

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با

توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

The Quality of Work life and the Explanation of Predictive Role of its Components in Psychological Empowerment of Primary Teachers

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۱۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۲/۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۸/۲۷

M. foroghinia., (M.A) H. Porshafeei., (Ph.D), A. khamsan., (Ph.D), J. khosbakhti., (Ph.D)

Abstract: By new reflections and basic changes which have been made in the field of Human Resources Administration (HRA), the way for using the professional ability of employees has paved and managers pay more attention to workers who are the main property of organizations. This has caused to design and provide spread and various programs in order to improve the professional ability of employees, boasts, satisfaction, affection and also the quality of their work life. This research has been done with the aim of investigating the quality of work life and making clear the role of its predictive terms with psychological empowerment of primary teachers in Birjand. The research method was descriptive-corrolational and the statistic society was all the teachers of grades 4 and 5 in Birjand primary schools in academic years 1390-91. The samples size has been estimated base on Korchi and Murugan chart and was 188 teachers whom have been chosen by Random Sampling. The research tools were two questionnaires: Quality of Work Life (Walton, 1973) and Psychological Empowerment (Spreaetz, 1995), which their reliabilities were respectively 0/895 and 0/827, base on Conbach's Alpha. The results showed that the condition of quality of work life and psychological empowerment of teachers were higher than average. There were statistically significant correlation between the components of quality of work life (instead of general atmosphere) and psychological empowerment. In addition, social dependence of work life, securing the opportunity of growth, continuing security and expanding the human abilities predicts psychological empowerment. Furthermore, there were statistically significant differences between the components of quality of work life and psychological empowerment of male and female teachers.

Keywords: the quality of work life, psychological empowerment, primary schools teachers.

محمدحسین فروغی‌نیا^۱، هادی پورشافیعی^۲، احمد خامسان^۳ و جعفر خوشبختی^۴

چکیده: اندیشه‌های تازه و دگرگونی‌های اساسی که در قلمرو مدیریت منابع انسانی پدید آمده، موجب شده تا راه برای بهره‌گیری از توان تخصصی کارکنان میسر شود و توجه مدیران به کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان، معطوف گردیده است. این امر موجب طراحی و تدارک برنامه‌های گسترده و متنوع جهت ارتقای توان تخصصی و حرفه‌ای کارکنان، بالندگی، رضایت، دل‌بستگی و بهبود کیفیت زندگی کاری آنان نیز شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر بیرجند انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی- همبستگی و جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان پایه چهارم و پنجم مدارس ابتدایی در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۹۱ بوده‌اند. حجم نمونه با توجه به جدول جرجی و مورگان، ۱۸۸ نفر برآورد و به صورت تصادفی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و توانمندسازی روان‌شناختی اسپریترز (۱۹۹۵)، که اعتبار آن‌ها به کمک آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹۵ و ۰/۸۲۷ تعیین گردید. نتایج نشان داد وضعیت کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان در سطحی بالاتر از میانگین بود. بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن به‌غیر از مؤلفه "فضای کلی زندگی" با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، به ترتیب اولویت "وابستگی اجتماعی زندگی کاری"، "تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم" و "توسعه قابلیت‌های انسانی"، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای توانمندسازی روان‌شناختی هستند. بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، معلمان مرد و زن در مجموع تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی، معلمان مدارس ابتدایی

مقدمه

سرمایه اصلی آموزش و پرورش معلمان آن هستند که از طریق دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌ی خود برای جامعه ارزش افزوده به‌وجود می‌آورند. امروزه مدرسی که از چنین سرمایه‌ای برخوردارند، برتری رقابتی بیشتری در بین مدارس دارند؛ زیرا برتری رقابتی در مدارس، تابعی از مهارت، خلاقیت، استقلال عمل و توانمندی معلمان می‌باشد. در عین حال یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها به طور اعم و سازمان‌های آموزشی به طور اخص، عدم استفاده‌ی کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه این سرمایه انسانی است. به هر حال، سازمان‌های آموزشی به‌منظور دستیابی به اثربخشی و بهره‌وری بالاتر، چاره‌ای جز فراهم ساختن شرایط لازم برای استفاده بهینه از این سرمایه نخواهند داشت. در این راستا اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (کینلا^۱، ۱۳۸۳).

دو نگاه متفاوت به توانمندسازی وجود دارد: دیدگاه مکانیکی^۲ (ارتباطی) و دیدگاه ارگانیکی^۳ (انگیزشی و یا شناختی). دیدگاه اول توانمندسازی را مترادف با تفویض قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان می‌داند. دیدگاه دوم توانمندسازی را مفهومی چند بعدی می‌داند و آن را برحسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله تعریف می‌کند. توماس و ولتهوس^۴ چنین دیدگاهی از توانمندسازی دارند. آنان توانمندسازی روان‌شناختی^۵ را یک عامل انگیزش درونی می‌دانند که منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان می‌باشد. این اندیشمندان ضمن تأکید بر چندوجهی بودن توانمندسازی، برای آن چهار بعدشناختی؛ احساس مؤثر بودن^۶، احساس معنی‌دار بودن^۷، احساس شایستگی^۸، احساس داشتن حق انتخاب^۹ را ذکر می‌کنند. وتن و کمرون^۱

-
1. Kinlaw
 2. Mechanistic Approach
 3. Organic Approach
 4. Tomas and Velthouse
 5. Psychological Empowerment
 6. Impact
 7. Meaning
 8. Competence
 9. Choice

کمرن^۱ براساس تحقیقات میشرا^۲ بعد اعتماد^۳ را به ابعاد فوق اضافه کردند. بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ۵بعد، احساس مؤثر بودن: باورداشتن به توانایی تأثیرگذاری یا کنترل شخصی بر نتایج فعالیت‌ها، احساس معنی دار بودن: ارزش قائل‌شدن برای اهداف شغلی براساس ایده‌آل‌ها، احساس شایستگی: اطمینان داشتن به توانایی خود در انجام وظایف به‌طور موفقیت‌آمیز. احساس‌داشتن حق انتخاب: داشتن آزادی عمل در انتخاب روش و چگونگی انجام کار. احساس اعتماد: احساس امنیت کردن و باورداشتن به اینکه به آن‌ها منصفانه برخورد می‌شود، را شامل می‌شود (نقل در عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۶).

تاکنون پژوهش‌هایی در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی در کشور ما انجام شده است. بعضی از این پژوهش‌ها به رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با سایر متغیرها پرداخته‌اند. از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های موغلی، حسن‌پور و حسن‌پور (۱۳۸۸) و سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) اشاره کرد. بعضی دیگر از پژوهش‌های انجام شده در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی به بررسی عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند که می‌توان به پژوهش‌های انصاری، رحمانی یوشانلوئی، اسکویی و حسینی (۱۳۹۰) اشاره کرد.

از سوی دیگر نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان معتقدند برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. سازمان، مدیریت و کارکنان باید آمادگی‌های لازم را داشته باشند. از جمله این شرایط می‌توان به تغییر ساختار سازمان‌ها و استقرار ساختار سازمانی مناسب، ایجاد انگیزش از طریق قدرت و منزلت، استقرار رهبری تسهیل‌کننده، تشکیل گروه، غنی‌سازی شغلی، مشارکت‌شغلی، استقلال و آزادی عمل، داشتن اهداف چالش برانگیز و روشن، نظام پاداش‌دهی و پاداش مبتنی بر عملکرد، آموزش کارکنان، فراهم نمودن اطلاعات و ایجاد اعتماد نام برد (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۶). بعضی از عوامل ذکر شده، با کیفیت زندگی کاری مرتبط هستند.

"امروزه کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقای آن کلید اصلی موفقیت هر سازمانی به‌شمار می‌آید. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به‌وسیله آن همه اعضای سازمان، از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌شان بخصوص بر محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برای‌شان کاهش می‌یابد. در واقع

-
1. Whetten and Cameron
 2. Mishra
 3. Trust

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند" (دولان و شولر^۱، ۱۳۷۵، ص ۳۵۴).

مروری بر منابع نظری کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که تعریف معمول و پذیرفته‌شده‌ای برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. در طی چند دهه گذشته دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص کیفیت زندگی کاری مطرح شده‌است به‌طور مثال کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر^۲، به عنوان یک رویکرد^۳، به‌عنوان مجموعه روش‌ها^۴، به‌عنوان یک جنبش^۵، به‌عنوان همه‌چیز و به عنوان یک موضوع اخلاقی (ضیایی بیگدلی، ۱۳۸۸). شاید بتوان گفت ریچارد والتون^۶ تعریف رسمی‌تری را از کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است "کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود" (مورهد و گریفین^۷، ۱۳۷۴، ص ۵۵).

والتون (۱۹۷۳)، مشهورترین و اولین فردی است که برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری را در هشت مقوله، به شرح زیر طبقه‌بندی کرد.

پرداخت منصفانه و کافی^۸: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار.

- محیط کار ایمن و بهداشتی^۹: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم^{۱۰}: فراهم‌نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال.

- وابستگی اجتماعی زندگی کاری^{۱۱}: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت‌های اجتماعی سازمان.

-
1. Dolan and Schuler
 2. Variable
 3. Approach
 4. Method
 5. Movement
 6. Richard Walton
 7. Morhed and Griffin
 8. Adequate and Fair Compensation
 9. Safe-and Healthy Working
 10. Opportunity For Continued Growth and Security
 11. The Social Relevance of Work life

- قانون‌گرایی در سازمان کار^۱: فراهم نمودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذبودن سلطه قانونی نسبت به سلطه انسانی.

- فضای کلی زندگی^۲: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کار و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود.

- یکپارچگی و انسجام اجتماعی^۳: ایجاد یک فضا و جوکاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمان می‌باشند، را تقویت نماید.

- توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان (پرداختچی و دیگران، ۱۳۸۸).

تاکنون پژوهش‌های زیادی درباره کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با سایر متغیرهای سازمانی مانند بهره‌وری، عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اجتماعی سازمان، فرسودگی شغلی، استرس شغلی، جامعه‌پذیری سازمان و اثربخشی سازمانی انجام شده است. به طور مثال می‌توان به پژوهش‌های فرنیا و شجاعی (۱۳۸۸) و صیادی تورانلو، جمالی و منصوری (۱۳۸۸) اشاره کرد.

هم‌چنان که بیان شد پژوهش‌های زیادی درباره کیفیت زندگی کاری انجام شده است. با این اوصاف شایسته است که در زمینه کیفیت زندگی کاری مطالعات بیشتر و جامع‌تری صورت گیرد. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت می‌یابد که مسأله بالا بردن کیفیت زندگی کاری معلمان و درک رابطه آن با توانمندسازی روان‌شناختی در میان باشد. از این‌رو برای شناخت رابطه این متغیرها (کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی) بررسی ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی مطرح می‌شود.

بنابراین سؤال اساسی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته این است که آیا مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر بیرجند پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی هستند و هم‌چنین کدام ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری ارتباط بیشتری با توانمندسازی روان‌شناختی دارند؟

روش پژوهش

1. Constitutionalism in the Work Organization
2. Total Life Space
3. Social Integration

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

پژوهش حاضر باتوجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی (غیرآزمایشی)، به روش همبستگی^۱ و از نظر هدف یک مطالعه کاربردی به شمار می‌رود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل تمامی معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی دولتی در پایه چهارم و پنجم شهر بیرجند در سال ۹۱-۱۳۹۰ (۲۲۴ نفر) می‌باشد. از این تعداد ۱۰۶ نفر مرد و ۱۱۸ نفر زن هستند. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان^۲، تعداد ۱۸۸ نفر تعیین گردید که بصورت تصادفی از معلمان مدارس ابتدایی شهر بیرجند انتخاب شدند.

در این پژوهش از دو پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و توانمندسازی روان-شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. ۱- پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه توسط والتون (۱۹۷۳) ساخته شده است و شامل ۲۷ گویه می‌باشد که در آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مؤلفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) استفاده شده است. ۲- پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسش‌نامه توسط اسپریتزر^۳ (۱۹۹۵) ساخته شده و شامل ۱۵ گویه می‌باشد که در آن برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پنج مؤلفه‌ی (احساس خودکارآمدی، احساس خودمختاری، احساس تأثیرگذاری، احساس معناداری و احساس اعتماد) استفاده شده است. در این پژوهش برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده هر دو پرسش‌نامه از روش روایی محتوایی^۴ استفاده گردید. همچنین در این پژوهش به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش محاسبه آلفای کرونباخ^۵ استفاده گردید. این ضریب برای کل گویه‌های پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۹۵ و برای پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۲۷ به‌دست آمد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ گویای آن است که ابزار مورد استفاده در این پژوهش قابل اعتماد بوده و حاکی از اعتبار خوب پرسش‌نامه است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی براساس مؤلفه‌های هشت‌گانه مدل والتون چگونه است؟

1. Correlation
2. Krejcie and Morgan
3. Spreitzer
4. Content Validity
5. Cronbach's Alpha

برای بررسی سؤال اول، داده‌ها با آزمون t تک‌گروهی با میانگین فرضی ۳ مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج توصیفی و آزمون t تک‌گروهی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی

شاخص	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	سطح معنی داری
پرداخت منصفانه و کافی	۱۸۸	۳/۰۶	۰/۵۹	۱/۴۴	۰/۱۵
محیط کار ایمن و بهداشتی	۱۷۸	۳/۵۰	۰/۶۶	۱۰/۲۲**	۰/۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۸۳	۳/۷۷	۰/۶۲	۱۶/۷۵**	۰/۰۰۱
قانون‌گرایی در سازمان	۱۸۰	۳/۸۶	۰/۶۵	۱۷/۷۲**	۰/۰۰۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱۸۳	۴	۰/۵۴	۲۴/۸۲**	۰/۰۰۱
فضای کلی زندگی	۱۷۹	۳/۳۵	۰/۶۰	۷/۹۴**	۰/۰۰۱
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	۱۷۴	۳/۷۳	۰/۶۲	۱۵/۵۴**	۰/۰۰۱
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	۱۸۱	۳/۵۳	۰/۶۳	۱۱/۳۶**	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری (کل)	۱۸۸	۳/۶۲	۰/۴۳	۱۹/۴۶**	۰/۰۰۱

** در سطح ۰/۰۵ معنی داری

همان‌طور که از جدول بالا نتیجه گرفته می‌شود در گروه نمونه، میانگین تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بالاتراز میانگین با مقدار ۳ (مقدار متوسط پاسخ‌های ۱ و ۵) قرار دارد. بالاترین میانگین در بین مؤلفه‌ها مربوط به وابستگی اجتماعی زندگی کاری و پایین‌ترین میانگین مربوط به پرداخت منصفانه و کافی می‌باشد. همچنین نتایج آزمون نشان می‌دهد به لحاظ آماری تمام مؤلفه‌ها به غیر از مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین در مجموع می‌توان گفت وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس ابتدایی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

سؤال دوم پژوهش: وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی براساس مؤلفه‌های پنج‌گانه مدل اسپریتزر چگونه است؟

برای بررسی سؤال دوم، داده‌ها با آزمون t تک‌گروهی با میانگین فرضی ۳ مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

جدول ۲. نتایج توصیفی و آزمون t تک‌گروهی مؤلفه‌های توانمندسازی

روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی

شاخص	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	سطح معنی داری
احساس خودکارآمدی	۱۸۷	۴/۴۷	۰/۴۵	۴۴/۶۲**	۰/۰۰۱
احساس خودمختاری	۱۸۲	۴/۳۰	۰/۵۸	۳۰/۰۲**	۰/۰۰۱
احساس تأثیرگذاری	۱۸۲	۳/۸۲	۰/۶۲	۱۷/۸۲**	۰/۰۰۱
احساس معناداری	۱۸۶	۴/۶۰	۰/۵۵	۳۹/۲۷**	۰/۰۰۱
احساس اعتماد	۱۸۲	۳/۷۶	۰/۷۰	۱۴/۵۱**	۰/۰۰۱
توانمندسازی روان‌شناختی (کل)	۱۸۸	۴/۱۹	۰/۳۹	۴۱/۱۶**	۰/۰۰۱

**در سطح ۰/۰۵ معنی داری

همان‌طور که از جدول بالا نتیجه گرفته می‌شود، در گروه نمونه میانگین تمام مؤلفه‌های توانمندسازی بالاتر از میانگین با مقدار ۳ (متوسط پاسخ‌های ۱ و ۵) قرار دارد. بالاترین میانگین در بین مؤلفه‌ها مربوط به احساس معناداری با میانگین ۴/۶۰ می‌باشد و پایین‌ترین میانگین مربوط به احساس اعتماد با میانگین ۳/۷۶ است. همچنین نتایج آزمون نشان می‌دهد به لحاظ آماری تمام مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین در مجموع می‌توان گفت وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

فرضیه اول پژوهش: بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه اول، داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفتند. نتیجه ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتیجه ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی

شاخص	فراوانی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی	۱۸۸	۰/۵۶۴**	۰/۰۰۱

**در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد، ارتباط بین کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی به لحاظ آماری معنی‌دار است ($p=0/001$). ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی -

کاری و توانمندسازی روان‌شناختی برابر $I=0/564$ بدست آمده که مقداری مثبت است و نشان می‌دهد با افزایش کیفیت زندگی کاری به میزان توانمندسازی روان‌شناختی افزوده شده و بالعکس، به عبارت دیگر همبستگی از نوع مستقیم است. این ضریب همبستگی در سطح $0/05$ معنی‌دار است. بنابراین، این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی) و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای بررسی فرضیه دوم، داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و

توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی

متغیرها	پرداخت منصفانه و کافی	محیط کار ایمن و بهداشتی	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	قانون-گرایی در سازمان	وابستگی اجتماعی- زندگی کاری	فضای کلی زندگی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	توسعه قابلیت‌های انسانی	توانمندسازی روان-شناختی
پرداخت منصفانه و کافی همبستگی	۱								
محیط کار ایمن و بهداشتی همبستگی	۰/۴۱**	۱							
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم همبستگی	۰/۴۷**	۰/۵۴**	۱						
قانون‌گرایی در سازمان همبستگی	۰/۳۲**	۰/۳۹**	۰/۵۶**	۱					
وابستگی اجتماعی زندگی کاری همبستگی	۰/۲۸**	۰/۳۷**	۰/۵۴**	۰/۵۸**	۱				
فضای کلی زندگی همبستگی	۰/۱۸**	۰/۱۲۷	۰/۱۹**	۰/۲۴**	۰/۱۶**	۱			
یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان همبستگی	۰/۴۴**	۰/۳۸**	۰/۵۵**	۰/۶۳**	۰/۶۱**	۰/۳۶**	۱		
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی همبستگی	۰/۳۷**	۰/۳۸**	۰/۵۲**	۰/۵۰**	۰/۴۴**	۰/۳۱**	۰/۵۹**	۱	

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

۱	۰/۴۱**	۰/۴۵**	۰/۱۴	۰/۵۰**	۰/۴۳**	۰/۴۷**	۰/۳۹**	۰/۳۱**	توانمندسازی روان‌شناختی همبستگی
---	--------	--------	------	--------	--------	--------	--------	--------	------------------------------------

**در سطح ۰/۰۵ معنی داری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند، مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری دارای بالاترین همبستگی با توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، قانون‌گرایی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی، محیط کارایمن و بهداشتی، پرداخت منصفانه و کافی در مرتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند و مؤلفه فضای کلی زندگی پایین‌ترین همبستگی را با توانمندسازی روان‌شناختی دارد. در مجموع می‌توان گفت همبستگی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی به غیر از مؤلفه فضای کلی زندگی به لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بوده و این فرضیه به استثنای مؤلفه فضای کلی زندگی، در سایر مؤلفه‌ها تأیید می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش: مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و جنسیت پیش‌بینی‌کننده، توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی است.

به‌منظور آزمون فرضیه فوق، از رگرسیون گام به گام استفاده شد و متغیر توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) و جنسیت به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله شدند. جدول ۵ رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی و جنسیت با توانمندسازی روان‌شناختی در مدل‌های مختلف را نشان می‌دهد.

جدول ۵. رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی و جنسیت با توانمندسازی روان‌شناختی در مدل‌های مختلف

مدل	متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار
۱	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۲۴	۵/۱۲
۲	وابستگی اجتماعی زندگی کاری تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۵۶	۰/۳۱	۰/۳۰	۴/۹۰
۳	وابستگی اجتماعی زندگی کاری تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۳۲	۴/۸۳

با توجه به نتایج جدول فوق در قدم اول مدل ۱ مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری وارد معادله گردید، مؤلفه مذکور به تنهایی می‌تواند حدود ۲۴ درصد متغیر توانمندسازی روان-شناختی را تبیین کند و در قدم دوم مدل ۲، مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم وارد معادله شد. این دو مؤلفه در مجموع حدود ۳۱ درصد متغیر توانمندسازی روان‌شناختی را تبیین می‌کنند. در قدم سوم مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی وارد مدل شد، این سهم مؤلفه در مجموع می‌تواند حدود ۳۳ درصد متغیر توانمندسازی روان‌شناختی را تبیین کند.

فرضیه چهارم پژوهش: بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه چهارم، داده‌ها با آزمون t گروه‌های مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل مقایسه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در

بین معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف- معیار	آزمون t	درجه‌ی آزادی	سطح‌معنی- داری
پرداخت منصفانه و کافی	مرد	۲/۹۶	۰/۵۷	-۲/۱۹۰*	۱۸۲	۰/۰۳
	زن	۳/۱۵	۰/۶۰	-	-	-
محیط کار ایمن و بهداشتی	مرد	۳/۴۷	۰/۶۴	-۰/۶۵۷	۱۷۵	۰/۵۱۲
	زن	۳/۵۴	۰/۶۸	-	-	-
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مرد	۳/۶۰	۰/۶۱	-۳/۷۰۲*	۱۸۰	۰/۰۰۱
	زن	۳/۹۳	۰/۵۹	-	-	-
قانون‌گرایی در سازمان	مرد	۳/۷۶	۰/۶۹	-۱/۹۱۷	۱۷۷	۰/۰۵۷
	زن	۳/۹۵	۰/۵۹	-	-	-
وابستگی اجتماعی زندگی- کاری	مرد	۳/۹۰	۰/۵۶	-۲/۳۷۲*	۱۸۰	۰/۰۱۹
	زن	۴/۰۹	۰/۵۱	-	-	-
فضای کلی زندگی	مرد	۳/۳۸	۰/۶۶	۰/۵۹۸	۱۷۷	۰/۵۵۰
	زن	۳/۳۳	۰/۵۴	-	-	-
یکپارچگی و انسجام اجتماعی‌سازمان	مرد	۳/۶۲	۰/۶۸	-۲/۳۱۲*	۱۷۱	۰/۰۲۲
	زن	۳/۸۴	۰/۵۳	-	-	-
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	مرد	۳/۴۱	۰/۶۹	-۲/۲۹۵*	۱۷۸	۰/۰۲۳
	زن	۳/۶۳	۰/۵۵	-	-	-

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

۰/۰۰۸	۱۸۵	۰/۴۵	۳/۵۳	۹۱	مرد	کیفیت زندگی کاری (کل)
-	-	۰/۴۱	۳/۷۰	۹۶	زن	

** سطح معنی داری ۰/۰۵

نتایج پژوهش نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی میان معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی وجود دارد. هم‌چنین نتایج این پژوهش از تفاوت معنی‌داری در مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی، قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی میان معلمان مرد و زن حمایت نمی‌کند. در مجموع می‌توان گفت یافته‌ها از تفاوت معناداری میان معلمان مرد و زن در کل متغیر کیفیت زندگی کاری حمایت می‌کند.

فرضیه پنجم پژوهش: بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه‌ی پنجم، داده‌ها با آزمون t گروه‌های مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل مقایسه مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی

در بین معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف- معیار	آزمون t	درجه‌ی آزادی	سطح معنی- داری
احساس خودکارآمدی	مرد	۴/۴۰	۰/۴۶	۲/۰۹۵*	۱۸۴	۰/۰۳۸
	زن	۴/۵۴	۰/۴۳	-	-	-
احساس خودمختاری	مرد	۴/۱۵	۰/۶۶	۳/۶۵۸*	۱۷۹	۰/۰۰۱
	زن	۴/۴۶	۰/۴۵	-	-	-
احساس تأثیرگذاری	مرد	۳/۸۱	۰/۶۱	۰/۱۲۴	۱۸۰	۰/۹۰۱
	زن	۳/۸۲	۰/۶۲	-	-	-
احساس معناداری	مرد	۴/۴۸	۰/۶۷	۲/۸۱۰*	۱۸۳	۰/۰۰۵
	زن	۴/۷۱	۰/۳۹	-	-	-
احساس اعتماد	مرد	۳/۷۳	۰/۷۶	۰/۵۷۹	۱۷۹	۰/۵۶۳
	زن	۳/۷۹	۰/۶۵	-	-	-
توانمندسازی روان‌شناختی	مرد	۴/۱۲	۰/۴۴	۲/۵۰۸*	۱۸۵	۰/۰۱۳

-	-	-	۰/۳۳	۴/۲۶	۹۶	زن	(کل)
---	---	---	------	------	----	----	------

**سطح معنی‌داری ۰/۰۵*

نتایج پژوهش نشان می‌دهد، تفاوت معنی‌داری در مؤلفه‌های احساس خودکارآمدی، احساس خودمختاری و احساس معنی‌داری میان معلمان مرد و زن مدارس ابتدایی وجود دارد، هم‌چنین نتایج پژوهش از تفاوت معنی‌داری در مؤلفه‌های احساس تأثیرگذاری و احساس اعتماد میان معلمان مرد و زن حمایت نمی‌کند. در مجموع نیز می‌توان گفت یافته‌های پژوهش از تفاوت میان معلمان مرد و زن در کل متغیر توانمندسازی روان‌شناختی حمایت می‌کند. از دیگر نتایج پژوهش حاضر می‌توان به بیشتر بودن میانگین تمام مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن نسبت به معلمان مرد اشاره کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهر بیرجند انجام شد. براساس سؤال اول، یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت کیفیت زندگی کاری معلمان بالاتر از میانگین قرار دارد که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است و هم‌چنین نتایج نشان داد که بالاترین میانگین مؤلفه‌ی وابستگی اجتماعی زندگی کاری و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی می‌باشد. همان‌طور که بیان شد، مؤلفه‌ی وابستگی اجتماعی زندگی- کاری بالاترین میانگین را دارا بود. والتون وابستگی اجتماعی زندگی کاری را نحوه برداشت کارکنان درمورد انجام مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان بیان می‌کند. در زمینه وابستگی اجتماعی زندگی کاری مباحث زیادی مطرح شده است. بدین ترتیب که نقش‌های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت‌های آنان به‌گونه‌ای فزاینده جز مسائل اصلی کارکنان شده است. به همین اساس کامینگز و اورلی اظهار می‌دارند که سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند، موجبات حقیر شدن ارزش کار و حرفه کارکنان- شان که مبنایی برای احساس نیاز عزت نفس آن‌هاست را فراهم می‌آورند (کامینگز و اورلی^۱، ۱۳۷۵). بنابراین بالابودن وابستگی اجتماعی زندگی کاری در مدارس ابتدایی را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که مدارس به مسئولیت اجتماعی خود در سطح جامعه اهمیت فراوانی می‌دهند و ادراک کارکنان از اثرات سودمند اجتماعی در سطح جامعه، در سطح بالایی قرار دارد و این امر

1. Comminges And Worley

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

باعث شده است معلمان برای کار خود ارزش بالایی قائل شوند و از عزت نفس بالایی برخوردار باشند.

نتیجه بدست آمده از این سؤال با یافته‌های پژوهش محمدی، سرهنگی، عبادی، دانشمندی، رئیسی‌فر، امیری و حاجی امینی (۱۳۹۰)، بنگ کوفول^۱ (۲۰۰۷) و کنسیدین و کالوس^۲ (۲۰۰۱) مطابقت دارد. در این پژوهش‌ها مانند پژوهش حاضر، گروه نمونه وضعیت کیفیت زندگی کاری را در سطح متوسط و بالاتر از میانگین ارزیابی کرده‌اند و فقط مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی در سطح پایین‌تری از میانگین قرار دارد. در این راستا می‌توان به مطالعه‌ای که توسط مورتون انجام شده است اشاره کرد. او کیفیت زندگی کاری را به شش قسمت عمده تقسیم کرده است. که در مورد "پرداخت منصفانه و کافی" اعتقاد دارد؛ حقوق و مزایا باید براساس میزان دقت، توانایی و کوشش افراد در سازمان به آنان تعلق گیرد. چنان‌چه حقوق و مزایای تعلق گرفته‌شده ناکافی باشد، ممکن است افراد به سازمان‌های دیگری روی آورند (نقل در داوودی، ۱۳۷۷). با توجه به این نتایج لازم است که مسئولان آموزش و پرورش با افزایش حقوق و مزایا این حس را در معلمان بوجود آورند که میزان حقوق و مزایای آنان متناسب با سطح دانش و تخصص و انرژی صرف‌شده آن‌ها می‌باشد تا احساس رضایت از شغل و محیط کار خود داشته باشند.

هم‌چنین پژوهش انجام شده توسط پرداختچی، احمدی و آرزومندی (۱۳۸۸) در مجموع وضعیت زندگی کاری گروه نمونه را مطلوب ارزیابی کرده‌اند که با پژوهش حاضر مطابقت دارد. در پژوهش‌های دیگری که توسط عنایتی، صالحی و خوش باوررستمی (۱۳۸۹)، میرکمالی و نارنجی‌ثانی (۱۳۸۷) انجام شده است وضعیت کیفیت زندگی کاری گروه نمونه پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است. که با نتیجه پژوهش حاضر مطابقت ندارد. لازم است برای رساندن این میانگین به جایی که شایسته و در خور معلمان زحمت‌کش عرصه تعلیم و تربیت باشد، همت والای مسئولین محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. با توجه به این‌که آموزش و پرورش جز حیاتی‌ترین ارگان‌های دولتی کشور محسوب می‌شود که هرگونه سرمایه‌گذاری در آن در آینده‌ی نه‌چندان دور منجر به توسعه‌ی علمی، فرهنگی و حتی سیاسی کشور خواهد شد، بنابراین توجه ویژه‌ی مسئولین به کیفیت زندگی کاری معلمان امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

براساس سؤال دوم، یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. شاید بتوان نتایج بدست آمده را چنین تفسیر کرد که معلمان برای اهداف شغلی خود ارزش قائلند و در مورد فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، از نیروی روحی و روانی خود استفاده

-
1. Bang Koedphol
 2. Considine and Callus

می‌کنند و از نوعی احساس اهمیت شغلی برخوردارند و شغل‌شان در نظام ارزشی‌شان مهم است و نوعی احساس هدف‌مندی می‌کنند و تنها دست‌یابی به حقوق و مزایا در آن‌ها احساس معنی‌داری ایجاد نمی‌کند، بلکه آرمان‌ها و استانداردهای بنیادی‌تر، شخصی‌تر و انسانی‌تر برای آن‌ها وجود دارد که با فعالیت‌های آنان پیوند می‌یابد و آنان را ترغیب و در مقابل کاستی‌ها پایدارتر می‌سازد در نتیجه باعث می‌شود که توانایی تدریس بهتری از خود نشان دهند. هم‌چنین نتیجه بدست آمده با توجه به تحصیلات و سابقه‌ی کار معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی بود. ۹۵/۷۳ درصد از معلمان پایه‌ی چهارم و پنجم مدارس ابتدایی دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و میانگین سابقه‌ی کاری معلمان مذکور ۲۲/۴۸ می‌باشد که نشان دهنده سابقه‌ی کاری بالای معلمان است. در این راستا می‌توان گفت، یکی از عوامل مؤثر بر ادراک فرد از توانمندی خود، سطح تحصیلات و سابقه‌ی کار افراد می‌باشد که فرد براساس آن ادراک تصمیم گرفته و سازمان را متأثر می‌سازد. افرادی که از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند عموماً دارای چشم‌انداز شغلی بهتر، تحرک شغلی و فرصت استخدامی بیشتر هستند. به‌همین جهت، این افراد دارای این احساس خواهند بود که از شایستگی لازم برای انجام وظایف محوله برخوردار بوده و می‌توانند بر پیامدهای وظیفه، مؤثر واقع شده و دارای وظایف معنی‌داری باشند. این شناخت‌ها باعث افزایش احساس توانمندی در افراد می‌شوند. از سوی دیگر اشنایدر^۱ به این نتیجه رسید، از آن‌جا که کارکنان با سابقه کاری بیشتر به جهت بهره‌گیری از تجربیات گذشته بهتر می‌توانند خودشان را با موفقیت‌های کاری مختلف تطبیق دهند، بنابراین شایستگی و در نتیجه توانمندی بیشتری احساس خواهند کرد (احمدی و دیگران، ۱۳۹۰). هم‌چنین نتیجه بدست آمده از این سؤال با پژوهش‌های میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، ایزدی یزدان‌آبادی و نوشه‌ور (۱۳۸۹) و موغلی، حسن‌پور و حسن‌پور (۱۳۸۸) مطابقت دارد. اما نتیجه‌ی پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده توسط تورانی، یزدی فیض‌آبادی و گوهری (۱۳۸۷) مطابقت ندارد. که این امر مربوط به شرایط کاری آنان می‌باشد.

براساس فرضیه اول نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد. از دیدگاه کلیفورد، محیط کاری افراد بر توانمندسازی آن‌ها مؤثر واقع می‌شود. کارکنان در خلأ انجام وظیفه نمی‌کنند. آن‌ها نیاز به محیطی دارند که توانمندسازی را تشویق کند. کارکنان به توانمندسازی دست نخواهند یافت مگر آن‌که نیازهای اساسی آن‌ها در محیط کار ارضا گردد. نیاز به توانمندشدن موازی با سلسله‌مراتب نیازهای مازلو است. نیاز به توانمندشدن و نیاز به خودیابی

1. Schneider

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

در رأس هر دو هرم قرار دارند. بنابراین توانمندی به‌عنوان پیچیده‌ترین نیاز تصور می‌شود و نوعی رفتار تکامل‌یافته می‌باشد که از کارکنان مورد انتظار است. این غیرواقعیانه خواهد بود که سازمان از کارکنان انتظار داشته باشد که توانمند رفتار کنند، بدون آن‌که حمایت‌های پیش‌نیاز این رفتار ارضا شده باشند (نقل در ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). به اعتقاد مک‌گراو^۱، بین نیازهای فیزیولوژیک مازلو و یک "محیط کار سالم و بهداشتی" بیش‌ترین تناسب وجود دارد. شاید بهداشت به‌عنوان مسئله‌ای که از اهمیت زیادی برخوردار نیست، به‌حساب آید. اما باید خاطر نشان ساخت که یک محیط کاری مطبوع حامل این پیام برای کارکنان است که آن‌ها برای سازمان اهمیت دارند و مستحق چنین محیطی هستند. در مدل توانمندسازی، نیاز به تأمین به "امنیت سازمانی" تعبیر شده است. کارکنان برای توانمندشدن به امنیت شغلی و یک محیط کاری عاری از تهدید نیاز دارند. همکاران یا سرپرستان متخاصم ممکن است باعث کاهش توانمندی افراد گردند. "فرهنگ سازمانی" با نیازهای اجتماعی مدل مازلو مطابقت دارد. برای آن‌که افراد احساس توانمندی کنند، باید احساس کنند بخشی از فرهنگ سازمانی هستند که در آن برارزش‌داری‌های انسانی تأکید می‌شود و افراد به ریسک‌پذیری، پذیرش نقش و یادگیری ترغیب می‌شوند. "احترام سازمانی" در مدل توانمندسازی مطابق با نیاز به احترام مدل مازلو می‌باشد. احترام سازمانی، عبارت است از درجه‌قدردانی مدیران سازمان از کارکنان است و اصلی‌ترین حلقه احترام سازمانی، حمایت از کارکنان به‌هنگامی است که آنان در راه تلاش برای بهبود نتایج با شکست مواجه می‌گردند. حمایت آشکار از کارکنان، علی‌رغم شکست‌شان، به اعتماد آنان منجر می‌گردد، که بدون آن توانمندسازی امری محال است (نقل در احمدی و دیگران، ۱۳۹۰). توانمندسازی حاصل و برآیند سه جریان اصلی در مدیریت سازمان است. الف) مدیریت مشارکتی (ب) تفویض اختیار (ج) پاداش مبتنی بر عملکرد. مدیریت مشارکتی بستر توانمندسازی را فراهم می‌آورد، تفویض اختیار به آن عمق می‌بخشد و بر طبق نظریه تقویت، پاداش مبتنی بر عملکرد باعث تشبیت و جهت‌دهی به توانمندی می‌شود (نقل در ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). از طرف دیگر سازمان‌ها، استراتژی‌ها و رویکردهایی را برای بهبود کیفیت زندگی کاری به‌کار می‌برند که عبارتند از: طراحی مجدد و غنی‌سازی شغلی، تیم‌های کاری خودگردان، مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان در طراحی مشاغل، توسعه‌ی مسیر ترقی، نوسازی سبک سازمانی، جداول کار منعطف، سیستم حقوق و پاداش، تأمین امنیت شغلی و اعمال نظارت و سرپرستی کم‌تر و ... هر یک از راهبردها و استراتژی‌های بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند با مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط داشته باشد. به‌عنوان مثال مدیریت مشارکتی با احساس حق انتخاب کارکنان.

تفویض اختیار با احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی، احساس معنادار بودن و احساس حق انتخاب. غنی‌سازی شغلی با احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس حق انتخاب. گروه‌های کاری خودگردان با احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس حق انتخاب. آموزش و کارآموزی با احساس مؤثر بودن و احساس شایستگی. نظام پاداش با احساس شایستگی و احساس حق انتخاب ارتباط داشته باشند (نقل در احمدی و دیگران، ۱۳۹۰).

بنابراین در صورتی که کیفیت زندگی کاری معلمان بهبود یابد، توانمندسازی روان‌شناختی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. اگر معلمان مدارس ابتدایی نسبت به حقوق و مزایای خود احساس عدالت و رضایت کنند، محیط کاری را ایمن و از نظر بهداشت تمیز بدانند، فرصت و شرایط لازم برای رشد و ارتقای شغلی و احساس امنیت شغلی، احساس مساوات و رعایت قانون در مدرسه، احترام به جامعه در مدرسه، انطباق شغل با شرایط زندگی، احساس همبستگی و انسجام در مدرسه و شغل خود را موجب بروز رشد قابلیت‌های فردی خود بدانند، موجب می‌شود که توانمندی آن‌ها افزایش یابد و آن‌ها با میل و علاقه‌ی بیشتری به کار خود ادامه دهند و به این ترتیب آثار مطلوب‌تری را برای سازمان و جامعه‌ی خود داشته باشند.

براساس فرضیه دوم، یافته‌های پژوهش نشان داد که تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به غیر از مؤلفه فضای کلی زندگی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری دارند. و بالاترین همبستگی مربوط به مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری و پایین‌ترین همبستگی مربوط به فضای کلی زندگی می‌باشد. درباره بالا بودن مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری می‌توان گفت که مدارس به مسئولیت اجتماعی خود در سطح جامعه اهمیت فراوانی می‌دهند و این خود باعث شده که معلمان برای کار خود ارزش بالایی قائل شوند. اما پایین بودن همبستگی مؤلفه فضای کلی زندگی با توانمندسازی روان‌شناختی را می‌توان این‌گونه بیان کرد؛ والتون در مورد این مؤلفه می‌گوید، این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود، مربوط می‌باشد. ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کلی زندگی از طریق مفهوم تعادل بین وقت کارکنان در محل کار و وقت او برای خانواده‌اش می‌تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد کند. هم‌چنین تعیین شرح وظایف شغلی و شرایط احراز آن تأثیر خوبی بر روحیه کارکنان و ترسیم مسیر ارتقای شغلی خواهد داشت. پس لازم است شغل کارکنان طوری طراحی شود که مانع از انجام وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی و نقش‌های اجتماعی وی نگردد. بنابراین یکی از دلایل پایین بودن همبستگی مؤلفه ذکر شده با توانمندسازی روان‌شناختی را می‌توان این‌گونه بیان کرد که مسیر ارتقای شغلی معلمان ابتدایی مشخص نیست. هم‌چنین امکان ادامه تحصیل معلمان ابتدایی هم-

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

زمان با کار برای آنان کمتر فراهم می‌باشد. از دیگر دلایل می‌توان به نبود امکانات رفاهی و تفریحی برای معلمان و خانواده‌های آنان اشاره کرد.

براساس فرضیه سوم، یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های وابستگی اجتماعی زندگی- کاری، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر توانمندسازی روان‌شناختی هستند و متغیر جنسیت قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نمی‌باشد. در این رابطه والتون اعتقاد دارد که سازمان‌هایی که مسئولیت‌های اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیق‌شدن ارزش کار و حرفه کارکنان‌شان که مبنایی برای احساس عزت نفس آن‌ها است را فراهم می‌آورند. افرادی که از عزت نفس پایینی برخوردارند، احساس توانمندی کمتری خواهند کرد و بالعکس (اسمیت^۱)، (۱۳۸۱). از نظر والتون مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم به معنای کسب فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های یادگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال می‌باشد. این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی فرصت- های پیشرفت، امنیت شغلی و امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تأمین می‌گردد.

مک‌گراو درباره امنیت سازمانی می‌گوید؛ کارکنان برای توانمندشدن نیاز به امنیت شغلی و یک محیط کاری عاری از تهدیدات دارند. همکاران یا مدیران متخاصم ممکن است باعث تحلیل توانمندی کارکنان شوند (احمدی و دیگران، ۱۳۹۰). مک‌گراو درباره‌ی امنیت سازمانی می‌گوید؛ کارکنان برای توانمندشدن نیاز به امنیت شغلی و یک محیط کاری عاری از تهدیدات دارند. همکاران یا مدیران متخاصم ممکن است باعث تحلیل توانمندی کارکنان شوند (احمدی و دیگران، ۱۳۹۰). هم‌چنین این مؤلفه به تقویت حسن اعتماد و دوستی میان همکاران در محیط- کار و صداقت رفتار مدیران و کارکنان اشاره دارد. در این باره پژوهش‌گرانی مانند شلتون^۲، اسپریتزر و میشر، وتن و کمرون و میلزو انگسون^۳ اعتقاد دارند که مدیران منابع انسانی قبل از هرگونه اقدامی برای توانمندسازی کارکنان باید جو اعتماد را ایجاد کنند. در محیط‌های سازمانی که جو عدم اعتماد حاکم باشد، تلاش‌های توانمندسازی موفق نخواهد بود. اعتماد پایه و اساس توانمندی است (نقل در عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). بالاخره والتون در مورد مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی اعتقاد دارد؛ این مؤلفه به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندشدن از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد. هدف این مؤلفه آن است که فرصت کسب مهارت‌ها و

-
1. Smith
 2. Schelton
 3. Mills & Angson

آموزش را به‌وجود آورد. در این باره توماس و ولتهوس اعتقاد دارند؛ که کانون کنترل^۱ رفتار شخصیتی دارای بیشترین ارتباط با احساس مؤثر بودن است، بنابراین می‌تواند بر احساس افراد از توانمندی خود تأثیرگذار باشد. هم‌چنین اسپریتزر، وتن و کمرون، باون و لاولر^۲، بلانچارد^۳ و همکاران، یکی از روش‌های مهم توانمندسازی کارکنان را قراردادن اطلاعات بیش‌تر سازمانی به آنان می‌دانند. در این باره کانتر^۴ نیز پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها برای توانمندسازی کارکنان باید اطلاعات زیادتری را برای تصمیم‌گیری در دسترس افراد بیش‌تری در تمام سطوح سازمانی قرار دهند. بر طبق نظریه شناخت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات باعث تسهیل احساس کفایت-نفس می‌گردد (نقل در ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶).

رمزدن^۵، فوکس^۶، مارکور^۷، ساج و کاسلواسکی^۸ و دنتون^۹، استقلال و آزادی عمل در حیطه کاری را یکی از عواملی می‌دانند که با توانمندسازی ارتباط دارد. هم‌چنین اسکات و ژافه، ساج و کاسلواسکی، هارلی^{۱۰}، رمزدن، توماس و ولتهوس، باون و لاولر و زیمرن^{۱۱}، آموزش، بهسازی و رشد حرفه‌ای کارکنان را جز اساسی برنامه توانمندسازی می‌دانند (نقل در عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر این بود که متغیر جنسیت قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نیست که این نتیجه با نتیجه پژوهش نلسون^{۱۲} (۱۹۹۷) همسو می‌باشد. نلسون در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که جنسیت، سن و سطح آموزش پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای توانمندسازی معلمان نیستند.

نتایج بدست آمده از این پژوهش با نتایج بدست آمده با بعضی از پژوهش‌های انجام شده درباره کیفیت زندگی کاری با سایر متغیرها هم‌سو می‌باشد که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. در پژوهشی که توسط پرداختچی، احمدی و آرزومندی (۱۳۸۸) انجام شد نتایج نشان داد، مؤلفه‌های "وابستگی اجتماعی زندگی"، "توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی" از جمله مؤلفه‌های مهم در پیش‌بینی متغیر فرسودگی شغلی هستند که با نتایج پژوهشی حاضر هم‌سو می‌باشد. هم-

1. Control Focus
2. Bawen and Lawler
3. Blanchard
4. Kanter
5. Ramesden
6. Fox
7. Marquardt
8. Sagie and Koslowsky
9. Denton
10. Harley
11. Zimmerman
12. Nelsoon

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

چنین در پژوهش میرکمالی و نارنجی‌ثانی (۱۳۸۷) نیز مؤلفه‌های "تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم" و "توسعه قابلیت‌های انسانی" به‌عنوان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری که با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند، تعیین شدند که این نتیجه با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد.

براساس فرضیه چهارم، یافته‌های پژوهش نشان داد که در مجموع تفاوت معناداری میان معلمان مرد و زن در کل متغیر کیفیت زندگی کاری وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در خصوص ابعاد و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری از جمله پژوهش‌های نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) و میرکمالی و نارنجی‌ثانی (۱۳۸۷)، عوامل بالقوه و مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را می‌توان عوامل فردی شامل؛ انگیزه‌ی فرد، سن، جنسیت، سابقه کار و رشته تحصیلی و ... و عوامل غیر فردی شامل؛ چالش‌های حرفه‌ای، عوامل انگیزشی، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی اطلاعات و ... را بیان کرد. بنابراین جنسیت یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری است. هم‌چنین نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)، خورسندی، جهانی، رفیعی و فرازی (۱۳۸۹) با نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد اما نتایج پژوهش یوسفی سعیدآبادی، حسن‌زاده و اسماعیل‌تبار (۱۳۸۹) با نتیجه‌ی پژوهش حاضر مطابقت ندارد. یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر، حاکی از این بود که میانگین تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به استثنای مؤلفه "فضای کلی زندگی"، معلمان زن بیش‌تر از معلمان مرد می‌باشد. شاید یکی از دلایل بالا بودن میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان زن را می‌توان، به توجه ویژه مدیران مدارس دخترانه به شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از جمله "وابستگی اجتماعی زندگی کاری" و احساس مسئولیت بیش‌تر در برابر جامعه بیان کرد.

براساس فرضیه پنجم، نتایج پژوهش نشان داد که در مجموع تفاوت معناداری میان معلمان مرد و زن در کل متغیر توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد. هم‌چنین از دیگر نتایج پژوهش حاضر می‌توان به بیشتر بودن میانگین تمام مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی معلمان زن نسبت به معلمان مرد اشاره کرد. وجود تفاوت معنی‌دار بین معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی در توانمندسازی روان‌شناختی را این‌گونه می‌توان بیان کرد. برطبق نظریه شناخت اجتماعی^۱ (SCT) یکی از عوامل مؤثر بر ادراک کارکنان از احساس توانمندی خود، ویژگی‌های فردی مانند سطح تحصیلات، جنسیت و نژاد، کانون کنترل و عزت نفس می‌باشد. در این زمینه در پژوهشی که بر روی کارکنان یک بیمارستان انجام گرفت، مشخص شد زنان در سطح پایین سازمان از همکاران مرد خود احساس توانمندی بیشتری می‌کنند، اما در سطوح بالای سازمان ممکن است

1. Social Cognitive Theory

عکس این حالت وجود داشته باشد (نقل در ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). همان‌طور که بیان شد در سطوح پایین سازمان زنان از همکاران مرد خود احساس توانمندی بیشتری می‌کنند که با نتیجه‌ی بدست آمده از پژوهش حاضر مطابقت می‌کند. هم‌چنین نتیجه پژوهش‌های سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) و سیدعامری، محرم‌زاده و محمد قلیزاد (۱۳۸۸) نشان داد که در بعضی از مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بین مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و زنان از مردان توانمندتر هستند که این نتایج با نتیجه بدست آمده از پژوهش حاضر مطابقت دارد.

در خاتمه براساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر از نظر کاربردی پیشنهاد می‌شود با توجه به پایین بودن میانگین مؤلفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی و عدم معنی‌دار بودن آن، نظام‌های پرداخت مورد تجدیدنظر واقع شوند و طراحی و پیاده‌سازی سیستم معقول پرداخت منصفانه از طریق تجزیه و تحلیل مشاغل و پرداخت حقوق براساس کارایی واقعی معلمان و تلاش در جهت ایجاد مساوات و هماهنگی پرداخت‌ها با سایر سازمان‌ها صورت گیرد.

در ضمن از نظر پژوهشی پیشنهاد می‌گردد از آن‌جا که مؤلفه‌های "وابستگی اجتماعی زندگی کاری"، "تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم" و "توسعه قابلیت‌های انسانی" قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشند، پژوهش‌های آینده تأثیر این مؤلفه‌ها را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی مورد بررسی قرار دهند.

منابع

ابطحی، س.، و عابسی. (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. احمدی، پ.، صفری کهره، م.، و نعمتی، س. (۱۳۹۰). *مدیریت توانمندسازی کارکنان*. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

اسمیت، ج. (۱۳۸۱). *توانمندسازی کارکنان*. ترجمه سعید باقریان. تهران: خرم. انصاری، م، رحمانی یوشانلوئی، ح، اسکویی، و، و حسینی، ا. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل و طراحی مدل مفهومی توانمندسازی نیروی انسانی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات (مطالعه موردی). *مدیریت دولتی*، ۳(۷)، ۲۳-۴۰.

ایزدی یزدان‌آبادی، ا.، و نوشه‌ور، ح. (۱۳۸۹). ویژگی‌های شغلی دبیران و رابطه آن با توانمندسازی. *فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۲(۳)، ۱۶۷-۱۸۷. پرداختچی، م، احمدی، غ، و آرزومندی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. *فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۲۵-۵۰.

پرداختچی، م.، قهرمانی، م.، و گلدوست جویباری، ی. (۱۳۸۸). *کیفیت زندگی کاری*. تهران: به‌آوران.

کیفیت زندگی کاری و تبیین نقش پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ابتدایی

تورانی، س، یزدی فیض‌آبادی، و، و گوهری، م. (۱۳۸۷). رابطه جو توانمندسازی با ادراک کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی کرمان. *فصلنامه پژوهشی مدیریت سلامت*، ۳۱(۳)، ۱۷-۲۶.

خورسندی، م، جهانی، ف، رفیعی، م، و فرازی، ع. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی کاری مرتبط با سلامتی کارکنان ستاد و بیمارستان‌های تابع دانشگاه علوم پزشکی اراک ۱۳۸۷. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک*، ۱۳(۱)، ۴۰-۴۸.

داوودی، س. (۱۳۷۷). بررسی کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی تهران.

دولان، ش.، و شولر، د. (۱۳۷۵). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

سلیمانی، ن.، و مطهری، ا. (۱۳۸۸). رابطه‌ی توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس استان سمنان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان*، ۲۳، ۱۰۱-۱۲۲.

سیدعامری، م، محرم‌زاده، م، و قلیزاد، ل. (۱۳۸۸). وضعیت شاخص‌های توانمندسازی و ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره‌ی کل تربیت بدنی شهر ارومیه. *مدیریت آموزشی*، ۲(۲)، ۲۱-۳۴.

صیادی تورانلو، ح، جمالی، ر، و منصور، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهدسازمانی: مطالعه‌ی موردی کارکنان آموزش و پرورش یزد. *مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۱۵(۱)، ۱۱۳-۱۳۶.

ضیایی بیگدلی، م. (۱۳۸۸). بررسی نقش اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۳۷)، ۱۰۵-۱۲۲.

عبداللهی، ب.، و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. تهران: ویرایش.

عنایتی، ت، صالحی، م، و خوش‌باور رستمی، ر. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۱۵۹-۱۷۵.

فرنیا، م.، و شجاعی، خ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷ علوم تربیتی، ۲(۵)، ۱۶۱-۱۸۴.

قلی‌فر، ا، حجازی، س، حسینی، س، و رضایی، ع. (۱۳۹۰). تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های لازم برای ارتقای توانمندی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۳۷(۶۰)، ۳۷-۵۸.

کامینگز، ت.، اورلی، ج، و کریستوفر، (۱۳۷۵). *توسعه سازمان و تحول*. ترجمه عباس محمدزاده. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

کفاشی، م.، و حاتمی نژاد، د. (۱۳۸۸). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۱۳۸۸. *فصلنامه پژوهش اجتماعی*، ۲(۵)، ۶۴-۹۵.

کینلا، د. (۱۳۸۳). *توانمندسازی منابع انسانی*. ترجمه‌ی مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان. تهران: ایران.

محمدی، ا. سرهنگی، ف. عبادی، ع. دانشمندی، م. رئیسی‌فر، ا. امیری، ف. و حاجی امینی، ز. (۱۳۹۰). ارتباط مشکلات روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه. *مجله پرستاری مراقبت ویژه*، ۴(۳)، ۱۳۵-۱۴۰.

مورهد، گ. و گریفین، ر. (۱۳۷۴). *رفتار سازمانی*. ترجمه غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
موغلی، ع. حسن‌پور، ا. و حسن‌پور، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه‌ی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *نشریه‌ی مدیریت دولتی*، ۱(۲)، ۱۱۹-۱۳۲.
میرکمالی، س. و نارنجی ثانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف. *فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۴۸(۴)، ۷۱-۱۰۱.

میرکمالی، س. و ناستی‌زایی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری. *فصلنامه دانشکده‌ی پرستاری و مامایی ارومیه*، ۸(۲)، ۱۰۴-۱۱۳.
نورشاهی، ن. و سمیعی، ح. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۹۱(۵۹)، ۹۱-۱۱۴.
یوسفی سعیدآبادی، ر. حسن‌زاده‌ر، و اسماعیل تبار، ف. (۱۳۸۹). رابطه رهبری خدمتگزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۳۱-۴۸.

Bangkoedphol, P. (2007). *Relationships between Factors, quality of working life and job performance of professional nurses in private hospitals, A thesis submitted in partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of nursing management. Mahidol University.*

Considine, G. & Callus, R. (2001). "The Quality of work life of Australian Employees the development of an index". AC/RRT Working paper 73. University of Sydney

Nelson, E. & Mona, E. (1997). *The relationship between teacher empowerment and principal leadership styles*. unpublished Doctoral dissertation, Pennsylvania state university.

Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimension. Measurement and validation". *Academy of management Journal*, 1372-1445.

Walton, R. E. (1973). "Quality of work life: What is it?" *Sloan management review*, Fall.