

تبیین مفهومی و عینی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی

علی مهدی (دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری دانشگاه تهران)
سیده منیره سجادی (کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه الزهرا)

۱- عنوان و آدرس نویسنده اول: تهران - دانشگاه تهران

۲- عنوان و آدرس نویسنده دوم: تهران - خیابان کریم خان زند - خیابان استاد نجات الهی شمالی - مرکز آموزش مدیریت دولتی

چکیده :

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه ی اعضای سازمان از راه مجاری باز و مناسبی که به این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به طور ویژه و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند. این مهم یکی از مهمترین فاکتورهای اثرگذار در این حوزه و گسترش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان به سازمان و دستگاه اجرایی خود است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. این مهم از آنجایی که نقش مهمی نیز در بهبود کاری و تعهد سازمانی کارکنان دارد، جایگاه مطالعاتی عمده‌ای نیز در میان مطالعات منابع انسانی دارد. نگارنده بر این اعتقاد است که هر چه سازمانها به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه داشته باشند، انتظارات از ایجاد تعهد سازمانی نیز بالا خواهد بود. بدین شکل که با افزایش کیفیت زندگی کاری، قطعاً سازمانها شاهد ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان خود نیز خواهند بود. با توجه به این مهم، نوشتار حاضر در قالب مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی مهمترین مفاهیم و زمینه‌های مرتبط با موضوع تحقیق یعنی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرداخته است.

کلمات کلیدی: کیفیت زندگی کاری، تعهدسازمانی، سازمانهای دولتی، کارایی، احساس تعلق کاری

مقدمه

تعهد سازمانی به عنوان یک مفهوم جهانی در مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد توجه قرار گرفته و ارتقای آن، کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمان به شمار می‌رود (بردسیری وهمکاران، ۱۳۹۲: ۳۸). در واقع می‌توان گفت که کارکنان متعهد به عنوان یک منبع حیاتی و اساسی برای عملکرد موفقیت آمیز سازمانها شناخته شده‌اند و در واقع موفقیت سازمانی بستگی به کارکنان و تعهد آنها به مجموعه ای از ارزشها، اصول و باورها دارد. کارکنان متعهد، اثربخشی و بهره‌وری بیشتر و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. یکی از عوامل موثر و تعیین کننده تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری کارکنان است که رابطه مثبت بین این دو متغیر شغلی در مطالعات قبلی گزارش شده است. یافته‌های محققین رفتار سازمانی حاکی از آن است که سازمان می‌تواند از کیفیت زندگی کاری بهتر به عنوان اهرمی در جهت جذب و حفظ کارکنان باارزش، متخصص و متعهد به سازمان استفاده کند و زمانی که انتظارات کارکنان برآورده شود، دلبستگی و تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند (زارعی و احمدی، ۱۳۹۳: ۲۴). براین اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین