

فصلنامه تعالی منابع انسانی

دوره دوم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۰

صفحات ۹۷-۸۸

نوع مقاله: پژوهشی

مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی

حدیث قاسمیان اصل، امید صفری*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۹

چکیده

هدف از این پژوهش مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۹۴ نفر بود. از این تعداد ۸۳ نفر با روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. جهت گردآوری داده ها از یک پرسشنامه مشخصات فردی و سه پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده (ایسبرگر و همکاران)، کیفیت زندگی کاری (کاری والتون) و توانمندسازی روانشناختی (اسپریترز) استفاده گردید. به منظور توصیف داده ها از روشهای آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از روش های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم افزارهای معادلات ساختاری استفاده شد. یافته های این تحقیق نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$).

واژه های کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روانشناختی، معلمان تربیت بدنی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

^۲ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه سطح بالای حمایت های سازمانی ادراک شده باعث ایجاد تعهد و بالا رفتن کیفیت زندگی کاری در کارکنان خواهد شد که ممکن است در قالب توانمندی های روانشناختی بروز نماید. سازمان ها با شناخت این گونه رفتار ها می توانند کارکنان را برانگیخته و کیفیت خدمات را ارتقا بخشند و موجبات اثربخشی کلی سازمان را فراهم آورند (رزمجویی و زارعی، ۱۳۹۷). بنابراین با توجه به اهمیت نیروی انسانی می توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان های عصر حاضر با نگاه راهبردی به پیش از پیش به ارتقای کیفیت محیط کاری و منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می گیرند و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت محیط و شرایط کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاستهای حمایت گرایانه از منابع انسانی است بر این اساس استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین و حفظ کرامت انسانی و کارکنان انجام استراتژی های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم روح می گیرد. اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت، طراحی توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می باشد روی هم به عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شود (یارمحمد نژاد و همکاران، ۱۳۹۸). در جامعه امروز بهبود زندگی کاری کارکنان به یکی از مهم ترین اهداف سازمان ها تبدیل شده است. از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد از این رو حیات دوباره بخشیدن به کارکنان از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت هر سازمان به شمار می رود (عزیزی، ۱۳۹۹).

بعبارتی کلید دستیابی به موفقیت در سازمان ها، 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 کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و سازمان فراهم می آورد. شادمانی کرده، استرس را تجربه نمی کنند و نیازهای شخصی و حرفه ای آنان بر آورده می شود، با کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنها تضمین می شود (اکر، ۲۰۱۸). کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می تواند از مسائل عمده کارکنان اطلاعات ارزشمند و سازندگی در اختیار مدیریت قرار داده و باعث ایجاد احساس مالکیت بنا به باور (پارسا و دیگران، ۲۰۱۴) کیفیت زندگی کاری به میزان خودگردانی مسئولیت و احساس امنیت در آنها شود. ارزش گذاری شان و منزلت کارکنان در سازمان، سهم کردن بیشتر آنان در فرآیند تصمیم گیری، کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان و ایجاد تعادل میان کیفیت محیط کاری و محیط خانوادگی و کارکنان اشاره دارد (چنچ و هیس، ۲۰۱۲).

مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی

از سوی دیگر سازمانها برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود نیازمند به برقراری ساختار سازمانی مناسب برای کارکنان خود هستند به عبارتی سازمان‌ها برای آنکه بتوانند فاصله خود را نسبت به رقبا حفظ کنند مجبور هستند ساختار مناسبی عرضه نمایند که لازمه این هم حمایت از کارکنان در سازمان است. ادراک حمایت سازمانی نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است که با توجه به مشکلات شغلی لازمه ارتقاء کارایی و اثربخشی هر سازمانی است مبنای رابطه در نظریه حمایت سازمانی، شکل انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد ریشه دارد (بجوگارین، ۲۰۱۸) گیری 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. پانگ و هیسه (۲۰۱۲) حمایت سازمانی ادراک شده را احساس واقعی افراد در باره اهمیت و مراقبت سازمان می‌دانند. وظیفه مهم در حمایت سازمانی این است که سازمان برای کارکنان ارزشمند شوند و بتوانند 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 خواهد بود که از طرف سازمان مورد حمایت قرار گیرد. در حقیقت کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک شده را دریافت می‌کنند این احساس را دارند که بایستی با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعش باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نماید. بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی حمایت سازمانی ادراک شده موجبات افزایش بهره‌وری عملکرد کمک و همکاران را فراهم می‌کند (بشارت و همکاران، ۱۳۹۷).

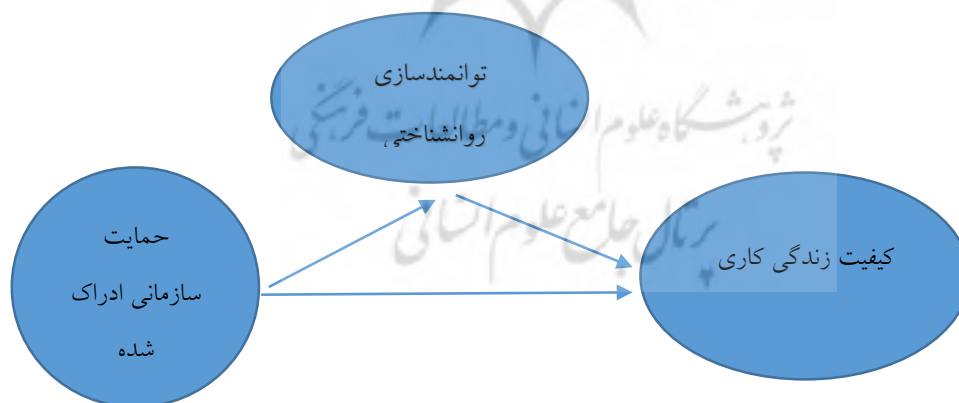
به بیان ساده تر بر شناخت فرد از محیط پیرامونش و سطح اطمینان وی به اینکه در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد داشت، متمرکز می‌باشد. حمایت خانواده از ابعاد سه گانه حمایت اجتماعی است که قادر است تا افراد در مقابل پیامدهای آسیب شناسی روانی در محیط کار و تجربیات استرس زا محافظت کند. هر چقدر میزان این حمایت و ارتباط بیشتر و عمیق تر باشد به افراد در کنار آمدن با فشارهای محیطی کمک بیشتری می‌کند در توانمندی روانی تاثیر گذاشته و آن را در موقعیت‌های آرامبخش تری قرار می‌دهد (باکر، دموروتی و ایوام، ۲۰۰۳). 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 (کوهیما، ۱۳۹۰).

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 تاثیرپذیری 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

⁴ Bjuggren

⁵ Bakker, Demerouti & Euwema,

کار و فعالیت فراتر از حد معمول آنها می‌شود (سامیچ و باگلا، ۲۰۱۹). تقویت ویژگی‌ها و توانمندی‌های معلمان دارای دو مزیت اساسی است؛ اول این امر تاثیر چشمگیری بر عملکرد تعهد و رضایت معلمان می‌گذارد دوم برای ارتقای میزان رضایت فراگیران نیز بسیار تاثیر گذار است (بای، ۱۳۹۸). بر اساس نتایج مطالعات موجود مهمترین بسترهای مفهومی کمک کننده به تحقق ایده توانمندسازی روانی و متعاقب آن تحول یافتگی حرفه‌ای معلمان شامل روابط هیجانات انگیزش و بهزیستی می‌شود. برای مثال بام همکاران (۲۰۱۸) یادآوری می‌کند که توسعه برنامه آموزشی ویژه معلمان با هدف توسعه دغدغه توانمندسازی روانشناختی آنان مستلزم سرمایه گذاری‌های عظیم فکری و استفاده بیشتر از منابع اطلاعاتی چندگانه شامل روابط هیجانات انگیزش و بهزیستی می‌شود. توسعه مندی و غنی سازی 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 (تیموری نژاد و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به سلامت روانشناختی و جسمی و ارتقای سطح رفاه عمومی معلمان که وظیفه خطیر پرورش آینده سازان این مرز و بوم را دارند ضروری به نظر می‌رسد و متأسفانه این امر در جامعه هدف چندان مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین از آنجا که معلمی از مشاغل مهمی است که عدم توجه به کیفیت زندگی کاری آنان موجب پیامدهای جدی روانشناختی و تاثیرات منفی آن بر خود دانش آموزان و سیستم آموزشی می‌گردد لذا باید به مشکلات معلمان تربیت بدنی بیشتر توجه کرد. به همین دلیل شناخت متغیرهای موثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان مهم و ضروری به نظر می‌رسد با توجه به مطالب بیان شده هدف پژوهش حاضر تعیین بررسی ارتباط حمایت‌های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی و رستم می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش محقق بدنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی

- بین حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین توانمند سازی روانشناختی و مولفه های آن با کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حمایت های سازمانی ادراک شده با توانمند سازی روانشناختی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.
- بین حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش کنترلی توانمند سازی روانشناختی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

جامعه آماری در این مطالعه، معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۹۳ نفر بود. که از این تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد حمایت سازمانی ادراک شده (ایسنبرگر و همکاران)، کیفیت زندگی کاری (کاری والتون، ۱۹۷۵) و توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر) استفاده گردید. روایی پرسشنامه ها زیر نظر اساتید متخصص در زمینه مدیریت ورزشی مورد بررسی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ بدست آمد که آلفای کرونباخ همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. همچنین به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم افزارهای معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته های تحقیق

نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که طبق جدول (۱)، بین متغیر حمایت های سازمانی ادراک شده با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها رابطه معناداری ($r=0/35$ ، $P \leq 0/01$)، وجود دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	r	Sig
حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری	۰/۳۵	۰/۰۰۱

بر طبق جدول (۲) نتایج نشان می دهد که بین متغیر توانمند سازی روانشناختی و همه مولفه های آن با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه توانمندسازهای روانشناختی و مولفه های آن با کیفیت زندگی کاری

متغیرها	توانمند سازی	احساس معنی داری	احساس شایستگی	احساس آزادی عمل	احساس موثر بودن
r	۰/۳۹۲	۰/۳۴۰	۰/۲۸۵	۰/۲۸۳	۰/۲۹۷
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
ضریب تعیین	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۳۰

کیفیت زندگی کاری

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر حمایت های سازمانی ادراک شده با توانمند سازی روانشناختی آزمودنی ها رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد. ($r=0/38$)

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه حمایت های سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی

متغیرها	r	Sig
حمایت های سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی	۰/۳۸	۰/۰۰۱

بر طبق جدول (۴)، بین متغیر حمایت های سازمانی ادراک شده با متغیر کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها در مرتبه صفر رابطه معناداری ($P \leq 0/01$)، وجود دارد. با اعمال متغیر کنترلی توانمندسازهای روانشناختی میزان رابطه همچنان رابطه معناداری ($r=0/357$)، $P \leq 0/01$ بود. و این موضوع دلالت بر واقعی بودن رابطه ی بین حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر کیفیت زندگی کاری (بدون نقش توانمندسازهای روانشناختی) دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه حمایت سازمانی با کیفیت زندگی کاری (با توجه به نقش کنترلی توانمندسازهای روانشناختی)

متغیرها	مرتبه صفر	مرتبه تفکیکی (نقش کنترلی توانمندسازهای روانشناختی)
حمایت سازمانی با کیفیت زندگی کاری	r = ۰/۳۵۸ Sig = ۰/۰۰۱	R = ۰/۳۵۷ Sig = ۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر مطالعه حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که رابطه ی معنادار مستقیم بین

مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی

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 تامین 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 زومراح (۲۰۱۴)، پانیسو و همکاران (۲۰۰۹) و رزمجویی و زارعی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. 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 هر یک 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 ی آماری پژوهش حاضر با تاثیر از پشتیبانی سازمان در درک صحیح موقعیت شغلی آنان موجب شده با وجود دریافت ناکافی حقوق و مزایا، کارشان را تاثیر گذار بر سازمان بدانند. این یافته با نتایج پژوهش های رزمجویی و زارعی (۱۳۹۷) و امیری و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. ارتباط معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده و مولفه های آن با توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها نیز از دیگر نتایج کسب شده در پژوهش حاضر است. پشتیبانی خانواده و اجتماع از معلمان در برابر فشارها و آسیب های شغلی و اجتماعی در جهت نیل به توسعه پایدار اقتصادی خانه و جامعه امری ضروری است. بنا به باور این امر به نوبه ی خود موجب توانمندسازی روانشناختی می گردد. توانمندسازی روانشناختی نیز بر انگیزه به کار تاثیر گذار است. به عبارت دیگر، توانمندسازی روانشناختی کارکنان، ادراکی است که بر باور آنان تاثیر می گذارد. باوری که می تواند توانمندی آنان را در جهت شکل دادن به حوادث شغلی و زندگی شان را افزایش دهد. در واقع افزایش توانمندی روانشناختی آزمودنی ها باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان شده است که با نتایج پژوهش های انجام شده توسط فرهادینژاد و همکاران (۲۰۱۶) و امیری و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد به طور کلی نتایج بررسی شده پژوهش حاضر نشان می دهد که توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها نقش میانجی در رابطه حمایت سازمانی و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری آنان ایفا می کند. به نظر می رسد توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها و پشتیبانی سازمان و خانواده از آنها می تواند مشقات و تعارضات کار و زندگی و نارضایتی های احتمالی شغلی ناشی از عدم امنیت شغلی، بلا تکلیفی عدم استخدام، حقوق ناکافی و دریافت حقوق با تأخیر و ... آنها را کاهش دهد. بنابراین با توجه به ارتباط مستقیم و معنی دار بین حمایت های سازمانی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می شود 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. همچنین پیشنهاد می شود به مدیریت آموزش و پرورش با افزایش حمایت از معلمان، توجه به نیازهای مادی و معنوی آنها، توجه به نظرات و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری، فراهم کردن زمینه مناسب ارتقاء شغلی و برقراری عدالت در سازمان در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری آزمودنی ها گام بردارند.

منابع:

۱. بای، ناصر (۱۳۹۸)، مطالعه رابطه بین تبعیض در محیط کار با کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان گلستان، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۲، صفحه ۳۳۳ تا ۳۴۴
۲. بشارت محمدعلی، کشاورز سمیرا، غلامعلی لواسانی مسعود، عربی الهام (۱۳۹۷)، تعیین نقش واسطه ای حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین روان سازه های ناسازگار اولیه و کیفیت زندگی، مجله روانشناسی، پاییز ۱۳۹۷، دوره ۲۲، شماره ۳، پیاپی ۸۷، از صفحه ۲۵۶ تا صفحه ۲۷۰.
۳. تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، (۱۳۸۹)؛ تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۶۲، تابستان و پائیز ۸۹
۴. شفیع زاده؛ حمید، گیلا؛ مهدی (۱۳۹۷)، پیش بینی عملکرد کارکنان بر اساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی، مجله مدیریت بهره وری، ۱۲ (۴۵): ۱۹۸-۱۷۷.
۵. کوه پیمان، رضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان شرکت سایپا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۶. رزمجویی، پروین و زارعی، رضا (۱۳۹۷). نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری، نشریه روش ها و مدل های روانشناختی، شماره ۳۳، ص ۷۷ تا ۸۷
۷. عزیزی ایرج (۱۳۹۹)، تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر کیفیت کاری کارکنان یگان ویژه، نشریه علمی پلیس ویژه، دوره ۱۳۹۹، شماره ۱۱، تابستان ۱۳۹۹، صفحه ۶۸-۱۰۲.
۸. یارمحمدی نژاد عرفان، سیدالشهدایی مهناز، صابریان، پیمان، حقانی، حمید، خیری، فریدون (۱۳۹۸)، حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران در سال ۱۳۹۸، نشریه پرستاری ایران، پیاپی ۱۳۰ (تیر ۱۴۰۰).
9. Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
10. 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
11. 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.
12. Gülaç F. (2010). The Effect of Perceived Social Support on Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2:3844-49.

13. 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]
14. 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
15. 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



Investigating the Relationship between Perceived Organizational Support with Quality of Work Life through Psychological Empowerment

Abstract

The purpose of this study was to study perceived organizational support with quality of work life through psychological empowerment of physical education teachers in Mamasani and Rostam counties. The statistical population of this study included all physical education teachers in Mamasani and Rostam counties, 94 people. Of these, 83 people collaborated with the researcher by total number sampling method. Data were collected from one demographic questionnaire and four standard questionnaires of perceived organizational support (Eisenberger et al., 1990), quality of work life (Carrie Walton, 1975) and psychological empowerment. (Spritzer, 1995) was used. 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 and regression were used software. Findings of this study showed that there is a positive and significant relationship between perceived organizational support with quality of work life through psychological empowerment of subjects ($P \leq 0.01$).

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

