

رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز

دکتر پرویز عسگری*
حدیث پورتراب**

چکیده

هدف از این پژوهش رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی شهر اهواز بود. نمونه این تحقیق ۲۰۰ نفر از کارمندان مرد بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری عبارت بود از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری میرسپاسی، پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیلیاتریک، پرسشنامه سلامت سازمانی تمیمی نژاد و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و الن. طرح تحقیق از نوع همبستگی بود، تحلیل داده ها در سطح $P=0/05$ نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. و نتایج رگرسیون نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد و کیفیت زندگی کاری بهترین پیش بینی کننده تعهد سازمانی می باشد.

کلید واژگان: کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی، سلامت سازمانی، تعهد سازمانی

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

** کارشناس ارشد روان شناسی عمومی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم حدیث پور تراب در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز است.

مقدمه

رضایت شغلی^۶، وابستگی شغلی^۷ و تعهد سازمانی^۸ بیشترین توجه را به خود جلب کرده است (بروک و همکاران^۹، ۱۹۹۸، به نقل از رابینز، ۲۰۰۵). و از این میان، در طول دو دهه گذشته، تعهد سازمانی، نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهش‌گران بوده و موضوع فراتحلیل‌های زیادی قرار گرفته است. (کوهن^{۱۰}، ۲۰۰۷، اردهیم و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۶).

پژوهش‌گران سازمانی می‌پذیرند که هنوز اتفاق نظر در تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد. (سولیمان و ایزلس^{۱۲}، A ۲۰۰۰ و B ۲۰۰۰، زانگرو^{۱۳} ۲۰۰۱). کوهن (۲۰۰۷) معتقد است، تعهد سازمانی سه حوزه توسعه مفهومی را شاهد بوده است. از نظر سولیمان و ایزلس^{۱۴} (A ۲۰۰۰)، چهار رویکرد اصلی نگرشی، رفتاری، هنجاری و چندبعدي در مفهوم پردازی و تبیین تعهد سازمانی وجود دارد. اما رویکرد نوین به تعهد سازمانی رویکرد چندبعدي است. یکی از مدل‌های چندبعدي مایر و آلن^{۱۵} (۱۹۹۷) می‌باشد. از نظر ما یر و آلن (۱۹۹۶)، تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. (به نقل از چانگ و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۷).

در واقع لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم، پویا و اثر بخش می‌باشد. براساس دیدگاه آرمیچل^{۱۷} (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت

در دنیای کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا نموده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مرتبط با زندگی افراد در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد و زندگی بدون وجود سازمان‌ها، تقریباً غیرممکن است. با وجود این نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش، به صرف وجود سازمان تحقق نمی‌یابد، بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثر بخش نیاز است (عباس زاده، ۱۳۸۳).

لازم است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها انسان‌ها می‌باشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. پیشرفت تکنولوژی هیچ‌گاه نقش انسان‌ها را نادیده نمی‌گیرد، بلکه تغییری عمده که در فعالیت‌های انسانی صورت می‌گیرد این است که کار فکری و دانشی جای بیشتری را نسبت به کار جسمانی می‌گیرد؛ از این رو بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (عسگریان، ۱۳۸۴).

رفتار کارکنان سازمان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش^۱، شخصیت^۲، ادراک^۳ و یادگیری^۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. (رابینز^۵، ۲۰۰۵) از این رو، آگاهی از نگرش‌های کارکنان، در زمینه کار و سازمان، برای مدیران ضروری به نظر می‌رسد. (فرهنگی و حسین زاده، ۱۳۸۴). براساس پژوهش‌ها، سه نگرش عمده

6 job Satisfaction
7 job Involvement
8 organizational commitment
9 Brooke , et al.
10 Cohen
11 Erdheim , et al.
12 attitudinal
13 Zangaro
14 Isles
15 Meyer & Allen
16 chang et al.
17 Armichel

1 attitude
2 personality
3 perception
4 learning
5 Robbins

فرضیه‌های پژوهش

۱- بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارمندان رابطه وجود دارد.

۲- بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی کارمندان رابطه وجود دارد.

۳- بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارمندان رابطه وجود دارد.

۴- بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان رابطه چند گانه وجود دارد.

خراج و صادقی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی دخترانه دولتی پرداختند و نتیجه گرفتند که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

سیفی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دانشگاهی شهر سنج در سال ۱۳۸۵ اعلام نمود که وضعیت کیفیت زندگی کاری و میزان تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان با توجه به جنس، رده شغلی، سطوح تحصیلات، وضعیت استخدام تفاوت معنی داری را نشان داد و بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان همبستگی منفی و معنی داری دیده شد.

طالب پور و امامی (۱۳۸۵) به بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه شهر مشهد پرداختند و نتیجه گرفتند که میزان تعهد سازمانی در دبیران تربیت بدنی در سطح متوسط رو به بالایی است و همچنین دلبستگی شغلی آنان در حد متوسط می باشد. در نتیجه دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی با یکدیگر رابطه معنی داری دارند.

نیروی (۱۳۸۲) در تحقیق خود با عنوان بررسی

در یک جامعه محسوب می گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نایل می گردند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری از سلامت برخوردار باشند (شکر کن، ۱۳۸۳).

اصطلاح «سلامت سازمانی»^۱ نخستین بار در سال ۱۹۹۶ توسط مایلز^۲ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد (سویی و چنگ،^۳ ۱۹۹۹، کورکماز^۴، ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷). از نظر مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پدوام اشاره می کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴).

در این پژوهش به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی پرداخته می شود، کیفیت زندگی کاری فرآیندی شامل تصمیم گیری مشترک و همکاری و احترام متقابل بین مدیریت و کارکنان می باشد و هدف آن تغییر شرایط کار به نحوی است که کارکنان در کار مشارکت بیشتری داشته باشند. دلبستگی شغلی عبارتست از میزانی که کارکنان با کارشان همانند سازی می کنند و تعهد سازمانی میزان تعهدی است که فرد نسبت به شغلش دارد می باشد. این پژوهش گامی است در راستای افزایش کیفیت و بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهره وری بالا و پژوهشگر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

1 organizational health

2 Miles

3 Tsui & Cheng

4 Korkmaz

اولویت رادر سلامتی و ایمنی منعکس می کنند. ساراب و میشارا^۳(۲۰۰۸) نقش تنش و سلامت سازمانی را در پیش بینی تعهد سازمانی در کارمندان راه آهن بررسی کردند و مشخص نمودند که تنش کاری وابستگی معکوسی با تعهد سازمانی دارد. به علاوه سلامت کاری (سازمانی) وابستگی منفی با تعهد سازمانی دارد.

مک ماهان^۴(۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان رابطه میان تعهد سازمانی، تعهد رابطه ای با دلبستگی شغلی و جایگاه مهار به این نتیجه رسید که سن و جایگاه مهار هر دو وابسته به تعهد عاطفی می باشند و زمانی که جایگاه مهار به صورت ثابت حفظ شود، سن، پیش بینی کننده مهم تعهد عاطفی باقی می ماند. در نتیجه بین شیوه دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معنی داری یافت شد.

پیت نی^۵(۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان تاثیرات تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در کارمندان شاغل در دانشکده علوم تربیتی به نتایج زیر دست یافت: شرکت کنندگان در این مطالعه به شدت تحت تاثیر گرایش های دیوان سالارانه سازمان هایی که در آنها کار می کنند، قرار دارند و همچنین به شدت نگران کیفیت تقلیل یافته زندگی کاری خود هستند. با وجود این تاثیرات آنها قادر به حفظ تعهد سازمانی بالا نسبت به شغل خود هستند. نتیجه این که بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبتی وجود دارد.

دارماسیری^۶(۲۰۰۵) در پژوهش خود با عنوان تاثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در کارمندان صنعت پوشاک به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با یکدیگر رابطه مثبت و معنی داری دارند.

رابطه نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی در مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیر، نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

جاهد(۱۳۸۴) به بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی مناطق ۱۹ گانه تهران پرداخت و نتیجه گرفت که سلامت سازمانی سازمان های آموزشی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد.

جاکوب و همکاران^۱(۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان تاثیر جنسیت بر استرس، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه های بریتانیا به این نتایج دست یافتند: خانم هایی که در نقش های جنس ناهمخوان کار می کنند، به طور چشمگیر سطح تنش بالاتر ($p > 0/01$) سطح های بالاتر از مشکلات سلامتی و سطح های پایین تر تعهد ملاحظه شده از سازمان هایشان در مقایسه با دیگر کارمندان گزارش دادند، به طور معکوس، آقایانی که در نقش های جنسی ناهمخوان کار می کنند اغلب پایین ترین سطح تنش را گزارش می دهند. میرنس و همکاران^۲(۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی سلامت سازمانی و کشف معانی ضمنی برای جو امنیت نیروی کار و تعهد سازمانی به نتایج زیر دست پیدا کردند: پیوند قوی بین شیوه های سرمایه گذاری سلامت و امنیت محل کار و جو سلامت وجود دارد. همچنین رابطه ای را بین شیوه های سرمایه گذاری سلامت و تعهد سازمانی در میان کارمندان یافتند. این نتایج اظهار می دارند که شیوه های سرمایه گذاری وابسته به نیروهای کاری متعهد و جو هایی هستند که

3 Saurabh & Mishara

4 Mc mahon

5 Pitney

6 Dharmasiri

1 Jacobs & et al.

2 Mearns & et al.

روش پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری از اعتبار لازم می باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد شعب بانک ملی شهرستان اهواز می باشد که تعداد آنها ۹۳۸ نفر می باشد که از طریق لیست کردن اسامی آنها، نمونه ایی ۲۰۰ نفری را با توجه به جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

پرسشنامه دلبستگی شغلی:

این پرسشنامه توسط ادواردز و کیلیاتریک (۱۹۸۴) ساخته شده است و توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه و تنظیم شده است. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه نیز براساس مقیاس لیکرت و از نوع ۴ درجه ای انجام می پذیرد. تدریس حسنی (۱۳۷۲) برای تعیین اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن این آزمون با سوال ملاک ضریب ۰/۷۰ را به دست آورد. تدریس حسنی (۱۳۷۲) و پاکاری (۱۳۷۰) برای تعیین پایایی پرسشنامه دلبستگی شغلی از روش تنصیف استفاده کردند و به ترتیب ضریب ۰/۵۲ و ۰/۲۳ را به دست آوردند. در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۸۴، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می باشد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه نیز نمره آن را با پرسشنامه خشنودی شغلی همبسته نمودیم و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین نمره آنها وجود دارد ($r=0/31$) و $p=0/027$ که بیانگر برخورداری پرسشنامه دلبستگی شغلی از اعتبار لازم می باشد.

پرسشنامه سلامت سازمانی:

مقیاس سلامت سازمانی توسط تیمی نژاد (۱۳۸۶) ساخته شده است و دارای پنجاه گویه مدرج پنج نمره ای مثبت و منفی می باشد. روایی مقیاس با استفاده از ضریب همبستگی بین نمره هر یک از عوامل و نمره کل مقیاس تعیین گردید که کلیه ضرایب به دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی دار بودند. ضریب همبستگی بین نمره هر یک از عوامل و نمره کل مقیاس در جدول (۱)

ابزار پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری:

در پژوهش حاضر به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری استفاده شد. این پرسشنامه در سال ۱۳۷۵ توسط میر سپاسی ساخته و اعتبار یابی شد. به غیر از ماده ۵۰، آزمودنی ها باید هر کدام از گزینه ها را که بازگو کننده نظرات آن ها در مورد محتوای سوال است علامت بزنند؛ در ماده ۵۰ آزمودنی ها نظرات و پیشنهادات خود را علاوه بر موارد ذکر شده، بیان می نمایند. در تحقیقات گذشته برای تعیین پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شده است که برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۷۹ به دست آمد که بیانگر ضرایب مطلوب می باشد. ضریب اعتبار این آزمون به روش همبسته بودن ۰/۷۵ می باشد. در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۹۳ و ۰/۷۵ بدست آمد، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می باشد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه نیز نمره آن را با پرسشنامه رضایت از زندگی همبسته نموده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین نمره آنها وجود دارد ($r=0/30$ و $p=0/034$) که بیانگر برخورداری

نشان داده شده است. تعداد گویه اختصاص یافته به عامل وظایف سازمانی، ۸ گویه، فرایندهای درون سازمانی ۳۰ گویه و رشد و تغییر سازمانی ۱۲ گویه می باشد.

بیانگر برخورداری پرسشنامه سلامت سازمانی از اعتبار لازم می باشد.

پرسشنامه تعهد سازمانی:

مقیاس تعهد سازمانی توسط مایر و آلن در سال

جدول ۱. ضرایب همبستگی بین نمره هر یک از عوامل و نمره کل پرسشنامه سلامت سازمانی

خرده مقیاس ها	ضریب همبستگی
وظایف سازمانی	.۷۸
فرایندهای درون سازمانی	.۹۵
رشد و تغییر سازمانی	.۸۴

نحوه تعیین پایایی^۱

به منظور اطمینان از پایایی مقیاس از روش باز آزمایی^۲ استفاده گردید. بدین صورت که در ابتدا مقیاس بر روی ۳۰ نفر از آزمودنی ها از مجموع کل نمونه، که به صورت تصادفی انتخاب گردیده بودند، اجرا، و پس از گذشت ۲۵ روز، مقیاس مذکور، مجدداً روی همان آزمودنی ها اجرا گردید، که ضریب باز آزمایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۴ و ضریب باز آزمایی هر یک از عوامل و وظایف سازمانی، فرایندهای درون سازمانی و رشد و تغییر سازمانی نیز به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۷ می باشد. در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی از دوروش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۷، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می باشد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه نیز نمره آن را با پرسشنامه سلامت عمومی همبسته نموده و مشخص گردید که رابطه مثبت معنی داری بین نمره آنها وجود دارد ($I=0/28$ و $p=0/042$) که

۱۹۹۶ ساخت و اعتباریابی شده است. این مقیاس از ۲۴ سوال تشکیل شده است که سوالات ۱ تا ۸ مربوط به خرده مقیاس تعهد عاطفی است، مقیاس تعهد مستمر از سوال ۹ تا ۱۶ پرسشنامه را شامل می شود. مقیاس تعهد هنجاری نیز ۸ سوال را در بر می گیرد و از سوال ۱۷ تا ۲۴ پرسشنامه را در بر دارد. نمره گذاری مقیاس تعهد سازمانی هم به این صورت است از ۱ تا ۷ یعنی کاملاً موافقم (۷) بسیار موافقم (۶) موافقم (۵)، نه موافق نه مخالف (۴)، مخالفم (۳)، بسیار مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱). در تحقیقات مایر و آلن ۱۹۸۴، هاکت، بایسیو و هاسدوردف (۱۹۹۴) ضرایب پایایی هر سه مقیاس تعهد سازمانی بین ۵۰ تا ۰/۸۸ گزارش شده که نشان دهنده مقبولیت آنهاست. برای به دست آوردن اعتبار این مقیاس از طریق همبسته کردن با مقیاس های دیگر تعهد سازمانی استفاده می شود. اعتبار این مقیاس در تحقیقات مایر و آلن (۱۹۸۴) و هاکت و همکاران (۱۹۹۴) بین $I=0/60$ تا $I=0/70$ گزارش شده است. در تحقیق حاضر به منظور تعیین پایایی از دوروش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۲ و

1 reliability

2 test-re-test

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره آزمودنی‌ها در متغیر سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن (فرایندهای درون سازمانی، رشد و تغییر سازمانی و وظایف سازمانی).
کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی

تعداد	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری	
					متغیرها	
۲۰۰	۱۴۶	۵۷	۱۵/۳۶	۹۳/۴۶	فرایندهای درون سازمانی	سلامت سازمانی
۲۰۰	۵۳	۲۳	۵/۶۳	۳۹/۳۹	رشد و تغییر سازمانی	
۲۰۰	۴۰	۱۱	۴/۹۵	۲۳/۶۳	وظایف سازمانی	
۲۰۰	۲۳۴	۹۷	۲۳/۴۸	۱۵۶/۵	کل	
۲۰۰	۲۳۷	۶۲	۲۵/۹۴	۱۳۹/۱۸	کیفیت زندگی کاری	
۲۰۰	۵۶	۵	۷/۹۹	۲۵/۲۲	دلبستگی شغلی	
۲۰۰	۲۵	۱۴۶	۱۷/۶۵	۱۰۲/۲	تعهد سازمانی	

۰/۸۷، که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور می باشد. نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۲۵/۲۲ و ۷/۹۹، در متغیر تعهد سازمانی میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۱۰۲/۲ و ۱۷/۶۵ می باشد.

ب: یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه وجود دارد. همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد، در نتیجه فرضیه اول تأیید می گردد. ($n=200$ و $P=0.0005$ و $r=0.407$)

فرضیه دوم: بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه وجود دارد. همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه دوم

یافته‌های پژوهش

الف: یافته‌های توصیفی

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود در متغیر فرایندهای درون سازمانی میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۹۳/۴۶ و ۱۵/۳۶، در متغیر رشد و تغییر سازمانی میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۳۹/۳۹ و ۵/۶۳ در متغیر وظایف سازمانی میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۲۳/۶۳ و ۴/۹۵ در متغیر کل سلامت سازمانی میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۱۵۶/۵ و ۲۳/۴۸ می باشد. در متغیر کیفیت زندگی کاری میانگین و انحراف معیار، نمره آزمودنی‌ها به ترتیب ۱۳۹/۱۸ و ۲۵/۹۴، در متغیر دلبستگی شغلی میانگین و انحراف معیار،

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
تعهد سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰۷	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
تعهد سازمانی	دلبستگی شغلی	۰/۱۹۷	۰/۰۰۵	۲۰۰
تعهد سازمانی	سلامت سازمانی	۰/۳۰۴	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
	فرایندهای درون سازمانی	۰/۲۷۵	۰/۰۰۰۵	۲۰۰
	رشد و تغییر سازمانی	۰/۲۳۵	۰/۰۰۱	۲۰۰
	وظایف سازمانی	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰۵	۲۰۰

جدول ۴. ضرایب همبستگی چند گانه بین رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی در کارمندان با روش ورود «الف» (enter) و مرحله ای «ب» (stepwise)

الف	شاخص های آماری	همبستگی چند گانه MR	ضریب تعیین RS	ضرایب رگرسیون (b)		
				نسبت F	کیفیت زندگی کاری	سلامت سازمانی
متغیر ملاک	متغیر های پیش بین		احتمال p	ب	ت	پ
تعهد سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰۷	۰/۱۶۶	F= ۳۹/۳۷۸ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۲۷۷ t= ۶/۲۷۵ p=۰/۰۰۰۵	
	سلامت سازمانی	۰/۴۱۲	۰/۱۷	F= ۲۰/۱۵ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۲۴۳ t= ۴/۲۹۱ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۰۶۱ t= ۰/۹۷۲ p=۰/۳۳۲
	دلبستگی شغلی	۰/۴۱۹	۰/۱۷۵	F= ۱۳/۸۷۹ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۲۴۵ t= ۴/۳۲۴ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۱۸۱ t= ۱/۱۲۷ p=۰/۲۶۱
ب	شاخص های آماری	همبستگی چند گانه MR	ضریب تعیین RS	ضرایب رگرسیون (b)		
	متغیر های پیش بین			کیفیت زندگی کاری		
تعهد سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰۷	۰/۱۶۶	F= ۳۹/۳۷۸ p=۰/۰۰۰۵	b= ۰/۲۷۷ t= ۶/۲۷۵ p=۰/۰۰۰۵	

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های حاصل از این پژوهش، بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته های پیت نی (۲۰۰۶)، دارماسیری (۲۰۰۵)، سیفی (۱۳۸۵) و نیرویی (۱۳۸۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته ها این گونه اظهار می شود که کیفیت زندگی کاری نه تنها باعث افزایش عملکرد شغلی می شود بلکه منجر به افزایش نشاط و شادی و تعهد سازمانی کارمندان نیز می شود، با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان از قبیل افزایش زمینه های مشارکت، سطح معناداری کار، رشد و امنیت آنان بتوان تعهد سازمانی را در میان کارکنان به نحو شایسته بالا برد. بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می شود که در هر سطحی از زمان به وقوع می پیوندد و هدف آن افزایش کارآمدی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکانات رشد و ترقی در افراد می باشد.

از سویی دیگر، در پژوهش حاضر مشاهده شد که بین دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های، مک ماهان (۲۰۰۷) و طالب پور و امامی (۱۳۸۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته ها این گونه اظهار می شود که دلبستگی شغلی عبارتست از میزانی که کارکنان با کارشان همانند سازی می کنند و تعهد سازمانی میزان تعهدی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. توجه به مسائلی نظیر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی و کاربرد آنها در سازمان ها سبب خواهد شد که میزان غیبت در شغل کمتر و عملکرد شغلی کارکنان

تأیید شد. ($r=0/197$ و $P=0/005$ و $n=200$)
فرضیه سوم: بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه وجود دارد. همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می شود بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در نتیجه فرضیه سوم تأیید گردید. ($r=0/304$ و $P=0/0005$ و $n=200$) همچنین بین مؤلفه های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد؛ یعنی اینکه با افزایش این مؤلفه ها تعهد سازمانی افزایش و با کاهش این مؤلفه ها، تعهد سازمانی کاهش می یابد.
فرضیه چهارم: بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه چند گانه وجود دارد. در پژوهش حاضر، ترتیب ورود متغیرهای پیش بین در معادله رگرسیون با توجه به رابطه آنها صورت گرفته است. از رگرسیون به عنوان پیش بینی کنندگی استفاده می شود. همان طوری که در جدول ۴ قسمت الف ملاحظه می شود، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی متغیر کیفیت زندگی کاری با متغیر تعهد سازمانی برابر با $MR=0/407$ ، $RS=0/166$ و $F(1,198)=21/997$ بوده که در سطح $p>0/0005$ معنی دار است. دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری نداشتند. همچنین با توجه به قسمت ب جدول ۴ مشاهده می شود که از میان متغیرهای کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین، تنها کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده برای تعهد سازمانی می باشد و بقیه متغیرها (دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی) در پیش بینی کنندگی، نقشی را ایفا نمی کنند.

می دهند و از آنجا که داشتن کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر و دارای انگیزه قوی از نیازهای اصلی و ضروری هر سازمان می باشد، ضرورت بررسی وضعیت سلامت سازمانی نه فقط به لحاظ بهبود شرایط کار و پویایی سازمان بلکه به جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان، اعتماد اعضای سازمان به یکدیگر و مدیریت سازمان اهمیت دارد.

سازمان ها به کارکنانی نیازمندند که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند؛ چنین نیرویی در هر اداره و سازمان باعث افزایش تعهد سازمانی می شود. از نظر ما بر و آلن (۱۹۹۱)، تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می آورد و منجر به کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی می شود و باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان و تجلی هر چه بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد و تمام این عوامل سبب باروری و بهبود یک سازمان می شود.

ضمناً بر اساس یافته های حاصل از این پژوهش مشخص شد که بین کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی در کارمندان شعب بانک ملی اهواز رابطه چند گانه وجود دارد و از میان متغیرهای کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی و دلبستگی شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین، تنها کیفیت زندگی کاری پیش بینی کننده تعهد سازمانی می باشد و بقیه متغیرها در پیش بینی کنندگی، نقشی را ایفا نمی کنند.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد: پیشنهاد می شود که مدیران از نظرات کارکنان در خصوص چگونگی انجام کارها استفاده و از

بهرتر و تعهدسازمانی و دلبستگی شغلی و میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها به مراتب بیشتر شود. هر چه درخواست ها و دلبستگی های افراد از سوی سازمان بیشتر برآورده شوند، بیشتر احتمال دارد که کارکنان به کار دلبسته شوند؛ از کارشان، سرپرستانشان و همکارانشان خوشنود تر باشند؛ به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند، کمتر دچار حادثه شوند و از تندرستی بیشتری برخوردار گردند. به طور حتم سازمانی که افراد آن بدون انگیزه و بودن هیچ سطحی از دلبستگی شغلی به کار در سازمان می پردازند، یک سازمان بارور و اثر بخشی نیست و کارکنان آن از تعهد سازمانی برخوردار نیستند. همچنین بر اساس یافته های حاصل از این پژوهش مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارمندان بانک ملی اهواز رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه سلامت سازمانی ارتقاء یابد تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد و بالعکس.

نتایج با یافته های جاکوب (۲۰۱۰)، میرنس (۲۰۰۹)، میشارا (۲۰۰۸)، خراج و صادقی (۱۳۸۷) و جاهد (۱۳۸۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته ها این گونه اظهار می شود که مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از عملکرد و روحیه بالایی برخوردارند. به نظر مایلز سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر. سازمان های سالم باعث ایجاد انگیزش، علاقه مندی به کار و افزایش روحیه اعضای سازمان گردیده و از این طریق، کارآیی افراد را افزایش

مشارکت آنان در تصمیم گیری های سازمان می شود که کارکنان را در جریان نتایج مثبت حمایت کنند و به پرسنل خود تفویض اختیار نمایند و منفی عملکرد خود قرار دهند. همچنین سعی شود و آنها را در جریان پیشرفت هایی که در سازمان در ارزیابی عملکرد تلاش و فعالیت واقعی افراد مد تاثیر می گذارد، قرار دهند. به مدیران پیشنهاد نظر قرار گیرد و ضوابط جایگزین روابط شود.

منابع

- جاهد، حسین علی (۱۳۸۴)، "سلامت سازمانی"، ماه نامه تدبیر، شماره ۱۴۶، ص ۱۸، تهران، انتشارات: مدیریت صنعتی.
- خراج، مریم و صادقی، طاهره (۱۳۸۷)، بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی مدارس راهنمایی دخترانه دولتی شهر تهران، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- سیفی، هوشنگ (۱۳۸۵)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر سنج، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد سنج واحد مرودشت.
- شکر کن، حسین (۱۳۸۳)، مردم در سازمان ها و زمینه رفتار سازمانی، تألیف: ترنس. آرمیچل، انتشارات: رشد.
- طالب پور، مهدی و امامی، فرشاد (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه های هفت گانه مشهد، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه سراسری مشهد.
- عباس زاده، سید محمود (۱۳۸۳)، اصول و مفاهیم مدیریت، چاپ دوم، تهران نشر: سروش.
- عسگریان، مصطفی (۱۳۸۴)، روابط انسانی و رفتار سازمانی، تهران: امیر کبیر.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، علی (۱۳۸۴)، دیدگاه های نوین درباره تعهد سازمانی، ماه نامه تدبیر، شماره ۱۵۷، ص ۲۱-۱۶، نشر: مدیریت صنعتی.
- نیروی، مریم (۱۳۸۲)، بررسی نظام ارزشی و کیفیت زندگی کاری با ریسک پذیری و تعهد سازمانی، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.

- Ajantha, Dharmasiri. (2005). The influence of quality of work life on organizational commitment: A study of the apparel industry. Journal of notions school of business. vol. 5. 135-146
- Allen, N. j. & Meyer, J. P. (1997). The measurement and antecedence of affective, continuance and normative commitment to the organizational journal of occupational psychology. 63, 1-18.
- Brian, Mc mahon. (2007). Relationship organizational commitment and their association with attachment job and locus of control. Georgia institute of technology.
- Chang, H. T., Chi, M. W. & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none recursive model, journal of vocational behavior, 2, 320-335.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 3, 356-375.
- Kathryn, Mearns & other. (2009). Exploring the organizational health for workforce safety climate

- and organizational commitment. journal of safety research ,AB. 24. 2UB.
- Korkmaz, M. (2006). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary school. educational research quarterly ,1 ,14-36.
- Pamela A. Jacobs & other. (2010). The impact of working in a gender congruent versus gender incongruent role on self-reported sources of stress ,organizational commitment , and organizational health in U. K. journal of stress management. vol 171, 21-37.
- Pitney, W.A. (2006). Commitment organizational influences and quality of work life issues during the professional socialization of certified athletic trainers working in the national collegiate athletic association division I setting. journal athl train. vol ,41(2):189-195.
- Robbins ,S. P.(2005). Organizational behavior , II the ed. new york : prentice –hall.
- Saurabh,Kr. Tiwari& P. C. Mishara. (2008). Work Strees and health as predictors of organizational commitment. Journal of the Indian academy of applied psychology. vol. 34,no. 2,267-277.
- Suliman ,A. M. & Isles ,P. A. (2000a). Is continuance commitment beneficial to organizations commitment-performance relationship: A new look. journal of managerial development ,5,407-426.
- Zangaro ,G,A. (2001). Organizational commitment :A concept anaysis. ursing forum. 2,14-23.

تاریخ وصول: ۸۹/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۸۹/۴/۲۲