

## نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری

پروین رزمجویی<sup>۱</sup>، رضا زارعی\*<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۱۲

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل آموزگاران زن حق‌التدریس شهرستان کوار بوده که تعداد آنها ۱۲۸ نفر می‌باشند. به دلیل تعداد کم حجم نمونه، روش نمونه‌گیری به شیوه‌ی سرشماری است که تمام واحدهای جامعه را در بر می‌گیرد. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران)، حمایت اجتماعی ادراک شده (زیمت و همکاران)، کیفیت زندگی کاری (والتون) و توانمندسازی روانشناختی (اسپریترز) استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. نتایج استخراج شده از پرسشنامه‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Spss18 و Amos18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده و بعد خانواده‌ی حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روانشناختی رابطه دارد. نتیجه‌گیری کلی نیز نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی نقشی میانجی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده (بعد خانواده) با کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند. بدین معنی که با ارتقای توانمندسازی روانشناختی، حمایت سازمانی و حمایت خانواده می‌توان زمینه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری آموزگاران زن حق‌التدریس را فراهم کرد.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده، حمایت اجتماعی ادراک شده، توانمندسازی روانشناختی

۱- دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۲- استادیار رشته مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

\* نویسنده‌ی مسئول مقاله، Zareireza955@gmail.com

## مقدمه

امروزه نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه و اساسی‌ترین منبع استراتژیک یک سازمان را تشکیل می‌دهد. موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهداف خود، به استفاده بهینه و موثر از منابع انسانی بستگی دارد. کارکنان مدت زمان زیادی از دوران زندگی خود را در محیط کار به سر می‌برند و حتی بسیاری از آنان در زندگی شخصی و زمان غیرکاری خود به شرایط و رویدادهای ساعات کاری فکر می‌کنند. این مطلب حاکی از تاثیر عمیق کار بر کل زندگی فرد می‌باشد (Bozgeyikli, 2018). بنابراین کلید دستیابی به موفقیت سازمان‌ها، شناسایی انتظارات، نیازها و توجه به شرایط کاری این منبع حساس و راهبردی است. به عبارت دیگر به کارگیری مطلوب نیروی انسانی متکی به یک سری اقدامات مثبت و سازنده‌ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار در سازمان فراهم می‌آورد. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> مورد بحث قرار می‌گیرد (Pourghaz & Salehi Rad, 2016). کیفیت زندگی کار به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی کرده، استرس را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آنها برآورده می‌شود؛ با کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنان تضمین می‌شود (Akar, 2018). 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، مسؤولیت، احساس امنیت و . . . در آنها شود (Afshar Zeidabadi & Yadollahi, 2017). بنا به باور (Parsa, Kasrayi, Abdi, Radmanesh & Ghasem Zadeh, 2014) کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش‌گذاری شان و منزلت کارکنان در سازمان، سهم کردن بیشتر آنان در فرآیند تصمیم‌گیری، کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان و ایجاد تعادل میان کیفیت محیط کاری و محیط خانوادگی کارکنان اشاره دارد. کارکنان سازمان نیز بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آنان و ایجاد رفاه، آسایش و امنیتشان قائل است؛ اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد حمایت سازمانی ادراک‌شده<sup>۲</sup> نام دارد (Nowroozi S.Hosseini, 2013). مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده، نخستین بار توسط ایزنبرگر<sup>۳</sup>، هاجیسون<sup>۴</sup>، هانتینگتون<sup>۵</sup> و سوا<sup>۶</sup> مطرح گردید. حمایت سازمانی ادراک‌شده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل می‌شود

---

1 - Quality Life of Work (QWL)

2 - Organizational Support(OS)

3 - Eisenberger

4 - Hutchison

5 - Huntington

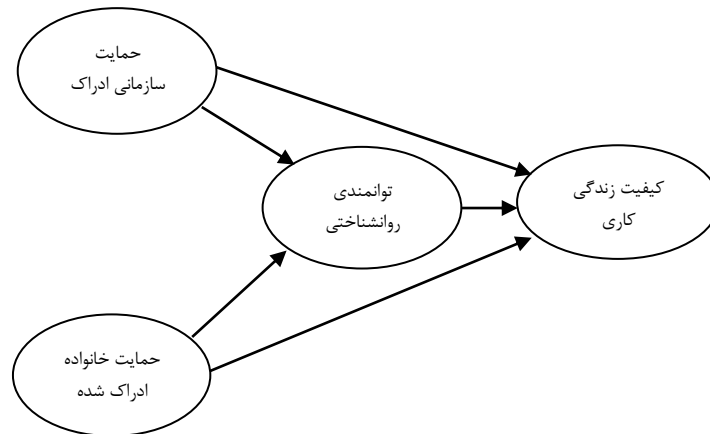
6 - Sowa

(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990). این حمایت شامل ارائه خدمات حمایتی در زمینه‌ی نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است که از سوی ناظران، کارشناسان و مسئولین سازمان به صورت داوطلبانه و در صورت نیاز به کارکنان ارائه می‌گردد. (Coskuner, Costur, Bayhan-Karapinar, Metin-Camgoz, Ceylan, Demirtas-Zorbaz, ... & Cifiliz, 2018) در واقع حمایت سازمانی ادراک شده، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست (Nasiri Valik Bani & Khodayar, 2016). 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 (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, and Rhoades, 2002). به نظر کوهن<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) حمایت اجتماعی، یک شبکه متشکل از خانواده، دوستان و همکاران است که برای افراد منابع روانشناختی و محسوسی را فراهم می‌کند تا بتوانند با شرایط استرس‌زای زندگی و مشکلات روزانه کنار بیایند (Nasiri Valik Bani & Abdolmaleki, 2016). حمایت اجتماعی به دو صورت حمایت اجتماعی دریافت شده (Revised) و ادراک شده (Perceived) مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در حمایت اجتماعی دریافت شده، میزان حمایت‌های کسب شده توسط فرد مورد تاکید است و در حمایت اجتماعی ادراک شده، ارزیابی‌های فرد از در دسترس بودن حمایت‌ها در مواقع ضروری و مورد نیاز بررسی می‌شود (Gülaç, 2010) که به بیان ساده‌تر 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 خانوادگی از ابعاد سه‌گانه حمایت اجتماعی است که قادر است تا از افراد در مقابل پیامدهای آسیب روانی در محیط کار و تجربیات استرس‌زا محافظت کند (Bakker, Demerouti & Euwema, 2003). هر چقدر میزان این حمایت و ارتباط بیشتر و عمیق‌تر باشد به افراد در کنار آمدن با فشارهای محیطی کمک بیشتری می‌کند، بر توانمندی روانی فرد تاثیر گذاشته و آنان را در موقعیت‌های آرامش‌بخش‌تری قرار می‌دهد (Ghadampour, Mansouri & Bakdeli Nasrabad, 2016). یکی دیگر از متغیرهای موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان، توانمندسازی از بعد روانشناختی است. (Booraghani Farahani, Abdarzadeh, Fotovat & Poorhosseini, 2016). از نظر (Lee and Nie, 2017) توانمندسازی روانشناختی بر انگیزه کاری تاثیرگذار است. به عبارت دیگر، توانمندسازی روانشناختی فرد، ادراکی است که بر باور

کارکنان تاثیر می‌گذارد. به طوری که توانایی شکل دادن به حوادث شغلی و زندگی‌شان را در جهت اثربخشی به کارشان داشته باشند (Lee, Weaver, Hrostowski, 2011). توانمندسازی افزون بر موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف، باعث ایجاد، حفظ و ارتقاء بهداشت و سلامت کارکنان می‌گردد (Zarei, 2016). از آنجایی که توانمندسازی زنان پدیده‌ای اجتماعی است و پدیده‌های اجتماعی تک علتی نبوده و به علت‌های درونی و بیرونی فراوانی بستگی دارد، یکی از علل مهم تاثیرگذار بر توانمندسازی زنان، خانواده است. در واقع دستیابی به توسعه پایدار در بسیاری از خانواده‌ها و جامعه بدون مشارکت فکری و اقتصادی زنان، امری ناممکن است. بنابراین توانمندسازی زنان و حمایت خانواده و اجتماع از آنان در برابر فشارها و آسیب‌های شغلی و اجتماعی امری ضروری به نظر می‌رسد (Kaldi & Salahshouri, 2012). بنا برآنچه که بیان شد، شغل هر فرد در برگیرنده بخش زیادی از دغدغه‌های زندگی اوست. چرا که با زمان زیادی از زندگی خود را در محیط کاری سپری می‌کند یا مسائل کاری به طور آگاهانه یا ناآگاهانه بخشی از افکار و رویاهای شبانه‌روزی وی را به خود اختصاص می‌دهد. (Sina, 2014) در پژوهش خود به تنیدگی روانی ناشی از تاثیر کیفیت کار در زندگی فرد اشاره می‌کند. در این میان در صورتی که شخص از عدم امنیت شغلی، درآمد ناکافی، نادیده انگاشتن انتظارات شغلی، دغدغه به‌کارگیری و تمدید قرارداد کاری سالانه و ... در رنج باشد، کیفیت زندگی کاری وی نیز می‌تواند دستخوش خستگی و استرس‌های شغلی ناشی از عدم حمایت سازمان از وی گردد. به عقیده (Kazemi Shahandashti, Arshadi, Neisi & Naami, 2017) یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر کیفیت کار و زندگی کارکنان، توجه به عوامل روانشناختی است که می‌تواند در کاهش یا افزایش تعارض بین کار و خانواده موثر باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر یعنی آموزگاران زن حق‌التدریس، بخشی از نیروهای آموزش و پرورش هستند که زمانی به امید تبدیل وضعیت قراردادی آنان به استخدام و تامین امنیت شغلی شان به کار گرفته شدند. اما این اتفاق نه تنها تا به امروز محقق نشده است، بلکه علاوه بر دغدغه‌ی استخدام دغدغه‌ی درآمد ناکافی و تاخیرهای چند ماهه در حقوق خود را نیز دارند. به دلیل اهمیت کیفیت زندگی کاری کارکنان، پژوهش‌های فراوانی در رابطه با تاثیر یا رابطه‌ی دیگر متغیرهای سازمانی بر آن انجام شده است. پژوهشی با عنوان " نیازهای روانشناختی همچون کیفیت زندگی کاری، پیش‌بینی‌کننده کیفیت آموزشی معلمان مدارس استثنایی " توسط (Bozgeyikli, 2018)، انجام شده و نتایج به دست آمده نشان داد که نیازهای روانشناختی معلمان مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی کیفیت زندگی کاری آنان بوده است.

بنا به باور (Argon & Ekinci, 2017)، استرس نقض قرارداد کاری معلمان بر ویژگی‌های روانشناختی آنان تاثیر منفی گذاشته و معلمان قراردادی قویا نیاز به حمایت سازمانی داشته‌اند. در تایید این مطلب (Panaccio & Vandenberghe, 2009) با انجام پژوهشی در خصوص تاثیر حمایت سازمانی بر رفاه روانشناختی و به تبع آن بر کیفیت زندگی کاری نشان داد که عدم حمایت سازمانی ادراک شده بر کیفیت زندگی و کار تاثیر منفی به جای می‌گذارد. همچنین، Zumrah (2014) وجود رابطه معنادار بین حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت کار کارکنان را تایید کرد. اما حمایت سازمانی یکی از دو سوی تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری است و سوی دیگر آن که اهمیتی کمتر از حمایت سازمانی ندارد، حمایت اجتماعی است که متشکل از سه بعد خانواده، دوستان و همکاران می‌باشد که در پژوهش حاضر تاکید بر بعد خانواده است. در تایید تاثیر حمایت خانواده بر QWL، در پژوهشی (Casper, Harris, Taylor-Bianco & Wayne, 2011) عنوان کردند که تداخل کار با خانواده به حمایت اجتماعی ادراک شده ارتباط دارد. (2017) Bishop-Fitzpatrick, Mazefsky and Eack، نیز به وجود رابطه معنادار مستقیم بین حمایت اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری پی بردند. در بررسی مطالعات انجام شده در داخل کشور در خصوص رابطه توانمندسازی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری نتایج پژوهش‌های (Hosseini (2015); Farhadinezhad & Molla aghamirzayi (2016); Amraei, Najafi & Omidzadeh و Sheikhpour & Sheikhpour (2015); وجود همبستگی مثبت و معناداری بین دو متغیر یاد شده را تایید کرده‌اند. همچنین (2015); Sahraei, Erfani, Shabanibahar, Monsef & Hosein nezhad و (2012) Chiang & Hsieh در پژوهش خود به وجود رابطه مستقیم و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی کارکنان دست یافتند. نتایج پژوهش‌های Heidarkhani, (2017) Ghanbari & Mohebi و (2016) Nasiri Valik Bani & Abdolmaleki ارتباط معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی را نشان داده است. پژوهش انجام شده توسط (2013) Shabanzadeh, Zare Bahram abadi, Hatami & Zaharakar نیز نشان داد رابطه مثبت و معنادار بین بعد حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار شهر تهران وجود دارد. همچنین حمایت اجتماعی بر توانمندی روانشناختی زنان تاثیر معنادار مثبت داشته است (2012) Kaldi & Salahshouri. نارضایتی از زندگی کیفیت زندگی کاری، مشکلی اساسی است که همه کارکنان را در هر پست و مقامی تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از آفت‌های مهم مدیریت بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان است. (2016) Farhadinezhad & Molla aghamirzayi. توجه به سلامت روانشناختی و

جسمی و ارتقای سطح رفاه عمومی معلمان که وظیفه خطیر پرورش آینده‌سازان این مرز و بوم را دارند، ضروری به نظر می‌رسد. معلمی از جمله مشاغل مهمی است که عدم توجه به کیفیت زندگی کاری آنان به خصوص در زنان که با چندگانگی نقش روبرو هستند، موجب پیامدهای جدی روانشناختی و تاثیرات منفی آن بر خود، دانش‌آموزان و سیستم آموزشی می‌گردد (Marzbani & Bostan, 2016). در این میان به باید مشکلات روانشناختی زنان حق‌التدریس علاوه بر تاخیر در دریافت حقوق ناکافی به دلایلی دیگر چون عدم برخورداری از مزایایی مانند مرخصی زایمان بیشتر توجه کرد. به همین دلیل شناخت متغیرهای پیشاینده موثر بر کیفیت زندگی کاری آموزگاران زن حق‌التدریس مهم و ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به مطالب بیان شده، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده (بعد خانواده) با کیفیت زندگی کاری در آموزگاران حق‌التدریس زن می‌باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالب بیان شده، پژوهشگر در پی پاسخ به این پرسش است که آیا متغیر توانمندسازی روانشناختی می‌تواند نقش واسطه‌ای بین حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری ایفا کند؟ از این رو فرضیه پژوهش عبارت است از تبیین نقش واسطه‌ای متغیر توانمندسازی روانشناختی در ارتباط با حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری که در ادامه به آزمون آن پرداخته شده است.

### روش، جامعه و نمونه‌ی آماری پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل آموزگاران زن حق‌التدریس شهرستان کوار بوده که تعداد آنها ۱۲۸ نفر می‌باشند. حجم نمونه برابر با جامعه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری به شیوه‌ی سرشماری انجام شده است. داده‌ها با استفاده از چهار پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران)، حمایت اجتماعی ادراک شده (بعد حمایت خانواده، زیمت و همکاران)، کیفیت زندگی کاری (والتون) و توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر) به شرح زیر گردآوری شده است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. داده‌ها در نرم‌افزار Spss18 و Amos18 و با روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه کوتاه شده‌ی حمایت سازمانی ادراک شده تک بعدی بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت و امتیاز صفر (کاملاً مخالفم) تا امتیاز ۶ (کاملاً موافقم) توسط آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) طراحی گردیده است. این پرسشنامه دارای ۸ آیتم بوده که آیتم های ۲، ۳، ۵ و ۷ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند.

ب) پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده دارای ۳ بعد (منبع حمایتی خانواده، منبع حمایتی دوستان و منبع حمایتی افراد خاص) و دارای ۱۲ آیتم بدون سوالات معکوس و بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت و امتیاز صفر (کاملاً مخالفم) تا امتیاز ۶ (کاملاً موافقم) توسط زیمت و همکاران (۱۹۸۸) طراحی گردیده است. در پژوهش حاضر بعد خانواده (گویه های ۳، ۴، ۸ و ۱۱) مد نظر و مورد تحلیل قرار گرفته است.

ج) پرسشنامه کیفیت زندگی والتون شامل ۸ بعد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی اجتماعی در کار و توسعه قابلیت های انسان) و ۲۷ گویه و بدون سوالات معکوس توسط والتون طراحی شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از امتیاز ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) به سنجش کیفیت زندگی کاری می پردازد.

د) پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیز شامل ۲۲ گویه در ۵ بعد شایستگی، حق انتخاب موثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد و پشتگرمی بر اساس مقیاس لیکرت با امتیاز (۱) بسیار مخالفم تا امتیاز (۵) بسیار موافقم) به وسیله اسپریتزر در سال ۱۹۹۵ طراحی گردیده است.

روایی پرسشنامه ها توسط اساتید و صاحبانظران مورد تایید قرار گرفته و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده و در جدول ۱ نشان داده شده است. میزان ضرایب حاکی از بالا بودن پایایی ابزار گردآوری پژوهش دارد.

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
حمایت سازمانی ادراک شده	٪۸۲
حمایت خانواده ادراک شده	٪۸۸
کیفیت زندگی کاری	٪۷۹
توانمندسازی روانشناختی	٪۷۸

جدول ۲- اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به جامعه آماری

شاغل در مدارس		مدرک تحصیلی	جنس	مقطع	
پسرانه	دخترانه	کارشناسی	زن	ابتدایی	
۵۶	۷۲	۱۲۸	۱۲۸		

### یافته های پژوهش

در جدول ۳، میزان شدت ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق حاضر نمایش داده شده است.

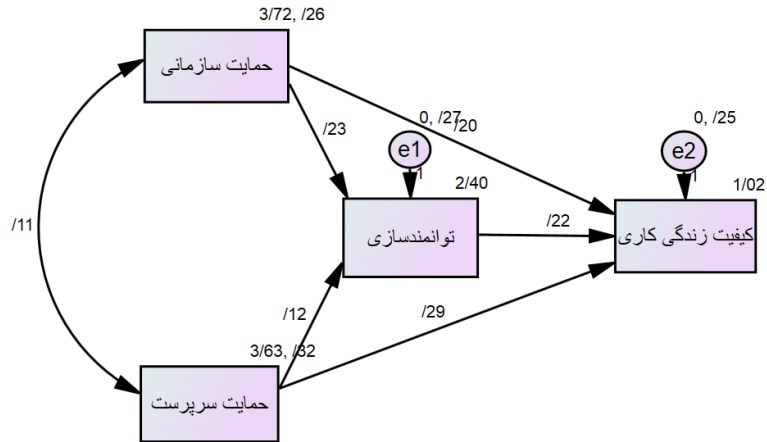
جدول ۳- ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق حاضر

حمایت خانواده	حمایت سازمانی	توانمندسازی	کیفیت زندگی کاری
۱			
حمایت سازمانی	۰/۳۸**	۱	
توانمندسازی	۰/۲۱**	۰/۲۶**	۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۹**	۰/۳۴**	۰/۳۱**

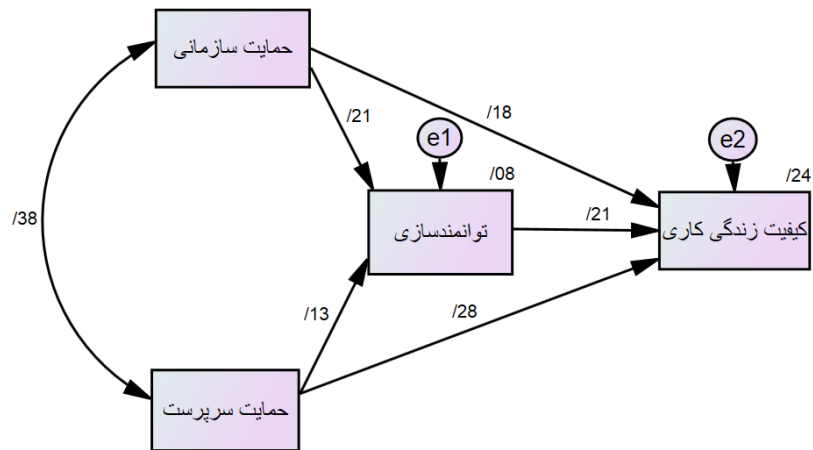
\*\*p<0/01

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، بین تمامی متغیرهای تحقیق حاضر همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد که منطبق با مسیرهای پیش بینی شده در مدل مفهومی می باشد. مدل مفهومی این پژوهش با استفاده از نرم افزار AMOS ویراست ۲۱ با روش حداکثر درست نمایی<sup>۱</sup> مورد آزمون قرار گرفت. مدل تحلیل شده تحقیق حاضر در حالت ضرایب غیر استاندارد و استاندارد در شکل های ۲ و ۳ نمایش داده شده است.





شکل ۲- مدل تحلیل شده تحقیق حاضر در حالت ضرایب غیر استاندارد



شکل ۳- مدل تحلیل شده تحقیق حاضر در حالت ضرایب استاندارد

شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق حاضر در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحقیق حاضر

RFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA	Chi-Square/DF	شاخص‌های برازش
۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۲	۰/۰	مدل مفهومی تحقیق حاضر
	> ۰/۸			< ۰/۰۸	< ۳	وضعیت مطلوب

جدول ۴ نشان می‌دهد که با توجه به شاخص‌های برازش گزارش شده، مدل مفهومی این پژوهش دارای سطح برازش کامل می‌باشد. باتوجه به مدل مفهومی تحقیق حاضر اثرات مستقیم مشاهده شده، به ترتیب زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند.

جدول ۵- شاخص‌های اثرات مستقیم مشاهده شده در مدل مفهومی

نتیجه	سطح معنی داری	اثر استاندارد	اثر غیر استاندارد	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۰/۰۱	۰/۲۱	۰/۲۳	توانمندسازی روانشناختی	حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۱	۰/۱۳	۰/۱۲		حمایت خانواده ادراک شده
تأیید	۰/۰۱	۰/۱۸	۰/۲۰		حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۱	۰/۲۸	۰/۲۹	کیفیت زندگی کاری	حمایت خانواده ادراک شده
تأیید	۰/۰۱	۰/۲۱	۰/۲۲		توانمندسازی روانشناختی

جدول ۵ میزان ضریب اثرات مستقیم استاندارد (غیر استاندارد) متغیرهای وارد شده به مدل مفهومی را نشان می‌دهد. اندازه اثر گزارش شده متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی روانشناختی ۰/۲۱ (۰/۲۳) و معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، موجب افزایش ۲۱ درصدی انحراف معیار متغیر توانمندسازی روانشناختی می‌گردد. همچنین اندازه اثر گزارش شده متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری ۰/۱۸ (۰/۲۰) و معنی‌دار می‌باشد. یعنی افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، موجب افزایش ۱۸ درصدی انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری می‌گردد. علاوه بر این، اندازه اثر گزارش شده متغیر حمایت خانواده ادراک شده بر توانمندسازی روانشناختی ۰/۱۳ (۰/۱۲) و معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت خانواده ادراک شده، موجب افزایش ۱۳ درصدی انحراف معیار متغیر توانمندسازی روانشناختی می‌گردد. همچنین، اندازه اثر گزارش شده متغیر حمایت خانواده ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری ۰/۲۸ (۰/۲۹) و معنی‌دار می‌باشد. افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت خانواده ادراک شده، موجب افزایش ۲۹ درصدی انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری می‌گردد. در نهایت اندازه اثر گزارش شده متغیر توانمندسازی روانشناختی بر کیفیت زندگی کاری ۰/۲۱ (۰/۲۲) و معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر توانمندسازی روانشناختی، موجب افزایش ۲۲ درصدی انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری می‌گردد.

باتوجه به مدل مفهومی تحقیق حاضر اثرات غیرمستقیم مشاهده شده، به ترتیب زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند.

جدول ۶- شاخص‌های اثرات مستقیم مشاهده شده در مدل مفهومی

نتیجه	سطح معنی داری	اثر استاندارد	اثر غیر استاندارد	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل
تأیید	۰/۰۱	۰/۴۵	۰/۵۱	کیفیت	توانمندسازی	حمایت سازمانی ادراک شده
تأیید	۰/۰۱	۰/۲۷	۰/۲۸	زندگی کاری	روانشناختی	حمایت خانواده ادراک شده

جدول ۶ میزان ضریب اثرات غیرمستقیم استاندارد (غیر استاندارد) متغیرهای وارد شده به مدل مفهومی را نشان می‌دهد که اندازه اثر غیرمستقیم گزارش شده متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری (۰/۴۵) و معنی‌دار می‌باشد. بدین معنا که افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، از طریق نقش میانجی‌گری متغیر توانمندسازی روانشناختی موجب افزایش ۴۵ درصدی انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری می‌گردد. همچنین اندازه اثر غیرمستقیم گزارش شده متغیر حمایت خانواده ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۷) و معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که افزایش یک واحد انحراف معیار متغیر حمایت خانواده ادراک شده، از طریق نقش میانجی‌گری متغیر توانمندسازی روانشناختی موجب افزایش ۲۷ درصدی انحراف معیار متغیر کیفیت زندگی کاری می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت خانواده ادراک شده با کیفیت زندگی کاری در قالب یک الگوی پیشنهادی بود. نتایج بررسی حاکی از رابطه‌ی معنادار مستقیم بین حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری است. اثر گزارش شده متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری ۰/۱۸ بوده که معنی‌دار می‌باشد. این یافته حاکی از تلاش آموزگاران زن حق‌التدریس اداره آموزش و پرورش شهرستان کوار در انجام خدمات آموزشی و متقابلاً اهمیت و ارزش حمایت سازمانی در تامین رفاه، امنیت و آسایش (Nowroozi S.Hosseini, 2013) و توجه به نگرش‌ها و رفتارهای آنها (Coskuner et al, 2018) دارد و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست (Nasiri Valik, 2016). نتایج کسب شده از این فرضیه با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های (Panaccio et al, 2009) و (Zumrah, 2014) همخوانی دارد. همچنین اندازه اثر گزارش

شده متغیر حمایت خانواده ادراک شده بر کیفیت زندگی کاری ۰/۲۸ و معنی‌دار می‌باشد. حمایت خانواده قادر است از افراد در مقابل پیامدهای آسیب روانی در محیط کار (Bakker et al, 2003) و کنار آمدن با فشارهای محیطی (Ghadampour et al, 2016) محافظت کند. با توجه به معنادار شدن رابطه حمایت خانواده ادراک شده جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر با کیفیت زندگی کاری آنان، می‌توان حمایت و پشتیبانی خانواده زنان حق التدریس را در برابر فشارها و پیامدهای آسیب‌های ناشی از حقوق ناکافی و عدم برخورداری آنان از مزایای شغلی پیش‌بینی کرد. نتایج این یافته با نتایج (Bishop-Fitzpatrick et al, 2017) و (Shabanzadeh et al, 2013) همسو می‌باشد. نتایج تحلیل فرضیه سوم نشان داد که متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توانمندسازی روانشناختی تأثیری معنی‌دار داشته است. به این معنا که افزایش متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، موجب افزایش متغیر توانمندسازی روانشناختی می‌گردد. حمایت سازمانی از کارکنان باعث توانمندسازی آنان شده و موجب می‌شود هر یک از کارکنان کاری را که انتخاب کرده یا به او واگذار شده است، بدون نظارت و کنترل دیگران به نحو شایسته به انجام برسانند. توانمندسازی روانشناختی کارکنان یکی از راهکارهای مهم برای رویارویی درست با پیامدها و آسیب‌های شغلی است. جامعه‌ی 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 پژوهش‌های (Sahraei et al (2015) و Chiang et al (2012) همخوانی دارد. تأثیر معنادار حمایت خانواده ادراک شده بر توانمندسازی روانشناختی زنان حق التدریس نیز از دیگر نتایج کسب شده در پژوهش حاضر است که تاییدکننده‌ی نتایج پژوهش (Kaldi et al (2012) می‌باشد. پشتیبانی خانواده و اجتماع از زنان در برابر فشارها و آسیب‌های شغلی و اجتماعی در جهت نیل به توسعه پایدار اقتصادی خانه و جامعه امری ضروری است. بنا به باور (Kaldi et al (2012) این امر به نوبه‌ی خود موجب توانمندسازی روانشناختی زنان می‌گردد. توانمندسازی روانشناختی نیز بر انگیزه‌ی کاری 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 را افزایش دهد. این مطلب تاییدی بر نتایج به دست آمده از فرضیه پنجم پژوهش حاضر است. در واقع افزایش توانمندی روانشناختی زنان حق التدریس باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان شده است که با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط (Farhadinezhad et al (2016) و (Amraei et al (2015) همخوانی دارد. به طور کلی نتایج بررسی شده پژوهش حاضر نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی زنان حق التدریس نقش میانجی در رابطه حمایت سازمانی و حمایت خانواده ادراک

شده با کیفیت زندگی کاری آنان ایفا می‌کند و برآزش کامل مدل پیشنهادی تایید شده است. به نظر می‌رسد توانمندسازی روانشناختی زنان حق‌التدریس و پشتیبانی سازمان و خانواده از آنها می‌تواند مشقات و تعارضات کار و زندگی و نارضایتی‌های احتمالی شغلی ناشی از عدم امنیت شغلی، بلا تکلیفی عدم استخدام، حقوق ناکافی و دریافت حقوق با تاخیر و ... آنها را کاهش دهد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش به کارشناسان و مسئولین آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با درک موقعیت شغلی زنان حق‌التدریس 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.

#### References

- Afshar Zeidabadi, H & Yadollahi, M. (2017). The effect of perceived support on the quality of work life with the role of mediator of job stress in the Mellat bank of Sirjan and Shahrabak areas. The Second International Management and Accounting Conference, Tehran, Iran.
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Amraei F, Najafi A, Omidzadeh M. (2015). The effect of quality of work life on empowerment and organizational citizenship behavior (Case Study: Refah kargaran Bank of Lorestan province). *Visi Jurnal Akademik*, 8, 151-158.
- Argon, T., & Ekinci, S. (2017). Teacher Views on Organizational Support and Psychological Contract Violation. *Journal of Education and Practice*, 8(2), 44-55.
- 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.
- Bishop-Fitzpatrick, L., Mazefsky, C. A., & Eack, S. M. (2017). The combined impact of social support and perceived stress on quality of life in adults with autism spectrum disorder and without intellectual disability. *Autism*, 1362361317703090.
- Booraghani Farahani, S. Abdarzadeh, P. Fotovat, B & Poorhosseini, S. (2016). The role of mediator of psychological empowerment and quality of work life on the impact of social capital on organizational citizenship behavior. *Journal of Management Sciences of Iran*, 11(41), 117-136.
- Bozgeyikli, H. (2018). Psychological Needs as the Working-Life Quality Predictor of Special Education Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 289-295.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- 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.

- Coskuner, S., Costur, R., Bayhan-Karapinar, P., Metin-Camgoz, S., Ceylan, S., Demirtas-Zorbaz, S., ... & Cifiliz, G. (2018). Mobbing, Organizational Identification, and Perceived Support: Evidence from a Higher Education Institution. *Eurasian Journal of Educational Research*, 73, 19-40.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 565-573.
- Farhadinezhad, M. & Molla aghamirzayi, A. (2016). Investigating the Relationship Between Social Capital, Psychological Empowerment and Quality of Work Life. *The First National Development Management*, Hormozgan, Iran.
- Ghadampour, E. Mansouri, L & Bakdeli Nasrabad, H. (2016). The role of social support dimensions in predicting the job enthusiasm of female teachers in extraordinary schools in the elementary school of Ahwaz. *Journal of Women and Culture*, 9(33), 63-75.
- Gülaç F. (2010). The Effect of Perceived Social Support on Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2:3844-49.
- Heidarkhani, H. Ghanbari, N & Mohebi, S. (2017). The study of the role of social support dimensions on satisfaction of urban quality of life. *Urban sociological studies*, 7(23), 105-132.
- Hosseini MH. (2015). Examine the Relationship between Employee Psychological Empowerment, Organizational Commitment and Quality of Work life. *GUGEF*, 4(8), 1- 12.
- Kaldi, A. Salahshouri, P. (2012). The study of the effect of social support on women empowerment. *Journal of Social Development Studies of Iran*, 4(4), 7-22.
- Kazemi Shahandashti, S. Arshadi, N. Neisi, A & Naami, A. (2017). The effect of work-family conflict and the enrichment of the work-family on the intention to leave a job and psychological well-being: the mediating role of the balance of work-life. *Psychological methods and models*, 8(27), 83-109.
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2017). Teachers' perceptions of school leaders' empowering behaviours and psychological empowerment: Evidence from a Singapore sample. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 260-283.
- Lee, J., Weaver, C., & Hrostowski, S. (2011, December). Psychological empowerment and child welfare worker outcomes: A path analysis. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 40, No. 6, 479-497). Springer US.
- Marzbani, F & Bostan, N. (2016). The role of perceived social support in predicting the psychological well-being of female teachers. *The Third International Conference on Psychology and Educational Sciences*, *Journal of Principles of Mental Health*, 537-541.
- Nasiri Valik Bani, F & Abdolmaleki, SH. (2016). Explain the relationship between perceived social support and quality of life with the mediating role of perceived stress in female headed households in Sanandaj. *Applied sociology*, 27(4), 99-116.

- Nasiri Valik Bani, F & Khodayar, A. (2016). Investigating the relationship between perceived organizational support with Organizational Trust. *Human Resource Studies Quarterly*, 5(21), 71-96.
- Nowroozi S.Hosseini, R. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Officers. *Sport Management*, No 15, 87-103.
- 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.
- Parsa, SH. Kasrayi, SH. Abdi, r. Radmanesh, M. & Ghasem Zadeh, A. (2014). The relationship between quality of work life, performance, psychological stress and job satisfaction with employee's citizenship behavior. *Social welfare research journal*, 14(54), 61-83.
- Pourghaz, A & Salehi Rad, S. (2016). Organizational support and its relation to the quality of working life of Zabol Electrical Office. *Public Management Researches*, 9(32), 97-116.
- Sahraei, R.M. Erfani, N. Shabanibahar, GH. Monsef, A & Hosein nezhad. (2015). The Relationship between Empowerment and Perceived Organizational Support Job satisfaction of Physical Education Teachers in Hamedan. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(6), 83-91.
- Shabanzadeh, A. Zare Bahram abadi, M. Hatami, H. & Zaharakar, K. (2013). Investigating the relationship between stress coping styles and social support with quality of life of women headed by households in Tehran. *Journal of Women and Society*, 4(4), 1-20.
- Sina, H. (2014). Presentation a structural model of prediction of job burnout dimensions based on quality of work life, organizational commitment and knowledge management of managers of Islamic Azad University. *Psychological methods and models*, 5(17), 55-73.
- Sheikhpoor Z, Sheikhpoor M. (2015). Explaining the Relationship between Empowerment and Work Life Quality: A Case Study on the Staff of Social Security Hospital of Zahedan city. *J Health Man & Info*, 2(3), 101-107.
- Zarei, R. (2016). The mediating role of empowerment in relation to organizational intelligence and quality of life. *Psychological methods and models*, 7(25), 101-117.
- 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.

