

بررسی رابطه کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی با نقش تعدیل‌گر نشاط سازمانی در پوهنتون‌های غالب هرات و کابل



نگارنده‌گان: اسلام‌الدین مؤمنی^{۱*}



محمدعابد انور^۲

چکیده

کیفیت زنده‌گی کاری، تأثیر مهمی روی عمل‌کرد شغلی کارکنان دارد. توجه لازم در این بخش توسط سازمان‌ها، عمل‌کرد شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد و تعالی سازمان را به دنبال دارد؛ همچنان نشاط سازمانی در به‌وجودآوردن کیفیت زنده‌گی کاری مطلوب در سازمان نقش اساسی دارد و باعث بهبود عمل‌کرد شغلی می‌گردد. این تحقیق با هدف یافتن پاسخ به این پرسش که: آیا نشاط سازمانی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل وجود دارد یا خیر؛ و این مسأله روی کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد کارکنان این دو دانش‌گاه، چه‌گونه است؟ شکل گرفته است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی - هم‌بستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را کارمندان دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل، که تعداد آن‌ها ۳۵۰ تن بودند، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، ۱۸۳ نفر نمونه تعیین شدند. به‌منظور گردآوری اطلاعات از دو روش کتاب‌خانه‌یی و میدانی استفاده شد. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه عمل‌کرد شغلی پاترسون (۱۹۹۲)، پرسش‌نامه نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه کیفیت زنده‌گی کاری استون (۱۹۹۸) بود. نتایج نشان داد که نشاط سازمانی موجود در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل، کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی کارکنان این دو نهاد را افزایش داده است.

واژه‌گان کلیدی: کیفیت زنده‌گی کاری، عمل‌کرد شغلی، نشاط سازمانی،

پوهنتون‌های غالب هرات و کابل.

^{۱*} آمر مالی پوهنتون غالب هرات، هرات، افغانستان (نویسنده مسؤل: islamuddin.momini@ghalib.edu.af)

^۲ کادر علمی پوهنتون غالب هرات، هرات، افغانستان (anwar.mohammadabad@gmail.com)

این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 International License ثبت می‌باشد.

Study of the Relationship between Quality of Work Life and Job Performance with the Moderator Role of Organizational vitality in Herat and Kabul-Ghalib Universities

Authors: Islamuddin Momini^{1*}

Mohammad Abed Anwar²

Abstract

The quality of work life has a significant impact on employees' job performance. The necessary organizational attention in this sector improves the job performance of employees and leads to the organizational excellence. Organizational vitality plays a fundamental role in creating a desirable quality of work life in the organization and improving job performance. The main aim of this study is to study the relationship between quality of work life and job performance with the moderating role of organizational vitality in Ghalib universities of Herat and Kabul. The research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature and method. The statistical population of this study consisted of the staff of the universities of Herat and Kabul provinces whose number included 350 individuals using a simple random sampling method, and based on Morgan's table, 183 individuals were selected. In order to collect information, two methods of library and field were used. The research instruments included Patterson (1992) Job Performance Questionnaire, Krollf (2007) Organizational Vitality Questionnaire, and Stone's Quality of Work Life Questionnaire (1998). The reliability of the questionnaire was assessed by using Cronbach's alpha coefficient in which all coefficients were higher than 0.7 showing acceptability. The results showed that there is a meaningful relationship between quality of work life and job performance and the first main hypothesis was confirmed. Also, according to the results, it was found that organizational vitality mediates the relationship between quality of work life and job performance.

Keywords: Quality of work life, job performance, organizational vitality, Ghalib University.

*¹ The Financial Manager of Herat Ghalib University, Herat, Afghanistan (corsspondin Author: islamuddin.momini@ghalib.edu.af)

² Academic cadre, Herat Ghalib University, Herat, Afghanistan (anwar.mohammadabed@gmail.com)



۱. مقدمه

بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها و مؤسسه‌ها به چه‌گونه‌گی عمل‌کرد کارکنان بسته‌گی دارد. در سازمان‌های مختلف، سرمایه‌گذاری‌های زیادی نیز برای بهبود عمل‌کرد کارکنان می‌شود. در حال حاضر، یکی از مسأله‌های اساسی دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل، پایین‌بودن میزان عمل‌کرد شغلی و به‌تبع آن، بعضاً ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزش‌مند آن است، که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند. کارکنان، مهم‌ترین دارایی و سرمایه‌ی یک سازمان‌اند. توجه به عمل‌کرد کارکنان، باعث توان‌مندی سازمان و ترویج فعالیت‌های یادگیری در سطوح مختلف می‌شود و هرچه عمل‌کرد شغلی کارکنان بالاتر باشد، عمل‌کرد کلی سازمان نیز افزایش می‌یابد؛ از این‌رو، عمل‌کرد پایین کارکنان و نبود کارکنان مناسب و خوب، سازمان‌ها را در محیط رقابتی امروز دچار مشکلات عدیده‌یی می‌کند.

کارایی، اثربخشی و بهبود عمل‌کرد، از مهم‌ترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این اهداف از طریق‌های گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف بالا، می‌بایست عوامل مرتبط و مؤثر بر عمل‌کرد کارکنان را شناسایی و تقویت نمود. امروزه اهمیت نیروی کارآمد در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست؛ و بیش‌تر مدیران دریافته‌اند که این عامل مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان به حساب می‌آید و شاخص عمده‌ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر محسوب می‌شود. با توجه به وضعیت متلاطم کنونی افغانستان، که تمام عرصه‌های موجود را در معرض مشکلات فراوانی قرار داده است، توجه جدی به نیازهای کارکنان و نیروی انسانی با توجه به مؤلفه‌های فوق، انجام این تحقیق را در زمان کنونی بسیار مهم و حیاتی ساخته است.

در باب پیشینه تحقیق به بیان چند نمونه از تحقیقات انجام‌شده، جزئیات و نتایج آن‌ها که در دانش‌گاه غالب صورت گرفته می‌پردازیم:

تحقیقی تحت نام «صورت‌خبره‌گان و مردم‌عوام از پوهنتون غالب»، در سال (۱۴۰۲) توسط علی‌احمد امیری و هم‌کاران انجام شده است. اشتراک‌کننده‌گان تحقیق، شهروندان شهر هرات بوده و بر اساس نمونه‌گیری احتمالی تصادفی ساده، جمعیت نمونه‌یی که حاصل فرمول شوماخر و لومکس به تعداد ۶۷۰ نفر بوده، با استفاده از پرسش‌نامه تحت مطالعه قرار گرفته‌اند. اطلاعات به‌دست‌آمده نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 و Smart PLS30 مورد تحلیل قرار گرفته، که نتایج آن حاکی از این بوده که به ترتیب در سطح خبره‌گان و مردم‌عوام، ارزش‌های پیوندی پوهنتون و جامعه به ترتیب با ضریب تأثیر ۰٫۹۱۰ و ۰٫۹۵۰ بیش‌ترین اهمیت و ارزش‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در سطح خبره‌گان با ضریب تأثیر ۰٫۶۶۵ و ارزش‌های سازوکار آموزشی در سطح مردم‌عوام با ضریب تأثیر ۰٫۶۲۴ پایین‌ترین درجه اهمیت را از آن خود نموده است.

[بررسی رابطه کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی با نقش تعدیل‌گر نشاط...]

محمدعابد انور و نصیراحمد محق، تحقیقی را تحت عنوان «استراتژی‌های بقا و پایداری در محیط‌های فرّار» در سال (۱۴۰۲) انجام داده‌اند. این تحقیق کاربردی، داده‌های کمی و کیفی را به شیوه تحلیل سلسله‌مراتبی AHP و از طریق برنامه Expert Choice مورد تحلیل قرار داده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده که از مطالعات کتابخانه‌یی ترتیب گردیده است. اولویت‌بندی و وزن‌دهی استراتژی‌ها، توسط هفت تن از خبره‌گان، که هیئت رهبری پوهنتون غالب هرات بودند، صورت پذیرفته است. نتایج حاکی از این بوده، که استراتژی‌های مدرن‌شدن، مدیریت مصارف و تنوع تولید یا خدمات، مهم‌ترین استراتژی‌های بقا و پایداری برای پوهنتون غالب هرات‌اند. علاوه بر موارد بالا، پیشینه‌های غیرمستقیم مرتبط با تحقیق که برای روش‌شناسی نیز در این تحقیق استفاده گردیده، قرار ذیل است:

تحقیقی تحت عنوان «بررسی خدمات پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی به محصلان مطالعه‌موردی: پوهنتون‌های خصوصی ولایت هرات»، در سال (۱۴۰۰) توسط جلیل‌احمد پویا و هم‌کاران انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را محصلان پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی در هرات تشکیل داده و بر اساس فورمول کوکران حجم نمونه ۳۷۰ محصل انتخاب گردیده است. داده‌های تحقیق که از نظر هدف کاربردی-بنیادی و از نظر روش تحلیلی-توصیفی بودند، بعد از تجزیه و تحلیل توسط نرم‌افزار SPSS25 از طریق آزمون هم‌بسته‌گی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاکی از موجودیت رابطه معنادار مثبت مستقیم و قوی میان خدمات ارائه‌شده توسط پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی و توقعات محصلان وجود داشته است، و آموزش و خدمات آموزشی توسط پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی در هرات دارای بیش‌ترین اهمیت است.

تحقیق آقایان قصری و عبدالعلی‌پور که در فصل‌نامه مدیریت مطالعات نظامی در سال ۱۳۹۰ به چاپ رسیده است، تحت عنوان «نقش کیفیت زنده‌گی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم/انتظامی»، دریافته‌اند که بین مؤلفه‌های کیفیت زنده‌گی کاری و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج‌شان بیان‌گر این امر است که بین ویژه‌گی‌های خود شغل با تعهد سازمانی کارکنان و نیز بین ویژه‌گی‌های محیط شغل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد و بین این دو در شدت رابطه، تفاوتی وجود ندارد؛ هم‌چنین از بین ویژه‌گی‌های خود شغل، بازخورد و از بین ویژه‌گی‌های محیط شغل، برخورداری از امنیت شغلی بیش‌ترین رابطه را با تعهد سازمانی کارکنان دارند.

تحقیق دیگری از آقایان شیرزاد و کبرا است، که در سال ۱۳۹۴ در نشریه حمل‌ونقل دریایی به نشر رسیده است، تحت عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران»، که جامعه آماری این تحقیق کارمندان و مدیران

سازمان بنادر و دریانوردی ایران بوده اند، نتایج نشان داد که بین تمامی ابعاد کیفیت زنده‌گی کاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمانی یادشده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همین‌طور زیرمقیاس‌های سهیم‌شدن در اطلاعات و ارتباطات و امنیت شغلی نسبت به سایر مقیاس‌ها سهم بیش‌تری در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان دارند.

تحقیق الماسی و هم‌کاران، که در فصل‌نامه مدیریت کسب‌وکار در سال ۱۳۹۰ به چاپ رسیده است، با هدف «بررسی کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد کارکنان»، که جامعه آماری تحقیق کارکنان شهرداری تهران کشور ایران بوده، نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زنده‌گی کاری (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، فرصت برای رشد، وابسته‌گی اجتماعی و فضای کلی زنده‌گی کاری، انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) و عمل‌کرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، با افزایش یا کاهش هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زنده‌گی کاری میزان عمل‌کرد کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ بنابراین، سازمان می‌تواند با بهبود این مؤلفه‌ها موجبات ارتقای عمل‌کرد کارکنان را فراهم آورد. با نگاه عمیق به پیشینه ذکرشده، واضح گردید که درزمینه بررسی عمل‌کرد کارکنان با مؤلفه‌های کیفیت زنده‌گی کاری، نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تحقیقات، باتوجه به دانشگاه‌های غالب هرات و کابل صورت نگرفته است. هر یک از این تحقیقات به‌صورت جداگانه به واکاوی موضوع پرداخته است. این تحقیق عمل‌کرد شغلی کارکنان را هم‌زمان با دو مؤلفه نشاط سازمانی و کیفیت زنده‌گی به بررسی گرفته است. از جانب دیگر نیز قلمرو تحقیق نیز متفاوت بوده و در این محیط تحقیق کنونی تازه و جدید می‌باشد.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میان عمل‌کرد شغلی و کیفیت زنده‌گی کاری با نقش تعدیل‌گر نشاط سازمانی رابطه معنادار قوی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل وجود دارد و نشاط سازمانی موجود کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی کارکنان این نهاد تحصیلی را افزایش داده است.

۲. تعریف و تبیین مؤلفه‌های تحقیق

۲-۱. عمل‌کرد شغلی

عمل‌کرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به‌شمار می‌رود؛ چون بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد؛ به‌عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عمل‌کردشان مشاهده کرد و عمل‌کرد را می‌توان به‌عنوان رفتار تلقی نمود. کمپبل^۳ بر این باور است که: «در عمل‌کرد سازمان

³ Campbell

موفق، رفتاری وجود دارد که آن را متمایز می‌سازد» (به نقل از: دهقانی تفتی و هم‌کاران، ۱۳۹۷: ۷۳). در فرهنگ آکسفورد^۴ عمل کرد تحت عنوان اجرا، به کار بستن و انجام هر کاری به صورت منظم یا تعهدشده، تعریف گردیده است. عمل کرد شغلی از دیدگاه‌های مختلفی بررسی شده است. گریفین^۵ عمل کرد شغلی را عملی می‌داند، که به تکمیل یا اجرای یک تکلیف منجر می‌شود. مورهد^۶، عمل کرد شغلی را نحوه و میزان انجام وظایف و مسؤولیت‌های محول توسط کارمند می‌داند. روان‌شناسان، عمل کرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند، انگیزه‌ها و نیازها در عمل کرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (به نقل از: زوار و هم‌کاران، ۱۴۰۰: ۱۶۴). عمل کرد شغلی به معنای درجه‌یی است که کارکنان، مشاغل را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده است، انجام می‌دهند (به نقل از: سلیمان، ۲۰۰۷: ۲۹۹)؛ یا به عبارتی، میزان حصول و بازدهی‌یی که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) کسب می‌شود بر می‌گردد (به نقل از: نیاز آذری، ۱۳۹۹: ۳۵۵).

به طور کلی، نقطه مشترک تمام تعریف‌ها در مورد عمل کرد شغلی، نحوه و میزان انجام وظایف و مسؤولیت‌های محول توسط فرد می‌باشد، که این دیدگاه معیار سنجش عمل کرد شغلی در این تحقیق منظور شده است. بسیاری از مطالعات از این استدلال حمایت کردند که امکانات برتر ارائه شده در محل کار می‌تواند منجر به یک محیط کاری مؤثر و رضایت شغلی در بین کارکنان شود، که ممکن است منجر به بهبود عمل کرد نیز بشود (به نقل از: کونمی^۷ و هم‌کاران، ۲۰۱۰: ۲۳؛ لایر^۸ و هم‌کاران، ۲۰۰۹: ۴۱۹؛ لی^۹ و هم‌کاران، ۲۰۰۸: ۲۷۹).

۲-۲. نشاط سازمانی

نشاط سازمانی یکی از جلوه‌های تحقیق‌های مثبت‌گرا در سازمان است؛ البته نشاط سازمانی مقوله‌یی نیست که به صورت لحظه‌یی رخ دهد. سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی در پی یافتن راه برای ایجاد و حفظ سطح نشاط و اشتیاق کاری کارکنان هستند. هم‌چنین نشاط کاری به معنای سطح بالای توان و نیرو، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه‌گذاری تلاش و مقاومت در برابر مشکلات کاری نیز قابل تعریف است و از طریق سه بعد قدرت جسمانی، توان و نیروی عاطفی و سرزنده‌گی شناختی عملیاتی می‌شود (به نقل از: جووری و هم‌کاران، ۱۳۹۹: ۴۳).

⁴ Oxford

⁵ Greyfin

⁶ Mohyeldin

⁷ Koonmee

⁸ Layer

⁹ Lee

شادی (نشاط) در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد برای دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. استعدادهای شامل مجموعه‌یی از توانایی‌های ذهنی، جسمی و روانی است، که در درون هر فرد به‌طور متفاوت موجود است. توان‌مندی‌های درونی، سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به‌کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی مانده‌گار ایجاد خواهند کرد. نشاط سازمانی منجر به بهره‌وری، کارایی، دقت در تصمیم‌گیری، افزایش طول عمر و کیفیت زنده‌گی کاری می‌شود (باقری و هم‌کاران، ۱۳۹۶: ۵).

۲-۳. کیفیت زنده‌گی کاری

مفهوم کیفیت زنده‌گی کاری برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۶۰ مطرح شده است. این واژه دامنه‌یی از مفاهیم نظری را با هدف تعدیل مشکلات سازمانی در بر می‌گیرد. تا اواسط دهه ۱۹۷۰ تمرکز تنها بر طرح کار و بهبودبخشیدن به آن بود. بدین منظور کیفیت بالای زنده‌گی کارکنان تبدیل به یک موضوع مهم در بسیاری از سازمان‌ها از دهه ۱۹۷۰ به بعد شده است. در تعریفی که توسط آرمسترانگ بیان شده است، کیفیت زنده‌گی کاری، یعنی رضایت یک کارمند از برآورده‌شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. در واقع هدف بسیاری از تعاریف در این زمینه، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است، که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش‌هایی را که باعث بهبود بهداشت، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زنده‌گی کاری و غیر کاری را ارتقا بخشد. از دیدگاه سازمان بهداشت جهانی، مفهوم کیفیت زنده‌گی کاری یک مفهوم فراگیر است، که از سلامت فیزیکی، رشد شخصی، حالات روان‌شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی و روابط با نهادهای برجسته محیط تأثیر می‌پذیرد و بر ادراک فرد مبتنی است (اردلان و هم‌کاران، ۱۴۰۰: ۲۲۵).

کیفیت زنده‌گی کاری به مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه، ایجاد فضای کار چالش‌گرانه، مشارکتی، و اقناع‌کننده است. زنده‌گی کاری باکیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به‌کارگیری کوشش‌هایی در استفاده از زنده‌گی کاری باکیفیت، که خود کوشش‌های منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌های بزرگ‌تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک‌مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد (شریفی، ۱۹۹۰: ۵۳).

۲-۴. پوهنتون‌های غالب هرات و کابل

در سال ۱۳۸۹ غالب هرات نخستین مؤسسه تحصیلات عالی خصوصی در هرات تأسیس گردید. این نهاد علمی در سال ۱۳۹۴ به پوهنتون ارتقا یافت و اکنون پنج پوهنچی: طب معالجه‌وی، طب دندان، حقوق و علوم سیاسی، اقتصاد و کمپیوترساینس دارد. یک سال بعد شعبه دانش‌گاه غالب در کابل ایجاد گردید. هم‌زمان با غالب هرات به پوهنتون ارتقا یافت و اکنون پوهنچی‌های طب معالجه‌وی، طب دندان، حقوق و علوم سیاسی و اقتصاد دارد.
(<https://ghalib.edu.af/ckeditor/kcfinder/upload/files/introduction%20university.pdf>)

۳. چهار چوب تحقیق

۳-۱. اهداف تحقیق

۱. بررسی رابطه کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل؛
۲. بررسی نقش تعدیل‌گر نشاط سازمانی در رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل.

۳-۲. پرسش‌های تحقیق

۱. آیا رابطه‌یی میان کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل وجود دارد؟
۲. آیا نشاط سازمانی نقش تعدیل‌گر در رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل دارد؟

۳-۳. فرضیه‌های تحقیق

۱. بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل رابطه معنادار می‌تواند وجود داشته باشد؛
۲. بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی با نقش تعدیل‌گر نشاط سازمانی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل، می‌شود رابطه معنادار داشته باشد.

۴. متغیرهای تحقیق

۴-۱. متغیر وابسته

کیفیت زنده‌گی کاری، عمل‌کرد شغلی و نشاط سازمانی.

۴-۲. متغیرهای مستقل

دانشگاه‌های غالب هرات و کابل.

۵. روش‌شناسی تحقیق

۵-۱. نوعیت، و روش تحقیق

این تحقیق بر مبنای روش از نوع (توصیفی - علی) می‌باشد. تاکتیک تجزیه و تحلیل به شیوه تحلیل هم‌بسته‌گی نتایج پرسش‌نامه‌ها از پیمایش است؛ لذا تاکتیک تحلیل، هم‌بسته‌گی با رویکرد توصیفی است، و ماهیت تحقیق نیز کاربردی می‌باشد.

۵-۲. محیط تطبیق و اشتراک‌کننده‌گان

جامعه مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه‌های غالب هرات و کابل می‌باشند، که تعدادشان به ۳۵۰ نفر می‌رسد. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۸۳ بوده است.

۵-۳. شیوه جمع‌آوری اطلاعات

جهت گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌یی و میدانی، که از منابع کتابخانه‌یی و اسنادی برای شناسایی ابعاد مختلف موضوع تحقیق استفاده شده است. استراتژی تحقیق کتابخانه‌یی و سپس میدانی (پیمایشی) است و به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسش‌نامه توزیع شد.

۶. نتایج تحقیق

۶-۱. روایی و پایایی پرسش‌نامه

۶-۱-۱. روایی

روایی عبارت است از حدود تفاوت بین مشاهدات و خصوصیات واقعی پدیده‌هایی که موضوع اندازه‌گیری هستند. از آن‌جا که از پرسش‌نامه‌های استاندارد در این تحقیق استفاده شده است، روایی پرسش‌نامه قابل قبول است.

۶-۱-۲. پایایی

منظور از پایایی ثبات وسیله اندازه‌گیری است. اگر آزمونی را تکرار کنیم و در همه موارد نتایج یکسان باشد، در این صورت ابزار دارای پایایی است؛ لذا پایایی یعنی حصول نتایج مشابه در تکرار

اعمال قبلی. در تحقیق حاضر برای بررسی پایایی سوال‌های پرسش‌نامه طراحی شده، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول (۱)، ضریب آلفای کرونباخ

| مؤلفه | ضریب آلفای کرونباخ |
|--------------------|--------------------|
| عمل‌کرد شغلی | ۰/۷۸ |
| نشاط سازمانی | ۰/۸۲ |
| کیفیت زنده‌گی کاری | ۰/۷۹ |

۲-۶. بررسی ویژه‌گی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

جدول (۲)، توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت

| شاخص‌های آماری جنسیت | فراوانی | درصد |
|----------------------|---------|------|
| زن | ۹ | ۵ |
| مرد | ۱۷۴ | ۹۵ |
| مجموع | ۱۸۳ | ۱۰۰ |

۳-۶. آزمون نورمال‌بودن متغیرها

جهت آزمون فرض بالا از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این آزمون هرگاه سطح معناداری کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر در سطح ۱۰۰ درصد اطمینان رد می‌شود.

جدول (۳)، آزمون نورمال‌بودن (کلموگروف - اسمیرنوف)

| میانگین | عمل‌کرد شغلی | کیفیت زنده‌گی کاری | نشاط سازمانی |
|----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| ۶۹/۲۱۴۵ | ۵۸/۳۶۹ | ۶۵/۱۴۵ | |
| تعداد | ۱۸۳ | ۱۸۳ | ۱۸۳ |
| کولموگروف - اسمیرنوف | ۰/۴۸۷ | ۰/۶۹۶ | ۰/۴۷۵ |
| معناداری | ۰/۶۳ | ۰/۵۹ | ۰/۰۹ |

با توجه به جدول بالا، نظر به این که مقدار sig برای متغیرها بیش‌تر از ۰/۰۵ است، فرض H_0 که فرض نورمال‌بودن داده‌ها است، پذیرفته می‌شود. پس نتیجه می‌گیریم که داده‌ها نورمال می‌باشند.

۴-۶. یافته‌های استنباطی

باتوجه به داده‌های نمونه، که نورمال هستند، ضریب هم‌بسته‌گی پیرسون را برای بررسی ارتباط متغیرها مورد استفاده قرار می‌دهیم. در این ضریب مقدار بالای آماره پیرسون و sig کم‌تر از ۰/۰۵ دلیل بر معناداری و ارتباط دو متغیر باهم است؛ به عبارت دیگر، هرچه میزان ضریب هم‌بسته‌گی

پیرسون به یک نزدیک تر باشد، دو متغیر ارتباط قوی تر داشته، یعنی با افزایش (کاهش) یکی، دیگری نیز به سرعت افزایش (کاهش) می یابد.

فرضیه اول: بین کیفیت زنده گی کاری و عمل کرد شغلی کارکنان دانش گاه های غالب هرات و غالب کابل، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴)، آزمون ضریب هم بستگی پیرسون برای فرضیه اصلی اول

| تعداد | ضریب معناداری (Sig) | ضریب هم بستگی (پیرسون) | متغیرهای وابسته | متغیر مستقل: کیفیت زنده گی کاری |
|-------|---------------------|------------------------|-----------------|---------------------------------|
| ۱۸۳ | ۰/۰۳ | ۰/۱۹ | عمل کرد شغلی | |

نتایج حاصل از آزمون ضریب هم بستگی، نشان داد که میزان ضریب هم بستگی برای کیفیت زنده گی کاری برابر ۰/۱۹ با مقدار ضریب معناداری (۰/۰۳) به دست آمده است. نتیجه حاکی از معنادار بودن مقدار ضریب هم بستگی است؛ زیرا سطح معناداری بیش تر از حد استاندارد (۰/۰۵) به دست آمده است؛ بنابراین، بین کیفیت زنده گی کاری و عمل کرد شغلی کارکنان دانش گاه های غالب هرات و غالب کابل، رابطه معنادار وجود دارد و فرضیه اصلی اول تأیید می شود.

جدول (۵)، جدول آنوا مربوط به فرضیه اول

| مدل رگرسیون (کیفیت زنده گی کاری) | Sum of Squares | درجه آزادی | Mean Square | آماره | ضریب معناداری |
|----------------------------------|----------------|------------|-------------|-------|---------------|
| Residual (کاری) | ۰/۰۵۴ | ۱ | ۰/۰۰۶ | ۰/۱۷۴ | ۰/۰۳ |
| مجموع | ۷۶۲/۰۰۷ | ۱۸۱ | ۱/۸۷۵ | | |
| | ۷۶۲/۰۶۱ | ۱۸۲ | | | |

باتوجه به جدول بالا، مقدار ضریب معناداری در رگرسیون به دست آمده و آماره موجود، نتیجه حاکی از این است که بین کیفیت زنده گی کاری و عمل کرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد (مقدار ضریب معناداری = ۰/۰۳)؛ بنابراین، فرضیه اصلی اول تأیید شد.

جدول (۶)، رگرسیون خطی فرضیه اول

| مدل | B | انحراف استاندارد | Beta | t | Sig |
|--------------------|-------|------------------|------|--------|-------|
| مقدار ثابت | ۴۹/۷۵ | ۱/۱۲۳ | | ۲۵/۴۵۱ | ۰/۰۰۰ |
| کیفیت زنده گی کاری | ۰/۰۰۸ | ۰/۱۷۶ | ۰/۱۹ | ۰/۱۳۲ | ۰/۰۳ |

فرضیه دوم: بین کیفیت زنده گی کاری و عمل کرد شغلی با نقش تعدیل گر نشاط سازمانی در دانش گاه های غالب هرات و غالب کابل، رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۷)، جدول کلی مدل رگرسیون

| ضریب هم بستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای استاندارد | دوربین واتسن |
|---------------|------------|----------------------|----------------|--------------|
| ۰/۰۳۵ | ۰/۱ | ۰/۰۴ | ۱/۴۹۸۰۸ | ۲/۴۳۵ |

جدول پیش‌نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین، برابر با ۰/۱ به‌دست آمده است و باتوجه به این‌که در روش واردکردن کلیه متغیرها هم‌زمان وارد معادله می‌شوند؛ بنابراین، این مقدار نشان می‌دهد، ۱۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته (عمل‌کرد شغلی) توسط متغیرهای مستقل (کیفیت زنده‌گی کاری و نشاط سازمانی) تبیین می‌شود؛ هم‌چنین باتوجه به این‌که مقدار دوربین واتسن ۲/۴۳۵ حاصل شد، که عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ است، استقلال خطاها تأیید و پیش‌شرط رگرسیون برقرار است.

جدول (۸)، جدول آنوا مربوط به فرضیه دوم

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | مربع میانگین | F آماره | سطح معناداری |
|------------|--------------|------------|--------------|---------|--------------|
| رگرسیون | ۱/۰۳۰ | ۲ | ۰/۵۱۵ | ۰/۲۲۹ | ۰/۰۱ |
| باقی‌مانده | ۷۵۵/۰۵۷ | ۱۷۹ | ۲/۲۴۴ | | |
| کل | ۷۵۶/۰۸۷ | ۱۸۱ | | | |

جدول فوق نشان‌دهنده آن است که رگرسیون بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار نبوده و به‌عبارت‌دیگر، خطی‌بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

جدول (۹)، رگرسیون خطی فرضیه دوم

| مدل | استاندارد نشده | | استاندارد شده | | سطح معناداری |
|--------------------|----------------|----------------|---------------|---------|--------------|
| | B | خطای استاندارد | Beta | t آماره | |
| مقدار ثابت | ۴۲/۹۶۸ | ۰/۹۷۸ | | ۵۲/۳۲۱ | ۰/۰۰۰ |
| کیفیت زنده‌گی کاری | ۱۱/۵۲ | ۰/۰۹۲ | ۰/۶۹ | ۰/۹۴۱ | ۰/۰۱ |
| نشاط سازمانی | ۰/۸۷ | ۰/۰۸۶ | ۰/۵۳ | ۰/۴۷۸ | ۰/۰۲ |

جدول فوق اطلاعات اصلی معادله و تحلیل رگرسیونی را نمایش می‌دهد. براین‌اساس و باتوجه به ستون جدول، می‌توان معادله پیش‌بینی‌کننده عمل‌کرد شغلی را به‌صورت زیر ترسیم نمود:
 عمل‌کرد شغلی = $42/968 + \text{کیفیت زنده‌گی کاری} (11/52) + \text{نشاط سازمانی} (0/87)$ ؛ هم‌چنین باتوجه به ردیف آخر و سطح معناداری می‌توان نتیجه گرفت، متغیر کیفیت زنده‌گی کاری در سطح خطای ۰/۰۱ بیش‌ترین تأثیر را نسبت به نشاط سازمانی داشته است.

هم‌چنین جهت تعیین حساسیت متغیر وابسته نسبت به متغیرهای مستقل می‌توان از ستون بتا استفاده کرد. براین‌اساس، به عوض یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر مستقل، انحراف معیار متغیر وابسته به میزان بتا جابه‌جا می‌شود، که بر اساس جدول بالا بیش‌ترین حساسیت نسبت به کیفیت زنده‌گی کاری با مقدار بتا ۰/۶۹، و سپس با ۰/۵۳ به نشاط سازمانی بود، که اهمیت متغیرها را به ترتیب جهت پیش‌بینی عمل‌کرد شغلی نشان می‌دهد.

۷. مناقشه

نتایج حاصل از فرضیه اول با نتایج تحقیقات پیشین همخوانی و مطابقت دارد؛ و نتایج ناهم‌سویی یافت نشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت بررسی کیفیت زنده‌گی کاری و عوامل مرتبط به آن اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا به دلیل رابطه مثبت و معناداری که با عمل کرد شغلی دارد، می‌توان با تغییر و دست‌کاری مؤلفه‌های کیفیت زنده‌گی کاری، عمل کرد کارکنان را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت. کیفیت زنده‌گی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است. کیفیت زنده‌گی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می‌آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می‌آورد. این مسأله نه تنها به بی‌اعتنایی به هدف‌های سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، جابه‌جایی و ترک خدمت را در پی دارد، اگر چاره‌ی برای آن برگزیده نشود، روز‌به‌روز به‌عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی خواهد کشاند و عمل کرد شغلی را کاهش می‌دهد. باتوجه به نتایج تحقیق دیده می‌شود که نشاط سازمانی رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل کرد شغلی را تعدیل می‌کند. در تحقیقات پیشین هیچ مطالعه‌ی یافت نگردید، که تأثیر نشاط سازمانی را در رابطه بین دو متغیر اصلی این تحقیق بررسی کرده باشد، لذا امکان مقایسه نتایج حاضر با تحقیقات پیشین وجود ندارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت کیفیت زنده‌گی کاری در یک سازمان ممکن است به‌عنوان محرکی عمل کند که خود را در کار کارکنان آن نشان دهد (عمل کرد آن‌ها افزایش یابد). امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای تقویت روحیه و افزایش رضایت کارکنان در تمامی سطوح، سیاست‌های دوست‌دار کارکنان را اتخاذ می‌کنند، که تا حدودی منجر به بهبود عمل کرد شغلی آن‌ها شده است.

۸. نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل کرد شغلی در دانش‌گاه‌های غالب هرات و غالب کابل، رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون ضریب هم‌بستگی نشان داد، که میزان ضریب هم‌بستگی برای کیفیت زنده‌گی کاری برابر ۰/۱۹ با مقدار ضریب معناداری (۰/۰۳) به دست آمده است. نتیجه حاکی از معنادار بودن مقدار ضریب هم‌بستگی است؛ زیرا سطح معناداری بیش‌تر از حد استاندارد (۰/۰۵) به دست آمده است؛ بنابراین، بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل کرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد و فرضیه اصلی اول تأیید شد. توجه به کیفیت زنده‌گی کاری یعنی تأکید بر روش‌هایی که سازمان را

دگرگون می‌سازد و عمل‌کرد شغلی را افزایش می‌دهد، بنابراین نیاز شدیدی به به‌ترکردن کیفیت زنده‌گی کاری بسیاری از کارکنان وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم: بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی با نقش تعدیل‌گر نشاط سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج ملاحظه می‌شود که نشاط سازمانی رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی را در دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل، تعدیل می‌کند.

۹. پیش‌نهادهای

با توجه به این‌که کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد شغلی رابطه قوی و معنادار باهم داشتند، می‌توان با ارتقای سطح کیفیت زنده‌گی کاری کارکنان از طریق افزایش حقوق و مزایا، به‌وجودآوردن محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد ارتباط و ... عمل‌کرد شغلی کارکنان را افزایش داد. با توجه به یافته‌های تحقیق به مدیران دانش‌گاه‌های غالب هرات و کابل پیش‌نهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. پاداش‌دهی کارکنان بر مبنای قواعد معین و خاصی انجام شود تا کارکنان از منصفانه‌بودن آن‌ها اطمینان حاصل کنند؛

۲. سیستم‌های پذیرش شکایات و پیش‌نهادهای به‌صورت دائمی مورد بازنگری قرار گیرد؛

۳. استفاده از کلمات و جملات مثبت در سخن‌رانی‌ها، جلسات و دستورالعمل‌ها به‌صورت کتبی و شفاهی مورد توجه قرار گیرد؛

۴. ایجاد این باور در کارکنان که از اشتباه‌کردن خجالت نکشند و آن را به‌عنوان تجربه کاری قلمداد کنند؛

۵. ایجاد تمایل در کارکنان برای بیان احساسات نامطلوبی که در محیط کار درباره خود دارند؛

۶. به صمیمیت بین کارکنان و سرپرستان توجه بیشتری صورت گیرد؛

۷. با استفاده از روش‌های سودمند به کار جنبه تفریحی داده شود.

ORCID

Islamuddin Momini

Mohammad Abed Anwar



<https://orcid.org/0009-0007-3489-1058>



<https://orcid.org/0000-0002-8552-0640>

سرچشمه‌ها

۱. اردلان، محمدرضا؛ عزیزی، احمد و جواد ساکی. (۱۴۰۰). «تأثیر کیفیت زنده‌گی کاری بر

اثربخشی تیمی با نقش میانجی خوشنودی شغلی». ایران: فصل‌نامه اندیشه‌های نوین

تربیتی. ۱۷(۱). ۲۰۷-۲۲. <<https://doi.org/10.22051/jontoe.2021.20105.2194>>

۲. الماسی، حسن؛ لطف‌الهی، محمد و مریم زارعی یزدانی. (۱۳۹۰). «کیفیت زنده‌گی کاری و عمل‌کرد کارکنان». ایران: نشریه مدیریت کسب‌وکار. ۲(۹). ۶۹-۸۶.
<<https://sid.ir/paper/237802/fa>>
۳. امیری، علی‌احمد و هم‌کاران. (۱۴۰۲). «تصور هرات‌نشینان از پوهنتون غالب (جامعه هدف: خیره‌گان و مردم عوام)». افغانستان: فصل‌نامه علمی - پژوهشی غالب. ۱۲(۱). ۶۷-۸۶.
<<https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V40.I1.4>>
۴. انور، محمدعابد؛ محق، نصیراحمد. (۱۴۰۲). «استراتیژی‌های بقا و پایداری سازمان‌ها در محیط‌های فرار». افغانستان: فصل‌نامه علمی-پژوهشی غالب. ۱۲(۱). ۳۳-۴۶.
<<https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.40.I1.2>>
۵. باقری، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن و منصوره بنافی. (۱۳۹۶). «بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانش‌گاه شیراز)». ایران: نشریه فرهنگ در دانش‌گاه اسلامی. ۷(۲۲). ۳-۱۸.
<SID. <https://sid.ir/paper/236917/fa>>
۶. پویا، جلیل‌احمد؛ انور، محمد عابد و علی‌احمد امیری. (۱۴۰۰). «بررسی خدمات پوهنتون‌ها و مؤسسات تحصیلات عالی خصوصی به محصلان: مطالعه موردی: پوهنتون‌های خصوصی ولایت هرات». افغانستان: فصل‌نامه علمی-پژوهشی غالب. ۱۰(۳۴-۳۵). ۱۲۹-۱۵۴.
<<https://doi.org/10.58342/v10i34>> 35.19
۷. جووری، بهنوش و هم‌کاران. (۱۳۹۹). «تدوین و اولویت‌بندی استراتیژی‌های نشاط آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی (با عنایت بر نقش‌های چندگانه زنان)». ایران: فصل‌نامه مطالعات زن و خانواده. ۸(۲). ۳۷-۷۸.
<doi: 10.22051/jwfs.2020.25057.2049>
۸. دهقانی تفتی، عارفه و هم‌کاران. (۱۳۹۷). «بررسی ارتباط استرس شغلی با عمل‌کرد شغلی در کارکنان ستادی دانش‌گاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۷». ایران: دو‌ماه‌نامه علمی - پژوهشی طلوع بهداشت. ۱۹(۲). ۷۲-۸۴.
<<https://tbj.ssu.ac.ir/article-1-2975-fa.html>>
۹. زوار، تقی. شبان بسیم، فرناز و جعفر مهدی‌زاده. (۱۴۰۰). «پیش‌بینی عمل‌کرد شغلی معلمان بر اساس توان‌مندسازی روان‌شناختی و سبک ره‌بری مدیران». ایران: فصل‌نامه اندیشه‌های نوین تربیتی. ۱۷(۱). ۱۵۳-۱۷۳.
<doi: 10.22051/jontoe.2021.18898.2099>
۱۰. شیرزاد کبری، بهارک؛ غفاری ملجج، محمد. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین کیفیت زنده‌گی کاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی جمهوری اسلامی ایران». ایران: فصل‌نامه صنعت حمل و نقل دریایی. ۱(۳). ۶۳-۷۲.
<http://jmty.pmo.ir/article_58603.html>

۱۱. قصری، محمد؛ عبدالعلی‌پور، قادر و عباس قبادی. (۱۳۹۰). «نقش کیفیت زنده‌گی کاری در تعهد سازمانی کارکنان دانش‌گاه علوم انتظامی». ایران: نشریه پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی). ۶(۲)، ۱۷۷-۱۹۳. <SID: https://sid.ir/paper/135341/fa>

۱۲. نیازآذری، مرضیه. (۱۳۹۹). «رابطه بین رهبری دانش و سکوت سازمانی با نقش میانجی تیم‌پذیری مدیران مدارس». ایران: نشریه مدیریت مدرسه. ۸(۴). ۳۴۱-۳۶۱. <SID: https://sid.ir/paper/958146/fa>

13. **Ghalib Universities.** Available On: <https://ghalib.edu.af/ckeditor/kcfinder/upload/files/introduction%20university.pdf. [03/25/2023]>.

14. Koonmee, K. Singhapakdi, A., Virakul, B., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>.

15. Layer, J. K., Karwowski, W., & Furr, A. (2009). "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments". *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(2), 413-421. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.10.015>.

16. Lee, D.-J., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2008). "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. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9042-x>.

17. Mohyeldin Tahir Suliman, A. (2007). "Links between justice, satisfaction, and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arabic context". *Journal of Management Development*, 26(4), 294-311. <https://doi.org/10.1108/02621710710740075>.

18. Shareef, R. (1990). "QWL programs facilitate change". *Personnel journal*. V. 112. Pp: 24-34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>.

References

1. Almasi, Hassan; Lotfolahi, Mohammad and Maryam Zarei Yazdani. (2011). "Quality of work life and employee performance". *Iran: Business Management Journal*. 2(9). 69-86. <https://sid.ir/paper/237802/fa>. (Persian)
2. Amiri, Ali Ahmad and colleagues. (2023). "Herat residents' perception of Ghalib University (target community: experts and common people". *Afghanistan: Ghalib scientific-research quarterly*. 12(1). 67-86. <https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V40.I1.4>. (Persian)
3. Anwar, Mohammad Abed; Mohagh, Nasir Ahmad. (2023). "Survival and sustainability strategies of organizations in volatile environments". *Afghanistan: Ghalib scientific-research quarterly*. 12(1). 33-46. <https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.40.I1.2>. (Persian)
4. Ardalan, Mohammad Reza; Azizi, Ahmed and Javad Saki. (2021). "The effect of the quality of work life on team effectiveness with the mediating role of job satisfaction". *Iran: New Educational Thoughts Quarterly*. 17(1). 22-207. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2021.20105.2194>. (Persian)
5. Bagheri, Muslim; Jajermizadeh, Mohsen and Mansour Benafi. (2016). "Investigating the mediating role of organizational vitality in the relationship between organizational spirituality and organizational commitment (case study: Shiraz University)". *Iran: Farhang Publishing House in Islamic University*. 7(22). 3-18. <SID: https://sid.ir/paper/236917/fa>. (Persian)

6. Dehghani Tafti, Arefe et al. (2017). **“Investigating the relationship between job stress and job performance in the staff of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2017”**. Iran: bimonthly scientific-research journal Tolo Health. 19(2). 72-84. <<https://tbj.ssu.ac.ir/article-1-2975-fa.html>>. (Persian)
7. **Ghalib Universities.** Available On: <<https://ghalib.edu.af/ckeditor/kcfinder/upload/files/introduction%20university.pdf>. [03/25/2023]>.
8. Joori, Behnoosh et al. (2019). **“Compilation and prioritization of organizational revitalization strategies for university women (considering the multiple roles of women)”**. Iran: Women and Family Studies Quarterly. 8(2). 37-78. <doi: 10.22051/jwfs.2020.25057.2049>. (Persian)
9. Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & 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. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>>.
10. Layer, J. K., Karwowski, W., & Furr, A. (2009). **“The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments”**. International Journal of Industrial Ergonomics, 39(2), 413-421. <<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.10.015>>.
11. Lee, D.-J., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2008). **“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. <<https://doi.org/10.1007/s11482-008-9042-x>>.
12. Mohyeldin Tahir Suliman, A. (2007). **“Links between justice, satisfaction, and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arabic context”**. Journal of Management Development, 26(4), 294-311. <<https://doi.org/10.1108/02621710710740075>>.
13. Niaazaziri, Marzieh. (2019). **“The relationship between knowledge leadership and organizational silence with the mediating role of school principals' team acceptance”**. Iran: School Management Journal. 8(4). 341-361. <SID.<https://sid.ir/paper/958146/fa>>. (Persian)
14. Poua, Jalil Ahmad, Anwar, Mohammad Abed and Amiri Ali Ahmad (2021). **“Evaluation of the services of universities and private higher education institutions to students: case study: special universities of Herat province”**. Ghalib scientific-research Quarterly, 10(34-35), 129-154.> <https://doi.org/10.58342/v10i34-35.19>>. (Persian)
15. Qasri, Mohammad; Abdul Alipour, Qadir and Abbas Qabadi. (2011). **“The role of the quality of work life in the organizational commitment of the employees of the University of Police Sciences”**. Iran: Journal of Law Enforcement Management Studies (Law Enforcement Management Studies). 6(2), 177-193. <SID. <https://sid.ir/paper/135341/fa>>. (Persian)
16. Shareef, R. (1990). **“QWL programs facilitate change”**. Personnel journal. V. 112. Pp: 24-34. <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>>.
17. Shirzad Kobriya, Bahark; Ghaffari Maljaj, Mohammad. (2014). **“Examination of the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of employees of the Ports and Maritime Organization of the Islamic Republic of Iran”**. Iran: Sea Transportation Industry Quarterly. 1(3). 63-72. <http://jmti.pmo.ir/article_58603.html>. (Persian)
18. Zowar, Taghi. Shaban Basim, Farnaz and Jafar Mehdizadeh. (2021). **“Prediction of teachers' job performance based on psychological empowerment and managers' leadership style”**. Iran: New Educational Thoughts Quarterly. 17(1). 153-173. <doi: 10.22051/jontoe.2021.18898.2099>. (Persian)