

## ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

\*دکتر ابوالفضل فراهانی<sup>۱</sup>، دکتر میر محمد کاشف<sup>۲</sup>، بهرام کشاورز<sup>۳</sup>، رضا نظری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۸/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۸۸/۱۱/۲۱

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی آذربایجان شرقی است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۸۸ تعداد آنها ۹۹۱ نفر بوده است. نمونه‌گیری براساس جدول مورگان و به صورت تصادفی خوشه‌ای انجام شده و تعداد نمونه‌ها ۲۷۶ نفر است. برای انجام پژوهش، از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌بر و آلفا و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده گردید. تجزیه و تحیل داده‌ها، با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کروسکال والیس و  $\chi^2$  مان ویتنی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد بین دو بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد، اما در بعد تعهد عقلانی و کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین تعهد سازمانی برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی در (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت ورزشی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بین میزان کیفیت زندگی کاری براساس سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه انجمن ورزشی و میزان سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در جنسیت و نوع فعالیت ورزشی تفاوت وجود ندارد.

**کلیدواژه های فارسی:** عوامل تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دبیران تربیت بدنی.

۱. دانشیار دانشگاه پیام نور تهران

۲. استادیار دانشگاه ارومیه

۳ و ۴. کارشناس ارشد تربیت بدنی

### مقدمه

موفقیت در سازمان‌ها به تخصیص و به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی در اجرای برنامه‌ها بستگی دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی و جمعی کارکنان خود را در جهت اهداف سازمان به کار گیرند؛ از این رو گفته می‌شود سازمان، ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی و تیم‌های ورزشی، سازمان هستند و همه آنها دارای ویژگی‌های مشترکی دارند از قبیل: داشتن مقاصد مشخص به صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف و شکل‌گیری و برخورداری از منابع انسانی (۱). مدیریت منابع انسانی، اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مطرح شده است. صاحب‌نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه‌های مختلفی مانند مدیریت نیروی انسانی، اداره امور کارکنان و مدیریت منابع انسانی استفاده کرده‌اند. مدیریت منابع انسانی از مسئولیت‌های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و همه مدیران سطوح مختلف سازمان، به شکلی این مسئولیت را بر عهده دارند؛ از این رو مدیریت منابع انسانی را بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی برای نیل به اهداف سازمانی می‌دانند (۲).

امروزه، توجه به منابع انسانی در سازمان‌ها، از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> (Q.W.L)، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری تبدیل شده است (۳).

مدیریت منابع انسانی بخش عمده‌ای از قلمرو علم و هنر مدیریت را در بر می‌گیرد که با نگرشی استراتژیک می‌توان این تعریف را برای آن قائل شد: «مدیریت استراتژیک منابع انسانی عبارت است از: دوراندیشی فراگیر، نوآوری و تحول‌گرایی سازمان یافته در تأمین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تأمین کیفیت زندگی قابل قبول کاری برای آن و سرانجام، به‌کارگیری بجا و مؤثر این منبع استراتژیک». اعمال مدیریت منابع انسانی به‌منظور تأمین اهداف و انجام وظایف محوله در چارچوب تعریف فوق - که نگرش سیستمی، اقتضایی و استراتژیک در آن ملحوظ شده است - ایجاب می‌کند تلاش‌ها و اقدامات در چارچوب فرآیندهای معقول و منظم، چنان با یکدیگر درآمیزند که تا حد امکان منافع کارکنان با منافع سازمان و منافع جامعه فصل مشترک بیشتری پیدا کند (۴).

تعهد سازمانی نگرش مهم سازمانی و شغلی‌ای است که در طول سال‌های گذشته، مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی، به‌ویژه روان‌شناسی اجتماعی بوده است. به‌تازگی، نگرش تعهد سازمانی عمومیت بیشتری پیدا کرده است تا جایی که در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده و برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت یافته است (۵). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین آن، تغییر از نگرش تک بعدی به نگرش چند بعدی به این مفهوم باشد. طبق تحقیقات صورت گرفته، رفتار کارکنان در سازمان از نگرش‌های آنان متأثر است؛ از این‌رو آگاهی از این نگرش‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری است (۶). تعهد سازمانی مفهومی است که در پی اخذ ماهیت و چگونگی اتصال افراد به سازمان‌هایشان می‌باشد (۷).

بر اساس دیدگاه‌ها و مطالعات مختلف، طبقه‌بندی‌های مختلفی در خصوص ابعاد تعهد سازمانی ارائه شده است. با وجود برخی تفاوت‌ها در تقسیم‌بندی‌های ارائه شده، نقاط مشترک زیادی نیز در بین آنها دیده می‌شود. پورتر<sup>۱</sup> تعهد را بر اساس نیروی کلی همانند سازی (تعیین هویت) و مشارکت افراد در سازمان تعریف می‌کند. در این دیدگاه، تعهد به عنوان مفهومی تک بعدی نگریسته شده است که تنها بر تعهد عاطفی متمرکز است (۶).

می‌یر و آلن (۱۹۹۰) برای تعهد سازمانی سه بعد اصلی تعهد عاطفی<sup>۲</sup>، تعهد عقلانی<sup>۳</sup> و تعهد هنجاری<sup>۴</sup> قائل شده‌اند:

### تعهد عاطفی

معمول‌ترین شیوه برخورد با تعهدات سازمانی، شیوه‌ای است که تعهد را وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرد و بر اساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را با سازمان تعیین کرده، در آن مشارکت می‌کند، درگیر می‌شود و از عضویت در آن لذت می‌برد.

### تعهد عقلانی یا مستمر

از دیدگاه صاحب‌نظران، وابستگی عاطفی و روانی، به طور خاص، نقش کمی در مفهوم تعهد دارد و در عوض، تعهد تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر، بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف می‌شود. همچنین تعهد عقلانی تمایل به انجام مجموعه‌ای از فعالیت‌های مستمر تعریف شده است. این تمایل به دلیل ذخیره شدن اندوخته‌ها و

- 
1. Porter
  2. Affective commitment
  3. Continuance commitment
  4. Normative commitment

سرمایه‌هاست و با ترک فعالیت، این اندوخته‌ها نیز از بین می‌رود.

### تعهد هنجاری یا تکلیفی

در نهایت، تعهد اعتقاد و باور به مسئولیت فرد در برابر سازمان در نظر گرفته می‌شود. بُعد هنجاری تعهد سازمانی، به احساس تعهد یا الزام کارمند برای ماندگاری در سازمان مربوط است.

تعهد هنجاری، نوعی تعهد اخلاقی و دو جانبه با سازمان است (۵).

مدل سه بعدی بر اساس مطالعات می‌یر و آلن در سال ۱۹۹۱ ارائه شده است. می‌یر و آلن، تعهد را حالتی روانی برای ادامه اشتغال در سازمان معرفی کرده‌اند که دارای سه جزء قابل تفکیک تمایل، نیاز و الزام است. با دقت در تعریف‌های ارائه شده برای تعهد سازمانی مشخص می‌شود سه موضوع مشترک در همه آنها عبارتند از: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصور از ترک سازمان، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که همه آنها در مدل سه بخشی می‌یر و آلن گنجانده شده‌اند (۸).

کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان از عواملی است که می‌تواند از تعهد سازمانی متأثر شود. استفاده مطلوب از منابع انسانی منوط به اقداماتی است که برای نگهداری از جسم و روح کارکنان سازمان انجام می‌شود. این اقدامات که در مجموع کیفیت زندگی کاری نامیده می‌شود، امروزه به عنوان مفهومی جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقای آن، کلید اصلی موفقیت مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه مدیران ارشد سازمان است. هم‌اکنون، سازمان‌های صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود بیش از پیش به افزایش توان تخصص، رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مرتبط ساخته‌اند (۹).

در طول دو دهه گذشته واژه کیفیت زندگی کاری به‌طور مرتب در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. تعریف مشترکی از این مفهوم وجود ندارد، ولی به‌طور کلی محققان این واژه را به مواردی اطلاق می‌کنند که باعث بهبود شرایط کلی سازمان می‌شود (۱۰).

در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است؛ امروزه، بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی است که برای آن کار می‌کنند. اگر کارگر یا کارمندی واقعاً احساس کند کیفیت زندگی کاری‌اش بهبود یافته - اعم از این که نتیجه عملکرد خودش باشد یا سیاست‌هایی که از سوی سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود - نیروی بیشتری برای انجام کارش خواهد داشت. نتیجه این فرآیند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در گروه یا سازمان است که سبب می‌شود بهره‌وری، فراتر از نتایج مورد

انتظار (با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات) افزایش یابد و همین مطلب، انگیزه بیشتری برای کار بهتر ایجاد می‌کند و در نتیجه، کیفیت زندگی کاری بهتر می‌شود (۱۱). دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷) رابطهٔ جوّ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان داد بهبود در جوّ سازمانی می‌تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران و حفظ توانایی‌ها و مزایای رقابتی سازمان شود (۱۲). داوودی، پورعبدالله و همکاران (۱۳۸۷) زمینه‌های اجرای طرح مدیریت مدرسه محور بر اساس رسالت، مشارکت و تعهد سازمانی مدیران و معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی مشهد را بررسی کرده، دریافته‌اند میزان توجه به رسالت، مشارکت و تعهد سازمانی در نمونهٔ تحقیق تقریباً مطلوب است (۱۳). دوکل<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۳ تأثیر عوامل نگهدارندهٔ شغل شامل: فرصت‌های آماده‌سازی و توسعه، رفتار مدیر، فرصت شغلی، تنوع مهارت، کیفیت زندگی کاری، استقلال کاری، چالش کاری و حقوق پایه را بر تعهد سازمانی مطالعه کرد و نتایج زیر را به‌دست آورد: رابطهٔ قوی و معنی‌داری بین عوامل نگهدارندهٔ شغل و تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانهٔ آن وجود دارد. بین حقوق مناسب و منصفانه و بُعد عاطفی تعهد سازمانی و انگیزهٔ باقی ماندن در کار رابطهٔ مثبت وجود دارد. بین ویژگی‌های شغل (انواع مهارت مورد نیاز، آزادی و استقلال شغلی) و بعد مستمر تعهد سازمانی رابطهٔ قوی و منفی مشاهده می‌شود. بین رفتارهای حمایتی مدیر و بُعد عاطفی تعهد سازمانی رابطه‌ای قوی وجود دارد (۱۴). تائومی، وانهاالا، نایکر و جانلیونن<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی که تأثیر تجربیات سازمانی، نیازهای شغل و عوامل فردی را بر توانایی کار، تعهد سازمانی و آرامش روانی کارکنان بررسی می‌کرد، ۱۳۸۹ کارمند را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد تغییر در فعالیت‌های سازمان در توانایی کار، وضعیت بهزیستی و تعهد سازمانی کارکنان تغییر قابل توجهی ایجاد می‌کند. همچنین زنان و افراد مسن تعهد بیشتری نسبت به سازمان دارند و تعهد سازمانی مدیران بیشتر از کارکنان است. آنها همچنین دریافته‌اند افزایش تیم‌های کاری و حذف قوانین زائد باعث افزایش تعهد سازمانی و آرامش روانی کارکنان می‌شود. افزایش و بهبود وضعیت بهزیستی کارکنان، سازمان کار، حمایت سرپرست، وجود فرصت رشد و توسعه از عوامل و فاکتورهای مهم تعیین‌کننده تعهد سازمانی‌اند و تجربیات و فعالیت‌های سازمانی باعث بهبود تعهد سازمانی و آرامش روانی کارکنان می‌شوند (۱۵). ۵۵۳ نفر (۲۶۸ مرد و ۲۸۵ زن) برای مطالعهٔ تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت انتخاب شدند. نتایج روشن کرد که زنان، در مقایسه با مردان، تعهد مستمر

1. Dockel

2. Tuomi, Vanhala, Nykyri &amp; Janlioni

بیشتری دارند. میزان حمایت سازمانی از عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد عاطفی و قصد ترک خدمت برای مردان بود، ولی چگونگی روابط در سازمان از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده تعهد عاطفی و قصد ترک خدمت برای زنان محسوب می‌شدند (۱۶).

علی (۱۳۸۶) با بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز، الگویی مناسب برای ارتقای آن پیشنهاد کرده و اذعان داشته است که به غیر از مؤلفه فضای کلی زندگی، کیفیت زندگی کارکنان در حد متوسط می‌باشد (۱۷). یآوری (۱۳۸۶) به مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی در دانشگاه‌های دولتی پرداخته است. نتایج وی نشان داد در مورد کیفیت زندگی کاری تنها در بعد رشد توانایی‌های انسانی و در مورد تعهد سازمانی نیز تنها در تعهد عقلانی و هنجاری تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود. بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۸). نظری (۱۳۸۸) به بررسی ارتباط بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی آذربایجان شرقی پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان داد بین ابعاد جوسازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری کارکنان وجود دارد (۱۹). جانسروود و تاباتا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) با بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه هاوایی نشان داد کیفیت زندگی کاری بالاتر از میانگین و وضعیت روحی خوب و ترک خدمت کمتر از میانگین بوده است (۲۰). در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی آبروموف<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) بیان کرد اعضای هیئت علمی به حجم کار خود، امنیت شغلی و تصدی خود اهمیت قائل‌اند (۲۱). با توجه به موارد مذکور، انتظار می‌رود سازمانی که رویکرد علمی و عملی در پیش گرفته است به مدیریت منابع انسانی یا همان اداره امور کارکنان به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان، توجه ویژه‌ای داشته باشد. از آنجا که پژوهش درباره تعهد سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری دبیران امری ضروری و حیاتی برای دستیابی به اهداف سازمان آموزش و پرورش است؛ این تحقیق در نظر دارد به بررسی رابطه عوامل تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی بپردازد.

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۸۸ است و حجم نمونه آماری

1. Johnsrud, Linda K., Tabata, Lynn, N.  
2. Abromoff

۲۷۶ نفر از کل جامعه است. برای توصیف متغیرهای پژوهش از آمارهای توصیفی نظیر میانگین، درصدها، واریانس و انحراف استاندارد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنف، ضریب همبستگی اسپیرمن و کروسکال-والیس (Kruskal-Wallis) و  $u$  مان ویتنی (UMann-Whitney) تحلیل شدند. ابزار اندازه‌گیری «پرسشنامه تعهد سازمانی» می‌یر و آلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) است که سه بعد اصلی تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری) را در بر دارد. پرسشنامه شامل بیست و چهار سؤال با مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. نمرات حاصل از این پرسشنامه در دامنه‌ای بین صفر تا ۱۲۰ بیان می‌شود و بهترین نمره حاصل از آن، صد می‌باشد. سؤالات هر بعد از تعهد سازمانی به این ترتیب است: تعهد عاطفی: سؤالات یک تا هشت، تعهد عقلانی: سؤالات نه تا شانزده، تعهد هنجاری: سؤالات هفده تا بیست و چهار. ابزار دیگر تحقیق «پرسشنامه کیفیت زندگی کاری» بر اساس الگوی والتون<sup>۲</sup> است که شامل چهار سؤال با مقیاس پنج ارزشی لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. نمرات حاصل از این پرسشنامه در دامنه‌ای بین صفر تا دویست بیان می‌شود و بهترین نمره حاصل از آن، دویست است.

پرسشنامه‌ها از لحاظ بین‌المللی استاندارد می‌باشند و روایی و پایایی آنها چندین بار توسط محققان و متخصصان در خارج و داخل کشور تأیید شده است، از جمله یاور (۱۳۸۶) در رساله دکتری خود از این پرسشنامه‌ها استفاده کرده که مقدار آلفا برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، ۰/۹۴ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی، ۰/۹۰ به دست آمد. نظری (۱۳۸۸) و علی (۱۳۸۶) نیز در پایان‌نامه خود از این پرسشنامه‌ها استفاده کرده‌اند. پرسشنامه‌های مذکور، قبل از انجام تحقیق در جامعه‌ای مشابه با جامعه مادر و به صورت تصادفی بین ۳۰ نفر از دبیران تربیت بدنی به اجرا گذاشته شد. ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی  $\alpha = 0/82$  و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری  $\alpha = 0/95$  به دست آمد. در ضمن استادان مدیریت و مدیریت ورزشی روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها را تأیید کرده‌اند.

## نتایج و یافته‌های پژوهش

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف بین کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

کیفیت زندگی کاری	تعهد سازمانی	عاطفی	عقلانی	هنجاری	توزیع پراکندگی نمرات
۱/۷۰۱	۱/۴۱۷	۱/۲۴۳	۱/۲۷۶	۱/۷۱۰	Kolmogorov-Smirnov Z
۰/۰۰۶	۰/۰۳۶	۰/۰۹۱	۰/۰۷۷	۰/۰۰۶	Asymp. Sig. (2-tailed)

1. Mayer & Allen
2. Walton

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف (جدول ۱)، ملاحظه می‌شود پراکندگی نمره‌ای تعیین تعهد سازمانی با سطح معنی‌داری  $p=0/036$ ، مؤلفه عاطفی با سطح معنی‌داری  $0/091$  و مؤلفه عقلانی با سطح معنی‌داری  $p=0/077$  دارای توزیع نرمال است؛ زیرا سطح معنی‌داری از  $0/05$  بالاتر است، اما در پراکندگی نمره‌ای تعیین کیفیت زندگی کاری و دیگر مؤلفه‌ها سطح معنی‌داری از  $0/05$  پایین‌تر است؛ بنابراین توزیع آن غیرنرمال است و به همین دلیل برای پاسخ‌گویی به سؤالات از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری

شماره فرضیه	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	معنی‌داری
۱	تعهد سازمانی با میزان کیفیت زندگی	اسپیرمن	$r=0/455$ $sig=0/001$	معنی‌دار است **
۲	کیفیت زندگی با میزان تعهد عاطفی	اسپیرمن	$r=0/519$ $sig=0/001$	معنی‌دار است **
۳	کیفیت زندگی با میزان تعهد عقلانی	اسپیرمن	$r=0/040$ $sig=0/528$	معنی‌دار نیست
۴	کیفیت زندگی با میزان تعهد هنجاری	اسپیرمن	$r=0/419$ $sig=0/001$	معنی‌دار است **

\*در سطح  $0/05$  و \*\* در سطح  $0/01$  معنی‌دار است.

جدول ۲ نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی‌داری بین تعهد سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران وجود دارد. همچنین بین دو بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، اما بعد تعهد عقلانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌ای ندارد.



جدول ۳. نتایج آزمون بررسی تفاوت بین تعهد سازمانی برحسب مشخصات فردی

شماره متغیر	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	توزیع پراکندگی	کمترین میانگین رتبه‌ای	توزیع پراکندگی	بیشترین میانگین رتبه‌ای	معنی‌داری
۱	سن	کروسکال والیس	$X^2 = 17/358$ $sig = 0/002$	کمتر از ۲۵ سال	۹۹.۴۴	۱۱-۲۵	۱۳۹.۹۱	معنی‌دار است**
۲	جنسیت	u مان ویتنی	$Z = 6679$ $sig = 0/218$	زن	۱۳۱.۶۸	مرد	۱۳۲.۶۹	معنی‌دار نیست
۳	وضعیت تأهل	u مان ویتنی	$Z = 945/0$ $sig = 0/003$	مجرد	۷۱.۰۰	متأهل	۱۲۸.۹۸	معنی‌دار است**
۴	مدرک تحصیلی	کروسکال والیس	$X^2 = 6/30$ $sig = /043$	فوق دیپلم	۱۰۶.۳۲	لیسانس	۱۹۲.۷۹	معنی‌دار است**
۵	مقام کسب شده	کروسکال والیس	$X^2 = 14/753$ $sig = 0/005$	بین‌المللی	۲۴.۰۰	منطقه‌ای	۱۳۹.۴۶	معنی‌دار است**
۶	سابقه انجمن ورزشی	کروسکال والیس	$X^2 = 14/167$ $sig = 0/003$	۶-۱۰ سال	۸۸.۴۰	کمتر از ۵ سال	۱۳۸.۸۹	معنی‌دار است**
۷	نوع فعالیت	کروسکال والیس	$X^2 = 19/068$ $sig = 0/001$	بدون فعالیت	۱۱۰.۴۰	مربیگری	۱۸۹.۶۵	معنی‌دار است**
۸	سابقه خدمت	کروسکال والیس	$X^2 = 53/187$ $sig = 0/001$	کمتر از ۵ سال	۹۹.۴۴	۱۱-۱۵	۱۶۰.۴۰	معنی‌دار است**

\*در سطح ۰/۰۵ معنی و \*\* در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

جدول ۳ نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی، برحسب مشخصات فردی دبیران تربیت بدنی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت)، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. در بررسی ارتباط همبستگی بین سن و سابقه خدمت با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در این جدول، نتایج بیشترین و کمترین میانگین رتبه‌ای توزیع پراکندگی بین تعهد سازمانی، برحسب مشخصات فردی نیز مشاهده می‌شود. میانگین رتبه‌ای بالا در گروه ذکر شده، نشان دهنده ارتباط قوی نسبت به گروه‌های دیگر و میانگین رتبه‌ای پایین نشان دهنده ارتباط ضعیف نسبت به گروه‌های دیگر با تعهد سازمانی است.

جدول ۴. نتایج آزمون بررسی تفاوت بین کیفیت زندگی کاری برحسب مشخصات فردی

شماره متغیر	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	توزیع پراکندگی	کمترین میانگین رتبه‌ای	توزیع پراکندگی	بیشترین میانگین رتبه‌ای	معنی داری
۱	سن	کروسکال والیس	$X^2 = 26/901$ $sig = 0/001$	کمتر از ۲۵ سال	۱۹.۲۵	۲۱-۲۵	۱۴۴.۷۷	معنی دار است **
۲	جنسیت	u مان ویتنی	$Z = 6405/0$ $sig = 0/084$	زن	۱۳۱.۶۸	مرد	۱۱۵.۵۲	معنی دار نیست
۳	وضعیت تأهل	u مان ویتنی	$Z = 1222/5$ $sig = 0/047$	مجرد	۸۹.۵۰	متأهل	۱۲۷.۸۰	معنی دار است *
۴	مدرک تحصیلی	کروسکال والیس	$X^2 = 11/067$ $sig = 0/004$	فوق دیپلم	۸۳.۴۵	لیسانس	۱۳۲.۰۰	معنی دار است **
۵	مقام کسب شده	کروسکال والیس	$X^2 = 20/105$ $sig = 0/001$	بین‌المللی	۸۳.۰۰	منطقه‌ای	۱۶۱.۳۳	معنی دار است **
۶	سابقه انجمن ورزشی	کروسکال والیس	$X^2 = 10/574$ $sig = 0/014$	۱۰-۶ سال	۱۰۳.۱۷	کمتر از ۵ سال	۱۴۲.۶۷	معنی دار است *
۷	نوع فعالیت	کروسکال والیس	$X^2 = 4/162$ $sig = 0/245$	بدون فعالیت	۱۰۸.۲۴	داوری	۱۳۹.۶۶	معنی دار نیست
۸	سابقه خدمت	کروسکال والیس	$X^2 = 42/591$ $sig = 0/001$	کمتر از ۵ سال	۱۹.۲۵	۱۱-۱۵	۵۴.۸۹	معنی دار است **

\*\*در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد و \* در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

جدول ۴ نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی برحسب مشخصات فردی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه انجمن ورزشی و سابقه خدمت) وجود دارد، اما در (جنسیت و نوع فعالیت) تفاوتی وجود ندارد. در بررسی ارتباط همبستگی بین سن و سابقه خدمت با کیفیت زندگی کاری رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. جدول ۴، همچنین نتایج بیشترین و کمترین میانگین رتبه‌ای توزیع پراکندگی بین کیفیت زندگی کاری برحسب مشخصات فردی را نشان می‌دهد. بر اساس جدول فوق، میانگین رتبه‌ای بالا در گروه ذکر شده نشان دهنده ارتباط قوی نسبت به گروه‌های دیگر و میانگین رتبه‌ای پایین در گروه ذکر شده نشان دهنده ارتباط ضعیف نسبت به گروه‌های دیگر با کیفیت زندگی کاری است.

### بحث و نتیجه گیری

باتوجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق می توان گفت بین تعهد سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره های تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی دار در سطح  $\alpha=0/01$  و برابر  $r=0/455$  وجود دارد. باید اضافه کرد که نتایج تحقیق نشان می دهد مطلوب بودن تعهد سازمانی در جامعه تحت بررسی، در حد متوسط و میانگین است و این امر، در مورد میزان کیفیت زندگی کاری نیز صدق می کند. یافته های تحقیق بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و مؤلفه های آن در بیشتر موارد، رابطه های معنی داری نشان داد. روابط به دست آمده مثبت می باشند؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن، میزان تعهد سازمانی و مؤلفه های آن نیز افزایش می یابند. این نتایج با یافته های تحقیقات مشابه از جمله مطالعات نارانگریت و تانگسری<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)، دوکل<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) و نیرویی (۱۳۸۲) همخوانی دارد. علیی (۱۳۸۶) با بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد بیان کرده است به جز مؤلفه فضای کلی زندگی، کیفیت زندگی کارکنان در حد متوسط است که مشابه نتایج تحقیق حاضر است (۱۷). نتایج تحقیق یاوری (۱۳۸۶) نیز نشان می دهد بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد که تا حدودی (به جز مؤلفه عقلانی تعهد سازمانی) مشابه یافته های این تحقیق است (۱۸). همچنین نتایج نارانگریت و تانگسری مشخص کرد که در کل، میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان مورد بررسی، در حد متوسطی است که با نتایج این تحقیق مشابهت دارد (۲۲).

بین دو بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، اما بین بعد تعهد عقلانی و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه ای وجود ندارد و مقدار آنها در موارد مختلف به این ترتیب است: همبستگی بین تعهد عاطفی با میزان کیفیت زندگی دبیران برابر  $r=0/519$  و تعهد هنجاری با میزان کیفیت زندگی برابر  $r=0/040$  است. ارتباط بین میزان تعهد عقلانی با میزان کیفیت برابر  $r=0/192$  است. از لحاظ میانگین به دست آمده (بر اساس نگرش دبیران) برای هر یک از ابعاد تعهد سازمانی، نتایج نشان می دهد در جامعه تحت بررسی، تعهد عاطفی بامیانگین  $28/47$ ، بیشترین مقدار و تعهد هنجاری با میانگین  $14/14$ ، کمترین مقدار را دارد و تعهد عقلانی با میانگین  $23/61$  در جایگاه دوم قرار گرفته است.

- 
1. Narangrit, Saipin, Thongsri, Supit
  2. Dockel, Anderson

درمورد ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی ملاحظه شد که دو بعد عاطفی و هنجاری با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران ارتباط مثبت و معنی‌دار داشتند که نشان دهنده اهمیت توجه به ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد سازمان، به منظور دست‌یابی به سطوح بالاتر کیفیت زندگی کاری برای دبیران است و باید مورد توجه مدیریت سازمان قرار گیرد، اما باید اضافه کرد که نتایج این پژوهش درمورد ارتباط ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران نشان داده است که میزان تعهد عاطفی بالاترین همبستگی را با میزان کیفیت زندگی کاری دارد و میزان تعهد هنجاری و تعهد عقلانی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. در مورد تعهد عاطفی باید گفت که با افزایش سن، از دل‌بستگی‌های افراد به محیط کارشان کاسته می‌شود. در بعد تعهد عقلانی نیز با افزایش سن و احتمالاً بر اساس شرایط و ویژگی‌های محیط کار و همچنین کاهش احساس در مورد پیامدهای ناشی از ترک شغل از میزان تعهد عقلانی کاسته می‌شود. نتایج مشابه یافته‌های نیهوف<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، فریبورن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، هاوکینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، تائومی، وان‌هالا، نایکر و جانلیونن<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) و مغایر با یافته‌های کونگ وو<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) و حمیدی و کشتی‌دار (۱۳۸۱) است. یآوری (۱۳۸۶) در تحقیق خود بیان کرد در مورد کیفیت زندگی کاری تنها در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی تفاوت معنی‌داری مشاهده وجود دارد. این نتایج در برخی موارد، مشابه تحقیق حاضر است و در برخی دیگر همخوانی ندارد (۱۸). در مجموع، با توجه به روابط ابعاد تعهد سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری، مدیران باید به تمامی مؤلفه‌های تعهد سازمانی توجه داشته باشند و سعی کنند تا با بهبود همه این عوامل کیفیت زندگی کاری دبیران به سطوح بالاتر ارتقاء یابد.

نتایج تحقیق بر حسب مشخصات فردی نشان داد بین تعهد سازمانی، بر حسب مشخصات فردی دبیران تربیت بدنی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت)، به جز جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی بر حسب مشخصات فردی (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه انجمن ورزشی و میزان سابقه خدمت) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در جنسیت و نوع فعالیت تفاوتی وجود ندارد. این نتایج با برخی از یافته‌های محققان همخوانی دارد و با برخی دیگر در تناقض است که به چند مورد از آنها اشاره می‌شود: نتایج کامدیده (۱۳۸۰) در بررسی نظرات پاسخ‌گویان در

- 
1. Niehoof, Robert L.
  2. Freeborn, Donald K.
  3. Hawkins, Wilbert D.
  4. Tuomi, Kaija, Vanhala, Sinikka, Nykyri, Erkki, Janlioni, Minna
  5. Kong WU, Wei

سطوح مختلف تحصیلی و طبقات مختلف سنی، در مورد مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد تفاوت معنی‌داری نشان نمی‌دهد که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد (۲۹). خوشبختی (۱۳۸۳) گزارش کرد که میان سطح مدرک و رتبه دانشگاهی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد که مشابه یافته‌های این تحقیق است (۳۰).

یافته‌های این تحقیق با یافته‌های مطالعات سنسیدینی و کالوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) همخوانی دارد و این موضوع بیان می‌کند که جنسیت دبیران تربیت بدنی، عامل مهمی در ایجاد تفاوت در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به شمار نمی‌رود؛ به عبارت دیگر، میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین زنان و مردان مشابه است. این نتایج با یافته‌های سنسیدینی و کالوس، کارایون و همکاران، شوپکه، هوناگر و کارایون همخوانی دارد.

گالی<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داد کارمندان از نظر جنسیت، کیفیت زندگی کاری متفاوتی دارند و کیفیت زندگی کاری مردان بهتر از زنان است که با این تحقیق همخوانی ندارد (۳۲). نارانگریت و تانگسری (۲۰۰۱) در تحقیق خود اظهار داشتند که ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات، پست و مقام، حقوق و مزایا در میزان کیفیت زندگی کاری تفاوت ایجاد می‌کنند (۲۲). فیلیپس<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) اظهار داشت کیفیت زندگی کاری در همه مرتبه‌های علمی در روابط بین همکاران (اعضای هیئت علمی با یکدیگر)، از لحاظ جنسیت تفاوت معنی‌داری ندارد که مشابه یافته‌های این تحقیق است (۳۳). نظری (۱۳۸۸) با بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی در اداره‌های تربیت بدنی نتیجه گرفت که بین میزان کیفیت زندگی کاری بر اساس سن و رشته تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما در جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و سابقه خدمت تفاوتی وجود ندارد که این نتایج در برخی موارد مشابه تحقیق حاضر است و در برخی دیگر با آن همخوانی ندارد (۱۹).

### منابع:

۱. سید جوادین، سید رضا، سخدری، کمال، ۱۳۸۴، کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های کارآفرین بر اساس الگوی والتون. [گزارش]. تهران: مؤلفین.
۲. سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۰). « مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ». تهران: نگاه دانش.

1. Censidine, Gillian & Callus, Ron

2. Gallie, Duncan

3. Phillips, Jaime

۳. اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی (۱۳۸۱). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی [گزارش]. تهران: اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی.
۴. میر سپاسی، ناصر، (۱۳۸۴). «مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار (تمرین و مقالات)». تهران.
۵. مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۰). «سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی». تهران: ترمه.
۶. فرهنگ، علی اکبر، حسین زاده، علی، ۱۳۸۴، دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی. تدبیر، ص ۱۵.
7. Ketchand, A. A., Strawser, J.R. (2001). Multiple dimention of organizational commitment: Implications for future accounting research. Behavioral Research in Accounting , Annual.
۸. صادقی مجد، جواد، ۱۳۸۰، بررسی عوامل مؤثر بر کاهش ترک خدمت کارکنان استانداری آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز.
۹. شعاری نژاد، علی اکبر، (۱۳۸۳). «فلسفه آموزش و پرورش». تهران: امیرکبیر.
۱۰. داودی، سید محمد، ۱۳۷۷، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران.
۱۱. محب علی، داود، ۱۳۷۳، زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۳ و ۱۴.
۱۲. دلگشایی، بهرام، توفیقی، شهرام، کرمانی، بهناز، ۱۳۸۷، رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. فصلنامه افق دانش، ۴: ۶۰-۶۹.
۱۳. داوودی پور، عبدالله، آهنچیان، محمدرضا، سعیدی رضوانی، محمود، ۱۳۸۷، بررسی زمینه‌های اجرای طرح مدیریت مدرسه محور بر اساس رسالت، مشارکت و تعهد سازمانی مدیران و معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی شهر مشهد. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۴: ۳۷-۵۳

14. Dockel , Anderson. (2003). The effects of retention factors on organizational commitment: an investigation of high technology employees. University of Pretoria.
15. Tuomi, Kaija, Vanhala, Sinikka, Nykyri, Erkki, Janlioni, Minna. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees. Occupational Medicine, 54
16. Stewart, S.M., Bring, M. N., Gruys, M.L., Helford, M.C. (2007). Men, women and perceptions of work environments, organizational commitment and turn over intention. Journal of Business and Public Affairs.
۱۷. علیی، حسن، ۱۳۸۶، بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و ارائه الگویی مناسب برای آن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
۱۸. یآوری، یوسف، ۱۳۸۶، مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی. رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۹. نظری، رضا، ۱۳۸۸، بررسی رابطه جو سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران.
20. Johnsrud, L.K., Tabata, L.N. (2006). Quality of faculty work life, the University of Hawaii. Office of the vice president for academic planning and policy.
21. Abromoff, J. (2006). Faculty consider their quality of work life. The Ithacan, 73(27).
22. Narangrit, S., Thongsri, S. (2001). Quality of work life and organizational commitment case study: Thaitoyo Denso Co Ltd. King Mongkut s institute of technology- North Bagkok.
۲۳. نیرویی، مریم، ۱۳۸۱، بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
24. Niehoof, R.L. (1997). Job satisfaction, organizational commitment, and individual and organizational mission values congruence: Investigating the relationships. Catholic school dissertation research.

25. Freeborn, Donald K. (2001). Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. *West Journal of Medicine*.
26. Hawkins, Wilbert D. (2002). Predictors of affective organizational commitment among high school principals. Unpublished Ph.D. dissertation in Virginia Polytechnic University.
27. Kong WU, W. (2001). Organizational commitment in the Taiwanese context: Personal variables, leadership behavior, corporate culture. International graduate school of management, University of South Australia.
۲۸. حمیدی، مهرزاد، کشتی‌دار، محمد، ۱۳۸۱، بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. حرکت، ۱۵.
۲۹. کامدیده، علیرضا، ۱۳۸۱، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۵ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، وزارت نیرو، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت علوم اداری و مدیریت.
۳۰. خوشبختی، جعفر، احسانی، محمد، اسدی، حسن، کاظم نژاد، انوشیروان، ۱۳۸۳، رابطه سبک‌های رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان با میزان اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور. حرکت، ۲۴.
31. Censidine, G., Callus, R. (2001). The quality of work life of Australian employees – the development of an index. University of Sydney.
32. Gallie, D. (2001). The quality of working life: is Scandinavia different? *European Sociological Review*, 19 (1).
33. Phillips, J. (2003). A comparison of the responses of men and women faculty on questions related to work life. Ad-hoc