

اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی (مورد مطالعه: استان کرمان)

حمید کریمی‌گوغری^{۱*}، احمد رضوانفر^۲

۱. عضو هیئت‌علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل

۲. عضو هیئت‌علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۲/۰۶/۱۹ - تاریخ تصویب: ۹۲/۱۰/۳۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان به اجرا در آمد. در پژوهش حاضر، از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از کارشناسان شاغل در بخش ترویج کشاورزی استان کرمان بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب تعداد ۱۲۳ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از فن پیمایش و ابزار پرسشنامه استفاده شد که روایی آن طبق نظر گروهی از متخصصان به تأیید رسید. برای تعیین میزان پایایی مقیاس‌های پرسشنامه از آماره آلفای کرونباخ استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS_{win20} و LISREL_{8.5} تجزیه و تحلیل شدند. نتایج حاصل از این پژوهش در سطح ۹۹ درصد اطمینان نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با تمامی مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد؛ همچنین نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری با ضریب مسیر ۰/۴۶ و مقدار t معنی‌دار (۳/۹۳) اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان دارد، به طوری که توانایی تبیین ۲۱ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی را داراست.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، کارشناسان ترویج کشاورزی

مقدمه

در نتیجه توسعه بخش کشاورزی پیش‌شرط و نیاز ضروری توسعه اقتصادی کشور است و تا زمانی که موانع توسعه در این بخش برطرف نشود، سایر بخش‌ها نیز به شکوفایی، رشد و توسعه دست نخواهند یافت (Amirtamori and Khalilian, 2007; Mortazavi et al., 2010). به طور کلی، بخش کشاورزی با تأمین ۱۱/۳ درصد تولید ناخالص داخلی، ۲۳ درصد اشتغال، ۸۲ درصد نیازهای غذایی (Yaghoubi et al., 2007; Khorrami et al., 2010; Nameghi and Sarvari, 2010) و ۲۶ درصد صادرات غیر نفتی و ۸۰ درصد موارد مورد نیاز صنایع مرتبط جایگاه ویژه‌ای در اقتصاد کشور

کشاورزی یکی از بزرگ‌ترین بخش‌های اقتصادی در ایران است. این بخش به واسطه موقعیت و نقش‌های مهمی که در اقتصاد از نظر تولید و اشتغال دارد و همچنین به واسطه رابطه آن با سایر بخش‌های اقتصادی از اهمیت بالایی برخوردار است (Zare-Mehrjerdi and Javedan, 2009)، به طوری که نقشی استراتژیک در نظام اقتصادی و اجتماعی کشور و رسالت سنگینی در پیشبرد اهداف توسعه ملی و تأمین نیازهای اساسی جامعه بر عهده دارد (Rajaei et al., 2009).

متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (Delgoshaei et al., 2008; Abili and Nastezaie, 2010)؛ به عبارت دیگر، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند و افرادی که تعهد کمتری دارند غیبت و خروج از کار در آن‌ها بیشتر است (Yaghoubi et al., 2009). این در حالی است که ترک کار برای سازمان‌ها بسیار پرهزینه است و هر زمان فرد کارش را ترک می‌کند فردی جایگزین استخدام می‌شود و آموزش داده می‌شود که باید زمان کافی برای کسب تجربه در کار داشته باشد (Mehdad et al., 2011).

به طور کلی، تعهد سازمانی از جمله موضوع‌های مهم در مباحث روان‌شناسی و سازمان است (Shaemi-Barzaki and Asghari, 2010) و در رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار است (Hatami et al., 2012). از تعهد سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است. در واقع، تعاریف و سنجش‌های مختلف نشان‌دهنده این موضوع است که تعهد سازمانی چگونه رابطه یا ارتباط فرد با سازمان را مشخص می‌کند (Sayyed-Naghavi and Baharloo, 2009). در یک تعریف کلی، تعهد سازمانی قدرت و نیروی واقعی است تا افراد خود را به سازمان ملتزم و سازمان را معرف خود بدانند (Zaki, 2008). در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از: وابستگی یا دلبستگی احساس شده از سوی فرد با سازمان (Bahari-Far and Javaheri-Kamel, 2010). در واقع، تعهد سازمانی به نیرومندی هویت افراد در درگیر شدن در یک سازمان مخصوص اشاره می‌کند (Tavakoli et al., 2009). موضوع مشترکی که در تعاریف مختلف از تعهد سازمانی وجود دارد اصطلاح وابستگی (پیوستگی) یا پیوند بین فرد و سازمان است (Bahari-Far and Javaheri-Kamel, 2010). همان‌طور که از تعاریف فوق برمی‌آید، تعهد سازمانی مفهومی چندبعدی است (Riketta and Dick, 2005) که از بین مفهوم‌سازی‌های چندبعدی نیز مدل آلن و مایر شهرت بیشتری به دست آورده است (Tavakoli et al., 2009) که با توجه به جامعیت و گستردگی مدل آلن و مایر در پژوهش‌های قبلی، این مدل معیار سنجش تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی در این پژوهش است. آلن و مایر تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند که بیانگر تمایل، نیاز یا الزام برای ادامه خدمت در یک سازمان است

دارد (Nameghi and Sarvari, 2010)؛ با وجود این امروزه این بخش با چالش‌هایی همچون افزایش جمعیت و فشار فزاینده برای تولید غذای کافی، نداشتن دسترسی کشاورزان به دانش و فناوری‌های نوین، کارایی پایین سازمان‌ها و نهادهای دولتی در انتقال دانش و اطلاعات جدید به کشاورزان روبه‌روست (Rezaee et al., 2009) که برای دستیابی به توسعه هرچه بیشتر و همه‌جانبه کشاورزی عواملی مورد نیاز است که یکی از عوامل مهم نیروی انسانی شاغل در بخش سازمان‌های کشاورزی است (Rezaee and Rezvanfar, 2008). روشن است که نیروی انسانی کارا مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی است (Monajemzadeh and Baradaran, 2009). از آنجا که انسان و نیروی انسانی هم عامل کار و هم خالق آن است (Mehmandost et al., 2008)، سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را دارای هوشمند و ارزشمند سازمان در نظر می‌گیرند (Hatami et al., 2012) و بر این امر واقفند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی سازمان منابع انسانی آن است (Bagheri and Tavallae, 2010) و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد (Mehmandost et al., 2008).

همان‌طور که از مطالب فوق برمی‌آید، توجه به نیروی انسانی روزبه‌روز افزایش یافته است تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان‌ها نام نهاده‌اند. این بدان معناست که در عصر جدید ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان در اولویت اول قرار می‌گیرد؛ زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است (Khanfir et al., 2009)؛ از این رو یکی از نگرش‌های شغلی، که در دو دهه اخیر جایگاه ویژه‌ای در مطالعات رفتار سازمانی کسب کرده است، تعهد سازمانی کارکنان است. این نوع نگرش شغلی اهمیت خاصی در درک و فهم رفتار سازمانی کارکنان دارد و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای پیشرفت آتی سازمان به شمار می‌آید (Soltan-Hosseini et al., 2009)، به طوری که نیروی انسانی متعهد وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (Delgoshaei et al., 2008). در واقع، وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف

به طور کلی، مفهوم کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دو دیدگاه عینی و ذهنی تعریف کرد (Cascio, 1995): الف) در تعریف عینی، کیفیت زندگی کاری معادل مجموعه‌ای از شرایط و رویه‌های عینی و واقعی سازمانی است که شامل خط‌مشی‌های ترفیع، سرپرستی مشارکتی، دخالت‌دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، شرایط کاری ایمن و غیره می‌شود.

ب) در تعریف ذهنی، کیفیت زندگی کاری عبارت از ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و روانی (ذهنی) خود در محیط کار است (Farnia and Shojaei, 2010; Yousefi-Saeid-Abadi et al., 2009). در این مفهوم، کیفیت زندگی کاری به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان از سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط و شرایط کاری است (Hashemi-Motlagh, and Ahmad-Mozaffari, 2010; Fakhropoor et al., 2012). در واقع، کیفیت زندگی کاری انعکاسی از روابط موجود بین کارکنان و محیط کاری آنان است. این رابطه نشانه‌ای از میزان سازگاری فرد با شغلش است (Enayati et al., 2010). به طور کلی، کیفیت زندگی کاری فلسفه‌ای به معنی کیفیت و محتوای روابط بین انسان، شغل و انواع وظایف شغلی اوست (Shirzad-Kebria and Bordbar, 2010)؛ به عبارتی ساده‌تر، کیفیت زندگی کاری فرد مشتمل بر چیزهایی است که در خلال یک روز کاری بر فرد تأثیر می‌گذارند و شامل مواردی از قبیل حقوق و دستمزد، امکانات پیشرفت و تحقق استعدادها، تعاملات و ارتباطات، توازن و تعادل بین زندگی و کار، امنیت حرفه‌ای و شغلی، هنجارها و ارزش‌های حرفه یا شغل است (Noorshahi and Samiei, 2011). با توجه به افزایش توجه به موضوع کیفیت زندگی در محیط‌های کاری، مدل‌های متنوعی از آن مطرح شده است؛ اما مدل والتون (Walton, 1975) از همه کاربرد بیشتری دارد (Enayati et al., 2010) که در پژوهش حاضر نیز ابعاد کیفیت زندگی کاری معادل مدل والتون در نظر گرفته شده است. از نظر والتون، کیفیت زندگی کاری عبارت است از حد توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده کردن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود (Farnia and Shojaei, 2009). والتون الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که به شرح زیر است:

۱. پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار

(Mehdad et al., 2011) و سه بعد برای تعهد سازمانی با عناوین تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری قائل شده‌اند (Allen and Meyer, 1991). تعهد عاطفی به وابستگی احساسی به سازمان و ابراز هویت سازمان اشاره دارد (Abedi-Jafari et al., 2010). به طوری که فرد مستخدم هویت خویش را از سازمان می‌گیرد، به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد (Jahangir et al., 2008). در واقع، کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی به این خاطر در سازمان می‌مانند که به آن تمایل دارند (Castro et al., 2004). تعهد مستمر، که نیاز به ماندن با یک سازمان است، به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است (Bahari-Far and Javaheri-Kamel, 2010). در واقع، کارکنان با تعهد مستمر بالا در سازمان می‌مانند چون به آن نیاز دارند (Sinclair et al., 2005). در این نوع تعهد (مستمر)، تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد (Tavakoli et al., 2009). این تعهد بیان‌کننده یک محاسبه است که از آن با عنوان «تعهد عقلانی» نیز یاد می‌کنند (Khanfir et al., 2009). تعهد هنجاری (تکلیفی) نشان‌دهنده اعتقاد و باور به ادامه کار در سازمان است (Abedi-Jafari et al., 2010)؛ به عبارتی دیگر، افراد در سازمان می‌مانند چون احساس تکلیف می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند (Jahangir et al., 2008). پس کارکنان تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که از نظر آنان ماندن در سازمان کار درست و مناسبی باشد (Khanfir et al., 2009). در واقع تعهد هنجاری موجب افزایش اعتماد به سازمان می‌شود و عامل مهمی در تحریک مشارکت افراد در سازمان است (Bahari-Far and Javaheri-Kamel, 2010). گرچه هر سه نوع تعهد سازمانی به احتمال باقی ماندن فرد در سازمان خود اشاره می‌کند اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن سازمان کاملاً متفاوت است و این حالت به نوع تعهد سازمانی بستگی دارد (Ghafouri-Varnosfaderani and Golparvar, 2010). افزون بر این، کیفیت زندگی کاری ساختاری چندبعدی و پویا دارد (Mirkamali and Narenji-Sani, 2008; Shahbazi et al., 2010; Fakhropoor et al., 2012) که تعریف واحد مورد اتفاق نظر و جهان‌شمولی از آن نمی‌توان ارائه کرد (Shokri et al., 2011). در واقع، در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد (Ashrafi and Eilka, 2010).

اهمیت این موضوع لزوم بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی منابع انسانی بخش ترویج کشاورزی برای بهبود روند و افزایش بازدهی این بخش حائز اهمیت است؛ از این رو در مقاله حاضر سعی بر این است که رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد مختلف تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان بررسی و میزان تأثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی آنان سنجیده شود.

تحقیقات مختلفی در زمینه ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.

نتایج پژوهشی از Ahmadi et al. (2012) با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان» بیانگر آن بود که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و سه بعد تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد.

Fakhrpoor et al. (2012) در پژوهشی نشان دادند که

بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

Asgari and Dadashi (2011) و Kord-Tamini et al.

al. (2011) در پژوهش‌های جداگانه‌ای به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و همچنین تعهد سازمانی کلی کارکنان وجود دارد.

یافته‌های پژوهشی از Mehdad et al. (2011) با عنوان «رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن» نشان داد که؛ بین ابعاد کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن است.

مطالعه Hatami et al. (2012) نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری کارکنان وجود دارد. در همین رابطه، نتایج پژوهش Poormohseni et al. (2011) با عنوان «بررسی و تبیین عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان فروش و بازاریابی در شرکت‌های خدماتی» نشان داد که رابطه بین عوامل بیرونی کیفیت زندگی کاری (بین حقوق و مزایا، شرایط فیزیکی محیط کار و کیفیت سرپرستی) با تعهد سازمانی معنادار است؛ همچنین در بین عوامل درونی کیفیت زندگی کاری

مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار؛

۲. محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است؛

۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛

۴. قانون‌گرایی در سازمان: فراهم‌بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس (واهمه) از انتقام (واکنش) مقام بالاتر (نافذبودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی)؛

۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی در سازمان (تعهد سازمان‌ها در خصوص رعایت رفتار اخلاقی به عنوان نهادهای اجتماعی به معنای وسیع آن)؛

۶. فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی کارکنان (شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی)؛

۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند تقویت کند؛

۸. توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم‌بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندشدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار (Farnia and Shojaei, 2009; Pardakhtchi et al., 2009; Sheel et al., 2012).

با تغییر سبک زندگی اجتماعی مردم و سازمان‌ها در چند دهه اخیر، به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کاری نیز دستخوش تغییرات زیادی شده است و تحت تأثیر عوامل زیادی قرار گرفته است (Asgari and Dadashi, 2011) که ممکن است تأثیرات متفاوتی بر تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد. برای بخش ترویج کشاورزی به عنوان مکتبی آموزشی و بنا به رسالتی که در زمینه دستیابی جوامع به توسعه پایدار کشاورزی (Karimi-Gougheri et al., 2012) و همچنین توسعه انسانی و روستایی (Niknami, 2009) برعهده دارد، تعهد منابع انسانی شاغل در این بخش، به‌ویژه کارشناسان ترویج کشاورزی و عوامل تأثیرگذار بر آن، نقش بسزایی در انجام این مسئولیت سنگین دارد. با توجه به

نتایج پژوهشی از Soltan-Hosseini et al. (2010) با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان» مؤید وجود همبستگی مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان است؛ همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی این پژوهش نشان داد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد.

یافته‌های پژوهش Sayyadi-Tooranloo et al. (2009) نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش یزد وجود دارد و همچنین کیفیت زندگی کاری متوسط و پایین به تعهد سازمانی متوسط و بالایی در جامعه مورد بررسی منجر می‌شود.

نتایج پژوهش‌های Gnanayudam and Dharmasiri (2008)، Huang et al. (2007) و Lee et al. (2007) بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. این در حالی است که یافته‌های پژوهش Saifi et al. (2007) حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. در ادامه، خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی آورده شده است (جدول ۱).

(چالشی‌بودن محیط کار، استقلال شغلی، استرس کاری) رابطه بین چالشی‌بودن محتوای کار و استقلال شغلی با تعهد سازمانی معنادار است اما رابطه بین استرس کاری با تعهد سازمانی مورد قبول واقع نشد.

Daud (2010) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت‌های مالزی پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از جنبه‌های مختلفی با هم رابطه دارند از قبیل: پرداخت منصفانه و کافی دستمزد، محیط کار ایمن و بهداشتی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار با تعهدات عاطفی، هنجاری و مستمر رابطه مثبت و معناداری دارد؛ همچنین Koonmee et al. (2010) در مطالعه‌ای روی مدیران منابع انسانی در تایلند ارتباط مثبت و معناداری را بین کیفیت زندگی کاری و سه عامل مرتبط با بازده کاری کارمندان یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی نشان دادند.

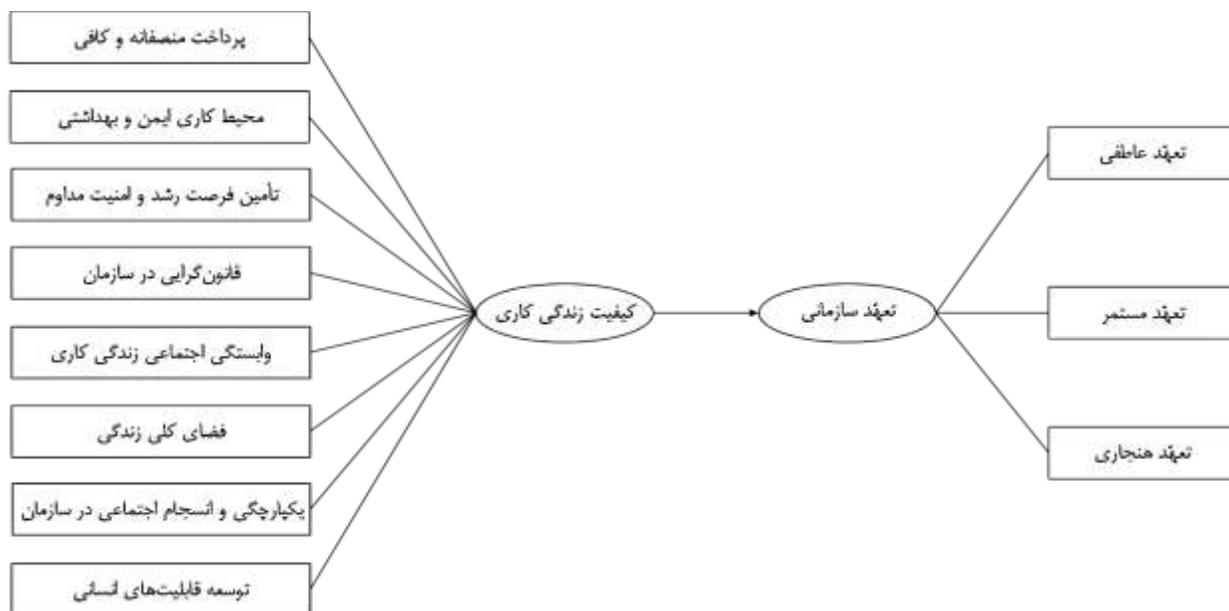
Mostafavirad et al. (2010) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز» به این نتیجه دست یافته‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی وجود دارد.

جدول ۱. پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه ارتباط کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

متغیر	نوع رابطه	پژوهشگران
تعهد عاطفی	مثبت و معنادار	Ahmadi et al., 2012; Asgari and Dadashi, 2011; Kord-Tamini et al., 2011; Zohrehvandyan et al., 2010; Sayyadi-Tooranloo et al., 2009; Mehmandost et al., 2008; Niroomee et al., 2003.
تعهد مستمر	مثبت و معنادار بدون رابطه	Ahmadi et al., 2012; Asgari and Dadashi, 2011; Kord-Tamini et al., 2011; Zohrehvandyan et al., 2010; Sayyadi-Tooranloo et al., 2009. Mehmandost et al., 2008; Farhadi et al., 2008.
تعهد هنجاری	مثبت و معنادار	Ahmadi et al., 2012; Asgari and Dadashi, 2011; Kord-Tamini et al., 2011; Zohrehvandyan et al., 2010; Sayyadi-Tooranloo et al., 2009; Mehmandost et al., 2008; Niroomee et al., 2003.
تعهد سازمانی	مثبت و معنادار	Fakhrpoor et al., 2012; Hatami et al., 2012; Asgari and Dadashi, 2011; Kord-Tamini et al., 2011; Poormohseni et al., 2011; Mehdad et al., 2011; Koonmee et al., 2010; Mostafavirad et al., 2010; Soltan-Hosseini et al., 2010; Zeratgar-Burani et al., 2010; Zohrehvandyan et al., 2010; Sayyadi-Tooranloo et al., 2009; Gnanayudam and Dharmasiri, 2008; Mehmandost et al., 2008; Huang et al., 2007; Lee et al., 2007; Niroomee et al., 2003; Johnsrud and Rosser, 2002; Narangrit and Thongsri, 2001; Pruijt, 2000; Donaldson, 1999.
	منفی و معنادار	Saifi et al., 2007

مفهومی پژوهش‌های صورت‌گرفته به صورت نگاره ۱ طراحی شد.

بر اساس پژوهش‌های صورت‌گرفته و همچنین مرور ادبیات موجود پیرامون اهداف مورد نظر پژوهش، مدل



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

روش پژوهش کاربردی حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش علی-ارتباطی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان تشکیل می‌دهند (N=۱۸۰). برای تعیین نمونه آماری با استفاده از جدول Krejcie and Morgan (1970) شمار آماری ۱۲۳ نفری به دست آمد. در تحقیق حاضر، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شده است، به طوری که در ابتدا جامعه آماری بر اساس محل اشتغال به سه طبقه کارشناسان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان و مرکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی تقسیم‌بندی شدند. در مرحله بعد، برای تعیین تعداد کارشناس در هر یک از طبقات از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بوده است. به طور کلی، پرسشنامه‌های مورد استفاده شامل پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بود. برای سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی Allen and Meyer (1990) استفاده شد. گویه‌های مربوط به تعهد سازمانی شامل ۱۹ گویه بودند و در سه عامل (بعد) تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مطرح شدند که برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرها از طیف لیکرت (۱=خیلی کم و ۵=خیلی زیاد)

استفاده شد. به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج کشاورزی مورد مطالعه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری Walton (1975) مبنای کار قرار گرفت. گویه‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری در قالب هشت مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت (۱=خیلی کم و ۵=خیلی زیاد) تنظیم شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از پانل متخصصان دانشگاه تهران مورد بازنگری و تأیید قرار گرفت. برای سنجش قابلیت اعتماد/پایایی پرسشنامه تهیه‌شده با یک آزمون پیش‌هانگ تعداد ۳۰ نسخه از پرسشنامه‌ها را کارشناسانی تکمیل کردند که در خارج از نمونه آماری مورد مطالعه قرار داشتند. در نهایت، بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه پایایی ابزار اندازه‌گیری در حد قابل قبولی به دست آمد (جدول ۲). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS^{win20} و LISREL^{8.5} استفاده شد که از آزمون تحلیل همبستگی و تکنیک مدسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل پایایی سازه‌های مورد مطالعه تحقیق به همراه نشانگرها

نشانگر	تعداد گویه	صفت مکنون مورد مطالعه	ضریب پایایی آلفای کرونباخ (α)
پرداخت منصفانه و کافی	۵	کیفیت زندگی کاری	۰/۸۱۴
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۳		
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۳		
قانون‌گرایی در سازمان	۵		
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۵		
فضای کلی زندگی	۴		
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۴		
توسعه قابلیت‌های انسانی	۳	تعهد سازمانی	۰/۷۷
تعهد عاطفی	۷		
تعهد مستمر	۶		
تعهد هنجاری	۶		

نتایج و بحث

نتایج آمار توصیفی افراد مورد مطالعه نشان می‌دهد که متوسط سن کارشناسان ترویج کشاورزی مورد پژوهش ۴۱/۳۴ سال است. به گونه‌ای که بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال است. جوان‌ترین کارشناس ترویج کشاورزی مورد مطالعه ۲۴ سال و مسن‌ترین کارشناس ۵۵ سال سن داشته است؛ همچنین داده‌های حاصل از پژوهش نشان داد که ۷۶/۴ درصد پاسخگویان مرد و ۲۲/۸ درصد پاسخگویان را بانوان تشکیل می‌دهند. بر مبنای یافته‌های پژوهش ۱۱۳ نفر (۹۱/۹ درصد) از پاسخگویان، متأهل و ۱۰ نفر (۸/۱ درصد) مجرد بوده‌اند. از مجموع افرادی که مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، بیشترین فراوانی مربوط به خانواده‌هایی است که تعداد اعضای خانواده آن‌ها ۴ و ۵ نفر است و کمترین فراوانی مربوط به خانواده‌هایی با ۲ نفر جمعیت است. کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان از لحاظ تحصیلات در سه طبقه فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس و بالاتر قرار گرفتند که بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات لیسانس (۷۰/۷ درصد) است. نتایج همچنین نشان داد که کمترین فراوانی مربوط به افراد فوق‌دیپلم است که ۱۲/۲ درصد افراد مورد مطالعه در این گروه قرار دارند. کارشناسان ترویج کشاورزی بر مبنای میزان

سابقه خدمت در بخش ترویج به پنج گروه کمتر از ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال و بیشتر از ۲۱ سال طبقه‌بندی شدند. نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به طبقه‌ای است که کمتر از ۵ سال سابقه خدمت در بخش ترویج را دارند که ۲۹/۳ درصد از پاسخگویان را تشکیل می‌دهند. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که میانگین سابقه خدمت در بخش ترویج، ۱۰/۵۹ سال بوده است. بیشترین فراوانی سابقه خدمت در جهاد کشاورزی مربوط به طبقه‌های (۱۱ تا ۱۵ سال) و (۲۰ سال و بیشتر) است که به ترتیب ۲۶/۸ درصد و ۲۶ درصد پاسخگویان را تشکیل می‌دهند. بیشترین تعداد کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان در مدیریت جهاد شهرستان با فراوانی ۵۹ نفر (۴۸ درصد) مشغول به فعالیت هستند. از نظر محل سکونت، بیشتر کارشناسان ترویج با فراوانی ۱۰۹ نفر (۸۸/۶ درصد) بومی منطقه هستند و مابقی کارشناسان با فراوانی ۱۴ نفر (۱۱/۴ درصد) غیر بومی‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که در حدود ۹۰ درصد پاسخگویان (۸۹/۴ درصد) تمایل به ادامه اشتغال در حوزه ترویج کشاورزی دارند و ۱۰/۶ درصد از پاسخگویان به ادامه اشتغال در این حوزه تمایلی ندارند (جدول ۳).

جدول ۳. ویژگی‌های فردی پاسخگویان

متغیر	سطوح تغییر	فراوانی	درصد	درصد معتبر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	نما
سن (سال)	۳۰ سال و کمتر	۶	۴/۹	۵					
	۳۱-۴۰	۳۸	۳۰/۹	۳۱/۹					
	۴۱-۵۰	۶۸	۵۵/۳	۵۷/۱					
	۵۱ سال و بیشتر	۷	۵/۷	۵/۹					
	بدون جواب	۴	۳/۳						
جنسیت	جمع	۱۲۳	۱۰۰	۱۰۰	۴۱/۳۴	۶/۲۵	۲۴	۵۵	۴۵
	مرد	۹۴	۷۶/۴	۷۷					
	زن	۲۸	۲۲/۸	۲۳					
	بدون جواب	۱	۰/۸						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰	۱۰۰					
وضعیت تأهل	متاهل	۱۱۳	۹۱/۹						
	مجرد	۱۰	۸/۱						
	متاهل	۱۱۳	۹۱/۹						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰						
	جمع	۹	۷/۳	۷/۳					
تعداد اعضای خانواده (نفر)	۲	۲۱	۱۷/۱	۱۷/۸					
	۳	۴۵	۳۶/۶	۳۸/۱					
	۴	۲۸	۲۲/۸	۲۳/۷					
	۵	۱۴	۱۲/۲	۱۲/۷					
	۶ نفر و بیشتر	۵	۴/۱						
	بدون جواب	۱۲۳	۱۰۰	۱۰۰					
	جمع	۱۵	۱۲/۲						
میزان تحصیلات	فوق‌دیپلم	۸۷	۷۰/۷						
	لیسانس	۲۱	۱۷/۱						
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۲۳	۱۰۰						
	جمع	۳۶	۲۹/۳	۳۱					
	جمع	۳۰	۲۴/۴	۲۵/۹					
سابقه خدمت در بخش ترویج (سال)	۱۵-۱۱	۲۲	۱۷/۹	۱۹					
	۲۰-۱۶	۱۸	۱۴/۶	۱۵/۵					
	۲۱ سال و بیشتر	۱۰	۸/۱	۸/۶					
	بدون جواب	۷	۵/۷						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰	۱۰۰	۱۰/۵۹	۶/۶۴	۱	۲۷	۳
سابقه خدمت در جهاد کشاورزی (سال)	۵ سال و کمتر	۱۲	۹/۸	۱۰					
	۱۰-۶	۱۴	۱۱/۴	۱۱/۷					
	۱۵-۱۱	۳۳	۲۶/۸	۲۷/۵					
	۲۰-۱۶	۲۹	۲۳/۶	۲۴/۲					
	۲۰ سال و بیشتر	۳۲	۲۶	۲۶/۷					
بدون جواب	۳	۲/۴							
جمع	۱۲۳	۱۰۰	۱۰۰						
واحد فعالیت	سازمان جهاد کشاورزی	۲۸	۲۲/۸						
	مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان	۵۹	۴۸						
	مرکز جهاد کشاورزی	۳۶	۲۹/۳						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰						
	جمع	۱۰۹	۸۸/۶						
محل سکونت	بومی	۱۴	۱۱/۴						
	غیر بومی	۱۲۳	۱۰۰						
	جمع	۱۱۰	۸۹/۴						
	بلی	۱۳	۱۰/۶						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰						
تمایل به ماندن در بخش ترویج	بلی	۱۲۳	۱۰۰						
	خیر	۱۳	۱۰/۶						
	جمع	۱۲۳	۱۰۰						

بیشترین فراوانی مربوط به گرایش‌های زراعت و باغبانی است. به منظور تعیین رابطه کیفیت زندگی کاری با هریک از ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج این آزمون نشان داد که همبستگی

شایان ذکر است که در جامعه مورد مطالعه (کارشناسان ترویج کشاورزی) تنها ۳ نفر (۲/۴ درصد) در رشته ترویج و آموزش کشاورزی و ۱۲۰ نفر (۹۷/۶ درصد) در سایر رشته‌های کشاورزی تحصیل کرده‌اند و در بین سایر رشته‌های کشاورزی

لیزرل برآورد شد. خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد در قالب شکل ۲ آورده شده است.

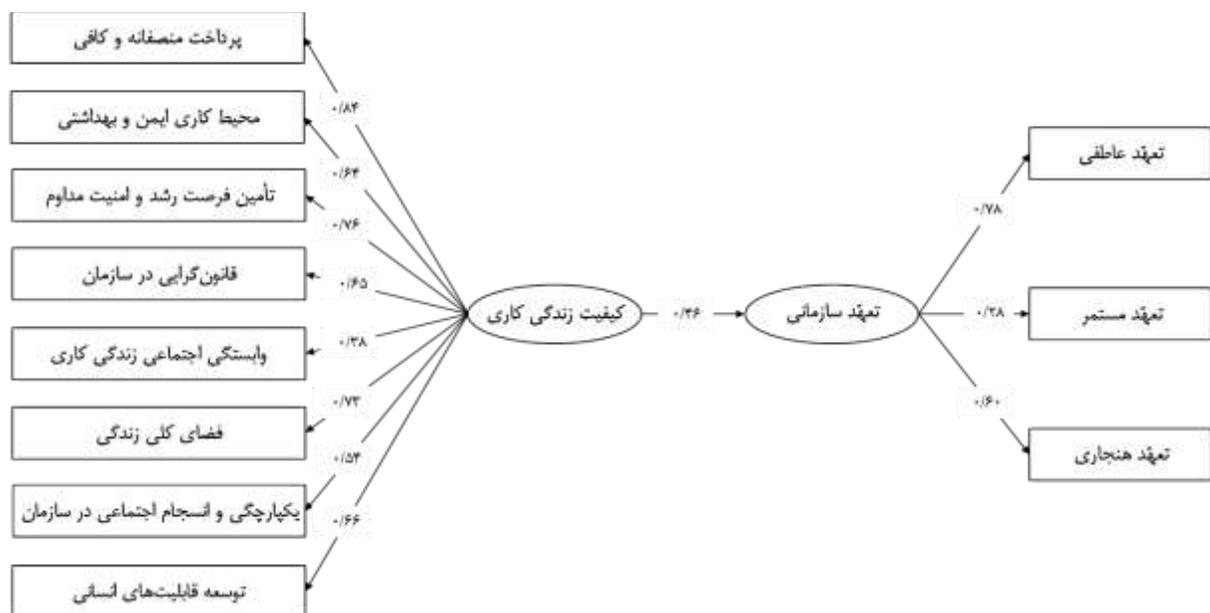
جدول ۴. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری با ابعاد تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۰/۲۸۵**	۰/۰۰
تعهد مستمر	۰/۳۳۶**	۰/۰۰
تعهد هنجاری	۰/۲۴۳**	۰/۰۰

** معناداری در سطح کمتر از ۰/۰۱

مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری با تمامی ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی در سطح یک درصد وجود دارد (جدول ۳). میزان ضریب همبستگی بین متغیر کیفیت زندگی کاری با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۲۸۵، ۰/۳۳۶، ۰/۲۴۳ و ۰/۴۲۳ است. نتایج جدول ۴ بیانگر آن است که با افزایش (یا کاهش) کیفیت زندگی کاری، هریک از ابعاد تعهد سازمانی نیز افزایش (یا کاهش) می‌یابد.

روابط بین متغیرهای مدل مفهومی پژوهش در قالب مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار



شکل ۲. روابط علی بین متغیرهای پژوهش با نمایش بارهای استاندارد شده

پسماندهای استاندارد شده (SRMR) (تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل یاد شده) ۰/۰۷۲ است. به طور کلی، مقادیر گزارش شده برای شاخص‌های بررسی باقی‌مانده کوواریانس و واریانس در بافت داده‌ها (از قبیل: GFI و SRMR) بیانگر آن است که کوواریانس و واریانس خطا به خوبی کنترل شده است. برای بررسی اینکه یک مدل به‌ویژه در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از نظر تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه اندازه خوب عمل می‌کند، از شاخص‌های بررسی الگوهای جایگزین از قبیل شاخص‌های NFI، NNFI، IFI و CFI استفاده شده است که مقدار گزارش شده برای هریک از این شاخص‌ها به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۸، ۰/۹۸، ۰/۹۸ است. مقادیر این شاخص‌ها برای مدل بالاتر از ۰/۹۰ محاسبه شده که مقدار شایان توجهی است. در

برای ارزیابی مدل مفهومی پژوهش از شاخص‌های کای اسکویر بر درجه آزادی (χ^2/df)، میانگین مجذور پسماندهای استاندارد شده (SRMR)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شد. با توجه به مقدار گزارش شده برای هریک از شاخص‌های برازش مدل در جدول ۶ مقدار کای اسکویر تقسیم بر درجه آزادی ۱/۲۹ است که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است؛ همچنین مقدار گزارش شده برای شاخص GFI (نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌هاست که از طریق مدل تبیین می‌شود) در این مدل ۰/۹۳ است که این مقدار بالاتر از حد مطلوب برای این شاخص است. مقدار گزارش شده برای شاخص میانگین مجذور

نهایت، برای بررسی اینکه مدل مفهومی پژوهش چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است که مقدار ۰/۰۴۹ گزارش شده برای این شاخص (RMSEA) نشان‌دهنده کنترل خطای اندازه‌گیری در مدل است (جدول ۵).

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	اندازه مطلوب	مقدار گزارش شده
کای اسکویر/درجه آزادی (χ^2/df)	≤ 3	۱/۲۹
میانگین مجذور پسماندهای استاندارد شده (SRMR)	$\leq 0/08$	۰/۰۷
شاخص برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	۰/۹۳
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	$\geq 0/90$	۰/۸۸
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	$\geq 0/90$	۰/۹۴
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)	$\geq 0/90$	۰/۹۸
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	$\geq 0/90$	۰/۹۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	$\geq 0/90$	۰/۹۸
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	۰/۰۴۹

از این رو، در این بخش می‌توان پارامترهای برآورد شده در مدل به‌دست‌آمده را شایان اتکا دانست. به طور کلی، نتایج جدول ۵ بیانگر آن است که مدل با داده‌ها برازش مناسبی دارند؛ از این رو می‌توان پارامترهای برآورد شده در مدل به‌دست‌آمده را شایان اتکا دانست. با توجه به مقادیر بارهای عاملی نشانگرهای هریک از سازه‌ها و سطح معناداری آن‌ها (با توجه به مقدار t آورده شده) می‌توان بیان داشت که نشانگرهای مورد استفاده با زیربنای تئوری تحقیق تطابق مورد قبولی را نشان می‌دهند (جدول ۶). مقدار آماره t گزارش شده برای تمامی نشانگرهای مورد نظر بالاتر از ۱/۹۶ است که این امر نشان‌دهنده معنادار بودن تمامی نشانگرهای مذکور در سطح یک درصد است. با توجه به بار عاملی گزارش شده برای هریک از نشانگرها، مشخص می‌شود که در شکل‌گیری متغیر مکنون درونی کیفیت زندگی کاری، نشانگر پرداخت منصفانه و کافی در رتبه اول قرار گرفته است؛ همچنین در شکل‌گیری متغیر مکنون بیرونی تعهد سازمانی نشانگر تعهد عاطفی بیشترین تأثیر را دارد (جدول ۶). در مرحله بعد، از کاربرد دوم مدل معادلات ساختاری در قالب تحلیل مسیر در بررسی رابطه علی بین متغیرهای مدل پژوهش استفاده شده است. با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۶ و مقدار t معنی‌دار (۳/۹۳) می‌توان چنین استدلال کرد که کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان دارد؛ همچنین مقدار R^2 گزارش شده، که ۰/۲۱ است، بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری توانایی تبیین ۲۱ درصد از تغییرات تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی را داراست.

جدول ۶. مقادیر استاندارد شده و سطح معناداری نشانگرهای تحقیق

متغیر مکنون	نشانگر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	t	p	R ²
کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۸۴	۰/۰۷۷	۱۰/۸۸	۰/۰۱	۰/۷۰
	محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۶۴	۰/۰۸۵	۷/۴۸	۰/۰۱	۰/۴۱
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۷۶	۰/۰۸۰	۹/۴۳	۰/۰۱	۰/۵۸
	قانون‌گرایی در سازمان	۰/۶۵	۰/۰۸۵	۷/۶۴	۰/۰۱	۰/۴۲
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۳۸	۰/۰۹۳	۴/۰۸	۰/۰۱	۰/۱۴
	فضای کلی زندگی	۰/۷۳	۰/۰۸۱	۸/۹۷	۰/۰۱	۰/۵۴
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۰/۵۴	۰/۰۸۹	۶/۰۶	۰/۰۱	۰/۲۹
	توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۶۶	۰/۰۸۴	۷/۸۲	۰/۰۱	۰/۴۴
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۰/۷۸	-	-	-	۰/۶۲
	تعهد مستمر	۰/۲۸	۰/۱۱۹	۲/۳۴	۰/۰۱	۰/۰۸
	تعهد هنجاری	۰/۶۰	۰/۱۷۱	۳/۴۹	۰/۰۱	۰/۳۶

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود وظایف محول شده را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند که این امر به نوبه خود موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود (Nehrir et al., 2010). در واقع، می‌توان گفت آنچه فرد را به سازمان وابسته می‌سازد و احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهد تعهد سازمانی است (Meyer et al., 2006). افزون بر این، یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت زندگی کاری آنهاست (Ostovar and Amirkhatori, 2009)، به طوری که نیروی کار امروزه توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن نمی‌دهد و برای کیفیت کار و زندگی کاری مطلوب اهمیت زیادی قائل است (Saadat, 2012)؛ از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در بین کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان بود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بیانگر آن است که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محققانی همچون (Ahmadi et al., 2012)، (Asgari and Dadashi, 2011)، (Kord-Tamini et al., 2011)، (Sayyadi-Tooranloo et al., 2010)، (Mehmandost et al., 2008) و (Nirooe et al., 2003) همخوانی دارد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد مستمر است که نتیجه فوق در راستای نتایج (Ahmadi et al., 2012)، (Asgari and Dadashi, 2011)، (Kord-Tamini et al., 2011)، (Sayyadi-Tooranloo et al., 2010)، (Mehmandost et al., 2008) و (Farhadi et al., 2008) است؛ همچنین نتایج بیانگر آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد هنجاری برقرار است که این نتیجه با نتایج پژوهش (Ahmadi et al., 2012)، (Asgari and Dadashi, 2011) and (Kord-Tamini et al., 2011)، (Sayyadi-Tooranloo et al., 2010)، (Mehmandost et al., 2008) و (Nirooe et al., 2003) مطابقت دارد. در نهایت، نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان

کرمان دارد و کیفیت زندگی کاری کارشناسان در تعهد سازمانی آنان مؤثر است و افزایش آن باعث افزایش تعهد آنان به سازمان می‌شود؛ به بیانی دیگر، تفاوت‌های مشاهده‌شده بین میزان تعهد سازمانی کارشناسان تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری ادراک‌شده از سوی آنان است. نتیجه فوق با نتایج پژوهش‌های محققانی همچون (Fakhrpoor et al., 2012)، (Hatami et al., 2012)، (Kord-Tamini et al., 2011)، (Asgari and Dadashi, 2011)، (Poormohseni et al., 2011)، (Mehdad et al., 2011)، (Koonmee et al., 2010)، (Mostafavirad et al., 2010)، (Soltan-Hosseini et al., 2010)، (Zeratar-. (2010)، (Burani et al., 2010)، (Zohrehvandyan et al., 2010)، (Gnanayudam and Sayyadi-Tooranloo et al., 2009)، (Huang, 2008)، (Dharmasiri, 2008)، (Mehmandost et al., 2008)، (Lee et al., 2007)، (Nirooe et al., 2003)، (Narangrit and Thongsri, 2002)، (Johnsrud and Rosser, 2001)، (Pruijt, 2000) و (Donaldson, 1999) همخوانی دارد. این در حالی است که نتیجه فوق بر خلاف نتایج پژوهش (Saifi et al., 2007) است. در صورتی که سازمان‌ها بتوانند سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهند و شرایطی در محیط کار فراهم سازند تا آنان احساس عدالت، مساوات، رشد و ارتقای فرصت برای بروز قابلیت‌های خود را داشته باشند، آنگاه می‌توان شاهد افزایش تعهد سازمانی و به دنبال آن رشد و پویایی سازمان بود (Soltan-Hosseini et al., 2009)؛ به عبارتی دیگر، در واقع سازمانی که به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار متعهدتر برخوردار خواهد بود و تعهد بیشتر نیروی کار یعنی بهره‌وری بیشتر نیروی کار (Mehdad et al., 2011). به طور کلی، می‌توان چنین نتیجه گرفت که هرگونه تلاش برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان در نهایت می‌تواند موجب افزایش تعهد سازمانی آنان شود که این امر خود به افزایش عملکرد و بهره‌وری منجر می‌شود که از اهداف اصلی هر سازمانی است. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱. برنامه‌ریزی برای پرداخت عادلانه و به‌موقع حقوق، مزایا و پاداش با معیارهای اجتماعی و تناسب آن با دیگر انواع کار، به طوری که کار و ارزش آن معیار تعیین حقوق و مزایا باشد و دستمزد کارشناسان با بهره‌وری آنان مرتبط باشد نه با پست سازمانی آنها؛ همچنین همه کارشناسان از امتیازات مادی و معنوی سازمانی (نظیر: استفاده از منازل، سازمانی، خودرو، اعزام به مأموریت‌های خارجی و داخلی،

اضافه‌کاری و پرداخت مساعده و وام) به صورت یکسان بهره‌مند شوند؛

۲. تأمین امنیت شغلی کارشناسان. افرادی که احساس امنیت شغلی پایینی در سازمان دارند شغل خود را آن‌طور که باید جدی تلقی نمی‌کنند و بیشتر آنان به دنبال شغل‌های دوم و سوم در خارج از سازمان هستند که در نهایت موجب خسته‌تر شدن آن‌ها، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای آنان در خانواده‌هایشان می‌شود و در نتیجه موقعیت‌ها و نقش‌های درون‌سازمانی آنان از ثبات لازم و کافی برخوردار نیست و موقعیت‌ها دچار نوعی بی‌ثباتی می‌شود؛

۳. تناسب بین وظایف کارشناسان با توانایی و مهارت آنان. از آموزش‌های مستمر، برنامه‌ریزی‌شده و هدفمند (دوره‌های ضمن خدمت کارکنان از سریع‌ترین و مفیدترین اقدامات آموزشی است) می‌توان برای تقویت حس مسئولیت‌پذیری، قدرت حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری در کارشناسان به منظور انجام مؤثر و موفقیت‌آمیز وظایف و قدرت سازگاری آن‌ها با موقعیت‌های جدید شغلی در سازمان بهره جست؛ چراکه این کار میزان نیازمندی کارکنان به نظارت و هدایت را به حداقل می‌رساند؛ همچنین فراهم‌آمدن فرصت‌های پیشرفت (کسب دانش و مهارت بیشتر) و زمینه‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده برای آنان باعث ایجاد انگیزه در افراد و افزایش خلاقیت و بازدهی آن‌ها می‌شود و آنان را از خمودگی و بی‌رغبتی بیرون می‌آورد؛

۴. ایجاد زمینه مناسب برای مشارکت و هم‌فکری و همچنین ترویج و اشاعه کار گروهی (تیمی). زمانی که کارکنان احساس کنند نظرها و پیشنهادهای آنان در موفقیت و سرنوشت سازمان مؤثر است و به آنان به عنوان عضوی از پیکره سازمان توجه می‌شود، به طور حتم روحیه و انگیزه و متعاقب آن احساس مسئولیت و تعهد برای دستیابی به اهداف سازمانی در آنان ایجاد و تقویت می‌شود؛ علاوه بر این کار گروهی بهترین راه دخالت‌دادن کارکنان رده‌های مختلف در تصمیم‌گیری است. به طور کلی، اغلب فعالیت‌ها برای آنکه به طور مؤثر انجام گیرند به انجام کار به صورت گروهی نیاز دارند. در واقع، کار گروهی بازدهی و توان کارکنان را افزایش می‌دهد و آن‌ها می‌توانند به‌آسانی با مشکلات روبه‌رو شوند و آن‌ها را حل کنند. بیشتر کارکنان وقتی به صورت جمعی کار می‌کنند انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند؛ بنابراین اگر اختیارات لازم به این کارگروه‌ها داده

شود و این کارگروه‌ها بر مسائلی از قبیل زمان‌بندی و روش‌های انجام کار کنترل داشته باشند، به مدیریت کمتری نیازمند خواهند بود؛ به علاوه این امر کم‌شدن صحیح سطوح مدیریتی و کاهش هزینه‌ها را در پی خواهد داشت؛

۵. برگزاری گردهمایی‌ها و نشست‌های دوستانه بین مدیران رده‌بالای سازمان و کارشناسان در سازمان به منظور شناخت و آگاهی کارشناسان از اهداف و سیاست‌های سازمان و همچنین مشکلات اجرایی طرح‌ها و برنامه‌ها. این گونه ملاقات‌ها باعث مشارکت همه افراد در تصمیم‌گیری و همچنین ایجاد حس همدلی و ارتباط عاطفی و دوستانه بین کارشناسان و مدیران رده‌های بالاتر سازمانی می‌شود، به طوری که به کارکنان فرصت اظهار نظر درباره مسائل، اهداف و برنامه‌ها و همچنین بحث و تبادل نظر درباره آن‌ها داده می‌شود تا در محیطی صمیمی نظرات خود را به سرپرست منتقل کنند. این امر باعث تقویت روحیه و افزایش انرژی روانی و انگیزه درونی کارکنان در محیط کار و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌شود؛

۶. پیش‌بینی و اجرای فعالیت‌های فوق برنامه و ایجاد تسهیلات مناسب به منظور بهره‌مندی کارشناسان از تفریحات و سرگرمی‌های سالم و نشاط‌آور. از آنجا که دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی آثار متقابل و تشدیدکننده‌ای بر یکدیگر دارند، سازمان باید به ایام فراغت کارکنان توجه داشته باشد و زمینه‌های گذران این ایام را فراهم سازد؛ چراکه این کار باعث ایجاد انگیزش در کارکنان می‌شود و در این حالت کارکنان به این باور می‌رسند که سازمان به آن‌ها تنها به چشم یک وسیله برای رسیدن به اهداف خود نمی‌نگرد بلکه به سایر ابعاد و مسئولیت‌های اجتماعی زندگی کارکنان (نظیر؛ رفاه، سلامتی، امیال و آرزوهای آنان) نیز توجه دارد و برای رفع نیازها و خواسته‌های آن‌ها نیز سعی می‌کند. در این حالت است که بین کار و زندگی شخصی آنان تعادل برقرار می‌شود. به طور کلی، با پاسخگویی به نیازهای کارمندان می‌توان در آنان انگیزه ایجاد کرد و در پی آن شاهد وفاداری آنان به سازمان و متعهدبودن به کارشان بود؛

۷. تهیه امکانات مورد نیاز و ایجاد فضای متناسب با نوع شغل کارشناسان. استاندارد نبودن شرایط کاری کارکنان و نبود امکانات کافی برای انجام امور واگذار شده (مسئله کمبود فضا، فرسودگی اکثر ساختمان‌ها به‌ویژه در مراکز ترویج و خدمات کشاورزی دهستان‌ها) آثار منفی و نامطلوبی بر

برای اصلاح امور استفاده می‌شود. بر این اساس، همه کارکنان - از عالی‌ترین رده سازمان تا پایین‌ترین سطح آن - می‌توانند پیشنهادهای، ایده‌ها، ابتکارها و نظریات خود را برای رفع مشکلات و نارسایی‌های موجود در روند کارهای سازمان ارائه دهند. از این طریق است که نظام گردش اطلاعات و اطلاع‌رسانی در سازمان به طور کلی بهبود می‌یابد.

روحیه و کارایی کارشناسان بر جای می‌گذارد؛ از این رو فراهم کردن شرایط فیزیکی مناسب برای انجام کار و تجهیزات و امکانات مناسب برای افزایش انگیزه در کارکنان لازم و ضروری است؛

۸. استفاده از نظام پیشنهادها به عنوان یکی از روش‌های مؤثر در تغییر شرایط کار و ایجاد زمینه مناسب برای مشارکت کارکنان. در این حالت، از نیروهای داخلی سازمان

REFERENCES

- Abedi-Jafari, H., Jam-e-por-az-maey, M. and Biryae, H.S. (2010). Challenge of human resource management in virtual organization-survey relationship between degree of virtualization and organizational commitment. *Journal of Iranian Technology Management*, 2(5), 73-90. (In Farsi).
- Abili, Kh. and Nastezaie, N. (2010). Surveying the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing Staff. *Toloo Behdasht*, 8(1&2), 26-38. (In Farsi).
- Ahmadi, F., Salavati, A. and Rajabzadeh, E. (2012). Survey relationship between quality of work life and organizational commitment in public organization in Kurdistan province. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(1), 235-246.
- Allen, N.J. and 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.
- Amirtamori, S. and khalilian, S. (2007). Total factor productivity growth in Iran's agriculture production and prospects in fourth development Plan. *Agricultural Economic and Development*, 15(59), 37-52. (In Farsi).
- Anayati, T., Salehi, M., Khoshbavar-Rostami, R. (2010). A study of the working life quality of employees of Education. *Educational Administration Research Quarterly*, 3, 159-175. (In Farsi).
- Asgari, M.H. and Dadashi, M.A. (2011). Determining the relationship between quality of work life (QWL) and organizational commitment of Melli Bank staff in west domain of Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8), 682-687.
- Ashrafi, A.M. and Eilka, H.A. (2010). A study of the relationship of quality of work life (QWL) and employee performance of Azad university branch of Firouzkouh based on Walton models. *Journal of Management*, 7(20), 1-8. (In Farsi).
- Baghery, M. & Tavallae, R. (2010). Investigation the Effect of Organizational Commitment on Organization Performance Reviewed. *Police Organizational Development Journal*, 7(30), 73-96. (In Farsi).
- Bahari-Far, A. and Javaheri-Kamel, M. (2010). The Study of Organization Ethical Values Consequences (The Study of Organization Equality, Organization Commitment and Organization Citizenship Behavior). *Police Organizational Development Journal*, 7(28), 95-118. (In Farsi).
- Cascio, W.F. (1995). *Managing Human Resources, productivity, quality of work life, profits*. Fourth Edition, McGraw-Hill Inc.
- Castro, C.B., Armario, E.M. and Ruiz, D.M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Daud, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- Delgoshaei, B., Tofighi, Sh. and Kermani, B. (2008). The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. *Ofogh-e-Danesh*, 14(4), 60-69. (In Farsi).
- Donaldson, S.I., Sussman, S., Dent, C.W., Severson, H.H. and Stoddard, J.L. (1999). Health behavior, quality of work life, and organizational effectiveness in the lumber industry. *Health Education & Behavior*, 26(4), 579-91.
- Enayati, T., Salehi, M. and KHoshbavar-Rostami,

- R. (2010). Investigation of quality of work life among education staff. *Educational Administration Research Quarterly*, 3: 159-175. (In Farsi).
- Fakhrpoor, R., Yavari, Y., Amirtash, A.M. and Tondnevis, F. (2012). Relationship between quality of work life and organizational commitment in faculty members of physical education faculties and departments. *Sport Management*, 13, 153-168. (In Farsi).
- Farhadi, A., Ahmadi, A.A. and Amirkhani, A.H. (2008). *Study of The relationship between the components of quality of work life and organizational commitment and training centers*. M.Sc. Payame Noor University, Iran. Available at: <http://www.hawzah.net/fa/thesis>. (In Farsi).
- Farnia, M.A. and Shojaei, Kh.B. (2009). The study was to investigate the relationship between managers' quality of work life and their productivity in Sardasht schools in 1387-1388. *Journal of Educational Sciences*, 2(5), 161-184. (In Farsi).
- Ghafouri-Varnosfaderani, M.R. and Golparvar, M. (2010). A survey of relationship between organizational justices with organizational commitment among staff of Esfahan Municipality. *Journal of Psychological Studies*, 5(4), 139-148. (In Farsi).
- Gnanayudam, J. and Dharmasiri, A. (2008). The influence of quality of work-life on organizational commitment: A study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, 13 (1&2), 117-140.
- Hashemi-Motlagh, Sh. and Ahmad-Mozaffari, S.A. (2010). Compare the communication skills and life quality of physically active and physically inactive academic staff members of Islamic Azad Universities of East Azerbaijan province. *Journal of farasoo Management*, 3(12), 7-32. (In Farsi).
- Hatami, H., Mirjafari, S.A. and Mojahadi-Jahromi, S. (2012). Investigation into the relationship of working life quality to organizational commitment and productivity in Jahrom medical science university. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2(3), 25-40. (In Farsi).
- Huang, T.C., Lawler, J. Lei C.Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior & Personality*, 35(6), 735-750.
- Jahangir, F., Pazargadi, M., Mahfoozpoor, S. and Akbarzadeh-Baghban, A.R. (2008). Consideration the relationship between organizational commitment, job satisfaction and nurses' individual factors in surgical wards of hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Pejouhandeh*, 12(5), 407-416. (In Farsi).
- Johnsrud, L.K. & Rosser, V.J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: a multilevel explanation. *Journal of Higher Education*, 73(4), 518-542.
- Karimi-Gougheri, H., Karami, Sh. and Bazrafshan, M. (2012). Combat to desertification in line with sustainable development: the mission of agricultural extension and education. *Proceedings of the 5th National Conference on Watershed Management and Soil and Water Resources Management*. 29-30 February, 2012: Iranian Society of Irrigation and Water Engineering, Shahid Bahonar University of Kerman, Iran. (In Farsi).
- Khanfir, H., moghimi, S.M., jandaghi, Gh.R. and Zarvandi, N. (2009). Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel (social welfare organization of Qom state and education organization of Qom state). *Journal of Public Administration*, 1(2), 3-18. (In Farsi).
- Khorrami, Sh., Raheli, H. and Khodaverdizadeh, M. (2010). Study of factors affecting demand for agricultural insurance: Case Study of Wheat Farmers city Meshkinshar. *Proceedings of the 7th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 3-4 February 2010: Iranian Agricultural Economics Society, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B. and Lee, D.J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20-26.
- Kord-Tamini, B., Oraei-Yazdani, B. and bakhshi-Bojd, F. (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*, 6(5), 368-374.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lee, D.J., Singhapakdi, A. and Sirgy, M.J. (2007).

- Further validation of a need-based quality-of-work-life (QWL) measure: evidence from marketing practitioners. *Applied Research in Quality of Life*, 2(4), 273-287.
- Mehdad, A., Mahdavi-rad, N., and Golparvar, M. (2011). Relationship between quality of work life dimensions with organizational commitment and its components. *New findings in psychology*, 5(20), 41-53. (In Farsi).
- Mehmandost, S., Jalali-Farahani, M. and Hamidi, M. (2008). *The relation between quality of worklife and organizational commitment of experts in Tehran city physical Education faculties*. M.Sc. University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Becker, T.E, Dick R.V. (2006). Social identities and commitment at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683.
- Mirkamali, S.M. and Narenji-Sani, F. (2008). A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the University of Tehran and Sharif University of Technology. *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 14(48), 71-102. (In Farsi).
- Monajemzadeh, Z. and Baradaran, M. (2009). Relation between Quality of Work Life (QWL) and Ramin Agricultural and Natural Resource University personnel's. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, 2-40(3), 39-47. (In Farsi).
- Mortazavi, S.A., Rezaee, S. and Amirtamouri, S. (2010). Survey Self-sufficiency wheat in Iran. *Proceedings of the 7th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 3-4 February 2010: Iranian Agricultural Economics Society, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Mostafavirad, F., Behrangi, M.R., Askarian, M. and Farzad, V. (2010). Study of the relationship between organizational culture, quality of work life, organizational commitment and work alienation of theoretical principals of secondary schools in Shiraz. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 45-78. (In Farsi).
- Nameghi, E. and Sarvari. A.A. (2010). Determining a optimal cultural model by using an goal Porogramming: focusing on environmental protection in Chenaran Zone. *Proceedings of the 7th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 3-4 February 2010: Iranian Agricultural Economics Society, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Narangrit, S. and Thongsri, S. (2001). *Quality of work life and organizational commitment case study: Thaitoyo Denso co Ltd*. King Mongkuts institute of technology- North Bagkok.
- Nehrir, B., Ebadi, A., Tofighi, Sh., Karimi-Zarchi, A.A. and Honarvar, H. (2010). Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Military Medicine*, 12(1), 23-26. (In Farsi).
- Niknami, M. (2009). Aims and strategies for using ICTs to promote development of extension agriculture. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 2(4), 41-50. (In Farsi).
- Nirooee, M., Mehrbizadehonormand, M. and Attari, Y.A. (2003). *The study of relationship between risk-taking and the value and quality of work life and organizational commitment in South Oil Company National*. M.Sc. Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. (In Farsi).
- Noorshahi, N. and Samiei, H. (2011). Examining the quality of work life among public universities faculty members in Iran and presenting strategies for its improvement. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 59, 91-114. (In Farsi).
- Ostovar, S. and Amirhatoni, M. (2009). Investigation into the relationship among emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment of private company personnel. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(2), 23-38. (In Farsi).
- Pardakhtchi, M.H. Ahmadi, Q.A. and Arezoomandi, F. (2009). The quality of work life and burnout among teachers and principals in Takestan Schools. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 3(3), 25-50. (In Farsi).
- Poormohseni, A., Hajikarimi, A.A. and Azizi, Sh. (2011). Investigation and determine the effecting factors affecting quality of work life on organizational commitment of Sales

- and Marketing Staff in service companies. M.Sc. Thesis, Shahid Beheshti University, Iran. (In Farsi).
- Pruijt, H. (2000). Performance and quality of working life. *Journal of organizational Change Management*, 13(4), 389-400.
- Rajaei, N., Kallantari, Kh., Fami, H.S. and Hosseini, S.M. (2009). *Study factors affecting farmers' use of formal loans. Proceedings of the 7th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 3-4 February 2010: Iranian Agricultural Economics Society, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Rezaee, A.M. and Rezvanfar, A. (2008). Correlation analysis of professional and personal characteristics and job performance (case study of extension experts of Yazd province). *Journal of Agricultural Sciences and Natural Resources*, 14(6), 349-358. (In Farsi).
- Rezaee, R., Hosseini, S.M., Fami, H.S., Sarafrazi, A.M. (2009). *Identification and analysis of mechanisms of development of nanotechnology in agriculture*. Ph.D. dissertation, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Rickett, M. and Dick, R.V. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Saadat, A. (2012). *Human resources management*. Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (Samt). Sixteenth publication. (In Farsi).
- Saifi, H., Khalesi, N., Haghani, H. and Raiesi, P. (2007). *Study of relationship between quality of work life and organizational commitment of university hospitals of Sanandaj city in 1385*. M.Sc. Iran University of Medical Sciences, Iran. (In Farsi).
- Sayyadi-Tooranloo, H., Jamali, R. and Mansouri, H. (2009). Examination of relationship between quality of work life and organizational commitment (Case study: Yazd education department employees). *Journal of Educational Sciences*, 16(1), 113-136. (In Farsi).
- Sayed-Naghavi, M.A. and Baharloo, A.A. (2009). The role of social capital in enhancing organizational commitment in the National Iranian Oil Products Distribution. *Quarterly Management & Human Resource in Oil Industry*, 3(8), 51-75. (In Farsi).
- Shaemi-Barzaki, A. and Asghari, Zh. (2010). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in Kurdistan Province Gas Company. *Transformation Management Journal*, 2(3), 109-127. (In Farsi).
- Shahbazi, B., Vaezi, M. and Sanaeipoor, H. (2010). A survey of relationship between the quality of work life and performance of department chairpersons of Esfahan University & Esfahan Medical Science University. *Journal of Public Administration*, 1(3), 69-84. (In Farsi).
- Sheel, S. Sindhvani, B.K., Goel, S. and Pathak, S. (2012). Quality of work life, employee performance and career growth opportunities: A literature review. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 291-300.
- Shirzad-Kebria, B. and Bordbar, S. (2010). A survey about the effect of principal components of quality management in work-life quantity of teachers in Tehran city. *Educational Administration Research Quarterly*, 4, 137-164. (In Farsi).
- Shokri, N., Dashokrzadeh, Kh. and Yousefpoor-Moghadam, M. (2011). Study of relationship between quality of work life and performance of the personnel department of Tehran prison. *Correction and Rehabilitation Journal*, 10(109), 3-6. (In Farsi).
- Sinclair R.R., Tucker, J.S., Cullen, J.C. and Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280-1287.
- Soltan-Hosseini, M. Mousavi, Z., Mirsafian, H.R. and Akbari-Yazdi. (2009). The relationship between organizational commitment and locus of control in Iranian physical education academic members. *Sport Management*, 1, 177-188. (In Farsi).
- Soltan-Hosseini, M., Naderian, M., Homaei, R. and Mousavi, Z. (2010). The relationship between the quality of work life and the organizational commitment in employees of Esfahan physical education organization. *Sport Management*, 2, 167-181. (In Farsi).
- Tavakoli, Z.A., Abedi, M.R. and Salehnia, M.

- (2009). Review the effectiveness of organizational citizenship behavior training on increasing organizational commitment. *Journal of Trade Landscape Management*, 9(33), 105-124. (In Farsi).
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for quality of working life*. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.) *The quality of working life*, The Free Press, New York, NY, 1, 91-104.
- Yaghoubi, A.H., Chizari, M. and Feli, S. (2007). Agricultural Crop Insurance: A Proper Technique for Risk Management. *Proceedings of the 6th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 30-31 October 2007: Iranian Agricultural Economics Society, Mashad, Iran. (In Farsi).
- Yaghoubi, M., Saghalian-Nejad, S., Abolghasem-Gorji, H., Norozi, M. and Rezaie, F. (2009). Organizational justice, job Satisfaction and organizational commitment in the hospital staffs; Medical University of Isfahan (MUI). *Journal of Health Administration*, 12(35), 25-32. (In Farsi).
- Yousefi-Saeid-Abadi, R., Hasanzadeh, R. and Esmaeilnezhad, F. (2010). The study of relationship between servant leadership and the quality of working life in the NHS Tehran. *Educational Administration Research Journal*, 3, 31-48. (In Farsi).
- Zaki, M.A. (2008). Teachers' organizational commitment and study the affecting factors. *Journal of Human Science*, 17(77), 97-124. (In Farsi).
- Zare-Mehrjerdi, M.R. and Javedan, A. (2009). Anticipated growth in the agricultural sector of Iran parametric or nonparametric econometric techniques and artificial neural networks. *Proceedings of the 7th Iranian Conference on Agricultural Economics*. 3-4 February 2010: Iranian Agricultural Economics Society, University College of Agriculture and Natural Resources, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
- Zeratgar-Burani, K., Shakari, Gh.A. and Enayati, Gh.R. (2010). *Study of relationship between quality of work life and organizational commitment of employees based on the model in Indigo and Gold Refinery gas Hasheminejad Khangiran Mashhad*. M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. (In Farsi).
- Zohrehvandyan, K., Asadi, H. and Jalali-Farahani, M. (2010). *Study of the relationship between quality of work life and the formal and informal organizational commitment and Physical Education Central Office*. M.Sc. University of Tehran, Iran. (In Farsi).