

An Analysis of the Relationship between the Components of Quality of Working Life and Dimensions of Psychological Empowerment

Alireza Ghaleei*
Behnaz Mohajeran**
Zeinolabedin Darvishi***
Farshid Ashrafi Salimkandi****

Introduction

The world today is the world of organizations. The custodians of these organizations are human beings. Organizations not only have no sense without human resources, but also their administration is not possible; on the other hand, the educational systems in the developed countries are of particular importance and have a significant impact on different sectors of society. In the meantime, manpower is the most important source that constantly moves the organization's wheel and the organization's progress and continuity depends on its ability. Also, the productivity of the educational organization depends on a lot of factors, partly due to the performance of teachers, their empowerment and their organizational and professional commitment. Certainly, more successful organizations have stronger and more committed human resources. The purpose of this study was to analyze the relationship between quality of work life components and the dimensions of psychological empowerment among employees of Urmia University in order to create the model to achieve the desired goals and establish an empowered university. Thus, the research hypothesis propounds that there is a relationship between the components of quality of work life and the dimensions of psychological empowerment among university staff.

* associate profesoor, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University

** associate profesoor, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University

*** Ph.D. Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature & Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

**** Ph.D. Student, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University
Email: farshidashrafi35@yahoo.com

Method

The present study is correlational. The statistical population of the study was Urmia University's staff of 720 people, 250 of whom were selected by stratified random sampling. Data were collected using two standard quality of work life questionnaires based on the Walton model (1973) and psychological empowerment based on the Thomas and Voltauss model (1990) and analyzed by focal correlation method.

Results

The results showed that the correlation between the quality of working life and the dimensions of psychological empowerment was 0.44. The Lambdai-Wilkes index was 0.16 and the corresponding F-statistic was 13.13 which was significant at 0.001. Also, 63 percent of the variance in the dimensions of psychological empowerment was explained by the components of quality of work life.

Discussion

Therefore, it can be concluded that quality of work life is an approach which justifies the adoption of policies and procedures in light of the improvement of the general conditions of the workplace, and plays an essential and important role in increasing the empowerment of human resources and, consequently, the efficiency and effectiveness of organizations. on the other hand, the empowerment of human resources as a new motivational approach to the job requires the liberation of the internal forces of the employees, as well as provision of the ground and creation of opportunities for the development of talents, abilities and competencies of individuals.

Keywords: quality of working life, psychological empowerment, Urmia University staff

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۳۹۷، دوره‌ی ششم، سال ۲۵
شماره‌ی ۲، صص: ۱۹۷-۲۱۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۱۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۳۱

تحلیل رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

علیرضا قلعه‌ای*

بهناز مهاجران**

زین العابدین درویشی***

فرشید اشرفی سلیم‌کندی****

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه به تعداد ۷۲۰ نفر می‌باشد که ۲۵۰ نفر آن‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی جمع‌آوری و با شیوه همبستگی کانونی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که میزان همبستگی کیفیت زندگی کاری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۴۴ می‌باشد. شاخص لامبدای ویلکز ۰/۱۶ و آماره F مربوط به آن نیز ۱۳/۱۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین ۶۳ درصد از واریانس ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش توانمندسازی نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها بر عهده دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی، کارکنان دانشگاه ارومیه

* دانشیار دانشگاه ارومیه

** دانشیار دانشگاه ارومیه

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

**** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است. متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود؛ بنابراین، منابع انسانی^۱ با ارزش‌ترین منبع برای سازمان‌ها هستند (Mahdi Zadeh Ashrafi & Ilka, 2010, 2). کیفیت زندگی کاری^۲ رهیافتی است که با توجه به بهبود شرایط کلی محیط کار، اتخاذ سیاست‌ها و رویه‌هایی را توجیه می‌کند (Yazdani, 2013, 43). در طی سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش توانمندسازی نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها بر عهده داشته است. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود (Mahdad, Mahdavi Rad & Golparvar, 2011, 42). از سوی دیگر توانمندسازی منابع انسانی^۳ به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌هایی برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است (Amirkhani, 2008, 41). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند (Abdollahi & Naveh Ebrahim, 2006). آموزش و پرورش در کشورهای توسعه‌یافته از اهمیت خاصی برخوردار بوده و تأثیر بسزایی در بخش‌های مختلف جامعه دارد. در این میان نیروی انسانی مهم‌ترین منبعی است که همواره چرخ سازمان را به حرکت درآورده و پیشرفت و تداوم سازمان به میزان توانمندی آن‌ها بستگی دارد. همچنین بهره‌وری سازمان آموزش و پرورش نیز به عوامل عدیده‌ای بستگی دارد که قسمتی از آن به عملکرد دبیران، توانمندسازی و تعهد سازمانی و حرفه‌ای آن‌ها بازمی‌گردد. مسلماً سازمانی موفق‌تر است که نیروی انسانی توانمند و متعهد داشته باشد (Mortazavi, 1999, 42). بر اساس آنچه بیان شد هدف پژوهش حاضر تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه

1- human resources

2- Quality of working life

3- human resources empowering

بود تا با ایجاد مدلی بتوان به اهداف موردنظر و ایجاد دانشگاه توانمند رسید. بدین ترتیب فرضیه پژوهش بدین صورت بیان می‌شود که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

واژه کیفیت زندگی کاری نخستین بار در سال ۱۹۷۲ در طی یک اجلاس ارتباطات کاری بین‌المللی در اردن معرفی شد. این مفهوم توجه بیشتری را بعداً آنکه کارکنان جنرال موتور^۱ شروع به یک برنامه کیفیت زندگی کاری نمودند، به خود اختصاص داد (O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991, 516). ابتدا نگرانی برای کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۷۰ اوج گرفت، این نگرانی بعد از عواقب حیطة سستی مدیریت علمی و بوروکراسی^۲ ناشی از آن‌که محیط کاری ضد انسانی، وظیفه محور، غیرشخصی، بدون پاداش و عموماً غیرکارا ایجاد می‌کرد حاصل شد و بعد از فروکش نمودن در ۱۹۸۰ مجدداً در دهه ۱۹۹۰ غالب شد (Martel & Dupuis, 2006). برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ‌سازمانی^۳ است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (Filippo, 1997). از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی موردتوجه قرار می‌دهد (Shareef, 1990, 5067). مفهوم کیفیت زندگی کاری در اصل در بردارنده تئوری‌ها و اندیشه‌های نهضت روابط انسانی دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ میلادی و تلاش‌های مربوط به غنی‌سازی شغل می‌باشد که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی صورت گرفت (Jokinen and Hiccannon, 2013). Robbins کیفیت زندگی کاری یک فرآیند که سازمان به نیازهای کارکنان می‌داند که از طریق توسعه یک مکانیسم پاسخ می‌دهد تا به آن‌ها اجازه دهد در کل تصمیماتی که در زندگی کاریشان تعیین‌کننده هستند مشارکت کنند (Mirkamali, 2010). بر اساس تعریف (Sirgy, Joseph, Fraty & Bong, 2001) کیفیت زندگی کاری یک برنامه کامل و جامع است که منجر به افزایش رضایت کارکنان، افزایش یادگیری‌شان از محیط می‌شود. نظریه Walton جامع‌ترین مؤلفه‌های برنامه کیفیت زندگی کاری را ارائه داده است. این متغیرها عبارت‌اند از:

۱- پرداخت منصفانه و کافی: منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد.

-
- 1- General Motors
 - 2- Bureaucracy
 - 3- Organizational Culture

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: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده می‌باشد.

۴- قانون‌گرایی در سازمان: منظور، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.

۶- فضای کلی زندگی: این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود مربوط می‌باشد.

۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان: کار این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود.

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت گوناگون و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد.

بر این اساس می‌توان چنین گفت که سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند و افراد را به‌منظور تفهیم تعاملات آموزش دهند (shekari & Asgari, 2014). یکی از گام‌های اصلی در جهت ارتقای عملکرد و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر شناخت علل و عواملی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و برنامه‌های آموزشی می‌باشد.

از سوی دیگر مفهوم توانمندسازی به‌صورت مختلف در سرتاسر ادبیات مدیریت آمده است. در متون مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تحت عنوان تیم سازی و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد (Abdollahi, 2005, 4). به‌عنوان مثال، در دهه ۱۹۵۰، منابع علمی مدیریت آکنده از اصول و قواعدی بود که مدیران باید در قبال کارکنان خود رفتار دوستانه داشته باشند (روابط انسانی). در دهه ۱۹۶۰، مدیران باید نسبت به نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس می‌بودند (آموزش حساسیت). در دهه ۱۹۸۰ مدیران باید تشکیل گروه می‌دادند (مدیریت کیفیت فراگیر). پیگیری این مباحث در دهه

۱۹۹۰ و پس‌از آن، نشانگر این است که مدیران باید بیاموزند که چگونه توانمندی نیروی انسانی را گسترش دهند (Mohammadi, 2001, 214). پژوهشگران، تعاریف گوناگونی از توانمندسازی ارائه کرده‌اند؛ برخی آن را مترادف با قدرت، غنی‌سازی شغل، مشارکت کارکنان و تفویض اختیار می‌دانند و برخی آن را متمایز از آن‌ها ارزیابی می‌کنند (Abtahi & Abbasi, 2007). Short, Greer & Mevin (1994) توانمندسازی را فرایندی می‌دانند که به وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط‌های آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند. Bogler and Somech (2004) معتقدند توانمندسازی باور فردی است که به وسیله آن مهارت‌ها و دانش‌های افراد بهبود می‌یابد و بر طبق آن عمل می‌کنند. Thomas and Velthus (1990) برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند و آن را فرایند انگیزش شغلی درونی می‌دانند (Abdollahi, 2009, 40). که شامل چهار حوزه شناختی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- احساس شایستگی: شایستگی به حدی از توانایی که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد، اشاره دارد
 - ۲- خودمختاری: به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد
 - ۳- احساس مؤثر بودن: تأثیرگذاری یا احساس مؤثر به معنی پذیرش پیامدهای شخصی درجایی است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد.
 - ۴- احساس معنی‌دار بودن: معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند.
 - ۵- اعتماد به دیگران: اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (Budla'i, Kusheki Jahromi & Sattar Nasab, 2011, 72-73). از آنجا که دانشگاه یک مرکز آموزش و تربیت نسل آینده‌ی هر کشوری است می‌بایست کارکنان آن نیروی توانمندی باشند و نیروی آموزش‌دیده متناسب با شرح وظیفه خودشان، دارای انگیزه بالا که بتوانند اثربخشی بالایی در ارائه خدمت به نسل جوان کشور داشته باشند. وقتی انگیزه کار در کارکنان ایجاد شود و خلاقیت از خودشان داشته باشند عملکرد مورد قبولی را خواهند داشت.
- Salimi and Sa'idian (2014) پژوهشی تحت عنوان (بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و تأثیر تعاملی متغیرهای جمعیت شناختی بر بهره‌وری کارکنان شهرداری

زاهدان) انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی با بهره‌وری کارکنان وجود دارد و در رگرسیون گام‌به‌گام بعد فرصت رشد و امنیت مداوم و بعد تأثیرگذاری بهترین توان پیش‌بینی کنندگی بهره‌وری را داشتند. Galavandi and Amrahi (2012) پژوهشی تحت عنوان (بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد شناختی توانمندسازی در دانشگاه با رویکرد اسلامی) که در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه انجام شد، نشان داد که ۱. بین پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی با کل ابعاد شناختی توانمندسازی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ۲. مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌توانند به‌طور مثبت و معنادار، ابعاد احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس مؤثر بودن و معنادار بودن را پیش‌بینی کنند.

نتایج پژوهش Ganguly (2011) تحت عنوان (بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی میان کارکنان دانشگاه کلکته هند) نشان داد که ابعاد کیفیت زندگی کاری در میزان رضایت شغلی کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای دارند و از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری سه بعد استقلال و حمایت مدیران ارشد و کنترل نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در میزان رضایت و ناراضی‌تبی شغلی کارکنان دارند (Ganguly, 2011).

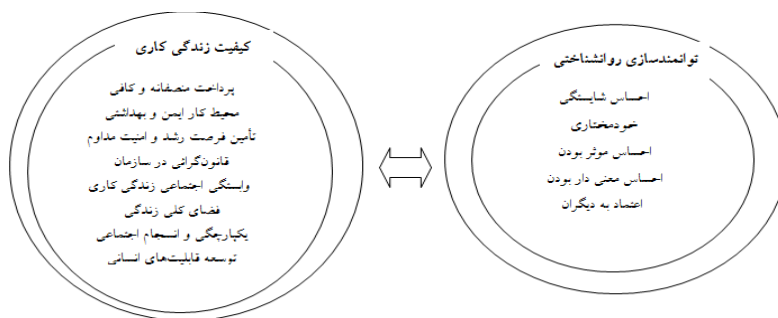
Ballou, Norman & Goodwin (2007) پژوهشی را در ۱۰۰ سازمان به‌منظور بررسی کیفیت زندگی کاری انجام داد. نتایج نشان داد که کارکنان راضی در محیط کار باعلاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و باعث افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان‌ها می‌شوند.

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه می‌باشد که تعداد آن ۷۲۰ نفر می‌باشد که ۲۵۰ نفر آن‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو ابزار زیر استفاده شده است:

الف- پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری بر پایه مدل Walton (1973) می‌باشد که از مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی^۱ (مانند حقوق دریافتی شما تا چه اندازه با انتظارات موردنظرتان مطابقت دارد؟)، محیط کار ایمن و بهداشتی^۲ (مانند تا چه اندازه شرایط فیزیکی کار در سازمان شما بهداشتی می‌شود؟)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^۳ (مانند شغل شما تا چه اندازه امکان رشد ظرفیت و توانایی بالقوه را برایتان فراهم می‌کند؟)، فضای کلی زندگی^۴ (مانند تا چه اندازه شغلتنان مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی شما می‌شود؟)، قانون‌گرایی در سازمان^۵ (مانند تا چه اندازه در سازمان شما روش‌های مدونی برای اقامه شکایت وجود دارد؟)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۶ (مانند تا چه اندازه شغلتنان به شما اجازه می‌دهد نقش‌های شخصی خود را ایفا کنید؟)، یکپارچگی و انسجام در سازمان^۷ (مانند تا چه اندازه در محل کارتان کارها بر اساس رعایت سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود؟) و توسعه قابلیت‌های انسانی^۸ (مانند تا چه اندازه کار شما زمینه طراحی و برنامه‌ریزی را برایتان فراهم می‌کند؟)، تشکیل شده

- 1- Fair and adequate payment
- 2- Safe and Healthy Work Environment
- 3- Provide an opportunity for continued growth and security
- 4- The general space of life
- 5- Legitimacy in the organization
- 6- Social affiliation of working life
- 7- Integration and coherence in the organization
- 8- Development of human capabilities

است. این پرسشنامه شامل ۳۲ سؤال بسته- پاسخ بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد.

ب: پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی بر پایه مدل Thomas & Velthouse (1990) مشتمل بر ۱۵ سؤال بسته- پاسخ شامل ابعاد شایستگی^۱ (مانند تا چه اندازه بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی‌تان موردنیاز هستند تسلط دارید؟)، خودمختاری^۲ (مانند در انجام دادن وظایف شغلی خود، استقلال زیادی دارم؟)، تأثیرگذاری^۳ (مانند میزان تأثیرگذاری شما بر آنچه در واحد کاریتان اتفاق می‌افتد تا چه اندازه است؟)، احساس معنی‌دار بودن^۴ (مانند تا چه اندازه فعالیت‌های شغلی‌تان برایتان ارزشمند می‌باشد؟) و اعتماد^۵ (مانند تا چه اندازه اطمینان دارید که همکارانتان اطلاعات مهم را با شما در میان می‌گذارند؟) که در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت، اندازه‌گیری شده است. روش روایی محتوا پرسشنامه به‌وسیله چند متخصص مدیریت آموزشی بررسی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه با اجرای یک پیش‌آزمون روی ۵۰ نفر از پاسخ‌دهندگان ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی سؤالات و قابل قبول بودن پرسشنامه است.

روایی و پایایی ابزارهای پژوهش

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها ابتدا از روش روایی محتوا استفاده گردید که سؤالات مطرح‌شده به‌وسیله چند متخصص مدیریت آموزشی بررسی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ^۶ در کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ و توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی سؤالات و قابل قبول بودن پرسشنامه‌ها است.

روش تحلیل داده‌ها

برای بررسی رابطه مجموعه کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن، فرصت رشد مداوم، فضای کلی زندگی، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، یکپارچگی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با مجموعه توانمندسازی روان‌شناختی (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) از تحلیل همبستگی استفاده شد.

-
- 1- Merit
 - 2- Autonomy
 - 3- Influence
 - 4- Feeling meaningful
 - 5- The Trust
 - 6- Cronbach's alpha coefficients

یافته‌های پژوهش

نتایج ماتریس ضریب همبستگی پیرسون^۱ به‌دست‌آمده در جدول شماره ۱ نشان‌دهنده آن است که بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی

Table 1. Correlation matrix of variables of quality of work life and psychological empowerment

اعتماد	معنی‌دار بودن	تأثیر‌گذاری	خودمختاری	شایستگی	متغیرها
The Trust	meaningful	Influence	Autonomy	Merit	Variables
0.78**	0.72**	0.72**	0.55**	0.76**	پرداخت منصفانه
0.75**	0.68**	0.70**	0.46**	0.69**	محیط کاری ایمن
0.77**	0.71**	0.75**	0.52**	0.75**	رشد مداوم
0.69**	0.70**	0.67**	0.79**	0.74**	فضای کلی زندگی
0.77*	0.75**	0.74**	0.52**	0.75**	قانون‌گرایی
0.73**	0.74**	0.70**	0.49**	0.75**	وابستگی اجتماعی
0.76*	0.79**	0.73**	0.54**	0.75**	یکپارچگی
0.73**	0.70**	0.68**	0.50**	0.68**	توسعه قابلیت‌ها

**p<0/01

جدول ۲. آزمون‌های معنی‌داری برای تحلیل همبستگی کانونی

Table 2. Significance tests for focal correlation analysis

سطح معنی‌داری	F	خطا DF	فرضیه DF	مقدار amount	نام آزمون title of test
significance level		Error DF	Hypothesis DF		
0.000	7.43	115	40	0.98	آزمون اثر پیلاری
0.000	24.12	087	40	4.09	آزمون اثر هتلینگ
0.000	13.13	878	40	0.167	آزمون لامبدای ویلکز
-	-	-	-	0.795	آزمون ریشه روی

جدول شماره ۲ نتایج آزمون‌های معنی‌داری برای مدل کامل تحلیل همبستگی کانونی را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل نشان داد که میزان همبستگی متغیر کانونی کیفیت زندگی کاری با

1- Pearson correlation coefficient

متغیر کانونی توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۴۴ می‌باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این رابطه ۰/۱۶ و آماره F مربوط به آن نیز ۱۳/۱۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است؛ بنابراین دو رشته متغیرها رابطه معنی‌داری با یکدیگر دارند.

جدول شماره ۳ خصوصیات توابع حاصل از تحلیل کانونی را در این پژوهش نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، معنی‌داری مقدار لامبدای ویکلز ($p < 0/000$) $F = 13/13$ و نشان می‌دهد که بین دو مجموعه متغیر همبستگی کانونی وجود دارد. البته، لامبدای ویکلز مقدار واریانس را نشان می‌دهد که با مدل تبیین نمی‌شود. در نتیجه، $1 - \lambda$ اندازه اثر مدل کامل را در ماتریس r آشکار می‌سازد. بر این مبنای، اندازه اثر دو تابع کانونی این تحلیل برابر با $1 - 0/16 = 0/84$ است. اندازه اثر مقدار واریانس مشترک بین دو دسته متغیر است که مدل کامل قادر به تبیین آن است، بنابراین، مدل به دست آمده نشان می‌دهد که یک منبع واریانس مشترک وجود دارد که هم پراشی دودسته متغیر را تبیین می‌کند. توابعی که کمتر از ۱۰ درصد واریانس را تبیین نمایند باید کنار گذاشته شوند و قابل تفسیر نیستند (Sherry & Henson, 2005). در اینجا فقط تابع اول با تبیین ۷۹ درصد از واریانس مشترک این شرایط را دارا است.

جدول ۳. ویژگی‌های توابع حاصل از تحلیل کانونی

Table 3. Characteristics of functions derived from focal analysis

مجدور همبستگی Correlation Squared	همبستگی کانونی Correlation Canonical	درصد تجمعی Cumulative percent	درصد Percentage	مقدار ویژه Special value	شماره تابع Function number
0.795	0.891	94.91	94.91	3.89	1
0.093	0.305	97.42	2.50	0.10	2
0.052	0.229	98.78	1.35	0.05	3
0.039	0.199	99.72	1.00	0.04	4
0.00	0.091	100	0.20	0.00	5

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه ارومیه بود. نتایج بررسی همبستگی متغیرها نشان داد که تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی دارند که با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Salimi & Sa'idian (2014), Galavandi & Amrahi (2012), Ganguly (2011), Ballou, Norman & Goodwin (2007) همسو می‌باشد. همچنین نتایج همبستگی کانونی نشان

داد که ابعاد مؤلفه‌های کیفیت زندگی قادر به پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی هستند. نتایج دیگر به دست آمده عبارت‌اند از: ۱- بین پرداخت منصفانه و مساوی برای کار، تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار در بین کارکنان با افزایش رضایت، بهره‌وری، ارزش عملکرد و توانمندسازی روان‌شناختی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. ۲- بین ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی در بین کارکنان با ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان، بهبود کارایی، عملکرد و توانمندسازی روان‌شناختی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۳- بین فرصت رشد مداوم، بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده در سازمان با میزان احساس مالکیت کارکنان نسبت به فرایند کاری ابتکارات خلاق که فواید و مزایای آن به سازمان برمی‌گردد و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۴- بین برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی در بین کارکنان سازمان می‌باشد، با میزان قابلیت‌ها و تبحر لازم برای انجام دادن موفقیت‌آمیز شغل و توانمندسازی روان‌شناختی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۵- بین قانون‌گرایی، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی با استقلال کارکنان در انجام دادن وظایف خود، تصمیم‌گیری در فعالیت‌های شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۶- بین عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب زندگی نیروی کار، تحرک به‌سوی بالای سلسله‌مراتب سازمانی و ایجاد حس اجتماعی بودن در بین کارکنان با انجام تلاش‌های آنان به‌منظور توسعه و تقویت عملکرد مطلوب چارچوب سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۷- بین یکپارچگی، تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی در بین کارکنان، با جو اعتماد، صمیمیت، صداقت و توانمندسازی روان‌شناختی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ۸- و همچنین بین توسعه قابلیت‌های انسانی، استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت گوناگون و برنامه‌ریزی برای کارکنان با بالا بودن اطلاعات، دانش و مهارت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در نهایت نتایج تحلیل همبستگی کانونی وجود دو مجموعه معنادار از روابط کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی را تشخیص داد؛ و نتایج آماری به دست آمده نشان‌دهنده رابطه

معنی‌دار متغیر کانونی کیفیت زندگی کاری با متغیر کانونی توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. همچنین ۰/۶۳ واریانس بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود که در بعد تحقیقات داخلی با نتایج حاصل از پژوهش‌های (Salimi & Sa'idian, 2014) که در پژوهش خود به همبستگی مثبت و معناداری بین کلیه ابعاد کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی با بهره‌وری کارکنان شهرداری زاهدان دست یافتند و پژوهش Galavandi & Amrahi (2012)، که نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با کل ابعاد شناختی توانمندسازی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و در بعد تحقیقات خارجی با نتایج پژوهش (Ballou, Norman & Goodwin, 2007) که نشان داد که کارکنان راضی در محیط کار باعلاقه بیشتری به کار می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادارتر هستند و باعث افزایش بهره‌وری و سرمایه در سازمان‌ها می‌شوند؛ و نتایج پژوهش Ganguly (2011) تحت عنوان نشان داد که ابعاد کیفیت زندگی کاری در میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه کلکته هند نقش تعیین‌کننده‌ای دارند، همسو می‌باشد. مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل محدود و منحصر نمودن جامعه آماری به کارکنان دانشگاه ارومیه می‌باشد که الزاماً قابل تعمیم دادن به سایر مؤسسات و سازمان‌ها نمی‌باشد؛ و پیشنهادات کاربردی به‌دست‌آمده از نتایج پژوهش حاضر عبارت است از:

- برنامه‌ریزی در راستای فراهم نمودن جوی سالم با آرامش نسبی در محیط کار و ارتقای صمیمیت میان کارکنان.
- لحاظ نمودن سیستم حقوق و دستمزد منصفانه و مساوی برای کار و تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان در راستای افزایش رضایت و بهره‌وری کاری آنان.
- فراهم نمودن زمینه‌ای برای احساس استقلال و عدم وابستگی در محیط کاری برای کارکنان.
- تشویق کارکنان به ادامه تحصیل و ایجاد فرصت‌های مناسب به‌منظور به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده در سازمان.
- افزایش تسهیلات رفاهی از جمله ایجاد زمینه‌های گردشگری، تفریحی، ورزشی و رفاهی برای کارکنان به‌منظور بالا رفتن انگیزش و بهره‌وری کاری آنان.
- ایجاد بستر مساعد به‌منظور دریافت بازخورد مناسب کارکنان از عملکردشان در سازمان.

References

Abdollahi, B. (2005). Psychological empowerment of human resources Views

- and Dimensions, Third International Management Conference, Tehran. [Persian]
- Abdollahi, B. (2009). Psychological Empowerment of Staff: Dimensions and Validation Based on Structural Equation Modeling, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 35 & 36, 64-37. [Persian]
- Abdollahi, B., & Naveh Ebrahim, A. R. (2006). *Empowering employees. Gold Key to Human Resource Management*, Tehran: Virayesh Publishing. [Persian]
- Abtahi, H., & Abbasi, S. (2007). *Empowerment of Personnel*, First Edition, Tehran: Publications of the Institute for Research and Management Training. [Persian]
- Amirkhani, A. H. (2008). Psychological empowerment of human resources: Perspectives and dimensions, *Peak of Light*, 6 (1) (Management 2), 41-51. [Persian]
- Ballou, B., Norman, H., & Goodwin, N. H. (2007). Quality of work life. *Strategic Finance*, 89 (4), 40-51.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools". *Teaching and Teacher Education*. (20), 277-289.
- Budla'i, H., Kusheki Jahromi, A., & Sattar Nasab, R. (2011). Organizational Learning and Trust, Mediating Rings between Psychological Empowerment and Organizational Commitment, *Management Process and Development*, 24 (75), 67-94. [Persian]
- Filippo, E. B. (1997). *Personal management*, McGrawHill Publishing.
- Galavandi, H., & Amrahi, A. (2012). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Cognitive Dimensions of Empowerment in the University with Islamic Approach, *Management at Islamic University*, 1 (3), 447-464. [Persian]
- Ganguly, R. (2011). Quality of work life and job satisfaction of a group of university employees, *Asian Journal of Management Research*, (1), 209 – 216.
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system?. *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141.
- Mahdad, A., Mahdavi Rad, N., & Golparvar, M. (2011). Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment and its Components, *Social Psychology (New Findings in Psychology)*, 6 (20), 41-53. [Persian]
- Martel, J. P., & Dupuis, & G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77 (2), 333-345.
- Mehdi Zadeh Ashrafi, A., & Ilka, H. A. (2010). Investigating the relationship between quality of work life (QWL) and the performance of employees of Islamic Azad University of Firoozkooh based on

- Walton's model, *Researcher (Management)*, 7 (20), 1-8. [Persian]
- MirKamali, S. M. (2010). *Leadership and educational management*, Tehran: Publication of the position. [Persian]
- Mohammadi, M. (2001). Manpower Empowerment, *Journal of Management Studies*, 31 and 32, 232-211. [Persian]
- Mortazavi, M. (1999). Empowerment and its Techniques to Change Organizational Culture, *Journal of Management*, 9 (38), 42-44. [Persian]
- O'Reilly C. A. J., Chatman, D., & Caldwell F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-organization Fit. *Academy of Management Review Journal*. 34 (3), 516
- Salimi, S., & Sa'idian, N. (2014). Investigating the relationship between quality of work life, psychological empowerment and the interactive effect of demographic variables on productivity of employees in Zahedan municipality, *productivity management (beyond management)*, 7 (28), 7-32. [Persian]
- Shareef, R. (1990). QWL programs facilitate change. *Personnel Journal*, (69), 5067.
- Shekari, H., & Asgari, M. (2014). Identifying and Prioritizing Indicators Affecting Knowledge Management Success, *International Conference on Accounting and Management*, Tehran, Mehr Ishraq Conferences, Tehran University, http://www.civilica.com/Paper-MOCONF01-MOCONF01_1063.html. [Persian]
- Sherry, A., & Henson, R. K. (2005). Conducting and Interpreting Canonical Correlation Analysis in Personality Research. *International Journal of Service Industry Management*, (84), 37-48.
- Short, P. M., Greer, G. T., Mevin, W. M. (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Administration*, 32 (4), 30-52.
- Sirgy, M., Joseph, D. E., Fraty, P. S., & Bong, L. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55 (14), 247-259.
- Thomas, H. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, (15), 666-681.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Work Life, What Is It?," *Sloan Management Review Journal*, Fall, 11-21.
- Yazdani, S. (2013). The Study of the Relationship between Organizational Justice and the Quality of Work Life of Primary School Teachers in East Azarbaijan Province, *Journal of Sociological Studies*, 6 (21), 41-58. [Persian]

