم و ایمن: به منظور توجه و تقویت مؤلفه شرایط کاری سالم و ایمن مدیران می‌توانند از روش‌های زیر استفاده نمایند:

الف- طراحی صحیح کار به منظور پیشگیری از بروز حوادث ناشی از کار؛

ب- افزایش آموزش‌های مورد نیاز به ویژه در مشاغل سخت و زیان‌آور در محیط آموزشی؛

■ در زمینه قانون‌گرایی: به منظور توجه و تقویت مؤلفه قانون‌گرایی، مدیران دانشگاه می‌توانند از روش‌های زیر استفاده نمایند:

الف- تعمیم‌پذیری قانون و مقررات در فضای کاری؛

ب- رعایت مساوات و رفتار منصفانه سازمان با کارکنان؛

ج- استفاده از یک رویه قانونی منصفانه و منطقی در سازمان در هنگام اقامه شکایات.

■ در مورد بازخورد: فرد با برقراری سیستم بازخورد و آگاهی از نتایج کار می‌تواند معایب و ضعف‌های کاری خود را تشخیص داده و در رفع آن‌ها کوشا باشد. فرماندهان و مدیران دانشگاه به منظور افزایش این مؤلفه بایستی اقدامات ذیل را انجام دهند:

ب- ارزیابی‌های عملکردی با رویکرد آموزشی و در حضور فرد توسط فرماندهان و مدیران صورت پذیرد.

ج- رویکرد خود ارزیابی کارکنان به عنوان مقدمه ارزیابی فرماندهان مورد توجه قرار گیرد.

و- بازخوردهای مثبت باید حمایت فرماندهی و مدیریت عالی سازمان را به همراه داشته باشند و سایر مدیران را به انجام چنین کاری در سازمان تشویق کنند.

■ در مورد توازن بین زندگی کاری و غیرکاری: مدیران دانشگاه می‌توانند از طریق روش‌های زیر موجب تقویت این مؤلفه در دانشگاه گردند:

الف- طراحی درست کار و زمان کار با توجه به ویژگی مشاغل در محیط‌های آموزشی؛

ب- برگزاری جلسات توجیهی برای مدیریت خانواده؛

ج- توسعه فعالیت‌های جانبی از قبیل کلاس‌های ورزشی به منظور کاهش و کنترل فشارهای عصبی.

همچنین انجام پژوهش‌های دیگر برای دستیابی به مؤلفه‌های دیگر کیفیت زندگی کاری متناسب با

ارزش‌ها و ویژگی‌های سایر محیط‌های ساختاری نیروی انتظامی از جمله کلاتری‌ها، یگان‌های ویژه و

امداد، راهنمایی و رانندگی، ... می‌تواند مورد توجه سایر محققان قرار گیرد.

منابع

منابع فارسی:

- اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰، خرداد). تعهد سازمانی. تدبیر، ۱۲ (۱۱۲)، ۶۶-۶۹. بازیابی از <http://www.noormags.com/view/Magazine/ViewPages.aspx?ArticleId=433304>
- حبیبی، صفر (۱۳۸۵). بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقا تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس)، تهران.
- دولان، شیمون. آل؛ شولر، فدال. اس. (۱۳۷۸). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی (صائبی و طوسی، مترجمان). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رستگاری، حسین‌علی (۱۳۷۸). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در شبکه بهداشت و درمان نجف‌آباد. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی. شماره ۳۵، ۶۵-۷۳
- قاسمی، محمد (۱۳۷۹). بررسی کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران، مجتمع آموزش عالی قم، قم.
- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.

منابع انگلیسی:

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. Retrieved from <http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-myer-1990.pdf>
- Berg, L., Blackwell, R., Lewis, J., Phillips, G., & Potter, G. (1990). New wave Qwl. *Journal for Quality and Participation*, 13(1), 32-34.
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., & Meurs, J. A. (2007, July 1). Organizational commitment, human resource practices and organization characteristics. *Journal of Managerial Issues*, 27. Retrieved from <http://www.allbusiness.com/labor-employment/human-resources-personnel/8901624-1.html>
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (1990). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work* (9th edition). Available at: <http://www.amazon.com/Behavior-Organizations-9th-Jerald-Greenberg/dp/0131542842>
- Narimawati, S. E. U. (2007). The Influence of work satisfaction, organizational commitment and turnover intention towards the performance of lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*, 3 (7), 549 - 557.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organisational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QOWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302
- Walton, R. (1975). *Criteria for quality of work life*. New York: Free Press.