

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

کارگاه آنلاین
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی در کارکنان دانشگاه

ابراهیم شفیعی بلخکانلو*، فرشته باعزت^۲^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه مازندران^۲ گروه علوم تربیتی، دانشگاه مازندران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی کارکنان دانشگاه بود. بدین منظور ۸۰ نفر از میان جامعه آماری کارکنان دانشگاه مازندران، به صورت خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین مولفه‌های سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، و همچنین مولفه‌های سرمایه روانشناختی، ۲۳ درصد از کیفیت زندگی کاری کارکنان را پیش بینی کرد. براساس یافته‌های به دست آمده، در میان مولفه‌های سرمایه روانشناختی، مولفه خودکارآمدی بهترین پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه بود. بر مبنای نتایج می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مزیت رقابتی، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است، که توسعه آن در سازمان می‌تواند بر بهره‌وری، عملکرد و سلامت فردی و سازمانی موثر باشد.

کلید واژه‌ها: کیفیت زندگی کاری؛ سرمایه روانشناختی؛ کارکنان دانشگاه

مقدمه

کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است. امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها برخورداری آنها از نیروی انسانی کارآمد، توانا، فهیم و داناست. بنابراین دانایی و کیفیت منابع انسانی مهمترین و با ارزش ترین سرمایه‌ی سازمان محسوب می‌شود و نقش عمده‌ای در توسعه‌ی سازمان بر عهده دارد. در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌ها عنصر انسان سازمانی است. دانشگاه‌ها برای پاسخ به مقتضیات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتوانند خود را به طور مستمر و به نحو اثربخش بازآفرینی نمایند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹) و در این میان کارکنان نقش کلیدی در دانشگاه‌ها ایفاء می‌کنند و پژوهش درباره‌ی کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی آنان حائز اهمیت فراوانی است.

پژوهش‌های بسیاری به بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها و موسسه‌های آموزشی و صنعتی اقدام کرده‌اند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹؛ نیا و ملکی، ۱۳۹۲؛ خدادادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ساندیار، ۲۰۱۳؛ کانتن، ۲۰۱۴). علاوه بر این، نمونه مطالعات انجام شده درباره ی سرمایه روانشناختی؛ چون لوتانز و یوسف (۲۰۰۷)، لوتانز و جنسن (۲۰۰۲) و گوهل (۲۰۱۱) نیز اغلب از توجه جدی به نقش سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری غفلت کرده‌اند. کیفیت زندگی کاری، نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و سعی می‌کند به نیازهای شغلی که به نقش یک عامل تولید در کنار دیگر عوامل تولید مانند سرمایه تنزل کرده و دچار از خود بیگانگی شده، پاسخ دهد (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹). در واقع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به حوزه‌های مختلف عینی و ذهنی کارکنان می‌پردازد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه بر اساس سرمایه روانشناختی آنها دانشگاه انجام گرفت.

والتون (۱۹۷۳) کیفیت زندگی کاری را عکس العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی تعریف می‌کند؛ با استفاده از این تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه‌ی کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تاکید دارد. والتون یک الگوی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که دارای هشت مولفه‌ی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی است. در نظر گرفتن روانشناسی مثبت در محیط کاری، ساختار اصلی سرمایه روانشناختی شامل (خودکارآمدی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری) اخیراً مورد توجه قرار گرفته است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷).

روانشناسی مثبت گرا چشم اندازی متفاوت از آنچه تاکنون به اشتباه درباره کارکنان تصور می‌شده است در راستای بهینه سازی عملکرد، شکوفایی و غنی سازی قابلیت‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی ارائه می‌کند (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از عواملی که نقش مهمی در رفتارهای سازمانی افراد دارد، میزان سرمایه روانشناختی افراد به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت گرای است، که در سال‌های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می‌کند. به عنوان مثال فردی که احساس می‌کند از قابلیت بالا برای تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی برخوردار است، از طریق توسعه برنامه‌های انسانی تشویق می‌شود این قابلیت را شکوفا کند (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷؛ لوتانز و جنسن، ۲۰۰۲). سرمایه روانشناختی به عنوان صفات شخصی کمک کننده به بهره‌وری فردی توسط روانشناسان شناسایی شده است (گوهل، ۲۰۱۲). سرمایه روانشناختی؛ یک حالت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های روبرو است: اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش برانگیز، داشتن استناد مثبت (خوش بینی) درباره‌ی موفقیت‌های حال و

* e-mail: shafiei66@yahoo.com

آینده، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری) برای دستیابی به موفقیت، پایداری و استواری هنگام بروز سختی ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود، و حتی فراتر از آن، پیشرفت و ترقی و هنگام مواجه با مشکلات و سختی ها، انعطاف پذیری (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲).
در کل با توجه به نقش اساسی هر یک از مفاهیم فوق الذکر در رشد و پیشرفت سازمان، این سوال مطرح می شود که، آیا بین کیفیت زندگی کاری کارکنان و سرمایه روانشناختی آنها ارتباط وجود دارد؟ با پاسخ گویی به سوالات این پژوهش، میزان و ارتباط کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی در کارکنان دانشگاه مذکور معلوم می شود. آن وقت در صورت لزوم می توان جهت افزایش کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی کارکنان بیش تر تلاش کرد و در فکر چاره جویی بود.

روش

شرکت کنندگان

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان دانشگاه مازندران بود که در سال ۹۳-۹۴ مشغول به کار بودند. بدین منظور ۸۰ کارمند از میان جامعه آماری کارکنان دانشگاه مازندران، به روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب شدند.

ابزار

پرسشنامه‌ی کیفیت زندگی کاری و لوتون (۱۹۷۳): برای سنجش کیفیت زندگی کاری استفاده شده است و بر حسب مقیاس پنج درجه ای لیکرت کیفیت زندگی کاری را مورد سنجش قرار می دهد. اعتبار این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷): برای سنجش سرمایه روانشناختی کارکنان از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال در چهار بعد خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری است، و هر خرده مقیاس شامل شش گویه در مقیاس شش درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. اعتبار پرسشنامه را بالای ۰/۹۰ گزارش کرده اند. در این پژوهش اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ دست آمد.

شیوه‌ی اجرا

پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر در اختیار کارکنان قرار گرفت و پس از آن داده های به دست آمده با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری (همزمان) تحلیل شد.

نتایج

به منظور بررسی روابط بین کیفیت زندگی کاری با سرمایه روانشناختی و زیر مقیاس های آن، از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که سرمایه روانشناختی (۳۷/۳۰)، خودکارآمدی (۴۳/۳۰)، امیدواری (۲۵/۳۰)، خوش بینی (۳۱/۳۰) با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری دارند ولی رابطه زیرمقیاس انعطاف پذیری (۲۰/۳۰) با کیفیت زندگی کاری معنادار نیست.

جدول ۱

شاخص های توصیفی سرمایه روانشناختی و زیرمقیاس های آن و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. سرمایه روانشناختی	۱۰۳/۰۱	۱۴/۱۹	۱					
۲. خودکارآمدی ^a	۲۵/۲۸	۶/۵۰	۰/۹۲۳**	۱				
۳. امیدواری ^a	۲۷/۳۷	۳/۹۵	۰/۷۳۱**	۰/۵۴۱**	۱			
۴. خوش بینی ^a	۲۴/۸۵	۳/۴۳	۰/۳۹۹**	۰/۴۲۳**	-۰/۰۴۴	۱		
۵. انعطاف پذیری ^a	۲۵/۰۸	۵/۰۳	۰/۸۱۱**	۰/۶۶۲**	۰/۵۸۹**	۰/۱۰۶	۱	
۶. کیفیت زندگی کاری	۷۸/۱۲	۱۲/۹۵	۰/۳۷۸**	۰/۴۳۴**	۰/۲۵۹*	۰/۳۱۷**	۰/۲۰۰	۱

^a زیر مقیاس های سرمایه روانشناختی، * $p < ۰/۰۱$ ، * $p < ۰/۰۵$

به منظور بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه مولفه های سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری) می توانند کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه را پیش بینی کنند، مولفه های سرمایه روانشناختی به عنوان متغیرهای پیش بین و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیونی شدند، که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲

ضرایب رگرسیونی استاندارد شده، همبستگی چندگانه سرمایه روانشناختی با کیفیت زندگی کاری، تحلیل واریانس رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	P	R	R ²	F	p
خودکارآمدی	۰/۳۸۲	۰/۰۲۳				
امیدواری	۰/۱۵۷	۰/۲۵۱	۰/۴۸	۰/۲۳	۵/۶۲	۰/۰۰۱
خوش بینی	۰/۱۸۰	۰/۱۴۱				
انعطاف پذیری	-۰/۱۶۴	۰/۲۶۷				

تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد واریانس نمره های مربوط به کیفیت زندگی کاری به وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش بین؛ یعنی خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری پیش بینی می شود. از میان چهار متغیر پیش بین وارد شده در معادله رگرسیون متغیر خودکارآمدی ($\text{Beta} = ۰/۳۸۲$) دارای توان پیش بینی معناداری برای کیفیت زندگی کاری بوده است.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری کارکنان بر اساس سرمایه روانشناختی آنها در دانشگاه مازندران انجام شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر مبنای نتایج می توان گفت سرمایه روانشناختی یکی از متغیرهایی است که اخیراً به لحاظ اهمیت مزیت رقابتی، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است. توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان می تواند بر بهره وری، عملکرد و سلامت فردی و سازمانی موثر باشد. توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان باعث ایجاد حس وابستگی و مسئولیت پذیری شده و نهایتاً افزایش عملکرد آنان را بدنبال خواهد داشت. بهبود کیفیت زندگی کارکنان باعث توفیق طلبی بیشتر، خلاقیت، کارایی و اثر بخشی عملکرد آنان می شود. از آنجا که کارکنان دانشگاه ها نقش اساسی در بهره وری آن دارند بنابراین دانشگاه ها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مناسب، آنان را برای فعالیت های اداری و خدمت رسانی بهتر آماده نمایند. بنابراین پیشنهاد می شود که با برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی در زمینه کیفیت زندگی کاری و سرمایه روانشناختی در صدد ارتقای سطح بهزیستی کارکنان دانشگاه کوشید.

منابع

- فرد لوتانز، بروس؛ جی. آوولی؛ و کارولین، ام. (؟). سرمایه روان شناختی سازمان (تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی). ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر (۱۳۹۲). تهران: نشر آبیژ.
- قلانندی، حسن؛ رجایی پور، سعید؛ مولوی، حسین و شریف، سیدمصطفی (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه های اردبیل، ارومیه و تبریز. فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال ۵/۱۹، XX-XX.
- Gohel, K. (2012). "Psychological Capital As A Determinant Of Employee Satisfaction", *International Referred Research Journal*, 3 (36), XX-XX.
- Kanten, P. (2014). Effect Of Quality Of Work Life (Qwl) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees. *The Journal Of Faculty Of Economics And Administrative Sciences*, 19 (1), XX-XX.
- Luthans, F., Youssef, M. C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 3(3) , XX-XX.
- Luthans, F., Jensen, S. m. (2002). Hope: A New Positive Strength For Human Resource Develop-Pment. *Hum Resour Dev Rev*, 3, XX-XX.
- Mortazavi, S., Shalhaf, Y. S., & Amini, A. (2012). The Role Of The Psychological Capital On Quality Of Work Life And Organization Performance, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4 (2), XX-XX.
- Nia, K. R., & Maleki, M. (2013). A Study On The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of Faculty Members At Islamic Azad University. *International Journal Of Research In Organizational Behavior And Human Resource Management*, 1 (4), XX-XX.
- Khodadadi, S., Et Al. (2014). Investigating The Qwl Dimensions Effect On The Employees' Job Satisfaction, *Applied Mathematics In Engineering, Management And Technology*, 2 (1), XX-XX.
- Sandhyannair, G. S. (2013). a study on the effect of quality of work life on organisational citizenship behaviour - with special reference to college teachers is thrissur district, kerala , *journal of basic and applied scientific research*, 2 (9), XX-XX.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

توجه: بررسی مقاله ای متون (مقدماتی)

کارگاه آنلاین
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

PROPOSAL
پروپوزال

توجه: پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

ISI
Scopus

توجه: آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو