

Research Paper**Providing a pattern of perceived organizational and social support and quality of work life with the moderating role of psychological empowerment**Omid safari¹ *, Hadis ghasmyan asl²1. Assistant Professor Persian *Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran*2. *Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran*

Received: 25/11/1400

Accepted: 26/05/1401

PP:89-100

Use your device to scan and read the article online

DOI:

10.30495/ee.2022.1952637.1070

Keywords:

Perceived organizational support, Perceived social support, Quality of work life, Psychological empowerment, Physical education teachers.

Abstract**Introduction:** The purpose of this study was to provide a pattern of perceived organizational and social support and quality of work life with the moderating role of psychological empowerment of physical education teachers in Mamasani and Rostam counties. The nature of this descriptive research is of survey type and in terms of relationships between variables, it is of correlation type.**research methodology:** The statistical population of this study included all 94 physical education teachers in Mamasani and Rostam counties. Among these, 83 people collaborated with the researcher through total population sampling method. Data were collected from one demographic questionnaire and four standard questionnaires of perceived organizational support (Eisenberger et al., 1990), perceived social support (Zimt et al., 1988), quality of work life (Carrie Walton, 1975) and psychological empowerment. (Spritzer, 1995). In order to describe the data, descriptive statistical methods were used and for inferential analysis of the data, the statistical methods of Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient, regression and structural equations were used in SPSS software.**Findings:** Findings of this study indicated that there is a positive and significant relationship between perceived organizational support and perceived social support with quality of work life through psychological empowerment of subjects. The model presented in the research has a good fit ($P \leq 0.01$).**Conclusion:** As a result, more attention should be paid to the variables of social support, organizational support and psychological empowerment of employees in order to improve the quality of work life within the organization.

Citation Safari, O and Ghasemian asl, H.2022. Providing a pattern of perceived organizational and social support and quality of work life with the moderating role of psychological empowerment, Journal of Transcendent Education, Vol 2, No2, Summer 2022, Pp 89-100

Corresponding author: omid safari**Address:** Assistant Professor , *Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran***Email:** omidsafari11@yahoo.com

شاپا الکترونیکی: 2783-4255

مقاله پژوهشی

ارایه الگوی حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان شناختی

امید صفری^{1*}، حدیث قاسمیان اصل²

1. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.
2. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

تاریخ دریافت: 1400/11/25

تاریخ پذیرش: 1401/05/26

شماره صفحات: 89-100

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

10.30495/ee.2022.1952637.1070

واژه‌های کلیدی:

حمایت سازمانی ادراک شده، حمایت اجتماعی ادراک شده، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روانشناختی، معلمان تربیت بدنی.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این پژوهش ارایه الگوی حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان شناختی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. ماهیت تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است.

روش شناسی پژوهش: جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود و از این تعداد 83 نفر به عنوان نمونه با روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. جهت گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه مشخصات فردی و چهار پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده (ایسنبرگر و همکاران، حمایت اجتماعی ادراک شده (زیمت و همکاران)، کیفیت زندگی کاری (کاری والتون) و توانمندسازی روان شناختی (اسپریتزر) استفاده گردید. به منظور توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری در نرم افزار پیرلس استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین حمایت های سازمانی ادراک شده و حمایت های اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روان شناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین الگوی ارایه شده در تحقیق از برازش مناسبی برخوردار می باشد. ($P \leq 0.1$).

نتیجه گیری: در نتیجه شایسته است که در سازمان ها به منظور بالا رفتن کیفیت زندگی کاری توجه بیشتری به متغیرهای حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی و توانمند سازی روانشناختی کارکنان شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد: صفری، امید و قاسمیان اصل، حدیث. 1401. ارایه الگوی حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیلگر

توانمندسازی روان شناختی، فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی، دوره دوم، شماره دو، شماره صفحات 89-100

* نویسنده مسئول: امید صفری

نشانی: استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

پست الکترونیکی: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

امروزه سطح بالایی حمایت‌های سازمانی ادراک شده و حمایت‌های اجتماعی ادراک شده باعث ایجاد تعهد و بالا رفتن کیفیت زندگی کاری در کارکنان خواهد شد که ممکن است در قالب توانمندی‌های روان‌شناختی بروز نماید. سازمان‌ها با شناخت این گونه رفتارها می‌توانند کارکنان را برانگیخته و کیفیت خدمات را ارتقا بخشند و موجبات اثربخشی کلی سازمان را فراهم آورند (Rozmjooi and Zarei, 2017). با توجه به اهمیت نیروی انسانی می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می‌گیرند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت محیط کاری و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت محیط و شرایط کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت، طراحی توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، در مجموع به عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود. در جامعه امروز بهبود زندگی کاری کارکنان به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شده است. آن‌جا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان به شمار می‌رود (Normala, 2010). به عبارتی کلید دستیابی به موفقیت در سازمان‌ها، شناسایی انتظارات، نیازها و توجه به شرایط کاری است. به کارگیری مطلوب نیروی انسانی متکی به یک سری اقدامات مثبت و سازنده است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار در سازمان فراهم می‌آورد. کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی کرده، استرس را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آنان برآورده می‌شود، از کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنها تضمین می‌شود. کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می‌تواند از مسایل عمده کارکنان، اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای در اختیار مدیریت قرار داده و باعث ایجاد احساس مالکیت خودگردانی مسئولیت و احساس امنیت در آنها شود. بنابراین کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش‌گذاری شأن و منزلت کارکنان در سازمان، سهیم کردن بیشتر آنان در فرآیند تصمیم‌گیری، کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان و ایجاد تعادل میان کیفیت محیط کاری و محیط خانوادگی و کارکنان اشاره دارد (Bai, 2018). از سوی دیگر سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند. به عبارتی سازمان‌ها برای آن‌که بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند، مجبورند ساختار مناسبی عرضه نمایند که لازمه آن، حمایت از کارکنان در سازمان است. ادراک حمایت سازمانی نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است که با توجه به مشکلات شغلی لازمه ارتقای کارایی و اثربخشی هر سازمانی است، نامفهوم مبنای رابطه در انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد، ریشه دارد (Bjuggren, 2018). نظریه حمایت سازمانی، شکل‌گیری سازمانی ادراک شده را، گرایش تقویت شده کارکنان به اختصاص دادن ویژگی‌های انسانی به سازمان می‌داند. در حمایت سازمانی اقدامات صورت گرفته توسط عوامل سازمانی به جای نسبت دادن به عوامل انگیزشی افراد، نشانه‌هایی از نیت سازمان در نظر گرفته می‌شود. حمایت سازمانی ادراک شده، احساس واقعی افراد در باره اهمیت و مراقبت سازمان می‌داند. وظیفه مهم در حمایت سازمانی این است که سازمان برای کارکنان ارزشمند شود و بتواند میلی برای ماندن ایجاد کند. زمانی که کارکنان حمایت سازمانی را درک کنند عملکرد شغلی خود را برای سود رساندن به سازمان بر اساس رابطه تعاملی افزایش می‌دهند. کارکنان در صورتی دارای عملکرد مناسب خواهند بود که از طرف سازمان مورد حمایت قرار گیرند. در حقیقت کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را دریافت می‌کنند این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متنوع‌شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره‌وری عملکرد کمک و همکاران ؟ را فراهم می‌کند (Rozmjooi and Zarei, 2017). حمایت اجتماعی منبع مهم دیگر حمایت است که به صورت ادراک کلی کارکنان از میزانی که دوستان، خانواده و همکاران به مشارکت آنان ارزش داده و مراقب آسایش آنان است، تعریف می‌شود. نظر Cohen, 2004 حمایت اجتماعی یک شبکه متشکل از خانواده، دوستان و همکاران است که برای افراد منابع روان‌شناختی و مسئولیتی را فراهم می‌کند تا بتوانند با شرایط استرس‌های زندگی و مشکلات روزانه کنار بیایند. حمایت اجتماعی به صورت حمایت اجتماعی دریافت شده و ادراک شده، مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در حمایت اجتماعی دریافت شده، میزان حمایت‌های کسب شده توسط افراد مورد تأکید است و در حمایت اجتماعی ادراک شده، ارزیابی‌های فرد از در دسترس بودن حمایت‌ها در مواقع ضروری و مورد نیاز بررسی می‌شود (Gülaç, 2010). به بیان ساده تر بر شناخت فرد از محیط پیرامونش و سطح اطمینان وی به این‌که در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد داشت، متمرکز می‌باشد. حمایت خانواده از ابعاد سه‌گانه حمایت اجتماعی است که قادر است تا افراد در مقابل پیامدهای آسیب‌شناسی روانی در محیط کار و تجربیات استرس‌زا محافظت کند. هر چقدر میزان این حمایت و ارتباط بیشتر و عمیق تر باشد،

به افراد در کنار آمدن با فشارهای محیطی کمک بیشتری می‌کند، در توانمندی روانی تأثیر گذاشته و آن را در موقعیت‌های آرامبخش تری قرار می‌دهد. (Bakker, Demerouti & Euwema, 2003) حمایت اجتماعی برای سلامت مفید است چون افرادی که حمایت اجتماعی بیشتری دارند، احساس تعلق و عزت نفس بیشتری می‌کنند، نگرش مثبتی که در چنین موقعیتی پدید می‌آید، می‌تواند برای فرد مفید باشد و منجر به انجام رفتارهای خودمراقبتی شود (Koeh Pima, 2018).

از سوی دیگر با ظهور نهضت نوپای روان‌شناسی مثبت، تلاش برای استفاده حداکثری از ظرفیت‌های کارکردی این جنبش در عرصه‌های مختلف زندگی بشری برای محققان مختلف به یک اولویت بنیادی تبدیل شده است. بر اساس شواهد موجود و با تأییدپذیری از خیزش مفهومی آموزش و پرورش مثبت، تلاش برای شناسایی دغدغه‌های محققان تربیتی علاقمند به قلمرو روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای و در صدر آنها تحقق ایده توانمندسازی روانی معلمان همواره در کانون توجه قرار گرفته است. توانمندسازی یک انتخاب ناظر بر مدیریت راهبردی است که موجب تشویق کارکنان به کار و فعالیت فراتر از حد معمول آنها می‌شود (Somech and Bogler, 2019). تقویت ویژگی‌ها و توانمندی‌های معلمان دارای دو مزیت اساسی است؛ اول این امر تأثیر چشمگیری بر عملکرد تعهد و رضایت معلمان می‌گذارد. دوم این که برای ارتقای میزان رضایت فراگیران نیز بسیار تأثیرگذار است. (Kramer and Engestrom, 2019). بر اساس نتایج مطالعات موجود مهم‌ترین بسترهای مفهومی کمک‌کننده به تحقق ایده توانمندسازی روانی و متعاقب آن تحول یافتگی حرفه‌ای معلمان شامل روابط هیجانات انگیزش و بهزیستی می‌شود. برای مثال Baum and Etal, 2018 یادآوری می‌کند که توسعه برنامه آموزشی ویژه معلمان با هدف توسعه دغدغه توانمندسازی روان‌شناختی آنان مستلزم سرمایه‌گذاری‌های عظیم فکری و استفاده بیشتر از منابع اطلاعاتی چندگانه شامل روابط هیجانات انگیزش و بهزیستی می‌شود. توسعه مندی و غنی‌سازی مهارت‌های رابطه بین فردی در بافت ارتباط با دانش آموزان، والدین و دیگر همکاران، موجب کمک به مدیریت تجارب هیجانی معلمان در محیط‌های کاری و الزام استفاده از راهبردهای انطباقی خود نظم بخشی هیجان، کمک به تقویت مواضع انگیزشی معلمان و تشویق تعهد مندی آنها برای مشارکت مسئولانه در کمک به پیشبرد ایده بالندگی حرفه‌ای و در نهایت فزون بخشی میزان تجارب هیجانی مرتبط با حرفه و کاهش هیجانات منفی می‌گردد (Timourenjad and Serihi, 2009).

بنابراین توجه به سلامت روان‌شناختی و جسمی و ارتقای سطح رفاه عمومی معلمان تربیت بدنی که وظیفه خطیر پرورش آینده سازان این مرز و بوم را دارند، ضروری به نظر می‌رسد. شغل معلمی تربیت بدنی از مشاغل بسیار مهمی است که عدم توجه به کیفیت زندگی کاری آنان موجب پیامدهای جدی روان‌شناختی و تأثیرات منفی آن بر معلمان، دانش آموزان و نظام آموزشی می‌گردد، لذا باید به مشکلات معلمان تربیت بدنی بیشتر توجه کرد و از آنجا که در نظام آموزش و پرورش شهرستان‌های ممسنی و رستم به مسأله کیفیت زندگی کاری معلمان کمتر توجه می‌شود و این بی‌توجهی اثرات منفی بر نظام آموزش و پرورش این شهرستان‌ها خواهد گذاشت و احتمالاً دلیل کاهش کیفیت زندگی کاری معلمان ناشی از ساختار سازمانی نامناسب و عدم حمایت‌های اجتماعی مسئولین و حمایت خانواده‌ها و عدم برنامه ریزی مناسب برای توانمندسازی آنها می‌باشد. بنابر این برای بیرون رفت از این چالش محقق در این تحقیق به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- بین حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.
- حمایت سازمانی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها را دارد.
- حمایت اجتماعی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها را دارد.
- بین حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آن‌جا که این تحقیق با هدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسایل موجود به‌کار می‌رود، لذا نوع تحقیق کاربردی می‌باشد و چون در این مطالعه محقق به دنبال به دست آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها و نظرات افراد مختلف می‌باشد، لذا ماهیت تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و به لحاظ روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این مطالعه، کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد 93 نفر بود. به دلیل حجم کم جامعه آماری از روش نمونه‌گیری کل شمار استفاده شد، بعد از توزیع 93 پرسشنامه

بین آزمودنی‌ها، 83 پرسشنامه قابلیت استفاده در تحقیق بود و این تعداد به عنوان نمونه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده (Eisenberger et al., 1990)، حمایت اجتماعی ادراک شده (Zimt et al., 1988)، (کیفیت زندگی کاری) Carrie Walton, 1975 (و توانمندسازی روان‌شناختی) Spritzer, 1995 (استفاده گردید. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری در نرم افزار پیرلس استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد. طبق جدول (1) بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد. ($r=0/35$)

جدول 1- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	r	Sig
حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری	0/35	0/001

فرضیه دوم: بین حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد. طبق جدول (2) بین متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده و همه مؤلفه‌های آن با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد.

جدول 2- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه توانمندسازهای روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	حمای ت اجتماعی	خانواد ه	دوستا ن	همکارا ن
r	0/390	0/30	0/33	0/51
Sig	0/001	0/001	0/001	0/001
ض ریب تعیین	0/15	0/09	0/11	0/16

فرضیه سوم: بین توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق جدول (3) نتایج نشان می‌دهد که بین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های آن با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد.

جدول 3- نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه توانمندسازهای روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	توانمندساز	احس	احس	احس	احس
ی روان‌شناختی	اس معنی داری	اس شایستگی	اس آزادی عمل	اس مؤثر بودن	

	0/392	/340	/285	/283	/297	r	کیفیت
	0/001	/001	/001	0	0	Sig	
	0/09	0/12	0/08	0	0	ض	
						ریب تعیین	

فرضیه چهارم: بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد. بر طبق جدول (4) بین متغیر حمایت‌های سازمانی ادراک شده با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری ($r=0/38$ ، $P\leq 0/01$) وجود دارد.

جدول 4- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه حمایت‌های سازمانی ادراک شده با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	r	Sig
حمایت‌های سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی	0/38	0/001

فرضیه پنجم: بین حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

بر طبق جدول (5) بین متغیر حمایت اجتماعی و همه مؤلفه‌های آن با متغیر توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه معناداری ($P\leq 0/01$) وجود دارد.

جدول 5- نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	حمایت اجتماعی	خانواده	دوستان	همکاران
r	0/29	0/34	0/28	0/28
Sig	0/001	0/001	0/001	0/001
ضرب تعیین	0/09	0/12	0/08	0/08

فرضیه ششم: حمایت سازمانی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها را دارد. با توجه مقدار تی و پی جدول (6) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده ($0/01$ و $5/77$) توانایی پیش‌بینی متغیر کیفیت زندگی آزمودنی‌ها را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در حمایت سازمانی ادراک شده، میزان کیفیت زندگی حدود ($0/36$) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی کیفیت زندگی بر اساس حمایت سازمانی ادراک شده عبارت است از:

$$\text{حمایت سازمانی ادراک شده} = 2/97 + 0/23 \times \text{کیفیت زندگی}$$

جدول 6- ضرایب رگرسیون خطی

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			مدل
		استاندارد			
		بنا	خطای	B	
0/001	20/24		0/147	2/97	مقدار ثابت
0/001	5/77	0/358	0/041	0/234	حمایت سازمانی ادراک شده

فرضیه هفتم: حمایت اجتماعی ادراک شده قابلیت پیش بینی کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها را دارد.

با توجه به مقدار تی و پی جدول (7) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده (0/01 و 9/10) توانایی پیش بینی متغیر کیفیت زندگی کاری را دارد. بر اساس نتایج ضریب بنا، به ازای یک واحد افزایش در حمایت سازمانی ادراک شده، میزان کیفیت زندگی کاری حدود (0/52) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس حمایت سازمانی ادراک شده عبارت است از:

$$\text{حمایت اجتماعی ادراک شده} = 2/30 + 0/43 \times \text{کیفیت زندگی کاری}$$

جدول 7- ضرایب رگرسیون خطی

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			مدل
		استاندارد			
		بنا	خطای	B	
0/001	13/75		0/167	2/30	مقدار ثابت
0/001	9/10	0/518	0/047	0/43	حمایت اجتماعی ادراک شده

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارایه شده است:
فرضیه هشتم: بین حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط وجود دارد.

2/249

/206

2/267

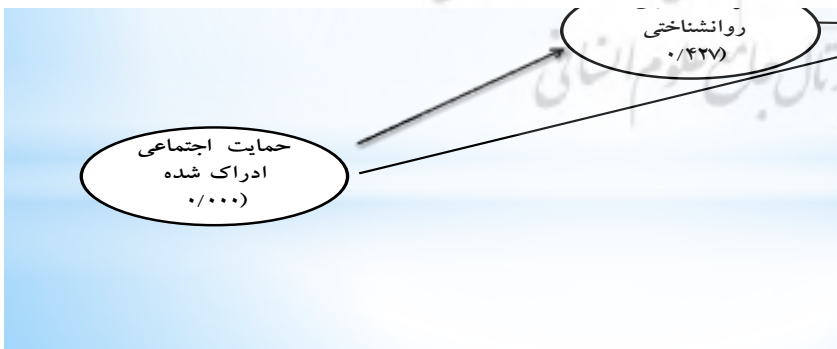
265

2/

9/419



شکل 1- رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد



شکل 2- رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

با توجه به جدول (8) میزان تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها نشان داده شده است. به طوری که میزان تأثیر غیر مستقیم متغیرهای حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک شده بر اساس توانمندسازی روان‌شناختی به میزان 0/042 بوده است که در شکل (2) این میزان مشخص است.

جدول 8- اثرات متغیرهای پیش بین و میانجی بر وابسته (میانجی و ملاک) و معناداری اثرات

متغیرها	میانجی(ی) توانمندسازهای روان‌شناختی)	ملاک "درون زا" کیفیت زندگی (کاری)	تفسیر پیش بین(درون زا)	ملاک
حمایت سازمانی ادراک شده	0/018	0/201	β	اثر غیر مستقیم
	0/267	2/249	T- Value	
حمایت اجتماعی ادراک شده	0/017	0/754	β	اثر غیر مستقیم
	0/250	9/419	T- Value	
توانمندسازی روان‌شناختی	---	0/008	β	ملاک
	---	0/206	T- Value	

❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

بحث و نتیجه گیری

کیفیت و عملکرد سازمان ها و تک تک افراد و گروه های شاغل در هر سازمانی به ویژه معلمان تربیت بدنی که با جسم و روح دانش آموزان سروکار دارند، بستگی به شناخت کافی از آنها و نیازهای شان می باشد. بنابراین در صورت عدم توجه به این ویژگی ها، آنان در تمامی ابعاد به خصوص ابعاد فرهنگی، خدماتی و آموزشی موفق نخواهند بود. بنابراین نباید به معلمان تنها به عنوان یک عامل تولیدی یا خدماتی نگاه کرد بلکه باید جنبه های عاطفی، احساسی و نیازهای آنان را به دقت شناخت و برای آن برنامه ریزی کرد. اکثر بحران‌هایی که در سازمان ها اتفاق می افتد به طور مستقیم یا غیر مستقیم به عامل انسانی یا فردی بستگی دارد و چنانچه مدیران نسبت به این موضوع ناآگاه و بی توجه باشند و نسبت به رفع این مشکلات بی تفاوت بمانند، سازمان در کارایی و اثر بخشی دچار مشکل می شود. بنابراین برای برون رفت از این مشکل محقق، تحقیقی با هدف ارایه الگوی حمایت های سازمانی و اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روان‌شناختی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم انجام داده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رابطه معنادار مستقیم بین حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. این یافته حاکی از این است که آزمودنی ها در انجام خدمات آموزشی و متقابلاً اهمیت و ارزش حمایت سازمانی در تأمین رفاه، امنیت و آسایش و توجه به نگرش ها و رفتارهای آنها دارد و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست. نتایج کسب شده از این فرضیه با نتایج به دست آمده از پژوهش های Panaccio & Zumrah, 2015 و Vandenberghe, 2009 و Rozmjooi and Zarei, 2017 همخوانی دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها رابطه معنی دار وجود دارد. حمایت اجتماعی قادر است از افراد در مقابل پیامدهای آسیب روانی در محیط کار و کنار آمدن با فشار های محیطی محافظت کند. بنابراین با توجه به این رابطه، می توان حمایت و پشتیبانی خانواده آزمودنی ها را در برابر فشارها و پیامد های آسیب های ناشی از حقوق ناکافی و عدم برخورداری آنان از مزایای شغلی پیش بینی کرد. نتایج این یافته با نتایج تحقیق Koeh Pima, 2018 همسو می باشد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق که نشان داد، متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معنی دار داشته است. به این معنا که افزایش متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، موجب افزایش متغیر توانمندسازی روان‌شناختی می گردد. حمایت سازمانی از آزمودنی ها باعث توانمندسازی آنان شده و موجب می شود هریک از آنها کاری را که انتخاب کرده یا به او واگذار شده است، بدون نظارت و کنترل دیگران به نحو شایسته به انجام برسانند. توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی ها یکی از راهکارهای مهم برای رویارویی درست با پیامدها و آسیب های شغلی است. جامعه آماری پژوهش حاضر با تأثیر از پشتیبانی سازمان در درک صحیح موقعیت شغلی آنان موجب شده با وجود دریافت ناکافی حقوق و مزایا، کارشان را تأثیرگذار بر سازمان بدانند. این یافته با نتایج پژوهش Rozmjooi and Zarei, 2017 همخوانی دارد. ارتباط

معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها نیز از دیگر نتایج کسب شده در پژوهش حاضر است. پشتیبانی خانواده و اجتماع از معلمان در برابر فشارها و آسیب‌های شغلی و اجتماعی در جهت نیل به توسعه پایدار اقتصادی خانه و جامعه امری ضروری است. بنا به باور این امر به نوبه خود موجب توانمندسازی روان‌شناختی می‌گردد. توانمندسازی روان‌شناختی نیز بر انگیزه به کار تأثیرگذار است. به عبارت دیگر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، ادراکی است که بر باور آنان تأثیر می‌گذارد. باوری که می‌تواند توانمندی آنان را در جهت شکل دادن به حوادث شغلی و زندگی‌شان افزایش دهد. در واقع افزایش توانمندی روان‌شناختی آزمودنی‌ها باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان شده است. به طور کلی نتایج بررسی شده پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها نقش میانجی در رابطه حمایت سازمانی و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری آنان ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها و پشتیبانی سازمان و خانواده از آنها می‌تواند مشقات و تعارضات کار و زندگی و ناراضی‌های احتمالی شغلی ناشی از عدم امنیت شغلی، بلاتکلیفی، عدم استخدام، حقوق ناکافی و دریافت حقوق با تأخیر و ... آنها را کاهش دهد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش به کارشناسان و مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با درک موقعیت شغلی معلمان و حمایت عاطفی و تلاش در جهت رفع یا بهبود وضعیت استخدامی و حقوقی آنان، پیامد‌های روان‌شناختی ناشی از فشارهای روانی کاری آنان را کاهش داده و به بهبود کیفیت کاری آنان کمک نمایند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقای سطح کیفیت زندگی معلمان تربیت بدنی در جامعه هدف، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- 1) نظر به ارتباط معنی دار و مستقیم بین حمایت‌های سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها، پیشنهاد می‌شود مدیریت با افزایش حمایت از معلمان، توجه به نیازهای مادی و معنوی آنها، توجه به نظرات و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری، فراهم کردن زمینه مناسب ارتقاء شغلی و برقراری عدالت در سازمان در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها گام بردارند.
- 2) نظر به ارتباط مستقیم و معنی دار بین حمایت‌های اجتماعی ادراک شده و مؤلفه‌های آن با و کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها، پیشنهاد می‌شود مسوولین آموزش پرورش با تشویق معلمان به برقراری رابطه دوستانه با یکدیگر و تسهیم اطلاعات و دانش بین یکدیگر به نحوی که هم برای خود و هم برای سازمان‌شان مفید واقع شوند در آنان انگیزه ایجاد کنند و از طرفی با فراهم نمودن محیطی سالم و ایمن برای معلمان، آنان را در انجام هر چه بهتر وظایف کاری‌شان یاری نمایند. ایجاد نظام پیشنهادات، ارزش‌قابل شدن به نظرات معلمان و اطمینان معلمان از مسوولین آموزش و پرورش و پرهیز از برنامه‌های پنهانی، با افزایش احساس اعتماد به سازمان در بالابردن کیفیت زندگی کاری معلمان موثر می‌باشد.
- 3) نظر به ارتباط مستقیم و معنی دار بین حمایت‌های سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها، پیشنهاد می‌گردد معلمان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دهند و با ایجاد محیطی از اعتماد و اطمینان برای آنان و با ایجاد پیوندی قوی با کارکنان و همچنین با ایجاد فضایی از کار کارگروهی در میان آزمودنی‌ها منجر به توانمندسازی آنها شوند.
- 4) نظر به ارتباط مستقیم و معنی دار بین حمایت‌های سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها، پیشنهاد می‌گردد به این متغیرهای به منظور کاهش پیامد‌های روان‌شناختی ناشی از فشارهای روانی کاری و افزایش بهبود کیفیت کاری آنان توجه ویژه شود.

References

- Alagheband, A, (2015), Theoretical foundations of educational management principles, Theoretical foundations of the principles of educational management, Tehran, Ravan Publishing Twenty-sixth edition. [in persian]
- Ansari Renani, G, and Tabatabai, A, (2005). The Impact of Meritocracy on Productivity, Democracy in Iran, Merit Conference in Iran, No. 1, Tehran. . [in persian]
- Avarideh S, Asadi Majreh S, Moghtader L, Abedini M, Mirbolok Bozorgi A. (2019). The Mediating role of perceived social support in the effect of interpersonal forgiveness on social health in students. Knowledge Res Appl Psychol. 20(1): 71-80.

Bai, Nasser (2018), The study of the relationship between discrimination in the workplace and the quality of work life of physical education teachers in Golestan province, *Journal of Human Resource Management in Sports*, Volume 6, Number 2, Pages 333-344 .[in Persian].

Bakhtiari, A, (2002). Characteristics of an efficient and effective school principal, management in education, Volume 8, Number 32, pp. 26 -16. .[in persian]

Behrangi, M R, Tabatabai, B (2009). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Characteristics of Managers and Their Effectiveness in Kerman Girls' High Schools, *Leadership and Educational Management*, Volume 3, Number 2, pp. 50- 35.

Behloli, N.; Sarmast, B and Karimi, AR (2013). Presenting an optimal model of managers' effectiveness (Case study of East Azarbaijan governors in 2009). *Productivity Management*, Year 7, No. 26, pp. 211 197. .[in persian]

Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, 393– 417.

Baum, N. L., Stokar, Y. N., Ginat-Frolich, R., Ziva, Y., Abu-Jufara, I., Cardozo, B. L., Pat-Horenczyk, R., & Brom, D. (2018). Building Resilience Intervention (BRI) with teachers in Bedouin communities: From evidence informed to evidence based. *Children and Youth Services Review*, 87(4), 186–191

Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.

Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190

Croonen, E.P., Brand, M.J. (2013). Antecedents of Franchisee Trust. *J Market Channels*. 20 (1-2):141-68.

Gülaç F. (2010). The Effect of Perceived Social Support on Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2:3844–49.

Koeh Pima, Reza (2018). Investigating the relationship between the quality of work life and job stress in employees of Saipa Company, Master's thesis, University of Tehran .[in persian]

Kramer, M., & Engestrom, R. (2019). Teachers' beliefs as a component of motivational force of professional agency. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21(8), 214-222

Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.

Rozmjooi, Parvin and Zarei, Reza (2017). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between perceived organizational support and perceived social support with the quality of work life, *Journal of Psychological Methods and Models*, No. 33, p. .[in persian]

Shafizadeh; Hamid, Gila; Mehdi (2017), Predicting employee performance based on spirituality in the work environment and organizational support, *Journal of Productivity Management*, 12 (45): 177-198. .[in persian]

Somech, A., & Bogler, R. (2019). The pressure to go above and beyond the call of duty: Understanding the phenomenon of citizenship pressure among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 83(7), 178-187.

Timourenjad, Kaveh, Serihi Esfestani, Rasoul, (2009); The effect of organizational learning on the psychological empowerment of the headquarters staff of the Ministry of

Economic Affairs and Finance, Management Improvement and Development Studies Quarterly, No. 62, Summer and Fall 89. [in persian]

Walton, R.E. (1973). "Quality of worklife: what is it?" Sloan management review, Fall
Zarean M, Kakavand A, Hakami M. A comparison of social competence, perceived social support, psychological well-being and self-efficacy sense among women seeking abortion and women non- seeking abortion. Int J Huma Cul Stud 2016; 1(1): 770-5. [in Persian]

Zumrah, A. R. (2015). Examining the relationship between perceived organizational support, transfer of training and service quality in the Malaysian public sector. European Journal of Training and Development, 39(2), 143-160.

