

الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری

سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی

بهاره عزیزی نژاد^{*1}

تاریخ پذیرش: 95/4/4

تاریخ دریافت: 94/8/8

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه پیام نور در ارومیه با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی و ارایه الگوی ساختاری می باشد. روش پژوهش توصیفی همبستگی است. ابزار اندازه گیری شامل سه نوع پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و می یر و پرسش نامه جامعه پذیری سازمانی تائورمینا می باشد که پایایی آن ها به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب 0/88، 0/921 و 0/86 گزارش گردید. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه می باشند که از بین آن ها حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد 230 نفر انتخاب شدند. داده های پژوهش پس از گرد آوری با استفاده نرم افزارهای آماری LISREL و SPSS تحلیل شدند. نتایج الگویابی معادله های ساختاری نشان دادند که کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثری مثبت، مستقیم و معنادار (0/38) دارد. کیفیت زندگی کاری بر جامعه پذیری سازمانی کارکنان اثر مستقیم و معنادار (0/21) دارد. جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار (0/16) را نشان می دهد و نیز کیفیت زندگی کاری به واسطه جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اثری معنادار (0/41) دارد. لذا، الگوی تجربی بدست آمده منطبق بر الگوی مفهومی پژوهش بود و می توان گفت که افزون بر رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، جامعه پذیری توانسته است نقش میانجی را در افزایش ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ایفا کند. نتیجه گیری کلی حاکی از ارتباط کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه پیام نور در ارومیه با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی می باشد.

واژه های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، جامعه پذیری سازمانی، کارکنان دانشگاه پیام نور.

1- استادیار، گروه علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور جمهوری اسلامی ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: bahareh19@gmail.com

مقدمه

امروزه برنامه ریزان اجتماعی همه بر این امر نظر اجماع دارند که دست یابی به جامعه توسعه یافته توأم با ارزش های والای انسانی و اجتماعی، مستلزم گسترش آموزش عالی و نهادهای علمی است و دانشگاهها به عنوان زیرنظام های اصلی نظام آموزش عالی، نقش محوری را در فرایند تربیت نیروی انسانی متعهد در راستای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه بر عهده دارند و با ارایه پروندههای خود به جامعه، راه نیل به توسعه را آسان می کنند. از این رو، سرمایه نیروی انسانی با ویژگی های خاص، معیاری برای ارزیابی برتری یک سازمان بر سازمان دیگر بشمار می رود (Rego, 2008). در این شرایط نظام آموزش عالی برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان و متعهد نیاز دارند (Huang, Lawler & Lei, 2007). وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان و ارزش های آن می تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی، باعث ارتقا عملکرد سازمان، روحیه کارکنان و کسب هدف های متعالی سازمانی شود (Allen & Meyer, 2002). از این رو، غنای تعهد سازمانی¹ به عنوان رویکرد حاکم بر سازمان های کار محور سر لوحه پژوهش های پژوهشگران در دهه های اخیر شده است (Chen, & Francesco, 2003). سازمان برای تربیت سرمایه انسانی، سرمایه های زمانی، پولی و تجهیزاتی را صرف می کند و در مقابل این هزینه ها، انتظار بر این است که نیروی کاری به سازمان متعهد باشد (Dixit & Bhati, 2012).

نیروی انسانی متعهد برای ایفای نقش موثر در سازمان باید تلاش کند تا باورها، گرایش ها، ارزش ها، هنجارها و عادت ها یا فرایندهای آموزش راههای زندگی کردن در سازمان و بسط ظرفیت های وجودی در راستای انجام وظایف فردی و ایفای عضویت اجتماعی را فرا گیرد (AI- Kahtani, 2012). به بیان دیگر، به سوی جامعه پذیری سازمانی² گام بردارند (Cooper- Thomas & Anderson, 2006). جامعه پذیری سازمانی جریانی است که به برکت آن نیروی انسانی، تمامی عناصر اجتماعی - فرهنگی محیط سازمان خود را فرا می گیرد و درونی می سازد تا خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست کند، تطبیق دهد تا تنش های ناشی از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت های شغلی و هزینه های مربوط به جذب، استخدام و خسارت های مالی را کاهش دهد (Antonacopoulou & Guttel, 2010). اعتباریان و خلیلی (Etebarian, A. & Khalili, 2009) به رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان اذعان داشته اند. با این پیش فرض که نیروی انسانی متعهد، نقش محوری در پیشرفت سازمان ایفا می کند، تاکید بر کیفیت زندگی کاری³ یک برنامه جامع و وسیع است که نقشی مهم در افزایش

1- Organizational Commitment

2- Organizational Socialization

3- Quality of Work Life

بهره وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان ها بر عهده دارد (Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld & Tjam, 2001). بی گمان تمرکز بر زندگی کاری بدون توجه بر کیفیت آن منسوخ شده است و بهبود کیفیت زندگی کاری در سازمان ها، جهت دستیابی به هدف ها جایگزین آن شده است (Vahedi, 2002). نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی بشمار می رود که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (Karimzadeh, 2000). در این میان سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد، از مزایای داشتن نیروی کاری متعهد برخوردار خواهد بود (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006). جان محمدی و شاهمندی (Janmohammadi, & Shahmandi, 2013) و تامینی، یزدانی و بوجد (Tamini, Yazdany & Bojd, 2011) نیز طی پژوهش های خود به این رابطه اذعان داشته اند. از نشانه های یک نیروی کار متعهد می توان به انطباق هویت افراد با سازمان، تمایل به همکاری با مدیریت در بهبود عملکرد، آرزوی مشاهده موفقیت سازمان، پای بندی و ماندگاری و در نهایت، بهره وری بیش تر نیروی کار اشاره کرد (Sirgy, Reilly, Wu & Efraty, 2008). از این رو، کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب ترین روش های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی سازی شغل کارکنان بشمار می رود (Chan & Wyatt, 2007).

امروزه مدیریت منابع انسانی به این درک رسیده است که روابط کاری حمایتی، توسعه یافته و انعطاف پذیر از راههای افزایش رضایت شغلی و بهره وری می باشد (Donald, Robson, Lemieux, Maguir, Sicotte & Champagne, 2005). مجموعه ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان و مولفه های آن بر اساس چارچوب نظری والتون (Walton, 1989) شامل حقوق کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت کاری، تأمین فرصت پیشرفت، قانون گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، کار و فضای زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه توانمندی های انسانی، مشارکت در تصمیم گیری می باشد (Hannif, Burgess & Connell, 2008). که از بین آنها شش مولفه که در بیش تر پژوهش ها و سازمان های داخلی مطرح بوده است، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند که عبارتند از:

امنیت شغلی: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و تعیین ساعت های کار منطقی است.

ایجاد فرصت پیشرفت: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و بکارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال.

نوع شغل: به نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

قدرشناسی از کار: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و سایر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می شود.

بهبود شرایط محیط کار: ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان به این که آنان مورد نیاز سازمان می باشند را تقویت می کند.

مشارکت در تصمیم گیری: مقدار مداخله در اتخاذ تصمیم یا استقبال از طرح پیشنهادات مهم ترین نتیجه ارتقا کیفیت زندگی کاری، همانا حفظ سرمایه انسانی است که سازمان بخشی از هزینه ها، تجهیزات و مخارج خود را صرف کارآموزی این منبع در جهت بهره برداری از آن برای رسیدن به هدف هاش می کند و انتظار دارد که این سرمایه انسانی به سازمان و شغل خود متعهد بوده و با رضایت در جهت ارتقا سازمان گام بر دارد (Zeraatkar, 2008).

لذا در راستای بررسی کیفیت زندگی کاری، به مطالعه یکی از آثار آن، یعنی تعهد سازمانی پرداخته می شود. پژوهشات نشان می دهند که مساعد بودن کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی در ارتباط است، بطوریکه هر چه کیفیت زندگی کاری بهتر می شود تعهد سازمانی ارتقا می یابد (Mirkamali, & Thani, 2011).

در واقع تعهد سازمانی بیانگر وابستگی به سازمان است به گونه ای که فرد هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد، با آن می آمیزد و از عضویت و ماندن در سازمان لذت می برد (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 2005). نینینگرو همکاران (OthersNeininger, 2010, and) بر این باورند که حفظ کارکنان واجد شرایط در سازمان، چالشی برای مدیریت معاصر بشمار می رود و تعهد سازمانی می تواند راهکاری مناسب برای غلبه بر چالش یاد شده باشد (Dawley, Stephens, Stephens, 2005). مهم ترین مطالعات در مورد تعهد سازمانی به وسیله می یو و آلن شامل تعهد عاطفی¹، تعهد هنجاری² و تعهد مستمر³ انجام شده است (Mogimi, 2000).

تعهد عاطفی بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت فرد با ارزش ها و هدف ها سازمان می باشد (Boon, & Safa 2006). تعهد هنجاری بیانگر احساس تکلیف و دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است و تعهد مستمر بیانگر تشخیص و درک فرد از هزینه های ناشی از ترک سازمان است و فرد، تمایل و خواست عمیق نسبت به انجام فعالیت های مستمر و ادامه عضویت در سازمان خواهد داشت (Shaw, Delery, Mohamed & Abdulla, 2003). فعالیت مستمر، وقتی برای بیان تعهد در سازمان بکار می رود، به حفظ عضویت فرد در سازمان اشاره دارد و این تمایل به خاطر ذخیره شدن اندوخته ها و سرمایه هایی می باشد که با ترک آن فعالیت ها این اندوخته ها از بین می رود (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky, 2002).

1- Affective Commitment

2- Normative Commitment

3- Continuance Commitment

از این رو، تعهد حالتی روانی است که نخست، رابطه فرد با سازمان را مشخص می کند و دوم، تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به گونه ضمنی در خود دارد. ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزای سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی متفاوت است (Mesut, 2006). کارکنان با تعهد قوی عاطفی در سازمان می مانند برای این که می خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند، می مانند چون نیاز دارند بمانند و آن هایی که تعهد قوی هنجاری دارند، می مانند زیرا احساس می کنند باید بمانند (Allen & Meyer, 2002). از تفاوت های مفهومی اجزای سه گانه تعهد سازمانی که هر یک تا حدودی از یکدیگر مستقل هستند، این نتیجه بدست می آید که هر کدام پیامد پیش فرض های خاصی هستند. هویدا و جمشیدیان و مختاری فر (Hoveida, Jamshidian & Mokhtarifar, 2011) در پژوهش های خود نشان دادند که بین جامعه پذیری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

به گونه ای که جامعه پذیری سازمانی عاملی اصلی در یکپارچه سازی کارکنان تازه وارد به سازمان بشمار می رود و نقشی بسیار مهم در ساخت ارزش ها و نگرش های افراد و نیز سوءگیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسایل اجتماعی دارد (Movahed & Abbasi, 2006). به بیان دیگر، فرایند جامعه پذیری فرایندی قطع ناشدنی است که هدف آن، انتقال فرهنگ، شکوفاسازی استعدادها، پرورش تمایلات، هدایت انگیزه ها، ایجاد نگرش ها، درون ریزی ارزش ها و هنجارها، آموزش نقش ها و مهارت ها، نظم دهی به رفتارها، ایجاد همبستگی و کنترل اجتماعی، مهار تمایلات بالقوه ضد اجتماعی و تضمین بقا و استمرار نظام اجتماعی است (Bodoh, 2012). در این راستا فرد تازه وارد باید یاد بگیرد که در کنار یادگیری چگونگی انجام وظایف و نیز دست یابی به رفتار قابل قبول و قابل انتظار، چگونه محیط کار جدید را درک کند و با آن سازگار شود. در یک دیدگاه تلفیقی، در فرایند جامعه پذیری سازمانی رابطه فرد و سازمان متعامل است به گونه ای که فرد و سازمان بر هم اثر می گذارند و از هم تاثیر می پذیرند (Gruman, Saks & Zweig, 2005). تائورمینا (Taormina, 1997) جامعه پذیری سازمانی را مشتمل بر چهار سازه دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان می داند که در زیر توضیح هر یک از آن ها داده می شود:

ارایه آموزش^۱: این آموزش ها در سازمان بمنظور سازگاری کارکنان ارایه می شوند و شامل دریافت مهارت های آموزشی از جانب سازمان و چگونگی خود ارزیابی کارکنان می شود.

تفاهم^۲: چگونگی فهم عملیات سازمان و درک نقش خود و سازمان را تفاهم گویند.

1- Training

2- Understanding

حمایت کارکنان^۱: تعامل های مثبت، حمایت گرانه همکاران و پشتیبانی اعضای سازمان را در بر می گیرد.

چشم انداز از آینده سازمان^۲: این بعد، ادراکات کارکنان را از چشم اندازهای شغل خود - برای نمونه فرصت ها و پاداش های سازمان در آینده - و پذیرش آن ها در سازمان را در بر می گیرد (Taormina,2007 & Taormina,2009).

این پژوهش سه متغیر کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری و تعهد سازمانی را با هم مورد بررسی قرار داده و در نهایت، مدل ساختاری بین آن ها را ارائه کرده است که از این منظر نتایج پژوهش می تواند شایان توجه باشد و جنبه نوآوری پژوهش را به خود تخصیص می دهد، اما در راستای سوابق پژوهش های موضوع، شائمی و اصغری (Shaemi & Asgari,2010) در پژوهش خود با عنوان «رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان» نشان دادند که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو روش ثابت و تأییدی جامعه پذیری سازمانی، پیش بینی کننده های قوی برای تعهد سازمانی است. رئیسی (Raeisi,2010) نیز پژوهشی در میان پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان انجام داده است. نتایج تحلیل آزمون همبستگی نشان دادند که بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هم چنین، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، روش جامعه پذیری متوالی، تأییدی و رسمی، پیش بینی کننده قوی تعهد سازمانی است. مهداد و همکاران (Mahdad and Others,2011) پژوهش خود که در بین کارکنان کارخانه سیمان انجام شد، نشان داد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مولفه های آن رابطه ای معنادار وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده تعهد سازمانی و مولفه های آن است. نتایج تحلیل نشان داد که بین پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت های انسانی با هر سه بعد تعهد سازمانی - عاطفی، مستمر و هنجاری - و هم چنین، بین محیط کاری ایمن و بهداشتی با تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، بین قانون گرایی در سازمان و وحدت و انسجام اجتماعی با تعهد مستمر و هنجاری رابطه ای معنادار وجود دارد. افزون بر این، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان دادند که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، فقط پرداخت منصفانه و کافی قادر به پیش بینی معنادار تعهد عاطفی، پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی و قانون گرایی در سازمان قادر به پیش بینی معنادار تعهد مستمر، پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی قادر به پیش بینی معنادار تعهد هنجاری و در نهایت، پرداخت منصفانه و کافی به همراه توسعه قابلیت های انسانی قادر به

¹- Coworker support

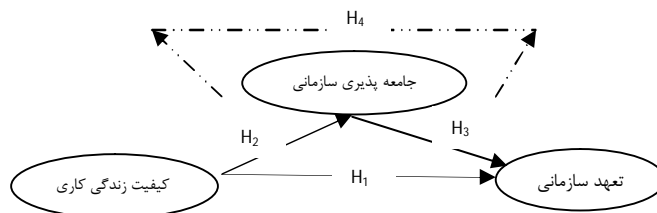
²- Future prospects

پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی کلی هستند. یافته‌های پژوهش حاتمی و همکاران (Hatami and Others, 2011) که در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم انجام گرفت، نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مقدار بهره‌وری وجود دارد. هویدا و همکاران (Hoveida and Others, 2011) و کوهن و ولد (Cohen & Veled, 2008) در پژوهش‌های خود به رابطه مستقیم، مثبت و معنادار بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی اذعان داشتند. به نظر کلاین و ویور (Klein & Weaver, 2006) مهارت در دو بعد هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی و تاریخچه سازمان به گونه‌ای معنادار با تعهد اثربخش سازمانی مرتبط می‌باشد. کوئیگا و بل (Kwesiga & Bell, 2004) با انجام پژوهش‌های بسیار، عملکرد شغلی، سازندگی، وفاداری و جابه‌جایی کارکنان را ناشی از فرایند جامعه‌پذیری می‌دانند. به باور آن‌ها، جامعه‌پذیری سازمانی تا اندازه‌ای برای سازمان اهمیت دارد که می‌تواند شغل را ایجاد یا نابود کند. کلاین و همکارانش (Klein and Others, 2006) به این نتیجه رسیده‌اند که میانجی‌های جامعه‌پذیری که همان شش مولفه جامعه‌پذیری سازمانی بشمار می‌روند با تعهد، شفافیت نقش و رضایت شغلی ارتباط دارند. لینوس، دوکسبوری و هیگینز (Lyons, Duxbury & Higgins, 2006) به مقایسه ارزش‌ها و تعهد سازمانی بین کارکنان بخش خصوصی، عمومی و عادی پرداختند و نشان دادند که بین آن‌ها تفاوت وجود دارد. لوئیس (Louis, 2006) به تأثیرات گوناگون کیفیت زندگی کاری معلمان در دبیرستان‌ها بر تعهد سازمانی و حس کارآمدی آن‌ها اشاره کرده‌اند. لینوس (Lyons, 2006) بر تأثیر کیفیت زندگی روی تعهد سازمانی در مدارس اذعان داشتند. حسینی و همکاران (Hosseini and Others, 2008) پژوهشی را با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان اصفهان» انجام دادند. نتایج پژوهش‌ها نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تحلیل رگرسیونی نشان داد که تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد. یالابیک (Yalabik, 2008) نیز پژوهشی پیرامون جامعه‌پذیری سازمانی در سازمان‌های ادغام‌شده و ارتباط آن با تعهد سازمانی انجام داد که بیش‌تر فرضیه‌های مورد تأیید قرار گرفت. تائورمینا (Taormina, 2009) با عنوان جامعه‌پذیری حلقه‌گم‌شده بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی مشخص کرد که جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان عاملی مهم و اصلی برای برآورد نیازهای سازمانی کارکنان و نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی در سازمان نقش ایفا می‌کند. تاسدمیر افسار (TasdemirAfsar, 2014) در پژوهش خود ضریب تأثیر کیفیت زندگی کاری را بر تعهد سازمانی در دانشگاه‌های ترکیه مورد پژوهش قرار داده‌اند و به مقایسه و تأثیر این ضریب بر عملکرد علمی اذعان داشته‌اند. مزاییدی، خان، کوندی، کیورشی، اختار و

بیلات (Mazayed, Khan, Kundi, Qureshi, Akhtar & Bilal, 2014) به سنجش تاثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر بهره وری سازمانی پرداخته اند و از تاثیر شایان آن ها بر بهره وری گزارش داده اند. المرشاد (Almarshad, 2015) بر وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با رویکرد نقش محوری درگیری شغلی و حس اثربخشی تاکید کرده است. زاهدی و حدید (Zahedi & Hadidi, 2015) نیز به بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین کارکنان پرداخته اند و به این رابطه دست یافته اند. ییجیت (Yigit, 2016) در پژوهش خود ضمن دستیابی به اثر جامعه پذیری سازمانی و تغییرات اجتماعی و تعهد سازمانی، به مطالعه عملیاتی و کاربردی آن در دانشگاه پرداخته است. در این راستا کمالی و مسلم پور (Kamali & Mjoslempor, 2016) به رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان و مدیران دولتی دست یافته اند. با اذعان به مطالب بالا، مسئله اساسی این پژوهش مطالعه تعهد سازمانی کارکنان و آثار مترتب بر آن نظیر وابستگی به کار و سازمان، یگانگی بین کارکنان، کار، سازمان و جهت گیری شغلی است و تلاش شده است تا رابطه و اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه بررسی شود و چون در این پژوهش سه متغیر یاد شده در کنار هم بررسی می شوند و افزون بر رابطه؛ الگوی ساختاری آن ها بر هم نیز مطالعه می شود که این جنبه را می توان یکی از دلایل نوآوری این پژوهش مطرح کرد. در این راستا فرضیه های زیر قابل طرح هستند.

فرضیه های پژوهش

1. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
2. بین کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری سازمانی رابطه وجود دارد.
3. بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
4. جامعه پذیری سازمانی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نقش میانجی دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل همه کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه می‌باشند که از بین آن‌ها حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد 230 نفر انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده شامل سه پرسش‌نامه استاندارد می‌باشد که در زیر بیان می‌شود:

الف. پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: جهت اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسش‌نامه بر اساس چارچوب نظری والتون (1989) استفاده شده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ، 0/92 بدست آمد که حاکی از اعتبار بالای پرسش‌نامه می‌باشد. این پرسش‌نامه شامل سی و پنج گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم) تا (خیلی زیاد) تنظیم شده است که هشت حیطه کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت کاری، تأمین فرصت پیشرفت، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، کار و فضای زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه توانمندی‌های انسانی و مشارکت در تصمیم‌گیری) را در بر می‌گیرد. در این پژوهش شش مؤلفه که بیش‌تر در سایر پژوهش‌ها در نظر گرفته شده است، از بین هشت مورد انتخاب و مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج تحلیل عاملی مؤلفه‌های پرسش‌نامه بیانگر واریانس 0/76، آزمون 911KMO و بارتلت کم‌تر از 0/001 درصد می‌باشد که کیفیت نمونه‌گیری برای متغیر یاد شده را نشان می‌دهد. نتایج بارهای عاملی بیش از 0/5 با چرخش متعامد شش بعد متغیر را بدست آورد.

ب. پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی: این پرسش‌نامه بر اساس مؤلفه‌های جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (1997) شامل بیست گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. در این پرسش‌نامه، موارد دریافت آموزش (گویه‌های 1 تا 5)، تفاهم (گویه‌های 6 تا 10)، حمایت کارکنان (گویه‌های 11 تا 15) و چشم‌انداز آینده سازمان (گویه‌های 16 تا 20) است. پایایی این پرسش‌نامه $\alpha = 0/86$ بدست آمد. نتایج تحلیل عاملی مؤلفه‌های پرسش‌نامه جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده سازمان استخراج شد که در آن واریانس گویه‌های استخراج شده 0/79، آزمون 910KMO و بارتلت کم‌تر از 0/001 درصد بود که این مقادیر نشانگر کیفیت نمونه‌گیری برای متغیر یاد شده است. نتایج بارهای عاملی بیش‌تر از 0/5 با چرخش متعامد چهار بعد متغیر را حاصل کرد.

ج. پرسش‌نامه تعهد سازمانی: پرسش‌نامه یاد شده بر اساس ابعاد تعهد سازمانی آلن و می‌یر (1977) تدوین شده است که به وسیله شکر کن و سیاحی (1375) ترجمه شده است. این پرسش‌نامه سه بعد تعهد (عاطفی، هنجاری و مستمر) را می‌سنجد. این پرسش‌نامه دارای 24

گویه و در طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد که از نمره 1 (کاملاً مخالفم) تا نمره 5 (کاملاً موافقم) ارزش گذاری شده است. پایایی پرسش نامه تعهد سازمانی نیز پس از انجام یک مطالعه مقدماتی در مورد 30 نفر و تعیین واریانس پرسش ها از راه ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب پایایی این پرسش نامه 0/88 تعیین شد. نتایج تحلیل عاملی مولفه های پرسش نامه یاد شده استخراج شد که در آن واریانس گویه های استخراج شده 0/71، آزمون 904KMO و بار تلت کم تر از 0/001 درصد بود که این مقادیر نشانگر کفایت نمونه گیری برای این متغیر است. نتایج بارهای عاملی بیش تر از 0/5 با چرخش متعامد سه بعد متغیر را بدست آورد.

یافته های پژوهش

در این بخش، نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در راستای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با حضور و بدون حضور متغیر میانجی ارایه می شود. همان گونه که داده های جدول 1 نشان می دهند، بین متغیر مستقل یا کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه پیام نور و متغیر میانجی جامعه پذیری و نیز متغیر وابسته تعهد سازمانی رابطه ای مستقیم و معنی دار وجود دارد، به گونه ای که با افزایش یا کاهش هر یک از آن ها مقدار متغیر دیگر نیز افزایش و یا کاهش می یابد. نتایج آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون بین کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری سازمانی مقادیر $p=0/006$ ، $t=2/73$ ، $B=0/18$ ، $r=0/46$ را نشان می دهد. مقدار R^2 برابر با 0/21 می باشد که نشان می دهد 0/21 از واریانس جامعه پذیری سازمانی از راه کیفیت زندگی کاری قابل تبیین است. افزون بر آن نتایج آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی $p=0/04$ ، $t=1/54$ ، $B=0/11$ ، $r=0/26$ را نشان می دهد. مقدار R^2 برابر با 0/06 می باشد که نشان می دهد 0/06 از واریانس تعهد سازمانی از راه جامعه پذیری سازمانی تبیین می شود. هم چنین، بر اساس داده های جدول 2، بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با تعهد سازمانی و مولفه های آن رابطه ای مستقیم و معنادار وجود دارد، به گونه ای که هر چه مقدار کیفیت زندگی کاری افزایش یا کاهش یابد، به همان مقدار تعهد سازمانی نیز افزایش یا کاهش خواهد یافت. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی مقادیر $p=0/249$ ، $t=0/68$ ، $B=0/249$ ، $r=0/68$ را نشان می دهد. مقدار R^2 برابر با 0/38 می باشد که نشان می دهد 0/38 از واریانس تعهد سازمانی از راه کیفیت زندگی کاری قابل تبیین است. از این رو، با توجه به نتایج جدول 1 و 2 فرضیه های پژوهش مورد تایید هستند.

جدول ۱- آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته در سطح $P < 0/01$.

| متغیرها | تعهد سازمانی | کیفیت زندگی کاری |
|-------------|--------------|------------------|
| جامعه پذیری | 0/26** | 0/46** |
| سازمانی | 0/006 | 0/000 |
| | p-value | |

جدول ۲- آزمون همبستگی بین متغیرهای وابسته و مستقل در سطح $P < 0/01$.

| متغیرها | تعهد هنجاری | تعهد عاطفی | تعهد مستمر |
|----------------------|-------------|------------|------------|
| مشارکت در تصمیم گیری | 0/58** | 0/52** | 0/51** |
| | 0/000 | 0/000 | 0/000 |
| | p-value | | |
| ایجاد فرصت پیشرفت | 0/73** | 0/47** | 0/42** |
| | 0/000 | 0/000 | 0/000 |
| | p-value | | |
| ایجاد امنیت شغلی | 0/82** | 0/62** | 0/32** |
| | 0/000 | 0/000 | 0/000 |
| | p-value | | |
| قدر شناسی از کار | 0/49** | 0/49** | 0/52** |
| | 0/000 | 0/000 | 0/000 |
| | p-value | | |
| بهبود شرایط محیط کار | 0/53** | 0/32** | 0/62** |
| | 0/006 | 0/000 | 0/000 |
| | p-value | | |
| نوع شغل | 0/49** | 0/26** | 0/37** |
| | 0/000 | 0/003 | 0/033 |
| | p-value | | |
| کیفیت زندگی کاری | 0/68** | | |
| | 0/000 | | |
| | p-value | | |

همان گونه که در جدول 3 مشاهده می شود، ارتباط تمام مولفه های کیفیت زندگی کاری با جامعه پذیری در سطح 0/01 معنادار است. از بین مولفه های کیفیت زندگی کاری، بهبود شرایط کار و در اولویت بعد قدرشناسی از کار بیش ترین رابطه با ضریب همبستگی 0/79 و 0/78 را با

جامعه پذیری سازمانی دارند و کم ترین ارتباط مربوط به مولفه نوع شغل می باشد. در مجموع، کیفیت زندگی کاری ارتباطی مثبت و معنادار با جامعه پذیری سازمانی دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی روابط بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری سازمانی.

| مشارکت در تصمیم گیری | ایجاد فرصت پیشرفت | ایجاد شغلی | قدر شناسی از کار | بهبود شرایط محیط کار | نوع شغل | کیفیت زندگی کاری |
|----------------------|-------------------|------------|------------------|----------------------|---------|------------------|
| 0/670** | 0/72** | 0/76** | 0/78** | 0/79** | 0/55** | 0/81** |

جامعه پذیری سازمانی

معناداری در سطح $\alpha=0/01$

در ادامه از راه آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان، تاثیر رگرسیونی هر یک از مولفه های متغیرهای مستقل بر متغیر میانجی مشخص می شود. در جدول 4 نتایج بدست آمده نشان می دهند که مقادیر t برای همه مولفه های کیفیت زندگی کاری معنادار (0/05) است و می توانند تاثیری معنادار بر جامعه پذیری سازمانی داشته باشند. مقادیر بتا نیز بیانگر این مطلب است که یک انحراف استاندارد در متغیر مستقل، چند صدم انحراف استاندارد در متغیر میانجی ایجاد می کند. لذا، بر مبنای مقادیر بتا بیش ترین تاثیر مربوط به مولفه بهبود شرایط کاری با $B=0/215$ می باشد.

جدول ۴- ضرایب های رگرسیونی بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری سازمانی.

| متغیرهای پیش بین | ضرایب B | انحراف استاندارد خطا | ضریب بتا | t | Sig. |
|----------------------|---------|----------------------|----------|-------|-------|
| مقدار ثابت | 0/321 | 0/150 | - | 2/162 | 0/031 |
| مشارکت در تصمیم گیری | 0/210 | 0/065 | 0/244 | 3/273 | 0/001 |
| ایجاد فرصت پیشرفت | 0/150 | 0/062 | 0/178 | 2/821 | 0/004 |
| ایجاد امنیت شغلی | 0/179 | 0/050 | 0/220 | 3/872 | 0/000 |
| قدر شناسی از کار | 0/211 | 0/055 | 0/240 | 3/740 | 0/000 |
| بهبود شرایط محیط کار | 0/218 | 0/059 | 0/260 | 3/748 | 0/042 |
| نوع شغل | 0/148 | 0/067 | 0/181 | 2/633 | 0/021 |

در نهایت، جهت بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی به گونه مستقیم و با واسطه جامعه پذیری سازمانی بر مبنای چهارچوب نظری پژوهش و نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه ها

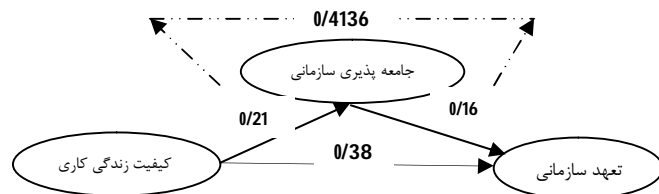
به تعیین تاثیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیر کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری بر تعهد سازمانی از راه تحلیل مسیر پرداخته می شود. اثرهای مستقیم مشتمل بر مقادیر بتا و اثرهای غیر مستقیم از حاصل ضرب دو یا چند مسیر بدست می آید. مجموع اثرهای مستقیم و غیر مستقیم اثر کل متغیر مستقل بر وابسته را در جدول 5 نشان می دهد.

جدول ۵- مقدار تاثیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تعهد سازمانی.

| متغیرها | انواع تاثیر | |
|------------------------------|-------------|------------|
| | مستقیم | غیر مستقیم |
| کیفیت زندگی کاری | 0/38 | 0/034 |
| جامعه پذیری سازمانی | 0/16 | - |
| کیفیت زندگی کاری/جامعه پذیری | 0/21 | - |

بررسی مدل متغیرهای پژوهش

با توجه به نتایج بدست آمده مدل تجربی پژوهش به صورت زیر قابل ترسیم است. همان گونه که در شکل 2 مشاهده می شود، کیفیت زندگی کاری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تعهد سازمانی با ضریب 0/38 می باشد (فرضیه 1). ضریب 0/16 بیانگر رابطه مثبت، مستقیم و معنادار بین جامعه پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی است (فرضیه 3) و در بررسی فرضیه 2 بر اساس ضریب تاثیر 0/21، کیفیت زندگی کاری بر جامعه پذیری اثر مستقیم دارد. اثر غیر مستقیم و مثبت برابر با 0/034 از اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی خبر می دهد (فرضیه 4). به بیان دیگر، کیفیت زندگی کاری هم از راه متغیر جامعه پذیری بر تعهد سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد و باعث ارتقا آن می شود و هم به گونه مستقیم بر تعهد سازمانی تاثیر می گذارد.



شکل ۲- مدل تجربی پژوهش حاوی ضرایب مسیر.

جدول ۶- خلاصه ارزیابی برازش مدل پژوهش با مقادیر شاخص های بدست آمده از لیزرل.

| AGFI | GFI | CFI | NFI | RMSEA | X ² /df | X ² | |
|-------|-------|--------|--------|------------|--------------------|----------------|-------------|
| شاخص | شاخص | شاخص | شاخص | جذر برآورد | شاخص | شاخص | شاخص های |
| تعدیل | نکویی | برازش | بنتلر- | واریانس | مجذور | مجذور | برازش |
| شده | برازش | تطبیقی | بونت | خطای تقریب | خی بر | خی | |
| برازش | | | | | درجه | | |
| | | | | | آزادی | | |
| 0/94 | 0/96 | 0/95 | 0/90 | 0/042 | 1/71 | | مقادیر مدل |
| >0/9 | >0/9 | >0/9 | - 0/90 | <0/05 | بین 2-1 | | مقادیر مجاز |
| | | | 0/95 | برازش خوب | یا 3-1 | 106/06 | |
| | | | | <0/08 | | | |
| | | | | برازش | | | |
| | | | | مستدل | | | |

نتایج بدست آمده در جدول 6، حاکی از آن است که در نمونه مورد مطالعه، شاخص های برازش مدل نهایی با متغیر میانجی در وضعیت تایید هستند. با توجه به نتایج شاخص ها هر چه مقدار RMSEA از 0/05 کوچک تر باشد، مدل خوب و از 0/08 کوچک تر باشد، مستدل است. سایر شاخص ها نیز با مقایسه مقادیر بدست آمده و مقادیر مجاز که در جدول 6 ذکر شده اند، در حد خوب و مناسب می باشند. از این رو، مدل در وضعیت خوب و مورد تایید می باشد.

بحث و نتیجه گیری

تلاش مدیران برای جذب و حفظ منابع انسانی در سازمان، باعث برجسته نمایی متغیرهایی می شود که در نهایت منجر به پای بندی کارکنان در سازمان شود. پژوهش های متعددی در ارتباط با آن و متغیرهای گوناگون سازمانی انجام شده است و بیش تر آن ها به دامنه اثر تعهد سازمانی اشاره داشته اند. یکی از موضوع هایی که بتازگی توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده است، تقویت تعهد سازمانی و رونق بخشیدن به آن است. از این رو، یکی از مهم ترین متغیرهایی که می تواند در این راستا نقشی مهم را ایفا کند توجه به کیفیت زندگی کاری است و در مطالعه گسترده تر بررسی این رابطه از راه جامعه پذیری سازمانی است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و در این رابطه جامعه پذیری نقش میانجی دارد. یافته های پژوهش حاتمی و همکاران (1390)، حسینی و همکاران (2008) و مهداد و همکاران (1390) با نتیجه این پژوهش هم سو می باشند. افزون بر این، نتایج

نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری رابطه وجود دارد. اعتباریان و خلیلی (1387) و نادى و همکاران (1388) نیز به نتیجه هم سو با یافته پژوهش دست یافتند. با بررسی فرضیه 3 این نتیجه بدست آمد که بین جامعه پذیری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. یافته های پژوهش شائمی و اصغری (1389)، رئیسی (1389)، هویدا و همکاران (1390)، کلاین و همکارانش (2006)، لئوئیس (2006)، یالابیک (2008)، کوهن و ولد (2008)، زاهدی و حدیدی (2015)، المرشاد (2015) و بیجیت (2016) با یافته های پژوهش هم راستا می باشند.

آن چه از نتایج پژوهش بر می آید این است که در دانشگاه توجه به کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری می تواند منجر به تعهد سازمانی در میان کارکنان شود. از این رو، توجه به این دو متغیر بستر و محیطی را فراهم می سازد تا افراد با چگونگی انجام امور در سازمان آشنا شوند، روابط توأم با همکاری بین افراد در سازمان برقرار شود، فرصت برای پیشرفت و ترقی در سازمان پدید آید که در نتیجه گرایش به ماندن، باور و وفاداری به سازمان که ناشی از تمایل شخصی خود فرد است، افزایش یابد و فرد ترک سازمان را دشوار بداند، اما از بین مولفه های کیفیت زندگی توجه بیش تر به بهبود شرایط کار و قدرشناسی از کار بیش ترین رابطه را با جامعه پذیری نشان دادند که خود این موضوع را می نمایاند که مدیران سازمان ها بویژه دانشگاهها با بهینه سازی شرایط کار (مادی و معنوی)، تامین فرصت هایی برای انجام کارها به گونه بهینه هم از حیث مواد و تجهیزات و هم از حیث فضای کار، تخصیص پاداش و درک کارکنان، در راستای تحقق علایق سازمانی انگیزه ایجاد کنند تا باوری قوی از سوی کارکنان برای پذیرش هدف ها و ارزش های سازمان و نیز اعمال تلاش برای نیل به آن ها نشان داده شود. روشن است که در این صورت کارکنان مشکلات سازمان را مشکلات خود خواهند دانست و وفاداری به سازمان را به عنوان ارزشی اخلاقی در درون خود پرورش خواهند داد. تمرکز بر کیفیت زندگی کاری - بیش از همه بهبود شرایط کاری و قدرشناسی از آن - با پیوستگی عاطفی، احساس دین و تمایل به حفظ عضویت در سازمان همراه است، به بیان دیگر، با هر سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر در ارتباط است و از این راه می تواند وابستگی افراد به سازمان را مهیا سازد.

در مجموع هر چه درک کارکنان از کیفیت زندگی کاری بیش تر باشد، مقدار سازگاری و همراهی آن ها با ارزش ها، هنجارها و رفتارهای درون سازمانی بیش تر است و در پی آن چنین محیطی آمادگی ایجاد وابستگی، پایبندی، سازگاری و در یک کلام تعهد سازمانی را خواهد داشت. از این رو، بازتاب یافته های پژوهش برای مدیران سازمان ها بویژه دانشگاهها می تواند ارزنده باشد تا توجه به کیفیت زندگی کاری را در راستای ایجاد تعهد سازمانی در اولویت برنامه های سازمان خود قرار دهند. در نهایت، بر مبنای وجود رابطه همبستگی مثبت بین هر سه متغیر پژوهش، پیشنهاد می شود از راه توجه بیش تر به امر کیفیت زندگی کاری و اهتمام به ارتقا آن، فرایند

جامعه پذیری را کارآمدتر و اثر بخش تر نمایند تا از دستاورد آن که همانا تعهد سازمانی کارکنان است بهره مند شوند. با توجه به مدل بدست آمده از تحلیل مسیر و بررسی فرضیه ها به مدیران دانشگاهها پیشنهاد می شود به موردهای زیر اهمیاتی بیش تر نشان دهند.

- یافته های این پژوهش نشان داد که رابطه ای مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری وجود دارد. از این رو، مدیران در دانشگاه بهتر است با انجام اقدام هایی در راستای تضمین امنیت شغلی، ایجاد جو مشارکتی و دخالت کارکنان در تصمیم گیری ها، برنامه ریزی برای رشد و پیشرفت کارکنان هم چون آموزش، فراهم کردن وسایل کار و تجهیزات، اصرار بر بهینه سازی موقعیت کاری و تجلیل و قدرشناسی از کار کارکنان زمینه را برای هماهنگی و یکپارچگی کارکنان بویژه افراد تازه وارد در سازمان فراهم آورند تا آن ها بهتر بتوانند راه زندگی کردن در سازمان را فرا گیرند.

- هم چنین، یافته های پژوهش نشان دادند که جامعه پذیری بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است. بنابراین، پیشنهاد می گردد که بسترهای مساعد و مناسب، نظیر ارائه آموزش های ضمن خدمت و برگزاری کارگاههای آموزشی، آشناسازی کارکنان نسبت به هدف ها، جایگاه، وظایف و نقش های دانشگاه در مقابل جامعه و مشتریان با ایجاد درک مشترک از هدف ها و نقش های سازمان، استقرار شبکه متعامل دوستانه، رابطه مدار و مبتنی بر تفاهم به حمایت کارکنان اقدام شود تا به تعهد سازمانی بیانجامد.

- نتایج پژوهش، بیانگر رابطه ای مثبت و معنی دار بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی است. پیشنهاد می شود که محیط دانشگاه، با ایجاد فضای ساختاری و فیزیکی مناسب، ایجاد فرصت پیشرفت و امنیت شغلی، با مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم گیری برای مثال، استقرار نظام پیشنهادات، اختصاص نظام پرداخت ها و فرصت های ترقی شغلی برای کارکنان، به پیروی از مقدار عملکرد کمی و کیفی کارکنان، تکریم و تخصیص پاداش در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشند.

References

- 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*, Vol.4, No.2, pp.141-158.
- Antonacopoulou, E. P., & Guttel, W. H. (2010). Staff induction practices and organizational socialization: A review and extension of the debate. *Society and Business Review*, Vol.5, No.1, pp.22-47.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.49, No. 3, pp. 252-76.

- Al-Kahtani, N. S. (2012). An exploratory study of organizational commitment, demographic variables and job & work related variables among employees in Kingdom of Saudi Arabia. *Online Interdisciplinary Journal*, Vol.2, pp. 1-13.
- Bodoh, M. N. (2012). *Mastery of Socialization Content and Citizenship Behavior Associated With Organization and Newcomer Commitment: A Correlational Analysis*. PhD Thesis. Northcentral University Graduate Faculty of the School of Business and Technology Management.
- Boon, O. K. & Safa, M. S. (2006). TQM Practices and Affective Commitment: A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations. *International Journal of Management and Entrepreneurship* Vol.2, No.1, pp.37- 55.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, No.3, pp.490-510.
- Chan, K. W. & Wyatt, T. A. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, Vol.13 , No.4, pp.501-517.
- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2008). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Journal of Personnel Review*, Vol.39, No.5, pp.537-556.
- Cooper- Thomas, H. D. & Anderson, N. (2006). Organizational socialization a new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of managerial Psychology*, Vol.21, No.5, pp.492-516.
- Donald, C. C. Robson, L. S. Lemieux, Ch. Maguir, L. Sicotte, W. & Champagne, C. (2005). Quality of Working Life Indicators in Canadian Health Care Organizations. *Occupational* , pp. 54-59.
- Dawley, D. D. Stephens, R.D. & Stephens, D.B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.67, pp.511-525.
- Dixit, V. & Bhati, M. (2012). A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry, *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol.1, No.6, pp.34 – 51.
- Etebarian, A. & Khalili, M. (2009). The relationship between quality of work life with Organizational Socialization, case study among staff of Tamin Egtemaei in Esfahan. *Science and research in psychology*, Vol.106, No.81, pp.35-36. (In Persian).
- Gruman, J. A., Saks, A. M. & Zweig, D. I. (2005). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 90-104.
- Huang T.C. Lawler, J. & Lei, C.Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior*, Vol.35, No.6, pp.735-50.

- Janmohammadi, B. & Shahmandi, E. (2013). Studying the relation between quality of work life dimensions and organizational commitment in Saderat Bank employees, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol.2, No.3, pp.2355-2360.
- Hannif, Z., Burgess, J. & Connell, J. (2008). Call Centres and the Quality of Work Life: Towards a Research Agenda. *Journal of Industrial Relations*, Vol.50, No.2, pp.271-284.
- Hoveida, R., Jamshidian, A. & Mokhtarifar, H. (2011). The relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among teachers in high school of Hamadan. *Applied Socialization*, Vol.22, No.43, pp.63-82. (in Persian).
- Hatami, H., Mirjafari, S.A. & MojahediJahromi, S. (2011). The relationship between quality of work life with Organizational Commitment and productivity of staff in Jahrom Medical Science University. *New approach in educational administration*, Vol.2, No.3, pp.25-40. (In Persian).
- Hosseini, S. Naderian, M. Homaye, R. & Mosavi, Z. (2008). Relation between quality of work life and organizational management for staffs of sport office of Esfahan, *Sport Management*, Vol.2, pp. 168-181.
- Kwesiga, E. & Bell, M. P. (2004). Back to Organizational Socialization: Building a Case for the Advancement of Women in Organizations. *Journal of Back to Organizational Socialization*. Vol. 23, No.7, pp.3-20.
- Kamali1, Z. & Moslemipour, Gh. (2016). The Relationship between organizational citizenship behavior and the performance of managers and governors' staff in the West of Golestan Province, Iran. *International Research Journal of Management Sciences*, Vol.4, No.1, pp. 58-66.
- Karimzadeh, M. (2000). Organizational Commitment and management. *Iran Management Association*, No.39. (In Persian).
- Klein, H. J., Fan, J., & Preacher, K. J. (2006). The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 68, pp. 96-115.
- Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, Vol.53, pp. 47-66.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and para-public sector employees. *Public Administration Review*, Vol.66, No.4, pp.605- 618.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld. L. & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life, *Leadership in Health Services*, Vol.14, No.2, pp.9-15.
- Louis, K. S. (2006). Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schoolson Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness and School*

Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice, Vol.9, No.1, pp. 1-27.

- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L. & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life, Leadership in Health Services, Vol.14, No.2, pp.9-15.

- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life (QWL) among faculty members of University of Tehran (UT) and Sharif University of Technology (SUT). Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol.29, pp. 179-187.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, Vol. 61, pp. 20-52.

- Mazayed, K., Khan, M. S., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., Akhtar, R., & Bilal, H. (2014). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab/Gulf Countries. Industrial Engineering Letters, Vol.4, No.3, pp.18-22.

- Mogimi, S.M. (2000). Organization and Management, researched approach. Second printed. Tehran: Termeh. (In Persian).

- Mahdad, A. Mahdavidad, N. & Golparvar, M. (2011). The relationship between quality of work life with Organizational Commitment and its elements. Social psychology, Vol.6, No.20, pp.43-51.

- Movahed, M. & Abbasi Shovazi, M. (2006). Study of the Socialization and females attitude to values about relations before marriage. Females Studies, pp.99-167. (In Persian).

- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1991). Three Components Conceptualization of Organizational Commitment. Journal of Applied Psychology, Vol.43, pp. 54-59.

- Mesut, A. (2006). Improving Quality of Work Life: Implications for Human Resources. The Business Review, Cambridge, Vol.6, No.1.

- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, Vol.76, pp.567-579.

- Rego, A. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management, Vol.21, No.1, pp.53 – 75.

- Rose, R. C., Beh, L. Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. Journal of Social Sciences, Vol.2, No.2, pp. 61-67.

- Raeisi, Z. (2010). Study of the relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment among nurses in Shariati Hospital in Esfahan. M.A. thesis of Payame Noor University.

- Shaemi Barzaki, A. & Asgari, J. (2010). The relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment in Kordestan Gas firm. *Revolution Management*, Vol.3, pp.127. (In Persian).
- Sirgy, M. J., Reilly, N., Wu J. & Efraty, D. (2008). A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 3, No.3, pp. 181-202.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Mohamed, H. and Abdulla, A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business*, Vol.56, pp.1021 – 1030.
- Taormina, R.J. (2007). Interrelating leadership behaviors, Organizational socialization, and organizational culture, university of Macau, China. *leadership & Organization Development Journal*, Vol.29, No.1, pp. 85-102.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.24, No.7. pp. 650-676.
- Tasdemir Afsar, S. (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. 3, No.4, pp.124-152.
- Tamini, B. K., Yazdany, B. O., & Bojd, F. B. (2011). Quality of work life as a function of organizational commitment and job burnout of Government and Private Bank Employees in Zahedan city. *The Social Sciences*, Vol.6, No.5, pp. 368-374.
- Vahedi, M. (2002). Study the Job Commitment between teachers of primary, guidance and high schools of Bonab. M.A. thesis of Khorasgan Islamic Azad University. (In Persian).
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, Vol. 16, No.4, pp. 409-421.
- Yalabik, Z. Y. (2008). Organizational socialization approach to mergers and acquisition integration: Helpfulness to organizational commitment. ProQuest: Doctoral Dissertation, University of Illinois.
- Yigit, I. (2016). The Effect of Organizational Commitment on the Social Exchange and Organizational Socialization: A Study in Research and Practice Hospital of Kocaeli University. *KauJeasf*, Vol.7, No.12, pp.25-50.
- Zeraatkar, S. (2008). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.5, No.10, pp.74-82.
- Zahedi, T. & Hadadi, E. (2015). The relationship between the dimensions of work life quality and organization commitment in staff of Saderat bank of Zahedan city, *Journal of Novel Applied Sciences*, Vol.4 , No.11, pp.1104-1108.