

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)

دکتر سید عبدالحسین نبوی^۱ و سهیلا لشکری^۲

تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۶/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶

چکیده:

یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی گسترش یافته، مسئله تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌ها است. این مقاله با هدف بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در میان کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب نگاشته شده است. در بعد نظری، برای رسیدن به اهداف تحقیق، از نظریه مبادله استفاده شده است. تحقیق به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه، در بین کلیه کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، در سال ۱۳۹۴ به انجام رسیده است. در این تحقیق از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و تصادفی ساده استفاده شده است. مهم‌ترین نتایج حاصله از تحقیق نشان داد که، بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بجز (پرداخت حقوق کافی، محیط کاری ایمن، فرصت رشد در سازمان) با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این بین متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل سن، میزان تحصیلات و پست سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. اما بین متغیرهای جنس و سابقه خدمت با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

مفاهیم کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، نظریه مبادله

^۱ استاد گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)
s.abdolhoseinnabavi@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
lashkari36@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

امروزه با پیچیده‌تر شدن ساختارها و عملکرد سازمان‌ها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان به‌طوری که منجر به فعال شدن نیروی انسانی، شادابی آنها حذف خطرات اجتماعی، افزایش کیفیت در کار و کاهش افسردگی، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره‌وری مورد نظر شود، از دغدغه مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان‌ها است. نتایج حاصل از مطالعات مربوط به نیروی انسانی نشان می‌دهد که توسعه نیروی انسانی بهره‌ور به‌طور مستقیم در دستیابی به بسیاری از اهداف سازمانی نقش بسزایی دارد.

در سال‌های اخیر کیفیت زندگی کاری^۱ رونق زیادی پیدا کرده اما در معنا و مفهوم این اصطلاح اتفاق نظر کمی وجود دارد. کیفیت زندگی کاری شامل تصمیم‌گیری‌های مشترک و همکاری و احترام متقابل بین مدیریت و کارکنان می‌باشد و هدف آن تغییر شرایط کار به نحوی است که در آن کارکنان مشارکت بیشتری در محیط کار داشته باشند. مفهوم کیفیت زندگی کاری مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌هاست که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. در نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد به معنای مهم‌ترین عامل در معادلات مدیریت راهبردی مورد توجه قرار گرفته است. آبرهام مازلو مدینه فاضله اداره کارکنان را هنگامی میسر می‌داند که سازمان از طریق کارکنان خود شکوفا و خطوط راهنمایی که خود شکوفایی کارکنان را تشویق کند اداره شود (Khoshbakhti & et. al., 2004).

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی بوده است. تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر به علت ادراک کارکنان از تعهد و عموماً صرف‌نظر از اینکه تعهد به‌عنوان یکی از تعیین‌کنندگان کلیدی اثربخشی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شده است، مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌ها بوده است (Vahdati, 2007). مدیران سازمان‌هایی که در صدد بالا بردن بهره‌جویی و کیفیت زندگی کاری کارکنان خود هستند در راستای التیام نگرش‌ها، بالا بردن انگیزه افراد برای انجام دادن کار بهتر و بیشتر و همچنین توانمند کردن احساس تعهد آن‌ها نسبت به سازمان تلاش می‌کنند و تلاش

^۱ quality of work life

می‌کنند که با تقلیل میزان غیبت کارکنان، ترک شغل و دیگر رفتارهای گوشه‌گیرانه به سبب آنان، بهره‌وری سازمان و عملکرد شغلی کارکنان را بالا ببرند (Saatchi, 2007).

در سازمان‌های بزرگی مثل شرکت نفت که در برگیرنده مدیران و مهندسان مختلف است، آگاهی از نگرش هر یک از آنها زمینه را برای تغییر نگرش آنان به نحوی که باعث پیشرفت سازمان و دستیابی به اهداف این سازمان شود، از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به اهمیتی که شرکت نفت در فرآیند اقتصاد و توسعه کشور دارد تنها در سایه برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های صحیح و اصولی می‌توان نسل جدید را دست‌مایه‌ی کسب تخصص و قابلیت‌های تخصصی در سطوح پیشرفته قرار داد. واضح است که نیروی انسانی کارآمد مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی است. در توجیه اهمیت نقش فرد در مقایسه با سرمایه و فن‌آوری که هر سه از عوامل عمده افزایش بهره‌وری در یک سازمان هستند، تمامی صاحب‌نظران منابع انسانی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل قلمداد می‌کنند و معتقدند که در صورت نیاز می‌توان از روش‌های بدیل، سرمایه و فناوری را تهیه نمود اما در خصوص نیروی انسانی باید آن را پرورش داد و با بکارگیری سیاست‌های مناسب انگیزه و تلاش و کوشش را در آنها ایجاد نمود (Mitchell, 2004). شرکت نفت در سال‌های اخیر هزینه سنگینی برای آموزش کارکنان و افزایش بهره‌وری در داخل و خارج از کشور متحمل شده است که پایین بودن کیفیت زندگی کاری منجر به پایین آمدن تعهد در کارکنان و تبعات آن می‌تواند خسارات مالی بسیاری به این سازمان وارد کند و کوتاهی در امر تحقیق و بررسی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان، منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان، جذب نیروهای جدید و انجام مکانیزم‌های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده می‌شود. با توجه به اهمیت شرکت نفت، مدیرانی که در این بخش بتوانند عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی را بشناسند و در تحقق و بکارگیری این عوامل اقدام کنند، رضایت و تعهد سازمانی زیر دستان به تبع آن بالا خواهد رفت، بهبود کیفیت زندگی کاری و بالا رفتن تعهد سازمانی¹ در کارآیی و اثربخشی رسالت و اهداف این سازمان نیز نمود خواهد یافت. بهره‌وری منابع انسانی از ضروریات توسعه و رشد هر جامعه محسوب می‌شود و صرفاً از طریق حقوق و مزایای مادی به دست نمی‌آید بلکه بهره‌ور کردن انسان‌ها به ایجاد رضایت و کیفیت زندگی کاری بستگی دارد (Farhani, 2009). با توجه به اینکه اقتصاد ایران یک اقتصاد تک محصولی است که بر پایه تولید و فروش نفت استوار است و بیش از هشتاد درصد تولید نفت ایران در شرکت مناطق

¹ organizational commitment

نفت خیز جنوب صورت می‌گیرد و پرسنل امور فنی نقش کلیدی و مؤثری در راهبردی و هدایت و انجام عملیات مختلف جهت تولید و فروش نفت بر عهده دارند به عبارت دیگر پرسنل فنی به عنوان مغز متفکر سیستم بوده و تأثیری مستقیم بر تولید نفت دارند. نبود نیروی انسانی متعهد و دلسوز و تلاش گر نمی‌تواند شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب را به تحقق اهداف والای خود برساند و نبود تعهد سازمانی در بین کارکنان کارایی و بهره‌وری سازمان را کاهش خواهد داد که با توجه به نقش کلیدی شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب (تولید ۸۰ درصد از نفت تولیدی ایران) و علی‌الخصوص کارکنان امور فنی (به عنوان مغز متفکر سیستم نفتی) نیازمند کارکنانی تلاش‌گر، دلسوز و متعهد است کارکنان متعهدی که با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند و موجب افزایش بهره‌وری و کارایی و اثربخشی در این بخش و تبعات مفید آن بر اقتصاد کشور شوند. با توجه به مطالب بالا و همچنین با توجه به تغییرات متعددی که هر روز به طور مداوم رخ می‌دهد و تأثیراتی که این تغییرات بر کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها دارند باید عوامل مؤثر بر کارایی و اثربخشی این سازمان را مورد شناسایی قرار دهیم. در این راستا ما در این مقاله به بررسی تعهد سازمانی و تأثیری که کیفیت زندگی کاری بر آن می‌توانند داشته باشند، می‌پردازیم.

اهداف پژوهش

- بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی
- بررسی ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی
- بررسی ارتباط برخی از متغیرهای زمینه‌ای (سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، پست سازمانی) با تعهد سازمانی.

مبانی نظری پژوهش

کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در دنیای امروز بخش قابل توجهی از وقت و بودجه و توجه مدیران را به خود اختصاص داده است. اما کیفیت زندگی کاری بر اساس فرهنگ خاص هر سازمان معنی پیدا می‌کند. یعنی تصور هر فضای فرهنگی از کیفیت زندگی کاری، تصور ویژه‌ای است که مدیران باید در جهت شناخت آن تلاش نمایند. بنابراین باید دید که زبان ساکت فرهنگ، کیفیت زندگی کاری را چگونه تفسیر می‌کند. تمپسن هم مطرح کرده است، بیشتر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی

کاری در دهه ۶۰ بر روانشناسی فرد و ادراک آن از محیط صنعتی مبتنی بود (Thompson, 1983). در دهه ۷۰ بیشتر سازمان‌هایی که از طریق تیلوریسم سنتی طراحی شغل کرده بودند، برای آنکه در مقابل سازمان‌های ژاپنی رقابت کنند، به دنبال بهبود شرایط محیط کاری شدند. بنابراین مفهوم کیفیت زندگی کاری عمدتاً متأثر از مدیریت منابع انسانی در کشور ژاپن می‌باشد، که تأکید بر جنبه‌های روانی از طریق دو پدیده، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و تجهیز کردن کارکنان به توانایی‌های علمی، اخلاقی و مشارکتی است (Mirsepasi, 2003). هازارد اشاره می‌کند، در دهه ۸۰ مفهوم کیفیت زندگی کاری یک اصطلاح عمومی برای مجموعه‌ای از شرایط در عرصه‌هایی نظیر سازمان، شرایط و محیط کاری، مشارکت و ... مطرح بود که مفاهیم مشابهی در آلمان، "translated as the humanization of work" و در فرانسه "improvement of working conditions" و در بعضی از کشورهای اروپای شرقی "protection workers" به کار می‌رفتند که تفاوت این اصطلاحات نشان از تفاوت توجه به جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری است. به عبارت دیگر در دهه ۸۰ مفهوم کیفیت زندگی کاری از عرصه روانشناسی خارج شد و بیشتر رویکرد اجتماعی - فنی در نظر گرفته شد، که چشم‌انداز سازمانی و گروهی بود؛ همچنین مفهوم کیفیت زندگی کاری با سیستم‌های اجتماعی - فنی در طراحی شغل مانند غنی‌سازی شغل که بر مشارکت و مسئولیت‌پذیری کارکنان تأکید دارد مرتبط است (Huzzard, 2003:19).

رولد کنتز کیفیت زندگی کاری را نه تنها یک نگرش و یک روش گسترده در مورد توسعه شغلی است بلکه زمینه‌ای میان رشته‌ای از پژوهش و عمل است که روان‌شناسی و توسعه سازمانی - نظیر انگیزش و رهبری و روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد (Kuntz & et. al., 1991). مینتزرگ عنوان می‌کند در طراحی شغل استدلال می‌شود افرادی که نیازهای آنان در رده‌های پایین سلسله مراتب مازلو جای دارد. یعنی کسانی که نیازهای آنان از رده نیازهای ایمنی و همانند آن فراتر نرفته است، شغل‌های تخصصی را برتر می‌نهند. در حین حال افرادی که در مراحل نیازهای بالاتر قرار دارند گرایش بیشتری به شغل‌های گسترش یافته دارند. شاید به همین علت است که کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) مسأله‌ای برجسته می‌نماید. رفاه روزافزون و بالا رفتن سطح آموزش و پرورش سبب شد که شهروندان جوامع صنعتی در سلسله مراتب نیازهای مازلو بالا رفته و در نتیجه نیاز فزاینده آنان به خودیابی تنها در شغل‌های گسترش یافته ارضاء می‌شود (Mittenberg, 1991).

تعهد به‌طور کلی «التزامی که آزادی عمل را محدود می‌کند (فرهنگ لغت انگلیسی اکسفورد، ۱۹۶۹). «عهد هنگامی حاصل می‌گردد که یک شخص، بوسیله ایجاد یک مزیت جانبی، منافع نامربوط را با یک رشته از فعالیت مرتبط می‌کند» (Becker, 1960). استیوینر در سال ۱۹۷۷ بیان نمود که تعهد سازمانی علاوه بر این که بر متغیرهایی اثر گذار می‌گذارد، از متغیرهای دیگر نیز اثر می‌پذیرد، تعهد سازمانی می‌تواند هم به‌عنوان متغیر مستقل و هم به‌عنوان متغیر وابسته باشد. این الگو پایه بسیاری از پژوهش‌های بعدی را بنا نهاد. هنگامی که تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته مورد نظر است بعضی از متغیرها مانند خصوصیات شخصی ویژگی‌های شغلی و تجربه‌های کاری می‌توانند به‌عنوان متغیر مستقل به آنها اثر داشته باشند. زمانی که تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل مدنظر باشد بر متغیرهایی مانند حضور در شغل، ترک شغل، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته اثر می‌گذارد (Khodadadi Andarieh, 2008). بکر و بیلینگس در مطالعه یک سازمان عرضه‌کننده لوازم نظامی بزرگ دریافتند که نگرش‌های کارکنان مرتبط با رفتارهایشان بود. برای مثال افراد بی‌تعهد (بر پایه پاسخ‌هایشان به سؤال‌های مختلف) علاقه بیشتری به ترک شغل و علاقه کمتری برای کمک به دیگران داشتند و در عوض افرادی که در طبقه متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آنهایی که به‌طور کلی (جهانی) و به‌طور جزئی (محلی) متعهد بودند. بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند. در نتیجه اگر چه این روش تمایز بین کانون‌های مختلف تعهد هنوز جدید است، ولی جای امیدواری است که بتوان از آن به‌عنوان ابزاری برای درک کلید ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (Greenberg and Baron, 1997:190-191). می‌یر و آلن مدل سه بعدی تعهد سازمانی را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیفی به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (Meyer and Heriskovich, 2001:305). به نظر مایر و شورمن^۱ تعهد سازمانی دو بعد دارد. آنها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند. اگر چه شباهت‌هایی بین

^۱ Mayer & Schoorman

ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط آنجل و پری و مایر و شورمن و آنچه که توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد. اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آنها وجود دارد. سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، هنجاری و مستمر) اصولاً بر اساس قالب ذهنی فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد با این حال مشابه است و آن ادامه کار در سازمان است. برعکس در مدل‌های آنجل و پری و مایر و شورمن فرض شده است که تعهد مستمر با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان است. تعهد ارزشی مرتبط به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (Meyer and Heriskovich, 2001:306-307).

با مروری بر مبانی نظری در این قسمت به مرور مطالعاتی خواهیم پرداخت که مرتبط با موضوع مورد مطالعه ما بوده است و به صورت خلاصه معرفی می‌شود.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

سهرابی (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی» به این نتیجه رسید که فرضیه اصلی مورد تأیید قرار گرفت و کیفیت زندگی کاری بر روی تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. نتایج آزمون فرضیات فرعی نشان داد که ابعاد پرداخت منصفانه، میزان قانون‌گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی کارکنان ندارد اما ابعاد میزان تأمین فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های فردی، محیط کاری ایمن - بهداشتی، یکپارچگی و انسجام و فضای کلی زندگی کارکنان، رابطه مستقیم و معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد (Sohrabi, 2013).

کشاوری (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی» نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین رضایت‌بخش بود. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، پرداخت منصفانه و کافی بیشترین قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی را داراست. بنابراین برنامه کیفیت زندگی کاری می‌تواند اعتماد و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها را ارتقاء بخشد (Keshavarz, 2013).

بهروان (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی» نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در بین این کارکنان بالاتر از میزان متوسط است. میزان متغیر تعهد سازمانی با متغیرهایی نظیر عدالت سازمانی، استقلال در کار، فشار نقش، فرصت و ارتقای شغلی و ابهام نقش رابطه مثبت و معناداری را نشان داده است ولی این متغیر با مشارکت سازمانی رابطه معناداری را نشان نداده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر بیان‌گر این مسئله است که مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی است. همچنین سایر عوامل مشارکت سازمانی نظیر، ابهام نقش فشار نقش، استقلال در کار تأثیر مستقیم بر تعهد سازمانی ولی عامل فرصت و ارتقای شغلی تأثیر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی دارند (Behravan, 2011).

مصطفوی‌راد (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار» در بین مدیران مدرسه متوسطه نظری شهر شیراز به انجام رسانده و یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه منفی و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی و بین کیفیت زندگی کاری و بیگانگی از کار با کیفیت میانجی تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین بین متغیر کیفیت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Mostafavi, 2010).

یافته‌های عسکری (۱۳۸۹)، صیادی تورانلو (۱۳۸۸)، بختیاری‌زاده (۱۳۸۸)، سلطانی (۱۳۸۷) رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی نشان داده شده است.

ب) تحقیقات خارجی

Farid (2015) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی» نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و نتایج مربوط به این مطالعه نشان می‌دهد که برخی از استراتژی‌هایی که در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها برای بهبود کیفیت زندگی کاری انجام می‌شود در تلاش و تعهد بیشتر کارکنان مؤثر خواهد بود.

Tasdmir Afsar (2014) «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی تعهد سازمانی» به‌عنوان پژوهشی است که در میان کارکنان دانشگاهی در دو دانشگاه دولتی و علوم پایه در ترکیه انجام گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیرهایی که بیشترین تأثیر را بر روی تعهد سازمانی می‌گذارند سمت سازمانی، حقوق، سابقه کار، حمایت

سازمانی، نوع استخدام، ... ویژگی‌های زمینه‌ای مثل، سن، جنس، و وضعیت تأهل. یافته‌ها نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری بیشترین تأثیر مثبت را روی تعهد عاطفی و هنجاری و تأثیر منفی را روی تعهد مستمر در میان کارکنان در دو دانشگاه دارد. در یافته‌ها مقایسه دو دانشگاه با هم نشان داده است که کیفیت زندگی کاری بیشترین تأثیر را روی تعهد عاطفی و هنجاری در دانشگاه دولتی و بیشترین تأثیر را روی تعهد مستمر برای کارکنان دانشگاه علوم پایه داشته است و سابقه کار در سازمان بیشترین تأثیر را روی تعهد مستمر برای دانشگاه علوم پایه داشته است.

Guptah (2014) «بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی تعهد سازمانی» عنوان

پژوهشی است که در میان کارکنان بخش تولیدی انجام گرفته است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که روابط مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان بخش تولیدی وجود داشته است. بنابراین این پژوهش در راستای افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها و بخش‌های تولیدی و نگهداشتن کارکنان در این بخش و کمک به توسعه مسیر آینده و افزایش تعهد سازمانی است.

Lee & et. al. (2008) در تحقیقی که درباره ارتباط بین خدمات ارائه شده به

کارکنان با تعهد سازمانی نشان دادند که نگرش کارکنان نسبت به سازمان، به خدماتی بستگی دارد که سازمان به آنها ارائه می‌کند. به گونه‌ای که کیفیت مطلوب این خدمات موجب وجهه مثبت از سازمان در سرانجام افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد.

با استفاده از مطالعاتی که در زمینه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی انجام گرفته است می‌توان اطلاعات مفیدی را به دست آوریم. این مطالعات برای شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی بسیار مهم می‌باشند. این پژوهش‌ها، زمینه را برای بررسی پژوهش‌های پژوهشگران بعدی فراهم نموده و در زمینه موضوع پژوهش ایده‌ها و فرضیات جدیدی را بیش روی آنها قرار می‌دهند و این مسئله جهت تکمیل دانش بسیار مهم است. ولی به‌طور کلی بسیاری از این تحقیقات از ارائه شرح منسجم نظریه‌ها، دسته‌بندی نظر کلی و تعاریف دقیق و روشن مورد غفلت قرار گرفته است. اغلب این تحقیقات فاقد چارچوب نظری مشخص می‌باشند و در آن‌ها رابطه بین متغیرها و نظریه‌ها (نحوه چگونگی استخراج متغیرها از نظریه‌ها) اشاره‌ای نشده است و به این ترتیب رابطه بین تئوری و مراحل تجربی تحقیق به درستی روشن نشده است. هر چند محاسن پژوهش‌های خارجی نسبت به پژوهش‌های داخلی بیشتر است ولی روش تحقیق مناسب و قواعدی که نشانگر یک کار تحقیقی خوب باشد در این مطالعات و تحقیقات

رعایت نشده است. به طوری که اعتبار روایی این تحقیقات را کاهش می‌دهد. اگر چه پژوهش‌های انجام شده نواقصی داشته‌اند، اما زمینه مناسبی برای تبیینی که موضوع پژوهش حاضر است را فراهم کرده‌اند. ما سعی کرده‌ایم با رفع نواقصی که در این تحقیقات وجود دارد بهتر به تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در بین کارکنان امور فنی شرکت منطق نفت خیز جنوب به‌عنوان مغز متفکر سیستم نفتی با توجه به نقش استراتژیک مناطق نفت خیز جنوب در تولید هشتاد درصد از نفت کشور دار، بپردازیم.

چارچوب نظری پژوهش

یکی از مشکلات مطالعه در زمینه تعهد سازمانی ضعف نظری است. بین نظریات و تجربیات شکاف وجود دارد. پاره‌ای از این مطالعات و بررسی‌ها هیچ‌گونه توجه‌ای به نظریه‌های مرتبط با تعهد سازمانی به عمل نیاورده‌اند و برخی از آن‌ها نیز یک یا چندین نظریه را برای بررسی موضوع و فرضیه‌های خود مورد استفاده قرار داده‌اند. که ما در اینجا با نقد و بررسی تحقیقات موجود نظریه مبادله را مورد استفاده قرار می‌دهیم تا به تبیین کامل‌تر و جامع‌تری در این زمینه دست پیدا کنیم. بنابراین نظریه مبادله هومنز باعث شناخت بهتر ما در زمینه‌ی موضوع تحقیق را فراهم می‌آورد.

نظریه مبادله

نظریه مبادله یکی از نظریه‌های مهمی است که در بررسی گرایش‌های کاری کارمندان و به‌ویژه تعهد سازمانی آنان به کار می‌رود (Kanink, 2010: 1349). این رویکرد نظری بر اساس مطالعات اولیه برنارد و سیمون (Scholl, 1981: 590) و هومنز (Chalabi and Habibi, 1998: 122) شکل گرفته است. تمرکز نظام فکری مبادله اجتماعی بر این است که چه چیزی داده می‌شود و چه چیزی دریافت می‌شود. هر رفتار یا مبادله‌ای بین اشخاص. مثل هزینه یا پاداش به‌طور بالقوه بررسی می‌شود. اصول عمومی مبادله، این است که افراد از رفتارهای پر هزینه اجتناب می‌کنند و به دنبال موقعیت‌هایی هستند که در آن پاداش‌ها بر هزینه‌ها پیشی گیرد (Hosseini, 2007: 80). بطور کلی «مبادله اجتماعی» درباره تعاملاتی به کار می‌رود که در آن داده و ستانده منابع مادی و غیر مادی، بر اساس انتظار برگشت یا بده و بستان صورت می‌گیرد. فرض اصلی نظریه‌پردازان مبادله این است که در فاصله بین اهداء و واگذاری منابع و جبران آن، یا آنچه Coleman (1998) عدم تقارن زمانی در تحویل کالا و خدمات می‌نامد. اعتماد،

تعهد، التزام و همکاری در میان مبادله‌کنندگان ایجاد می‌شود و توسعه می‌یابد. هنگامی که نظریه مبادله را در باب سازمان‌ها به کار می‌گیریم، اصل اساسی نظریه مذکور این است که افراد و سازمان‌ها وارد روابط دو جانبه متقابل بده بستانی می‌شوند که در آن سازمان محیطی منصفانه، عادلانه و حمایتی در مبادله را فراهم می‌سازد تا وفاداری و تعهد عاطفی کارمندان را در قبال سازمان ایجاد و تقویت کند (Andrews & et. al., 2008: 738).

هومنز نظریه تبادل رفتار اجتماعی را به‌عنوان یک فعالیت ملموس و غیر ملموس و کم و بیش پاداش‌دهنده یا غرامت‌آمیز، میان دست کم دو شخص در نظر می‌گیرد (Ritzer, 1995: 424). در این نظریه پدیده‌های اجتماعی از جمله احساس تعهد و مسئولیت اجتماعی در چارچوب منافع و نوعی مبادله تحلیل می‌شود (Chalabi and Habibi, 1998: 122). هومنز تأکید بر اخلاق در روابط اجتماعی را رد می‌کند زیرا معتقد است مبادله اجتماعی بر منفعت شخصی و ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی پایدار است. پس از هومنز بلاو نظریه مبادله اجتماعی را از سطح کنش متقابل اجتماعی و روزمره به سطح ساختارهای اجتماعی گسترش داد (Ritzer, 1995: 438).

در نظریه مبادله حمایت سازمانی ادراک شده باورهای کلی کارمندان را درباره سازمان منعکس می‌سازد. این اعتقادات و باورها، که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می‌شود برای کارمندان آشکار می‌کند که سازمان تا چه حد به کار و تلاش آنها اهمیت می‌دهد و برای کمک و معاضدت آنها ارزش قائل است و به چه میزان مراقب سلامتی و بهزیستی آنهاست (McNee Gay & et. al., 2006; Wendenberg & et. al., 2004). بلاو، مقصود اصلی جامعه‌شناسی را در بررسی فرآیند کنش متقابل، نهادن بنیادی برای فهم ساختارهای اجتماعی تکامل‌یابنده و درک نیروهای انسانی پدیدار شونده‌ای می‌داند که تکامل این ساختارها را مشخص می‌سازد (Blau, 1964: 2). اما با رجوع به تأکید بلاو به ساختارهای اجتماعی تکامل‌یابنده و نیروهای اجتماعی که در تکامل و رشد ساختارها (مثل سازمان) نقش دارند. برای افزایش تعهد سازمانی نمی‌توان همچنان مثل گذشته، صرفاً بر تأثیر پاداش، حقوق و دستمزد و مزایای مادی تکیه کرد، چرا که امروزه بدنبال پیچیدگی‌های زندگی اجتماعی متغیرهای پیچیده‌تر و چند وجهی‌تر، جای پاداش‌های صرفاً مادی یا صرفاً روانشناختی را گرفته‌اند. بلاو عنوان می‌کند که انسان‌ها به دلایل گوناگونی که آنها را به هم گروهی اجتماعی سوق می‌دهد، جذب یکدیگر می‌شوند و همین که نخستین پیوندها برقرار می‌شود، پاداش‌های متقابلی که این پیوندها برای اعضای گروه به ارمغان می‌آورند، باعث نگهداشت و تقویت (تعهدات متقابل) آنها می‌شوند. موقعیت عکس این قضیه نیز امکان‌پذیر

است؛ با پاداش‌های ناکافی رشته هم‌گروهی سست و از هم گسیخته می‌شود. پاداش‌هایی که در این میان رد و بدل می‌شود. می‌توانند درون ذاتی مانند: عشق، محبت و احترام و یا برون‌ذاتی مانند: پول و ارتقای سمت و نفوذ و قدرت باشد (Ritzer, 1995: 435). تأکید اصلی در نظریه مبادله در بر روی حمایت سازمانی عدالت و اعتماد سازمانی در میان کارکنان و سازمان می‌باشد و همان‌طور که گفتیم نظریه مبادله اساس نظریه‌هایی چون حمایت سازمانی، مبادله رهبر - عضو، عدالت سازمانی و اعتماد را تشکیل می‌دهد که به تبیین رفتار سازمانی می‌پردازند.

نحوه استخراج متغیرها از چارچوب نظری تحقیق

اکنون درباره‌ی نحوه استخراج متغیرها از چارچوب نظری توضیحاتی خواهد آمد. جان کلام محقق در این گفتار کوتاه، ذکر این مطلب است که هر یک از متغیرهایی که در این تحقیق به‌عنوان عوامل مؤثر بکار گرفته شده‌اند، از چه پشتوانه‌ی نظری برخوردار هستند. متغیر کیفیت زندگی کاری که می‌خواهیم تأثیرش را بر روی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهیم از نظریه مبادله (هومنز - بلاو و امرسون) گرفته شده است. همان‌طور که گفتیم اصول کلی نظریه مبادله این است که افراد از رفتارهای پر هزینه اجتناب می‌کنند و به دنبال موقعیت‌هایی هستند که پاداش‌ها بر هزینه‌ها پیشی گیرد (کیفیت زندگی کاری) (Hosseini, 2007:180). هومنز نظریه تبادل را به‌عنوان یک فعالیت ملموس و غیر ملموس کم و بیش پاداش‌دهنده و غرامت‌آمیز میان دست کم دو شخص در نظر می‌گیرد (Ritzer, 2002: 424). در این نظریه احساس تعهد و مسئولیت در چارچوب منافع و نوعی مبادله تحلیل می‌شود (Chalabi and Habibi, 1998:122). به نظر هومنز مبادله اجتماعی بر منفعت شخصی و ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی استوار است و هر چه سازمان بتواند پاداش‌های بیشتری به کارکنان ارائه دهد (کیفیت زندگی کاری) احساس تعهد و مسئولیت در کارکنان نیز بیشتر می‌شود (Ritzer, 2002: 438). بلاو عنوان می‌کند همین که نخستین پیوندها برقرار می‌شوند. پاداش‌های متقابلی که این پیوندها برای اعضای گروه به ارمغان می‌آورند، باعث نگهداشت و تقویت متقابل (تعهدات متقابل) آنها می‌شود. موقعیت عکس این قضیه نیز امکان‌پذیر است با پاداش‌های ناکافی رشته هم‌گروهی سست و از هم گسیخته می‌شود (Ibid: 435). امرسون عنوان می‌کند که آدم‌ها از رویدادهایی که نفع می‌برند، گرایش به کنش معقولانه در جهت آن رویداد دارند و منافع‌ی که انسان‌ها از رهگذر فراگرد اجتماعی بدست می‌آورند (تعهد سازمانی) بستگی به

منافعی دارد که آنها می‌توانند در مبادله ارائه دهند (کیفیت زندگی کاری) (Emerson, 1981: 33).

با تکیه به گفته‌های نظریه‌پردازان مبادله هر چه کیفیت زندگی کاری که ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی کارکنان از نظر هومنز، برون‌ذاتی و درون‌ذاتی از نظر بلاوست، در سازمان بهتر ارائه شود (پاداش‌ها در نظریه مبادله) احساس تعهد در کارکنان افزایش پیدا می‌کند و شخص دارای تعهد سازمانی نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد که این تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان است و سطح بازدهی را در سازمان افزایش می‌دهد. چون سازمان به افرادی نیاز دارد که به نفع سازمان و فراتر از وظایف مقرر خود تلاش کنند و موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورند و این مسئله به‌ویژه در مشاغل حساس حائز اهمیت است؛ و با توجه به اهمیت متغیرهای مذکور در مؤلفه‌های کیفیت زندگی کار به شکل‌گیری فرض پژوهش ما یعنی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی می‌پردازیم. در نهایت متغیرهایی چون سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، پست سازمانی جزء متغیرها یا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی هستند که تأثیر آن بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مشخص کردن و اندازه‌گیری تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی از نکات اساسی در انتخاب یک چارچوب نظری مناسب در این پژوهش است. به دلیل اهمیت نظریه مبادله در زمینه کیفیت زندگی کاری، و ارتباطی که با تعهد سازمانی دارد، در چارچوب نظری تحقیق از آن استفاده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

- به نظر می‌رسد بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی حقوق، محیط کاری ایمن، فرصت رشد در سازمان، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تعادل حوزه کاری - زندگی، انسجام اجتماعی و توسعه توانمندی‌های انسانی) و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

• به نظر می‌رسد بین ویژگی‌های زمینه‌ای (سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، پست سازمانی) و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

نوع تحقیق در این پژوهش کاربردی است. یعنی تلاش خواهد شد با کسب اطلاعات و دانش در زمینه تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی، راه‌کارهای عملی برای ارتقای آن ارائه گردد. روش اجرای تحقیق نیز پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. همچنین برای تهیه چارچوب مفهومی و تجربی از روش‌های اسنادی (کتابخانه‌ای) یعنی رجوع به منابع موجود استفاده خواهد شد. واحد مشاهده و تحلیل این تحقیق فرد می‌باشد. علت انتخاب روش پیمایش رسیدن به بیشینه قدرت تعمیم‌یافته‌ها است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان امور فنی شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب می‌باشد که پس از جمع‌آوری پاسخ‌های پاسخگویان، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش توصیفی، تحلیل‌های آماری از قبیل؛ فراوانی، درصد، حداکثر و حداقل، میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده گردیده است. در بخش استنباطی با کمک تحلیل‌های آماری مورد نیاز، از قبیل آزمون‌های معنی‌داری، آنالیز واریانس یک‌طرفه ضریب همبستگی پیرسون ارتباط متغیرها، مورد بررسی قرار گیرند. با توجه به این که این ضرایب از پر کاربردترین ضرایب در تحقیقات اجتماعی و تعیین وجود رابطه بین دو متغیر هستند؛ لذا در این تحقیق غالباً از ضرایب برای تحلیل‌های تحقیق استفاده شده است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم و تصادفی ساده بوده است که بین ۱۲۷۷ نفر از کارکنان امور فنی مناطق نفت‌خیز جنوب انجام گرفت که با توجه به حجم کل جامعه آماری (کمتر از یک میلیون نفر)، حجم نمونه از طریق «جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه» کرجس و مورگان ۳۰۰ نفر به دست آمده است.

تعاریف مفهومی و عملیاتی

کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری بیان‌کننده درک کارکنان نسبت به بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار و عناصر آن مشمول مشارکت کارکنان، گسترش شغلی، حل اختلاف، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی جبران

یکسان و محیط ایمن و افتخارآمیز است (Casio, 1995: 306). پس به طور کلی برنامه کیفیت زندگی کاری به معنای فرآیندی است که به سبب آن تمام اعضای سازمان از راه کانال ارتباطی باز و مناسبی که برای این منظور بوجود آمده در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به‌ویژه بر محیط کارشان قطعاً اثر می‌گذارد دخالت می‌یابند و مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد (Dolan and Schuler, 2002: 354). در پژوهش حاضر مقیاس استفاده شده برای کیفیت زندگی کاری، توسط والتون (۱۹۷۳)، تهیه شده است که مقیاس مذکور دارای ۲۷ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای به سبک لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در هشت مؤلفه سمورد سنجش قرار می‌دهد. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری عبارتند از: پرداخت حقوق کافی، محیط کاری ایمن، آماده‌سازی فرصت رشد نیروی انسانی، گرایش به قانون در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تعادل بین حوزه کار - زندگی، انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه توانمندی‌های انسانی.

تعهد سازمانی: پورتر و همکارانش (۱۹۷۴)، تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌داند (Behroran and Saeedi, 2009: 183). تعهد سازمانی را می‌توان به‌طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (Madani, Zahedi, 2006: 4). به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ای که توسط می‌یر و آلن (۱۹۹۱)، تهیه شده استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال می‌باشد که با یک طیف پنج گزینه‌ای به سبک لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تهیه شده که به ترتیب نمره‌های ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ به آنها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه تعهد سازمانی را در سه بعد ۱- عاطفی، ۲- مستمر، ۳- هنجاری مورد بررسی قرار می‌دهد.

پس از تهیه و تدوین شاخص‌ها و طراحی صورت اولیه پرسشنامه مطالعاتی مقدماتی انجام گرفت. هدف این مطالعات مقدماتی تعیین میزان پایایی پرسشنامه تحقیق بود. این مطالعه مقدماتی روی یک نمونه ۳۰ نفری از کارمندان (امور فنی شرکت نفت) به اجرا درآمد و شاخص پایایی کلی مقیاس آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن ارائه گردیده است.

جدول ۱: نتایج پایایی (آلفای کرونباخ) به تفکیک متغیرها در مطالعه مقدماتی پس از حذف گویه‌های ناهماهنگ

متغیر	پرداخت حقوق	محیط کاری ایمن	تأمین فرصت رشد	قانون‌گرایی در سازمان	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	تعالد فضای کار - زندگی	انسجام اجتماعی در سازمان	توسعه قابلیت‌های انسانی
آلفای کرونباخ	٪۶۶	٪۷۱	٪۷۲	٪۷۱	٪۷۶	٪۸۸	٪۶۷	٪۶۶
متغیر	کیفیت زندگی کاری			تعهد سازمانی				
آلفای کرونباخ	٪۷۸			٪۸۵				

از آنجا که ضرایب بدست آمده برای پرسشنامه بالای ٪۶۰ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که ابزارهای پژوهش پایا و اعتمادپذیر هستند.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی نشان داد که دامنه سنی در گروه نمونه بین ۶۲-۲۳ سال می‌باشد. میانگین سن پاسخگویان ۳۵/۸۷ می‌باشد که نشان می‌دهد به‌طور متوسط، پاسخگویان بین گروه سنی جوان و میانسال قرار دارند. از ۲۹۱ نفر نمونه آماری ۲۳ نفر را که معادل ۷/۹ درصد است را زنان تشکیل داده و ۲۶۸ نفر که معادل ۹۲/۱ درصد است را مردان تشکیل داده است. پس اکثر پاسخگویان را مردان تشکیل داده‌اند. میزان تحصیلات ۵۱ نفر معادل ۱۷/۵ درصد پاسخگویان را دیپلم، ۳۹ نفر معادل ۱۳/۵ درصد کاردانی، ۵۸ نفر معادل ۱۹/۹ درصد کارشناسی، ۱۲۲ نفر معادل ۴۱/۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد هستند؛ که نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. از نظر وضعیت تأهل از ۲۹۱ پاسخگو ۱۴/۴ درصد مجرد می‌باشد که معادل ۴۲ نفر پاسخگو بوده است و ۲۴۶ نفر از پاسخگویان که معادل ۸۴/۵ درصد کل پاسخگویان است را افراد متأهل تشکیل می‌دهد که نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان متأهل بوده‌اند. از نظر وضعیت استخدامی از ۲۹۱ نفر پاسخگو ۳/۱ درصد به صورت قراردادی که معادل ۹ نفر از پاسخگویان بوده است، ۳/۱ درصد از پاسخگویان به صورت پیمانی که

معادل ۹ نفر از پاسخگویان بوده است و ۹۱/۴ درصد از پاسخگویان که معادل ۲۶۶ نفر به صورت رسمی استخدام شده‌اند که آمارها نشان می‌دهد که بیشتر پاسخگویان به صورت رسمی استخدام بوده‌اند. از نظر سابقه خدمت از ۲۹۱ نفر پاسخگو ۱۷۵ نفر سابقه‌ی کمتر از ۱۰ سال که معادل ۶۰/۱ درصد کل پاسخگویان بوده و ۶۰ نفر از پاسخگویان دارای سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال که معادل ۲۰/۶ درصد کل پاسخگویان بوده و ۴۴ نفر معادل ۱۵/۱ درصد سابقه بین ۲۰ تا ۳۰ سال دانسته‌اند و ۵ نفر معادل ۱/۷ درصد سابقه بالای ۳۰ سال داشته‌اند. با توجه به اینکه طول مدت اشتغال تا رسیدن به سن بازنشستگی ۳۰ سال است می‌توان گفت که طول مدت اشتغال در حد متوسطی است. از نظر پست سازمانی از ۲۹۱ نفر پاسخگو ۰/۷ درصد دارای پست معاونت که معادل ۲ نفر از کل پاسخگویان بوده است و ۹ نفر از پاسخگویان رئیس قسمت (مدیر) که معادل ۳/۱ درصد کل پاسخگویان بوده و ۹ نفر از پاسخگویان و همچنین ۱۱۶ نفر معادل ۳۹/۹ درصد کارشناس مسئول و ۱۴۷ نفر معادل ۵۰/۵ کارشناس ۱ نفر معادل ۰/۳ درصد کمک کارشناس و ۹ نفر معادل ۳/۱ درصد سایر کارکنان ۱ درصد پاسخگویان در پست دبیرخانه، بایگانی و ... بوده است.

ب) یافته‌های استنباطی

یافته‌های استنباطی مطابق داده‌های جدول (۲)، $t = /۲۹$ و $sig = ۰/۷۷۰$ می‌باشد، پس می‌توان ادعا کرد که بین دو جنس از لحاظ تعهد سازمانی تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که میانگین نمره‌ی تعهد سازمانی بین زنان و مردان متفاوت نمی‌باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون t مربوط به رابطه بین متغیر جنس و تعهد سازمانی

متغیر	جنس	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره t	سطح معناداری
Variable	Gender	Mean	Std.Devlation	Df	T	Sig
تعهد سازمانی	مرد	۷۴/۸۳	۴/۹۰	۲۸۹	۰/۲۹	۰/۷۷۰
	زن	۷۵/۱۷	۵/۵۲			

مطابق یافته‌های جدول ۳، با توجه به مقدار $F = ۴/۶۱۶$ و $sig = ۰/۰۰۰$ می‌توان ادعا کرد که افراد در گروه‌های مختلف تحصیلی دارای نمره‌های متفاوتی از تعهد سازمانی هستند. با استفاده از آزمون‌های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین تعهد سازمانی افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات دیپلم هستند، به‌طور معناداری (در سطح ۰/۰۵) متفاوت است. در واقع میزان

تعهد سازمانی افرادی که دارای تحصیلات دیپلم هستند، در مقایسه با افرادی که دارای تحصیلات کارشناسی هستند، به طور معناداری کمتر است.

جدول ۳: نتایج آزمون واریانس بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی

میزان معنی داری	مقدار F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
Sig	F	Mean Square	Df	Sum of Square	
.۰۰۰۰	۴/۶۱۶	۱۲۱/۶۸۷	۱۵	۱۸۲۵/۳۱۲	بین گروهی
		۲۶/۳۶۰	۲۵۴	۶۶۹۵/۵۴۷	درون گروهی
		--	۲۶۹	۸۵۲۰/۸۵۹	کل

از آن جا که در جدول (۴)، $t = ۰/۰۸۶$ و $Sig = ۰/۹۳۱$ می باشد، می توان ادعا کرد که بین مجردان و متأهلان (وضعیت تأهل) از نظر تعهد سازمانی تفاوت وجود ندارد. به عبارت دیگر، می توان گفت که میانگین نمره تعهد سازمانی بین افراد مجرد و متأهل متفاوت نمی باشد.

با توجه به مقدار $F = ۵/۱۹۵$ و $Sig = ۰/۰۰۰$ در جدول ۴، می توان ادعا کرد که افراد با پست های سازمانی مختلف دارای نمره های متفاوتی از تعهد سازمانی می باشند. با استفاده از آزمون های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که میانگین های تعهد سازمانی افراد در پست های سازمانی متفاوت به طور معناداری (در سطح ۰/۰۵) متفاوت است. در واقع میزان تعهد سازمانی افراد، در پست سازمانی معاونت در مقایسه با افراد، در پست سازمانی کارشناس به طور معناداری بیشتر است.

جدول ۴: نتایج آزمون واریانس بین پست سازمانی و تعهد سازمانی

میزان معنی داری	مقدار F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
Sig	F	Mean Square	Df	Sum of Square	
.۰۰۰۰	۵/۱۹۵	۱۴۴/۴۸۵	۶	۸۶۶/۹۱۳	بین گروهی
		۲۷/۸۱۳	۲۸۰	۷۷۸۷/۶۵۵	درون گروهی
		--	۲۸۶	۸۶۵۴/۵۶۸	کل

طبق اطلاعات جدول ۵، رابطه بین سن و تعهد سازمانی ($r=0/168$ و $Sig=0/004$) تأیید شد. به عبارتی هر قدر میزان سن افزایش یابد تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج تصدیمیرافسر (۲۰۱۴) همخوانی دارد. از طرفی احتمال وجود رابطه معنی‌دار بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی ($r=0/107$ و $Sig=0/071$) رد شد یعنی می‌توان ادعا کرد که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سن و تعهد سازمانی

نام متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
Variable	Pearson Correlation	Sig
سن و تعهد سازمانی	0/168	0/004
سابقه خدمت و تعهد سازمانی	0/107	0/071
کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی	0/223	0/000
پرداخت کافی حقوق و تعهد سازمانی	0/005	0/934
محیط کاری ایمن و تعهد سازمانی	0/071	0/230
فرصت رشد در سازمان و تعهد سازمانی	0/034	0/563
قانون‌گرایی و تعهد سازمانی	0/199	0/001
وابستگی اجتماعی زندگی کاری و تعهد سازمانی	0/223	0/000
تعالیل حوزه کاری - زندگی و تعهد سازمانی	0/114	0/005
انسجام اجتماعی در سازمان و تعهد سازمانی	0/228	0/000
توسعه توانمندی‌های انسانی در سازمان و تعهد سازمانی	0/125	0/033

یافته‌ها بیانگر این است که رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ($r=0/223$ و $Sig=0/000$) تأیید شد. یعنی می‌توان ادعا کرد که هر چه کیفیت زندگی کاری بیشتر باشد، تعهد سازمانی نیز بیشتر است و این یافته‌ها با نظریه‌ی مبادله‌ی هومنز و امرسون همخوانی دارد. امرسون ادعا می‌کند که آدم‌ها از رویدادهایی که نفع می‌برند، گرایش معقول نه در جهت آن رویداد دارند و منافع‌ی که انسان‌ها از رهگذر فراگردهای اجتماعی به دست می‌آورند (تعهد سازمانی) بستگی به منافع‌ی دارد که آنها می‌توانند در مبادله ارائه دهند (کیفیت زندگی کاری). هومنز می‌گوید هر چه پاداش‌هایی که ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی است در سازمان بهتر ارائه شود، احساس تعهد در کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بین پرداخت حقوق کافی و تعهد سازمانی ($r=0/005$ و $Sig=0/934$) و بین فرصت رشد در سازمان و تعهد سازمانی ($r=0/034$) و

و محیط کاری ایمن و تعهد سازمانی ($Sig=0/563$ و $r=0/071$) و $Sig=0/23$ ، رابطه معناداری وجود نداشته است. یعنی با افزایش حقوق و نیز افزایش زمینه رشد و محیط کاری ایمن در سازمان تعهد سازمانی افزایش پیدا نمی‌کند. قانون‌گرایی در سازمان و تعهد سازمانی ($Sig=0/199$ و $r=0/001$)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و تعهد سازمانی ($Sig=0/273$ و $r=0/000$)، تعادل بین حوزه کار - زندگی و تعهد سازمانی ($Sig=0/000$ و $r=0/228$)، انسجام اجتماعی در سازمان و تعهد سازمانی ($Sig=0/000$ و $r=0/125$)، توسعه توانمندی‌های انسانی و تعهد سازمانی ($Sig=0/033$ و $r=0/125$) رابطه معناداری وجود داشته است. یعنی با افزایش قانون‌گرایی در سازمان، ایجاد تعادل بین حوزه کار - زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری - ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه توانمندی‌های انسانی، تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

امروزه توسعه یکی از هدف‌های اصلی هر کشوری محسوب می‌شود. اگر چه توسعه مؤلفه آن کار و نیروی انسانی می‌باشد که باعث دستیابی به سطح بالای استانداردهای زندگی می‌شود. بنابراین منابع انسانی هم عامل کار و هم خالق آن هستند؛ لذا نقش محوری در تحولات سازمان ایفا می‌نمایند و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های فکری و نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. با توجه به اهمیتی که شرکت نفت در اقتصاد ایران دارد. کارکنان امور فنی به‌عنوان مغز متفکر سیستم نفتی هستند بنابراین توجه به کیفیت زندگی کاری آنان از اهمیت زیادی برخوردار است. برنامه کیفیت زندگی کاری باعث درگیر کردن افراد در کار و تقویت هویت آنها و تعهد بیشتر به سازمان شده است و کارکنان با مشارکت سازمانی بالا دارای روحیه بالا می‌باشند. جوئن (۱۹۹۲) در این زمینه معتقد است احساس رضایت از موقعیت شغلی و خوشبختی در شغل بر حالات روانی فرد بسیار مؤثر است و به این علت فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل خود انجام می‌دهد و بر همین اساس عملکرد بهتر و مطلوب‌تری از خود نشان می‌دهد زیرا عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی او خواهد بود و موفقیت در سازمان برای او همانند موفقیت در زندگی خصوصی محسوب می‌شود و به همین سبب داشتن کارکنانی که از شغل خود احساس شادی و خوشبختی کنند موضوع مهمی است که سازمان‌ها باید بیشتر به آن توجه کنند و سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان خود را افزایش دهند. همان‌گونه که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان می‌دهد، رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود داشت این میزان همبستگی نشان می‌دهد که

دو متغیر فوق دارای روابط متقابل هستند که با افزایش یکی دیگری نیز افزایش یافته و کاهش یکی باعث کاهش دیگری می‌شود. این فرضیه یعنی احتمال وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی ($r=0/223$ و $Sig=0/000$) تأیید شد. یعنی می‌توان ادعا کرد که هر چه کیفیت زندگی کاری بیشتر باشد، تعهد سازمانی نیز بیشتر است و این یافته‌ها با نظریه‌ی مبادله‌ی هومنز، بلاو و امرسون همخوانی دارد. امرسون ادعا می‌کند که آدم‌ها از رویدادهایی که نفع می‌برند، گرایش معقول نه در جهت آن رویداد دارند و منافی که انسان‌ها از رهگذر فراگردهای اجتماعی به دست می‌آورند (تعهد سازمانی) بستگی به منافی دارد که آنها می‌توانند در مبادله ارائه دهند (کیفیت زندگی کاری). هومنز می‌گوید هر چه پاداش‌هایی که ترکیبی از نیازهای اقتصادی و روانی است در سازمان بهتر ارائه شود، احساس تعهد در کارکنان افزایش پیدا می‌کند. این یافته‌ها با نتایج فرید (۲۰۱۵) تصدمیرافسر (۲۰۱۴)، گوپتا (۲۰۱۴)، لی و همکارانش (۲۰۰۵) و صیادی تورانلو (۱۳۸۸)، مصطفوی‌راد (۱۳۸۹) همخوانی دارد. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بین پرداخت حقوق کافی و تعهد سازمانی ($r=0/005$ و $Sig=0/934$) و بین فرصت رشد در سازمان و تعهد سازمانی ($r=0/034$ و $Sig=0/563$) و محیط کاری ایمن و تعهد سازمانی ($r=0/071$ و $Sig=0/23$)، رابطه معناداری وجود نداشته است. یعنی با افزایش حقوق و نیز افزایش زمینه رشد و محیط کاری ایمن در سازمان تعهد سازمانی افزایش پیدا نمی‌کند. این یافته با نتایج لی (۲۰۰۶) همخوانی ندارد. قانون‌گرایی در سازمان و تعهد سازمانی ($r=0/199$ و $Sig=0/001$)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و تعهد سازمانی ($r=0/273$ و $Sig=0/000$)، انسجام تعادل بین حوزه کار - زندگی و تعهد سازمانی ($r=0/228$ و $Sig=0/000$) و توسعه توانمندی‌های انسانی و تعهد سازمانی ($r=0/125$ و $Sig=0/033$) رابطه معناداری وجود داشته است. یعنی با افزایش قانون‌گرایی در سازمان، ایجاد تعادل بین حوزه کار - زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری - ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه توانمندی‌های انسانی، تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند و این پژوهش با برخی از یافته‌های تصدمیرافسر (۲۰۱۴)، صیادی تورانلو (۱۳۸۸) که به بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی پرداخته بودند همخوانی دارد.

ارتباط بین دو متغیر بیانگر این است که توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان به میزان زیادی می‌تواند تعهد سازمانی آنان را تحت شعاع قرار دهد. بنابراین مدیران سازمان‌ها برای اینکه بتوانند میزان تعهد سازمانی و دلبستگی کارکنان خود را افزایش دهند باید به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه بیشتری نموده و ساز و کارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند. مدیران سازمان‌هایی مثل امور فنی شرکت نفت می‌توانند با

مجموعه اقداماتی همچون ایجاد و بهبود توانایی‌های فردی، حاکمیت قانون‌گرایی و شایسته‌سالاری، فراهم نمودن شرایط مناسب جهت تعامل کارکنان، ترویج انجام کارهای تیمی برای برنامه‌ریزی، پرداخت منصفانه و ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه قابلیت‌های انسانی در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان خود اقدام نمایند و تعهد سازمانی آنها را افزایش داده که آنها با میل و علاقه بیشتری به کار خود ادامه داده و بنابراین آثار مطلوب‌تری برای سازمان و جامعه خود داشته باشند. بر اساس نتایج تحقیق راهکارهای ذیل برای ارتقاء کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از کار پیشنهاد می‌شود:

- بررسی علمی کیفیت زندگی کاری در محیط سازمانی مثل شرکت نفت می‌تواند زمینه و بسترسازی کاری شایسته و در نتیجه بهره‌وری بالا را در شرکت نفت فراهم آورد.
- فراهم آوردن امکاناتی برای بهبود کیفیت زندگی کاری و برآوردن نیازهای اساسی کارکنان شرکت نفت.

- محیط کار، هنگامی داری کیفیت است که برای افراد اهمیت اساسی قائل شوند و محیط کار باعث پرورش توانایی‌ها و استعداد‌های فردی شود و کارها در این محیط به خوبی انجام پذیرد.

- ارتقاء افراد در محیط کار نشان‌دهنده این امر است که سازمان برای موفقیت‌های افراد اهمیت قائل است و آنان را به کسب موفقیت‌های بیشتر تشویق می‌کند.

- حقوق و مزایا در سازمان باید بر اساس اصول و ضوابط علمی باشد و به گونه‌ای صورت گیرد که باعث فرهنگ تنبلی و کم‌کاری نشود.

- جو سازمان باید صمیمانه و قابل اعتماد باشد و با همه کارکنان به‌طور برابر و عادلانه برخورد شود.

- محیط سازمان باید زمینه را برای انتقادات و پیشنهادات افراد فراهم کند و زمینه مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های کارکنان فراهم آورد.

- از فرصت‌های آموزشی و توجیهی برای انتقال خواسته‌های مدیریت استفاده شود. به جای رویکرد کنترل و اجبار از اجماع و همکاری استفاده شود.

- رویه‌هایی جهت شناسایی استعدادها و فراهم نمودن زمینه بروز خلاقیت، به‌ویژه در عرصه‌های آموزشی، فرهنگی، تدوین و ارائه شود.

- محیط سازمان باید زمینه را برای خلاقیت و آزادی عمل در عرصه‌های فرهنگی و ارزشی از طریق کار جمعی و گروهی باری کارکنان فراهم آورد.

References:

- 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.
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., Blakely, G. L., & Bucklew, N. S. (2008). "Group cohesion as an enhancement to the justice-affective commitment relationship", *Group & Organization Management*, 33(6), 736-755.
- Bakhtiari Zadeh, F. (2010). "Study of social and economic factors affecting the alienation from the studied work of Mahshahr petrochemical employees", *Applied Sociology*, Volume 22, Number 2, Summer (2011), pp. 184-167. (Persian).
- Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment", *The American Journal of Sociology*, 66,1, JSTOR.
- Behravan, H. (2010). "Factors Affecting the Organizational Commitment of Gas Company Employees, Case Study: Central Khorasan Razavi Office, Mashhad", *Journal of Social Sciences and Mashhad University of Literature and Humanities*, Fall and Winter (2009), Vol. 6, No. 2, from page 181 to 199. (Persian).
- Bertelfeni, V. L. (1995). "Fundamentals of the Evolution and Application of the General Theory of Systems", translated by Kiomars Yeriani. Tehran: Thunder Publishing.
- Blau, P. M. (1964). "Exchange and power in social life". New York: John Wiley.
- Casio, W. F. (1999). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work life, profits*.
- Chalabi, M. and Habibi, M. (1998). *A Study of Work Ethics Experience in Iran*, Tehran, Dal Publishing. (Persian).
- Choen. A. (1992). "Antecedents of organizational commitment across occupational groups". *Ameta-umalysis. Journal of organizational Behavior*. r. 13; PP:539-558.
- Colman, J. (1998). "Foundations of Social Theory", translated by Manouchehr Sabouri, Tehran: Ney Publishing.
- Dolan, S. L., & Schuler, R. S. (2002). "Staffs and Human Resources Management", Translated by Mohammad aliTousi and

Mohammad Sayebi. Tehran: High Institute of Education and Research of Management and Planning.

Farahani, M. T. and Mohammad Khani, Sh. and Jokar, F. (2009). "The relationship between life satisfaction and quality of life and mental well-being in teachers in Tehran", Research in Mental Health in the third year, Spring 2009, No. 1. (9 in a row).

Farid, H. (2015). "Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian Public research university", the social science Journal, vol 52 , Issue 1 , march 2015, page 54-61.

Golshan Foumani, Mohammad Rasool (2000). " Sociology of Organizations and Empowerment" (Third Edition). Tehran: Shab Tab Publishing. (Persian).

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-9thJerald Greenberg/dip/0/3/542842](http://www.amazon.com/Behavior-organizations-9thJerald-Greenberg/dip/0/3/542842).

Gupta, S. (2014). "A study Impact of Quality of work life organizational commitment in manufacturing sector", Vol. 7, Issue 3 , September 2014.

Hossein Zadeh, A. H. (2010). "Study of socio-economic factors affecting work alienation", Shahid Chamran University of Ahvaz, Department of Social Sciences. (Persian).

Hosseini, M. S. (2009). "The relationship between quality of work life and organizational commitment of employees", Journal of Sports Management, No. 2, pp. 181-167. (Persian).

Keshavarz, M. (2013). "Relationship between quality of work life and organizational commitment", Master Thesis, Tarbiat Heydariyeh, University of Medical Sciences. (Persian).

Khodadadi Andrieh, F. (2008). "Relationship between personality traits and job characteristics of employees with their organizational commitment in Ahwaz Water and Electricity Organization", New Findings in Psychology (Social Psychology 2 (6), pp. 54-65.

Khoshtakhti J. & et. al. (2004). "The Relationship between Leadership Styles and Quality of Work Life of Employees with the Effectiveness of the Managers of the Faculties and Departments of

Physical Education of Public Universities”, Harakat Magazine, No. 24: 129-149. (Persian).

Khoshbakhti, J. and others (2004). “The Relationship between Leadership Styles and Quality of Work Life of Employees with the Effectiveness of the Managers of the Faculties and Departments of Physical Education of Public Universities”, Harakat Magazine, No. 24: 129-149.

Kuntz, H., Searle O., and H. Wierich. (1991). “Principles of Management”, translated by Mohammad Ali Tusi, Seyed Aminullah Alavi, Ali Akbar Farhangi and Akbar Mahdavian, Vol. 2, Tehran: Public Management Training Center.

Lee, S. H. , Lee. T. W., Lum, C. F. (2008). “The effects of employee service on organizational commitment and intentions to quit”, Personal Review, 37(2), pp. 222-237.

Lin, N. (2000). “Inequality in social capital”, Contemporary Sociology, Vol. 29, No. 6, pp. 785-7

Madani, H. and M. J. Zahedi (2005). “Prioritizing Factors Affecting Organizational Commitment of Employees: A Case Study in Fajr and Bidboland Gas Refining Companies”, Iranian Journal of Sociology, Vol. 6, No. 1. (Persian).

Michaels, R. Alan J., Dubinsky (1978). The effects of organizational commitment and work alienation in us. Japanese and Korean industrial salesforce.

Mostafavi Rad, F. & et. al. (2010). “Investigating organizational culture, quality of work life - organizational commitment with alienation from the work of Shiraz high school principals”, Journal of Educational Sciences, Shahid Chamran University, Volume 6, Number 21, pp. 45-78. (Persian).

Nabavi, S. A. & et. al. (2009). “The Effect of Socio-Economic Status and Ethnic Identity on Social Security Feel”, Quarterly Journal of Law Enforcement Knowledge. (Persian).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians”, Journal of applied psychology, 59(5), 603.

Rafi Pour, F. (1989). "Explorations and Perceptions", Publishing Company, Second Edition, Tehran. (Persian).

Ritzer, G. (2002). *Contemporary Sociological theory*, translated by Mohsen Thalasi, scientific publications.

Roche, G. (1996). "Introduction a la Sociologie general L organization sociale", Translated by Homa Zanjanizadeh. Tehran: Samat Publications.

Saatchi, M. (2007). "Industrial and Organizational Psychology", Tehran: First Edition of Doran Publishing. (Persian).

Saburi, M. (1995). "Sociology of Organizations", Pistol Publishing. First Edition, Tehran. (Persian),

Sayadi Turanlu, H. (2009). "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Shahid Chamran University of Ahvaz, Spring 2009, Vol. 5, Year 16, No. 1, pp. 136-113. (Persian).

Scholl, R. W. (1981). "Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force", *Academy of management Review*, b. (4): 589-599.

Schultz, D. & Schultz, S. A. (2004). "Personality Theories", translated by Yahya Seyed Mohammadi, Tehran: New Publication.

Seyed Javadin, Abedi, Y. (2013). "Investigating the mediating role of trust and organizational commitment in the relationship between organizational justice", *citizenship behavior of organizations in hospitals*, *Business Management* (1), 105-118, 2013. (Persian).

Seyed Javadin, S. R. (2006). "Fundamentals and applications of human resource management and personnel affairs, Tehran: Negah Danesh. (Persian).

Sohrabi, R. (2014). "Investigating the Impact of Quality of Work Life on Employees' Organizational Commitment", M.Sc. Thesis, Hamadan, Bu Ali Sina University. (Persian).

Tasdemir, S. (2014). "Impact of the quality of work life on organizational commitment comparative study on Academicians working for state and foundation university in Turkey", *International Journal of social sciences* Vol. III (4), 2014.

Tavassoli, Gh. and Ghadimi, M. (2001). "The phenomenon of alienation from work in the administrative structure of Iran",

Journal of Humanities, Shahid Beheshti University Press, No. 30, 87-115. (Persian)

Thompson, L. (1983). *The nature of work: An introduction to debate on the labour process*. Macmillan international Higher Education.

Tonks, G. R. & Nelson, L. G. (2008). HRM: a contributor to employee alienation? *Research and Practice in Human Resource Management* Vol.16 Issue 1.

Vahdati, M. (2011). *The Impact of Social Capital on the Organizational Commitment of Pars Oil and Gas Company Employees*, M.Sc. Thesis, Payam Noor University of Social Sciences, Central Tehran. (Persian).

Walton, R. E. (1973). "Quality of working life: what is it", *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Investigating the Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment (Case Study: Technical Affairs Staff Of South Oil Fields Company)

Seyed Abdolhossein Nabavi (Ph.D)¹, Soheila Lashkari²

DOI: 10.22055/qjsd.2022.35054.2292

Abstract:

One of the most important motivational issues that have spread widely in the study of industrial and organizational psychology today is the issue of organizational commitment. Organizational commitment is an effective factor in organizational behavior of employees and the efficiency of organizations. This article has been written with the aim of investigating the effect of quality of work life on organizational commitment. In the theoretical dimension, to achieve the objectives of the research, the combined theory of Homans exchange has been used. The research was conducted by survey method and using a questionnaire among all the technical affairs staff of the South Oil Fields Company in 2015. In this research, stratified sampling method proportional to volume and simple random has been used. The most important results of the research showed that; There is a significant relationship with organizational commitment between all components of quality of work life except (adequate pay, safe work environment, growth opportunity in the organization in addition, there is a significant relationship between demographic variables including age, education level and organizational position with organizational commitment. But there is no significant relationship between gender variables with organizational commitment.

Key Concepts: *Quality of Work Life, Organizational Commitment*

¹ Professor, Department of Social Sciences, Shahid Chamran University, Ahvaz, Ahvaz, Iran, (Corresponding Author), s.abdolhoseinnabavi@yahoo.com

² Ph.d of Sociology University of Shiraz, Shiraz, Iran, lashkari36@yahoo.com



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).