

## نقش واسطه‌ای توانمندسازی در ارتباط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی

رضا زارعی<sup>\*1</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش تبیین نقش واسطه‌ای توانمندسازی در ارتباط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. جامعه آماری تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم تعداد 90 نفر انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش سه پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرخت<sup>2</sup>، کیفیت زندگی کاری قاسم زاده و توانمندسازی اسپریتزر<sup>3</sup> بوده است. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از روش تحلیل مسیر به شیوه بارون و کنی با کاربرد از روش رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. نتایج نشان دادند: توانمندسازی نقش واسطه‌ای بسیار ضعیفی ایفا می‌کند. با توجه به نتایج مقدار بتای هوش سازمانی برای پیش‌بینی توانمندی که معادل با همبستگی مرتبه صفر این دو متغیر است با توجه به ناچیز بودن تاثیر غیرمستقیم هوش سازمانی از راه توانمندسازی برای کیفیت زندگی می‌توان به این نتیجه رسید که به احتمال قوی متغیر توانمندسازی برای رابطه هوش سازمانی و کیفیت زندگی یک متغیر تعدیل‌گر است.

واژه‌های کلیدی: هوش سازمانی، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی

1- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

\* - نویسنده مسئول مقاله: zareireza955@gmail.com

<sup>2</sup>-Albrecht

<sup>3</sup>-Spreitzer

## پیشگفتار

امروزه سازمان‌ها در محیطی کاملاً رقابتی با تحولات زیاد و شگفت آور باید اداره شوند. در این زمینه سازمان‌هایی موفق‌ترند که حاضر به خطر کردن بوده، تصمیم‌گیری را به پایین‌ترین سطح سازمانی ممکن ارجاع می‌دهند. این پارادایم نوین، بر مبنای قدرت بخشیدن به فرد بنا شده است. در این راستا، سازمان‌ها به گونه‌ای طراحی شده‌اند تا از انرژی و توانایی افراد برای انجام کار و رسیدن به هدف‌های خود استفاده کنند. طبیعی است که اگر مدیران بتوانند کارکنان سازمان را افزایش دهند، موجب توسعه و بهبود کار سازمان شده‌اند. از آنجایی که مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و لازم است بیش‌ترین زمان خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند، می‌بایست سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که در این زمینه می‌تواند به مدیران کمکی مؤثر کند، فرایند توانمندی است. به گونه‌ای که مشارکت کارکنان و توان بخشیدن به آن‌ها، از فنون نوین در آزادسازی استعداد و توانایی‌ها در سازمان است و چهار جزء کلیدی قدرت، آگاهی و دانش، مهارت و پاداش را دربرمی‌گیرد. اگر یکی از این چهار عنصر نباشد، توانمندی نیز نخواهد بود. همان گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارآ خواهند بود که دارای هوشی سرشار باشند. بی‌تردید این انسان‌ها با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود خواهند توانست بر مسایل و مشکل زندگی خود فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود، بویژه این‌که هر چه زمان جلوتر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آن‌ها دشوارتر می‌شود این معنا زمانی پراهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی افزون بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، دستگاه‌های هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقشی مؤثر ایفا می‌کنند

بنابراین، هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی‌تردید مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهد داشت. سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی ما هستند. افراد بیش‌تر عمرشان را در سازمان‌ها یا در رابطه با سازمان‌ها سپری می‌کنند و این موضوع نشان‌دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است (hosinzadeh,2007).

سازمان سیستمی است که برای بقاء باید با محیط در تعامل باشد و منابع را هم از محیط دریافت کرده و هم به آن منتقل کند (naderi n, rajaiepour jamshidian 2008). امروزه در مدیریت

معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (Lotans, 1998<sup>1</sup>). در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی تأکید می‌شد. هواداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌هایی نوین برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (Akder, 2006<sup>2</sup>).

شتاب تغییرات و دگرگونی‌های محیطی، فضای رقابتی فشرده‌ای را ایجاد کرده است سازمان‌ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می‌باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و افزون بر آن، از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم‌گیری بهره‌مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره‌وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. منابع انسانی مهمترین و با ارزشترین دارایی‌هایی است که هر سازمان در اختیار دارد. مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان است (mirsepassi, 2006). می‌توان اذعان کرد که بدون افراد کارآمد دست‌یابی به اهداف سازمانی ناممکن است. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمان‌ها دارند (abdelahi, 2005). عواملی گوناگون در توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد که هوش سازمانی یکی از این عوامل می‌باشد بی‌تردید انسان‌ها در حیات پرتلاطم بشری امروز زمانی موفق‌تر و کارآتر خواهند بود که دارای درجه هوشی بالا باشند. هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی می‌باشد که مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان نخواهند داشت. هوش سازمانی عبارتست از مجموعه‌های پیچیده، تعاملی، انباشته و هماهنگ‌کننده از هوش انسانی و ماشینی سازمان به عنوان کل (matsoda, 1992<sup>3</sup>). مسئله هوش به عنوان یک ویژگی اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان‌ها موجب می‌شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است.

امروزه، بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کسانی که در سازمان کار می‌کنند، می‌باشد. هم‌چنین، از آنجایی که نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل تولید در سازمان بشمار می‌رود و درآمد بدست آمده از نیروی کار همواره بخش بزرگی از درآمد ملی هر کشور را تشکیل می‌دهد، بنابراین آشنایی و کنترل شغل سبب نیل به توسعه اقتصادی اجتماعی و فرهنگی و ارتقای سطح سلامت افراد خواهد شد.

<sup>1</sup> - Lotans

<sup>2</sup> - Akder

<sup>3</sup> - Matsoda

- افکاری (afkari,2009) در پژوهش خود با عنوان "بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر کیفیت ارائه خدمات در نمونه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی غرب استان مازندران" بمنظور اثبات تأثیر توانمندسازی کارکنان بر کیفیت ارائه خدمات دانشگاهی آنان نتایج نشان داده است که: مقدار همبستگی بین دو متغیر توانمندسازی و کیفیت ارائه خدمات به وسیله کارکنان 58 درصد می‌باشد و این مقدار رابطه معنا دار است.

- صرافپور (sarafpoor,2011) در پژوهشی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری دریافت است که رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در سطح معناداری 99 درصد می‌باشد. از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی نیز فقط وضعیت تأهل با کیفیت زندگی کاری داری رابطه بوده و جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت با کیفیت زندگی کاری، فاقد رابطه معنادار می‌باشد.

- ترشیزی (Torshizi, M,2012) در پژوهشی با عنوان هوش سازمانی و توانمندسازی در دبیران تربیت بدنی آموزش پرورش خراسان رضوی به این نتیجه دست یافت که بین هوش سازمانی و توانمندسازی در دبیران رابطه‌ای معنادار وجود دارد. همچنین، بین هوش سازمانی، احساس معنی‌دار بودن و احساس شایستگی در شغل در بین پاسخگویان رابطه‌ای معنادار وجود ندارد، اما بین هوش سازمانی و احساس موثر بودن، احساس خود تعین و احساس اعتماد در دبیران تربیت بدنی استان خراسان رضوی رابطه معنی دار وجود دارد.

محمد داوری و همکاران (Mohamddavudi, M.,&Ghfarigylandare, B, 2013) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش سازمانی با توانمندسازی دبیران در دبیرستان های ناحیه یک کرج به این نتایج دست یافتند که از بین دو عامل موثر بر توانمندسازی، متغیر هوش سازمانی با ضریب 498/0، بیش‌ترین تاثیر را بر توانمندسازی دارد.

لاو (Lau,R.S.M,2000) در پژوهشی که بین 500 شرکت برتر آمریکا انجام داد، به این نتیجه رسید که شرکت‌هایی که کیفیت زندگی کاری را مورد تأیید قرار می‌دهند، سودآوری و بازده سرمایه بیش‌تری نسبت به سایر شرکت‌ها دارند. او در پژوهش خود از پژوهش‌های مجزایی نام می‌برد که به یک نتیجه مشترک رسیده اند: اجرای کیفیت زندگی کاری باعث کاهش غیبت کارکنان، کاهش نقل و انتقال کارکنان و ارتقای رضایت‌مندی شغلی آنها می‌شود.

-لویس و همکارانش (Lewise,D.et.al.2001) در یک جمع بندی از عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری، به موردهای زیر به منزله عوامل اصلی اشاره دارند: کاهش فشار کاری، تعهد و تعلق سازمانی، ارتباط مثبت، استقلال عمل، مورد شناسایی قرار گرفتن فرد، قابلیت پیش‌بینی فعالیت‌های کاری،

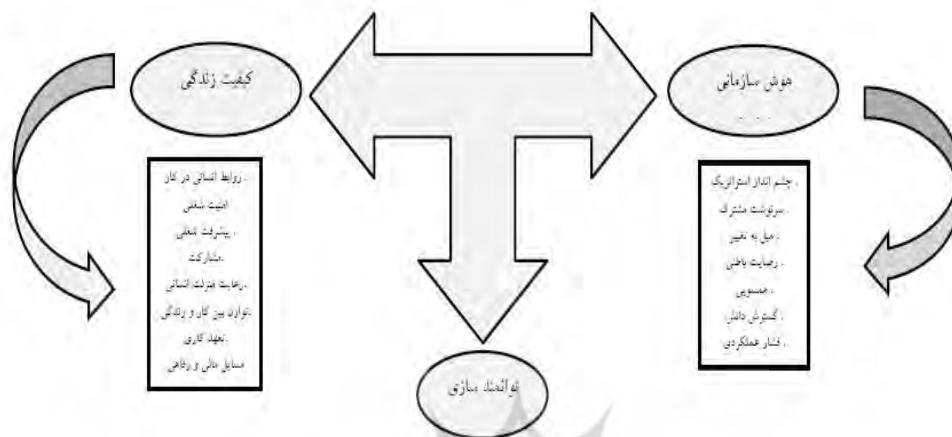
عدالت، مشخص بودن نظام نظارت، تصمیم‌های سازمانی، حرفه‌گرایی، تحصیلات، تضاد و نقش کم، بازخورد عملکرد شغلی، فرصت‌های پیشرفت و پرداخت عادلانه.

در پژوهش (Albrecht, K., 2003) که درباره ارتباط هوش سازمانی و مدیریت دانش انجام داده مدلی برای هوش سازمانی و مدیریت دانش ارائه کرده بود. با ترکیب هوش جمعی مورد بحث البرخت و مدیران و رهبران هوشمند و متفکر، مدیران اجرایی قادرند قدرت ذهنی افراد جهت دستیابی سازمان به مأموریت‌هایش را به حرکت درآورند. این مسئله نتیجه چالش بین هوش سازمانی و مدیریت دانش است.

دانشگاه با توجه به فلسفه ذاتی در گسترش علوم و توسعه پایدار، بیش از هر سازمان دیگری نیاز به استادان و کارکنانی آگاه و توانمند و ایجاد فرهنگ قوی در بین کارکنان خود برای رشد و تعالی دارند و در این میان گسترش یادگیری در بین کارکنان امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. توانمندسازی شناختی کارکنان روشی نوین برای افزایش بهره‌وری از راه بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و برعکس مورد استفاده مدیران قرار گرفته است. این شیوه روشی بسیار ارزشمند است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. اگر مدیریت، کنترل کامل اعمال کند، افزون بر این که حس ابتکار و نوآوری از کارکنان گرفته می‌شود، حجم کار مدیر افزایش می‌یابد و کارکنان متکی به غیر (به جای متکی به نفس و قائم به ذات) بار می‌آورد. متغیر توانمندسازی در این پژوهش جزء اصلی‌ترین و مهم‌ترین رفتارهای سازمانی بشمار می‌رود. توانمندسازی افزون بر این که موفقیت سازمان و دسترسی آن را به اهداف تعیین شده ممکن می‌سازد، در حفظ و ارتقاء بهداشت و سلامت کارکنان مؤثر است. به کمک این پژوهش می‌توان به نتایجی دسترسی یافت که با کمک آن‌ها می‌توان پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی و توانمندی روان‌شناختی را مشخص کرد. اهمیت ارتباط مناسب را یکی از مدیران اجرایی قدیمی به بهترین شکل ممکن خلاصه کرده و بیان می‌دارد که «مفهوم بهترین ابی معنی است مگر این که همه از آن آگاهی داشته باشند و برای کسب هدف‌های آن دست به دست هم دهند. توانمندی باعث می‌شود که کارکنان مسئولیت اقدام‌های خود را به عهده بگیرند و پاسخگوی عملکردشان باشند. عوامل مؤثر در توانمندی را در چهار عامل سرعت در بازار، تیم توانمند، فناوری پیچیده و فناوری نوین می‌توان یافت (Rahnavard, F. et al. 2009). در دنیای متلاطم و پرشتاب امروز، افرادی موفق و کارآ هستند که از بهره‌های بالا بهره‌مندند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی خود بر مسایل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. این مفهوم زمانی اهمیتی بیش‌تر می‌یابد که بپذیریم افزون بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، ابزار مکانیکی هوشمند نیز در روند عملکرد سازمان‌ها نقش دارند. بنابراین، در سازمان‌های پیچیده امروزی، هوش سازمانی برآیند هوش فعال انسانی و هوش اخلاقی

است. بی‌تردید، مدیران سازمان‌ها برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (Hayati, M. 2006). توجه به کیفیت زندگی کاری باعث می‌شود که اعضای سازمان از راه مجاری باز و مشابهی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که برای این مقصود گرفته شده تصمیم‌هایی که بر شغل و محیط کارشان اثر می‌گذارد، به نوعی دخیل باشند و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنان از کار بیش‌تر می‌شود و فشار عصبی ناشی از شغل کاهش می‌یابد (Dolan, Schuler, translated by Toosi, M. & Saeb, M. 1997). از سوی دیگر، نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌هایی بیش‌تر برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد. به این ترتیب، هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر در جستجوی راه‌هایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که مغز و هوشمندی خود را بکار گیرند که این امر به وسیله کیفیت زندگی کاری مناسب، یعنی مشارکت و سهیم شدن بیش‌تر کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. بنابراین، نیاز به توانمندسازی و توجه ویژه به آن عنوان معیاری کارآمد در موفقیت سازمان کاملاً احساس می‌شود. این پژوهش می‌تواند به شناخت و درک بیش‌تر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی منجر شود. در ضمن، از چارچوب مورد استفاده و یافته‌های این پژوهش می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله هوش سازمانی و برای دستیابی به توانمندسازی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می‌باشد. هدف کاربردی این پژوهش فراهم آوردن شرایطی است تا سازمان مورد مطالعه (دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت براساس نتایج بدست آمده و بررسی راهکارهای علمی و کاربردی در راستای توانمند شدن کارکنان اقدام کنند. مدل مفهومی پژوهش مورد نظر به شرح زیر می‌باشد:

مدل مفهومی



بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده پژوهشگر در پی آن است که آیا متغیر توانمندسازی می‌تواند نقش واسطه‌ای بین هوش سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا کند یا نه؟ از این رو فرضیه پژوهش عبارت است از: تبیین نقش واسطه‌ای متغیر توانمندسازی در ارتباط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی که در ادامه به آزمون آن پرداخته شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های همبستگی بوده است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان رسمی شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال 1393 به تعداد 115 نفر می‌باشند که بر اساس جدول مورگان تعداد 90 نفر از کارکنان به روش طبقه‌ای متناسب با حجم از جامعه آماری پژوهش انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسش‌نامه 36 گویه‌ای هوش سازمانی آلبرخت (Albrecht, K., 2003) هم‌چنین پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (Ghasemzadeh, 2005) و پرسش‌نامه توانمندسازی اسپریتزر (Spreitzer, G.M., 1995) می‌باشد. نتایج نشان دادند: توانمندسازی نقش واسطه‌ای بسیار ضعیفی ایفا می‌کند. با توجه نتایج مقدار بتای هوش سازمانی برای پیش بین توانمندی که معادل با همبستگی مرتبه صفر این دو متغیر می‌باشد و با توجه به ناچیز بودن تاثیر غیر مستقیم هوش

سازمانی از راه توانمندسازی برای کیفیت زندگی می‌توان به این نتیجه رسید که به احتمال قوی متغیر توانمندسازی برای رابطه هوش سازمانی و کیفیت زندگی یک متغیر تعدیل‌گر است.

### یافته‌ها

بمنظور تصریح متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش ابتدا به محاسبه شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) این متغیرها پرداخته شد. جدول 1 نشانگر میانگین و انحراف معیار برای متغیرهای مورد مطالعه است.

جدول 1- میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه.

شاخص‌های توصیفی			
متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
کیفیت زندگی	162/53	25/17	90
هوش سازمانی	117/12	22/54	90
توانمندی	67/97	14/69	90

در همین راستا به محاسبه ضریب همبستگی متغیرهای مورد مطالعه با یکدیگر پرداخته شد. جدول 2 نشانگر ضریب همبستگی متغیرهای مطالعه با یکدیگر می‌باشد.

جدول 2- همبستگی متغیرهای مورد مطالعه با یکدیگر.

متغیر	1	2	3
1- کیفیت زندگی	1		
2- هوش سازمانی	0/76	1	
3- توانمندی	0/38	0/35	1

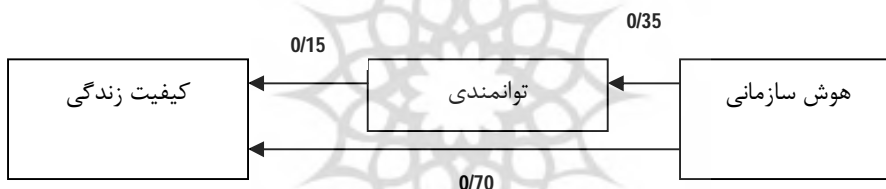
بمنظور آزمون نقش واسطه‌ای توانمندی برای هوش سازمانی و کیفیت زندگی از روش تحلیل مسیر به شیوه بارون و کنی و از روش رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. در این راستا ابتدا به محاسبه قدرت پیش‌بینی هوش سازمانی و توانمندسازی بصورت سلسله مراتبی برای کیفیت زندگی پرداخته شد. جدول 3 نشانگر نتایج تحلیل رگرسیون به شیوه سلسله مراتبی می‌باشد.



جدول 3- نتایج آزمون سلسله مراتبی برای پیش بینی کیفیت زندگی از راه هوش سازمانی و توانمندی.

مرتبۀ	پیش بین	Beta	t	P<	مربع R	f	df	P<
نخست	هوش سازمانی	0/76	6/8	0/001	0/57	120/7	۱,۸۸	0/001
دوم	هوش سازمانی	0/70	9/8	0/001	0/59	63/5	۲,۸۷	0/001
	توانمندی	0/15	2/2	0/01				

با توجه به کاهش مقدار بتا از مرتبه نخست به دوم به میزان 0/06 شاید بتوان نتیجه گرفت که متغیر توانمندی نقش واسطه‌ای بسیار ضعیفی ایفا می‌کنند. با توجه نتایج مقدار بتای هوش سازمانی برای پیش بین توانمندی که معادل با همبستگی مرتبه صفر این دو متغیر می‌باشد، می‌توان دیاگرام شماره یک را برای رابطه این متغیر پیش نهاد نمود.

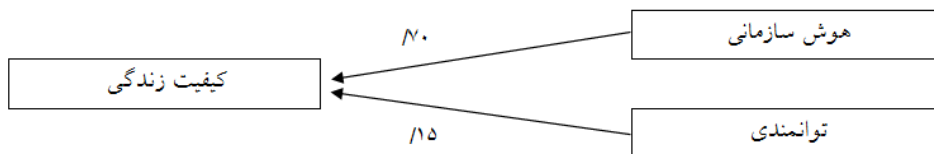


دیاگرام 1- رابطه علی سه متغیر هوش سازمانی و کیفیت زندگی با فرض نقش واسطه‌ای توانمندی. جدول شماره ی چهار نشانگر میزان اثر مستقیم و غیر مستقیم برای مدل علی هوش هیجانی، توانمندی و کیفیت زندگی می‌باشد.

جدول 4- اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مدل بر کیفیت زندگی.

متغیرها		
نوع اثر	هوش سازمانی	توانمندی
مستقیم	0/70	0/15
غیرمستقیم	0/05	---

با توجه به ناچیز بودن تاثیر غیرمستقیم هوش سازمانی از راه توانمندی برای کیفیت زندگی می‌توان به این نتیجه رسید که به احتمال قوی متغیر توانمندی برای رابطه هوش سازمانی و کیفیت زندگی یک متغیر تعدیل گر بشماره می‌آید و بهتر است رابطه این متغیرها در چارچوب مدل خطی دیاگرام شماره دو پی گیری شود.



دیاگرام 2- قدرت پیش بینی دو متغیر هوش سازمانی و توانمندی برای کیفیت زندگی.

## بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اصلی:** توانمندسازی در ارتباط با هوش سازمانی و کیفیت زندگی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. با توجه به نتایج جدول 3 و 4 می‌توان دریافت که توانمندسازی نقش واسطه‌ای بسیار ضعیفی ایفا می‌کند. با توجه نتایج مقدار بتای هوش سازمانی برای پیش‌بینی توانمندی که معادل با همبستگی مرتبه صفر این دو متغیر است، لذا با توجه به ناچیز بودن تاثیر غیرمستقیم هوش سازمانی از راه توانمندسازی برای کیفیت زندگی می‌توان به این نتیجه رسید که به احتمال قوی متغیر توانمندسازی برای رابطه هوش سازمانی و کیفیت زندگی یک متغیر تعدیلگر بشمار می‌آید. این بخش از یافته‌ها با پژوهش هایلاو (Hailav W.E,2000)، جعفری (Jafari,2009)، نوری (Nori,2004)، ابراهیمی (Ebrahimi,2002)، افکاری (afkari,2009)، صرافپور (sarafpoor,2011)، ترشیزی (Torshizi. M,2012)، طالب‌نژاد و همکاران (A.,Tabebordar, F. & sarafpoor,M,2012) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که دانش و تجربه افراد در کنار هم، بویژه در تنظیمات سازمانی موجب توسعه هوش سازمانی می‌شوند. هدف کلیدی هوش سازمانی نگه داشتن سازمان در وضعیت مناسب داده‌ای و ایجاد آمادگی برای سازمان در مقابل چالش‌هاست. هوش سازمانی تعیین جریان دانش و شکاف‌ها برای ارزیابی بهتر موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد، آنچه لازم است بداند و آنچه بهتر است دنبال کند، کمک می‌کند. مدیریت دانش از راه مدیریت بهتر ایده‌ها، بهره‌وری کارکنان و رهبری موثر دانش می‌تواند منجر به افزایش توانمندسازی گردد. بنابراین، مدیریت دانش از راه تزریق داده‌ها و دانش در سازمان‌ها به هوش سازمانی در فرایند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری کمک می‌کند. در این زمان، افرادی موفق هستند که از بهره‌های بالا برخوردار باشند. چنین افرادی با بهره‌گیری از هوش خدادادی و با استفاده از قدرت فکر و دانش خود بر مسایل و مشکلات زندگی غلبه می‌کنند. در دنیای سازمانی نیز وضع به این گونه است، بویژه این که امروزه هرچه زمان به جلوتر می‌رود، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های نوین، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آن‌ها دشوارتر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیش‌تری می‌یابد که بپذیریم افزون بر منبع عظیم و خلاق هوش انسانی، یک ابزار مکانیکی هوشمند به نام هوش سازمانی نیز در روند عملکرد سازمان‌ها توانمند سازی

نقش بسزایی دارد. بی‌گمان امروزه نیروی انسانی والاترین سرمایه‌ای است که سازمان‌ها در اختیار دارند و یکی از راه‌کارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را یاری رساند تا موفق باشند، این است که مدیران بتوانند از سرمایه انسانی به نحو احسن استفاده کنند. به بیان دیگر، دارای نیروی انسانی بهره‌ور باشند. پس اهمیت این پژوهش از یک سو به اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در حیات و تداوم زندگی سازمان‌ها بستگی دارد و از سوی دیگر به اهمیت کیفیت زندگی کاری و نقش بسزا و مستقیم آن بر بهره‌وری نیروی انسانی وابسته است. با توجه به پژوهش‌های پیشین و ادبیات نظری، کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان یک مقدمه و زیرساخت برای حفظ و افزایش توانمندسازی نیروی انسانی باشد زیرا تا زمانی که کارکنان درون یک سازمان احساس عدالت، آرامش و رضایت نکنند، انگیزه‌ای برای کار کردن نخواهند داشت. توجه به موضوع توانمندسازی که در پی بهبود توانمندی‌های فردی اساتید در دانشگاه‌هاست و در نهایت نیز به ارایه راهکارهای افزایش بهره‌وری و عملکرد ختم می‌شود، روز به روز بیش‌تر شده است، اما آنچه دانشگاه باید افزون بر توانمندسازی اساتید و بهبود عملکرد خود مدنظر قرار دهند، توجه به کیفیت زندگی کاری است که در واقع، هدف از آن، ایجاد شرایط مناسب روانی و فیزیکی برای کارکنان و در پی آن به نتیجه رساندن بهتر وظایفی است که بر عهده دانشگاه‌ها گذاشته شده است، می‌باشد. نظام ارزشی که سرمایه‌گذاری در مورد افراد را به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی منابع انسانی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای اساتید به بهسازی و کارایی بلندمدت دانشگاه منجر خواهد شد. توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری کارکنان امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته اند زیرا به نوعی هدف غایی هر دوی آن‌ها، ارتقاء عملکرد فردی و در نهایت، عملکرد سازمانی است. بر این اساس، تاکنون در زمینه هر کدام از این دو مفهوم، پژوهش‌های بسیاری انجام شده، ولی ارتباط بین این دو از جمله موضوع‌هایی است که مورد توجه قرار نگرفته است. بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های توانمندسازی و برنامه‌های ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان خود را در دستور کار قرار داده‌اند، اما به تاثیرهای بالقوه‌ای که این دو مفهوم می‌توانند بر هم داشته باشند، بی‌توجه‌اند. از سوی دیگر، بررسی‌ها نشان می‌دهند که تاکنون پژوهشی به گونه مستقیم به ارتباط بین این دو متغیر نپرداخته است.

### References

- Abdolalhi, B. & Nouh Ibrahim, A. (2007). Empowering employees. First Edition. Tehran.
- Abdolhi, B. (2005). Psychological empowerment of human resource: perspectives and dimensions. Proceedings of the Third International Conference on Management. Tehran.
- Abtahi, H. & Abesi, S. (2007). Empowering employers. Karaj: management teaching and research institute publication.

- Aker, M. (2006). Improving Quality of work life. implications for Human Resources, Business Review, vol.1, P.173
- Akgun, A. E. et al. (2007). "Organizational intelligence: a structuration view", Journal of Organizational change Management, 20(3), pp.272-289.
- Alagheband, A. (2005). State Management. Tehran: Ravan publication.
- Albrecht, K. (2003). Organizational intelligence survey preliminary Assessment. Jurnal Institute of management, 1-7.
- Albrecht, k. (2002). organizational intelligevce & knowledge management: Thinking outside the silos <http://www.karlAlbrecht.com>
- Antonic, B. & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the Entrepreneur ship concept, Journal of small Business and Entrprise Development, vol.1., PP 7-24
- Azizi, A. (2007). Organizational intelligence and its relationship with Knowledge Management Development in Agriculture Organization of Fars. Unpublished thesis, Payam Noor University of Shiraz.
- Babai, A. Khalili, M. & Yaghin, L. M. (2002). Empowering employees: non alternative investment. Tadbir Journal. No 129, p. 87.
- Bagheri, R. (2010). Intelligence status in knowledge management. National Conference on Intelligence. 29 - 30 December 1389.
- Beiginia, A. Sardary, A. Mousavi, M. & Kiani Bakhtiari, A. (2010). The effect of cognitive empowering of employees on the factors affecting labor productivity.. Resource Development Conference. Tehran
- Blanchard, KH. Carlos, J. P. & Randolph, A. (2003). Empowerment take more than one minute B ARRETT Koehler. sanfrancisco.
- Blanchard, C. (2000). Management of empowering employees (translated by Irannejad and Parizi). Managers publications. First edition.
- Bowen, D.E. & lawler, E.E. (1992). The empowerment of Slovan Management Review. spring.
- Cascio, A. (1998). Demands-control model in Restructured Health care settings: Effects of job strain on staff nurses' Quality of work life. The journal of nursing administration. 243-233.
- Conger jay, A. Rabindra, N. Kanungo, (1988). The Empowerment process. Integrating. Theory and practice. Academy of management, vol.13, No.3, 471-482.
- Dindarlu, S. (2011). The relationship between knowledge management and organizational intelligence among faculty members of Islamic Azad University of Marvdasht. Master's thesis. Islamic Azad University of Marvdasht.
- Dolan, S. translated by Toosi, M., & Saeb, M. (1997). Manage staff and resources. Tehran: state management Training Center publications.
- Doppler, E. Harkins, D.A. & Mehta, C.M. (2008). Emerging Empowerment. Conflict Behavior. Early Education and Development, 19, 885-906.

- Fayeqi, S. (2010). The relationship between empowering employees and conflict management with job motivation of primary school administrators in third District of Shiraz. Master thesis, Islamic Azad university of Marvdasht.
- Feldman, D.C. & Arnold, H.J. (1986). Organizational Behavior. (MC Graw - Hill).
- Fillipo, A. (2001). Personal management. MC Graw-Hill, International-Hersi, Dorothy talbert. (1993). factors contributing to job satisfaction for women in higher education administration cupa ournal, vol44, no2, pp29-35.
- Ghfarzade, F. (2001). The relationship between quality of work life and improving performance of staff in technical and vocational training administration in Isfahan. Master thesis, Islamic Azad University of Khorasgan
- Gholami, Y. Seif, M. & Jamalzadeh, M. (2009). investigate the relationship between intelligence and organizational learning among staff and faculty members of Islamic Azad University. Educational Science Quarterly. First Year. No. 4, P. 81
- Glynn, M.A. (1996). innovate genius: a frame work for relationg individuals and organization intelligences to innovation academy of management. Review, Vol.21, No.4, pp.1081-111.
- Gohari, S. (1997). Quality of Working Life: automotive industry. Vol.1, No. 1, p. 49-47.
- Goodarzvandchegini, M. & Mirduzande, G. (2008). The relationship between quality of work life and job satisfaction among employees of public hospitals of Rasht. Master Thesis, Rasht University
- Hayati, M. (2006). [Http // www.hayati314.blogfa.com / post-3.aspx](http://www.hayati314.blogfa.com/post-3.aspx)
- Hadavand, S, & Sadeghian, Sh. (2007). Effective constructs in empowering staff. Tadbirjournal. No. 180
- Hailav, W.E. (2000). Organizational Intelligence, Malcom Publishing Ltd, 1(3), pp.20-25.
- Hoseinzadeh, A. & Naseri, M. (2007). Organizational justice. Tadbir journal. 18<sup>th</sup> year. March 1386. No 190, p. 23-18
- Jafari, P. & Jurists, A. (2009). Identify the components of organizational intelligence educational planning and research organisation. Doctoral thesis, Knowledge & Research in Educational Sciences Quarterly. Islamic Azad University of Khorasgan. No.23. p. 46-45
- Jamalzade, M. Gholami, Y. & Seif, M. (2009). Investigate the relationship between intelligence and organizational learning among staff and faculty members of Islamic Azad University. Educational Science Quaterly. First year. No. p. 81
- Javadein, R. (2007). Organizational behavior management. Tehran: Negahedanesh

- Joseph, J. Deshpande, S.P. (1997). The Impact of Ethical climate on Job Satisfaction of nurse Health care management review, vol.22, No.1, pp.39-47
- Kafashi, M. & Hataminezhad, R. (2009). Review and explain the effective factors in the empowering employees in medical department of social insurance organisation in Golestan..Social Research Quarterly. No.5.
- Kalkan, V. (2005). Orgutsel oorenme calisma lawinds yeru acilimal: orgutsel zeka va bilgi vretimi (iibf.ogu.edu.Tr/Kongr/bildiriler/10-1.pdf
- Kinla, D. (2003). Empowering Human Resource translated by Irannejad, Parizi and Soleiman).Tehran: managers publications. First edition.
- Kohan Sal, H. (2010). Examine Validity and reliability of organizational intelligence and its relationship with organizational commitment among employees of telecommunication company in shiraz. Unpublished thesis, Islamic Azad University of Marvdasht
- Lau, R.S.M. (2000). Quality of work life and performance-An investigation of twokey elements in the service profit chain model, International Journal of service Industry Management, vol.11, pp.422-437
- Lewise, D. et.al. (2001). Extrinsic and Intrinsic Determinant of Quality of work life.Leadership in Helalth services.
- Luthans, F. (1998). Organizational Behavior, & Edition. New York: Mc Graw hill International Editions.P 205.
- Matsuda, T. (1992). *Organizational intelligence: its significance as a process and as a product*. Proceedings of the international conference on Economics/ Management and information technology. ToS chwaninger, M., (2009), Organizational intelligence: intergrative frame work, verlag berlin Heidelberg.
- Mc Master M.d. (1996).The intelligence Advantage: organizing for complexity,Butterworth-Heinemann, Newton, MA.
- Mikesell, E.M. (2000).” Organizational intelligence And Vitality: a systematic Framework for organizational RENAL”, <http://www.proquest.Umi.com>.
- Mirsepasi, N. (1997). Human resource management and labor relations (strategic motivation).First Edition. Tehran:Shervin publication.
- Mirsepasi, N. (2006). Strategic human resource management and labor relations. First edition. Tehran:Mir publication.
- Mogheli, A., Hassanpour, A. & Hassanpour, M. (2009). The relationship between empowerment and organizational commitment among employees on 19 areas of education administration in Tehran. State management publication
- Mohamadi, M. (2001). Empowering human resources. Management Studiesquarterly. No. 31 -32
- Mohamddavudi, M. & Ghfarigylandare, B. (2013). The relationship between organisation learning and intelligence with empowering in perspective of teachers. The second international economic development, entrepreneurial and management conference.Payamenour university. Qom

- Naami, A. (2005). Studying leadership styles and job satisfaction of employees Khuzestan Steel Company. Doctoral dissertation, Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Naderi, N. Rajaeipour, S. & Jamshidian, A. (2007). Concepts and strategies of empowerment. Tadbir journal.No.186
- Naderi, V. Jamshidian, A. & Salimi, Gh. (2008). Empowering staff through in-service training in Isfahan Oil Refining Company. Management research.7<sup>th</sup> year. No. 27
- Nasabi, N. (2008). The relationship between organizational intelligence, creativity among employees of Shiraz University of Medical Sciences. Mastersthesis, Payam Noor University of shiraz
- Ostovari, A. (2009). Examine the relationship between conflict-solving styles by empowering and communication skills among employees of petrochemistry in shiraz. Master's thesis, Islamic Azad university of Marvdasht
- Paktinat, E. & Fathizadeh, A. (2008). Empowering employees. Management Quarterly .5<sup>th</sup> year. No 1.p.47-33
- Pardakhtchi, M. (2007). Examine the quality of working life in Steel Company of Mobarakein 1386 compared with 1385 and 1384 periods. ShahidBeheshti University. Tehran
- Pourkabirian, N. (2007). Compare the quality of work life and job compatibility for patients with obsessive or attention to homogeneity or heterogeneity of their desires to workplace. Master Thesis. Esfahan University
- Qasemzadeh, A. (2005). impact of occupational consulting using Davis method on the quality of working life of employees of municipality in Esfahan. Master thesis, Islamic Azad University of Isfahan.
- Qasmi, M. (2000). Examine impact of quality of working life on labor productivity. Masters thesis, Higher Education Complex, Qom.
- Quinn, R.E. & Spreitzer, G.M. (1997). The road to improvement: seven questions every leader should consider. Organizational dynamics. 26-28
- Rahnavard, F. et al. (2009). Identify key successful factors of knowledge management systems in universities and higher education centers in Tehran, Technology Management publication. No. 3, p.37-52
- Resto A. (2009). Organizational intelligence: Attitudes and habits of Hispanic entrepreneurs in the process of decision-making and business performance; Thesis of ph.D, Walden university, college of management and technology..
- Rotler, J. (1966). Generalized experiment for internal. Versus external control of psychology monograph 80. Reinforcement.
- Saatchi, M. (2003). Examine productivity factors and human barriers in perspective of manager of organizations subject of the Social Security Act. Management Quarterly. No.37 -38.

- Sajedi, F. & Omidvari, A. (2007). Empowered staff and modern organizations, educational Journal of Tadbir. No.181, p. 65-57
- Salasel, M. Kamkar, M. & Golparvar, M. (2009). The relationship of organizational intelligence and its components with organizational citizenship behavior of employees in Espadan company. Knowledge and research in applied psychology. 11<sup>th</sup>year.No. 40.
- Salmani, D. (2005). Quality of work life and improving organizational behavior.Tehran:Management School publications. the first edition.
- Scott, S. & Denis, J. (1991). Empowering employees (translated by Iran nejadandParizi).Management teaching and research institute. Tehran.
- Sheimon, L. D. & Randall, S. Sh. (2005). Personnel management and human resources translated by Toosi,M.,&Saeb,M. First edition. Tehran: state Management Training Center publications
- Siayahi, A. (1998). Quality of working life. Work and Society Journal. No. 29, p. 43-37.
- Simic, I. (2005). Organizational. learning as a component of Organizational intelligence, Information and marketing aspects of the Economically development of the Balkan countries,pp.189-196.
- Spreitzer, G.M. (1995). psychological Empowerment in the workplace: Dimension, measurement and validation, Academy of Managment Journal, 38, (5),P.1442-1465.
- Talebnejad, A. Tabebordar, F. & Sarafpour, M. (2012). The relationship between psychological empowerment, quality of working life .Human Capital Management quarterly. First year, No. 1, p.117-93
- The relationship between psychological empowerment and quality of work life. Human Capital Management research Quaterly. (2011). First year.No.1 .
- Thomas, K. W. & velthose, B.A. (1990). Cognivation element of empowerment: an interpretive modle of intrinsic task motivation. Academy of management Review 15:666-681
- Torshizi, M. (2012). Organizational intelligence and empowering physical education teachers in Khorasan Razavi. Master thesis. Ferdowsi University of Mashhad
- Tsung, H.K., et.al. (2009). Employee Empowerment in a Technology Advanced work Enviroment, International Management & Data systems,110,(1), P.24-42
- Veten, D. & Camron, K. S. (2002). Empowerment and delegation of authority (translated by Yazdani). Karaj: Management Research and Training Institute publications. First edition.
- Yolles, M. (2005).” Organizational intelligence”, Journal of workplace Learning,17(1),pp. 99-114.



-Zimmerman, M.A. (1990). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. American Journal community psychology.10-18.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی