



دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی

دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور شیراز

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

رابطه توانمندسازی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری کارکنان در دادگستری شیراز

استاد راهنما:

دکتر احمد طالب نژاد

استاد مشاور:

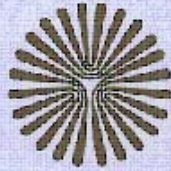
دکتر فریبا تابع بردبار

نگارش:

مهران صرافپور

اسفند ۱۳۸۹

بِه نام خداوند بخشنده و مهربان



دانشگاه پیام نور استان فارس
باسم تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تاریخ: ۱۹/۱۲/۱۸
شماره: ۵۱۲۷
پیوست:

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد آقای مهران صرافپور دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۵۶۸۷ تحت عنوان:

« رابطه توانمند سازی روانشناختی با کیفیت زندگی کاری کارکنان در دادگستری شیراز »

با حضور هیات داوران در روز چهارشنبه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۱۸ ساعت ۷:۳۰ صبح در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۹۳ به حروف نوزده و سه با درجه عالی تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر احمد طالب نژاد	راهنما	استادیار	دانشگاه شیراز	
دکتر فریبا تابع برد بار	مشاور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر محسن جاجرمی زاده	داور	استادیار	پیام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	پیام نور شیراز	

دانشگاه پیام نور مرکز شیراز
رئیس اداره تحصیلات تکمیلی
معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی

شیراز - شهرک گلستان، بلوار هخدا
قبل از نمایندگی بین المللی
تلفن: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۲۰-۳
دورنگار: ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۲۹
صندوق پستی: ۱۳۶۸-۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir
Email: admin@spnu.ac.ir

تقدیم به:

این پایان نامه هرچند ناچیز را به پدر بزرگوارم، شادروان محمد علی صرافپور که همواره در تمام مراحل زندگی خاطره نیکوی ایشان را در کنار خود داشته ام، تقدیم می نمایم.

تشکر و تقدیر:

با ستایش و سپاس از خداوندی که توفیق دستیابی به علم را به بنده خود عنایت فرمود، بدینوسیله نهایت قدردانی و امتنان ویژه خود را از زحمات مادر و همسر عزیزم و کلیه کسانی که من را در مسیر زندگی و تحصیل یاری داده اند، خصوصا استاد راهنمای محترم، جناب آقای دکتر طالب نژاد، استاد مشاور محترم سرکار خانم دکتر تابع بردبارو داور محترم جناب آقای دکتر جاجرمی زاده ابراز می نمایم.

چکیده

بالندگی سازمان به آمیزه ای اثربخش از منابع مالی، انسان، ماشین و سرمایه بستگی دارد. در بازارهای رقابتی که با اندک سهل انگاری، سازمان به زوال کشانده می شود، اهمیت رفتار سازمانی و موضوعات مربوط به آن بیش از پیش نمایان می گردد. از این رو در این تحقیق پژوهشگر ضمن آگاهی از اهمیت دو مبحث توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری به تبیین رابطه بین این دو متغیر پرداخته است. محقق ابعاد مختلف توانمندسازی روانشناختی و ویژگی های جمعیت شناختی را با کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز با استفاده از تحلیل های آمار توصیفی و استنباطی از قبیل آزمون های تی، تحلیل واریانس، رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار داده که نتایج بدست آمده مؤید رابطه معنی دار بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری می باشد. از بین فرضیات فرعی نیز بجز رابطه احساس شایستگی با کیفیت زندگی کاری، وجود رابطه معنی دار بین سایر ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل احساس مؤثر بودن، خودسامانی، معنی دار بودن و اعتماد با کیفیت زندگی کاری مورد تایید قرار گرفت. شایان ذکر است که متغیر اعتماد بیشترین تاثیر را بر کیفیت زندگی کاری داشته و پس از آن متغیرهای خودسامانی و معنی دار بودن قرار دارند. همچنین از بین ویژگی های جمعیت شناختی، نتایج تنها از وجود رابطه معنی دار بین وضعیت تاهل با کیفیت زندگی کاری حکایت داشت و رابطه بین جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت با کیفیت زندگی کاری مورد تایید قرار نگرفت.

واژگان کلیدی

توانمندسازی روانشناختی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان دادگستری شیراز.

فصل اول: کلیات

۱-۱-مقدمه	۲
۱-۲-بیان مسئله	۳
۱-۳-اهمیت موضوع	۴
۱-۴-اهداف تحقیق	۶

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱-۲-۱-مبانی نظری تحقیق	۸
۱-۲-۱-۱-توانمندسازی روانشناختی	۸
۱-۲-۱-۱-۱-مفاهیم توانمندسازی روانشناختی	۸
۱-۲-۱-۱-۲-ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان	۱۱
۱-۲-۱-۱-۲-۳-مراحل توانمندسازی کارکنان	۱۲
۱-۲-۱-۱-۲-۴-برنامه های توانمندسازی روانشناختی کارکنان	۱۳
۱-۲-۱-۱-۲-۵-طبقه بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان	۱۹
۱-۲-۱-۱-۲-۱-۵-عوامل سازمانی مؤثر در توانمندسازی روانشناختی کارکنان	۱۹
۱-۲-۱-۱-۲-۲-۵-روش ها و سبک های رهبری مؤثر در توانمندسازی روانشناختی	۲۲
۱-۲-۱-۱-۲-۳-۵-عوامل فردی و شخصیتی مؤثر در توانمندسازی روانشناختی	۲۳
۱-۲-۱-۱-۲-۶-عوامل مؤثر بر ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان	۲۳
۱-۲-۱-۲-مبانی نظری کیفیت زندگی کاری	۲۵
۱-۲-۱-۲-۱-مفاهیم کیفیت زندگی کاری	۲۵
۱-۲-۱-۲-۲-برنامه ها و شاخص های کیفیت زندگی کاری	۲۶
۱-۲-۱-۲-۳-مزایای اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری در سازمان	۲۹
۱-۲-۱-۲-۴-چالش های اجرایی در برنامه های کیفیت زندگی کاری	۳۲
۲-۲-پیشینه تحقیق	۳۲
۲-۲-۱-تحقیقات داخلی	۳۲

۳۵	۲-۲-۲-نقد تحقیقات داخلی
۳۵	۳-۲-۲-تحقیقات خارجی
۳۸	۴-۲-۲-نقد تحقیقات خارجی
۳۸	۵-۲-۲-چارچوب نظری تحقیق
۳۹	۶-۲-۲-مدل و فرضیه های تحقیق
۳۹	۱-۶-۲-مدل تحقیق
۴۰	۲-۶-۲-فرضیه های تحقیق
۴۱	۷-۲-۲-تعریف مفاهیم و متغیرها
۴۱	۱-۷-۲-تعریف مفهومی کیفیت زندگی کاری
۴۱	۲-۷-۲-تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری
۴۲	۳-۷-۲-تعریف مفهومی توانمندسازی روانشناختی
۴۲	۴-۷-۲-تعریف عملیاتی توانمندسازی روانشناختی
۴۲	۵-۷-۲-ابعاد توانمندسازی روانشناختی
۴۲	۱-۵-۷-۲-تعریف مفهومی احساس مؤثر بودن
۴۲	۲-۵-۷-۲-تعریف عملیاتی احساس مؤثر بودن
۴۲	۳-۵-۷-۲-تعریف مفهومی احساس انتخاب شخصی (خودسامانی)
۴۲	۴-۵-۷-۲-تعریف عملیاتی احساس انتخاب شخصی (خودسامانی)
۴۳	۵-۵-۷-۲-تعریف مفهومی احساس شایستگی (خوداثربخشی)
۴۳	۶-۵-۷-۲-تعریف عملیاتی احساس شایستگی (خوداثربخشی)
۴۳	۷-۵-۷-۲-تعریف مفهومی احساس ارزشمندی کار (معنی دار بودن)
۴۳	۸-۵-۷-۲-تعریف عملیاتی احساس ارزشمندی کار (معنی دار بودن)
۴۳	۹-۵-۷-۲-تعریف مفهومی احساس امنیت(اعتماد)
۴۳	۱۰-۵-۷-۲-تعریف عملیاتی احساس امنیت(اعتماد)

-فصل سوم:روش شناسی تحقیق

۴۵	۱-۳-روش تحقیق
۴۵	۲-۳-جامعه آماری
۴۶	۳-۳-شیوه نمونه گیری و حجم نمونه

- ۳-۴- شیوه ها و ابزارهای گردآوری داده ها و ارتباط آنها با مدل تحقیق..... ۴۷
- ۳-۵- پایایی و روایی ۵۲
- ۳-۶- فنون تحلیل داده ها ۵۶

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۴-۱- بررسی ویژگی های جمعیت شناختی..... ۵۸
- ۴-۲- یافته های توصیفی مربوط به ابعاد توانمندسازی روانشناختی..... ۵۹
- ۴-۲-۱- بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی نمونه از بعد احساس شایستگی..... ۵۹
- ۴-۲-۲- بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی نمونه از بعد احساس معنی دار بودن..... ۶۱
- ۴-۲-۳- بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی نمونه از بعد احساس مؤثر بودن..... ۶۳
- ۴-۲-۴- بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی نمونه از بعد احساس خود سامانی..... ۶۵
- ۴-۲-۵- بررسی میزان توانمندی روانشناختی نمونه از بعد داشتن اعتماد به همکاران..... ۶۷
- ۴-۲-۶- بررسی میزان توانمندسازی روانشناختی جمعیت نمونه آماری..... ۶۸
- ۴-۲-۷- مقایسه ابعاد مختلف توانمندسازی روانشناختی نمونه آماری..... ۶۹
- ۴-۳- بررسی متغیر کیفیت زندگی کاری جمعیت نمونه آماری..... ۷۰
- ۴-۴- یافته های استنباطی..... ۷۴
- ۴-۴-۱- آزمون وجود رابطه معنی دار بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری..... ۷۴
- ۴-۴-۲- آزمون وجود رابطه معنی دار بین احساس معنی دار بودن و کیفیت زندگی کاری... ۷۴
- ۴-۴-۳- آزمون وجود رابطه معنی دار بین احساس شایستگی و کیفیت زندگی کاری..... ۷۵
- ۴-۴-۴- آزمون وجود رابطه معنی دار بین احساس مؤثر بودن و کیفیت زندگی کاری..... ۷۵
- ۴-۴-۵- آزمون وجود رابطه معنی دار بین احساس خودسامانی و کیفیت زندگی کاری..... ۷۵
- ۴-۴-۶- آزمون وجود رابطه معنی دار بین اعتماد به همکاران و کیفیت زندگی کاری..... ۷۶
- ۴-۴-۷- آزمون وجود رابطه معنی دار بین ویژگی های جمعیت شناختی و کیفیت زندگی کاری. ۷۶
- ۴-۴-۸- بررسی تاثیر هم زمان متغیر های مستقل بر کیفیت زندگی کاری..... ۷۹

-فصل پنجم: نتیجه گیری، محدودیت ها و پیشنهادها

- ۱-۵-نتیجه گیری ۸۲
- ۱-۱-۵-فرضیه اصلی ۸۲
- ۲-۱-۵-فرضیه های فرعی ۸۲
- ۲-۵-محدودیت های تحقیق ۸۵
- ۱-۲-۵-محدودیت های عملی ۸۵
- ۲-۲-۵-محدودیت های علمی ۸۶

۳-۵-پیشنهاد ها

- ۱-۳-۵-پیشنهادهای کاربردی ۸۷
- ۲-۳-۵-پیشنهادهای پژوهشی ۹۰

فهرست منابع

- منابع فارسی ۹۱
- منابع لاتین ۹۵

-پیوست ها ۹۷

-چکیده به انگلیسی ۱۰۴

فهرست جداول

- جدول ۱-۲- عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان..... ۲۴
- جدول ۲-۲- پنج بعد هسته ای توانمندسازی..... ۳۹
- جدول ۱-۳- توزیع جنسیتی کارکنان دادگستری شیراز..... ۴۶
- جدول ۲-۳- توزیع سئوالات توانمندسازی روانشناختی در پرسشنامه..... ۴۷
- جدول ۳-۳- پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی موجود در پرسشنامه تحقیق..... ۴۸
- جدول ۳-۴- توزیع سئوالات کیفیت زندگی کاری در پرسشنامه..... ۴۹
- جدول ۳-۵- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری موجود در پرسشنامه تحقیق..... ۵۰
- جدول ۳-۶- ضرایب همبستگی حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف ابعاد توانمندسازی..... ۵۳
- جدول ۳-۷- ضرایب همبستگی حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف ابعاد کیفیت زندگی کاری..... ۵۴
- جدول ۳-۸- ضرایب آلفای کرونباخ متغیر توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن..... ۵۵
- جدول ۴-۱- توزیع فراوانی نمونه تحقیق بر حسب جنس و وضعیت تاهل..... ۵۸
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب سطح تحصیلات..... ۵۸
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی جمعیت نمونه بر حسب سابقه خدمت..... ۵۹
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی جمعیت نمونه نسبت به گویه های مربوط به بعد احساس شایستگی..... ۶۰
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد احساس شایستگی..... ۶۱
- جدول ۴-۶- توزیع فراوانی جمعیت نمونه نسبت به گویه های مربوط به بعد احساس معنی دار بودن..... ۶۲
- جدول ۴-۷- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد احساس معنی دار بودن..... ۶۳
- جدول ۴-۸- توزیع فراوانی جمعیت نمونه نسبت به گویه های مربوط به بعد احساس مؤثر بودن..... ۶۴
- جدول ۴-۹- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد احساس مؤثر بودن..... ۶۵
- جدول ۴-۱۰- توزیع فراوانی جمعیت نمونه نسبت به گویه های مربوط به بعد احساس خود سامانی..... ۶۶
- جدول ۴-۱۱- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد احساس خودسامانی..... ۶۶
- جدول ۴-۱۲- توزیع فراوانی جمعیت نمونه نسبت به گویه های مربوط به بعد احساس اعتماد..... ۶۷
- جدول ۴-۱۳- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد احساس اعتماد..... ۶۸
- جدول ۴-۱۴- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره آنها از بعد توانمندسازی روانشناختی..... ۶۸
- جدول ۴-۱۵- آزمون معنی داری تفاوت میانگین گویه ها از ابعاد مختلف توانمندسازی روانشناختی..... ۶۹
- جدول ۴-۱۶- توزیع فراوانی پاسخ گویان به گویه های کیفیت زندگی کاری..... ۷۱
- جدول ۴-۱۷- توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب نمره از طیف کیفیت زندگی کاری..... ۷۳
- جدول ۴-۱۸- ضریب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری..... ۷۴
- جدول ۴-۱۹- ضریب همبستگی پیرسون بین احساس شایستگی و کیفیت زندگی کاری..... ۷۴
- جدول ۴-۲۰- ضریب همبستگی پیرسون بین احساس مؤثر بودن و کیفیت زندگی کاری..... ۷۵
- جدول ۴-۲۱- ضریب همبستگی پیرسون بین احساس معنی داری و کیفیت زندگی کاری..... ۷۵

- جدول ۴-۲۲- ضریب همبستگی پیرسون بین احساس خودسامانی و کیفیت زندگی کاری ۷۶
- جدول ۴-۲۳- ضریب همبستگی پیرسون بین احساس اعتماد و کیفیت زندگی کاری ۷۶
- جدول ۴-۲۴- آزمون t مستقل مقایسه کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت ۷۷
- جدول ۴-۲۵- آزمون t مستقل مقایسه کیفیت زندگی کاری بر حسب وضعیت تاهل ۷۷
- جدول ۴-۲۶- آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت طیف کیفیت زندگی کاری بر حسب تحصیلات ۷۸
- جدول ۴-۲۷- رتبه بندی کیفیت زندگی کاری پاسخ گویان بر اساس تحصیلات ۷۸
- جدول ۴-۲۸- آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت طیف کیفیت زندگی کاری بر حسب سابقه ۷۹
- جدول ۴-۲۹- رتبه بندی کیفیت زندگی کاری پاسخ گویان بر اساس سابقه خدمت ۷۹
- جدول ۴-۳۰- جدول معادله رگرسیون کیفیت زندگی کاری پاسخ گویان ۸۰

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲- پنج بعد هسته ای توانمندسازی وتن و کمرون ۱۲
- نمودار شماره ۲-۲- فرایند توانمندسازی نیروی انسانی ۱۳
- نمودار ۳-۲- عوامل توانمندسازی ملهم ۱۳
- نمودار ۴-۲- عوامل توانمندسازی باون و لاولر ۱۴
- نمودار ۵-۲- ابعاد کیفیت زندگی کاری کاسیو ۲۸
- نمودار ۶-۲- مدل ارتقاء کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد ۳۱
- نمودار ۷-۲- رابطه متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری ۳۱
- نمودار ۸-۲- مدل مفهومی تحقیق ۴۰

فهرست فرمول ها

فرمول ۱-۳- فرمول کوکران ۴۶

فرمول ۲-۳- تعیین آلفای کرونباخ ۵۵

فصل اول

کلیات

۱-۱- مقدمه

دنیای ما دنیای سازمان هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان ها هستند. آنها هستند که به کالبد سازمان ها جان می بخشند و تحقق هدف ها را میسر می سازند. بدون انسان، سازمان، بی معنی است و مدیریت امری موهوم. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده ماشین ها جای انسانها را در سازمان پر می کنند و نقش انسان در سازمان کمرنگ خواهد شد. اما به هیچ رو اینگونه نخواهد بود، چراکه با ماشینی شدن کارها نوع فعالیت های انسانها تغییر شکل می دهد و به گفته پیتر دراکر^۱، کار یدی جای خود را به کار دانشی داده ولی نقش تعیین کننده انسان، به عنوان حاکم سازمان همچنان برقرار و مستدام خواهد ماند (مورهد و گریفین^۲، ۱۳۸۷: ۵).

نگرش جدید نسبت به انسان، نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار بوده و هم خالق آن می باشد. از این رو نقشی محوری در تحول سازمان ایفا می نماید و تحولات عظیم سازمانی از توانمندیهای نامحدود این عامل سرچشمه می گیرد (محب علی، به نقل از شریف زاد و خیر اندیش، ۱۳۸۸). امروزه اغلب کارکنان سازمان ها از استاندارد زندگی بالاتری برخوردارند، عموماً تحصیلات بهتری دارند و بیش از پیش مطلع و آگاهند. در نتیجه قابلیت خودفرمانی و خویشتن داری در آنها افزایش یافته است. آنها می خواهند وابستگی و تعلق داشته باشند. به عنوان فردی بااهمیت شناخته شوند و فرصتی داشته باشند که در حد قابلیت های بالقوه خود، توانمند شوند (هرسی و بلانچارد^۳، ۱۳۷۵: ۱۳۹).

برای به جریان انداختن این توانمندی ها می بایست محیطی مناسب فراهم شود. محیطی که در آن نیروی انسانی سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسب بر تصمیم هایی که بر شغلشان بخصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد. چنین ویژگی محیطی بیانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (دولان و شولر^۴، ۱۳۷۸: ۳۵۴).

1-Peter Drucker
2-Moorhead & Griffin
3-Herci & Blanchard
4- Dolan & Schuler

کیفیت زندگی کاری^۱ که به کیفیت زندگی وابسته و غیر قابل تفکیک است، یکی از خاستگاه های اصلی توسعه سازمانی است که خود ترکیب علم، هنر، تجربه، معرفت، دانش و نهایتاً عقل سلیم انسانی است (سلمانی، ۱۳۸۲: ۷۳).

پژوهشگر با مطالعه و شناخت اهمیت و ضرورت تبیین رابطه دو مبحث توانمندسازی روانشناختی^۲، ابعاد آن و کیفیت زندگی کاری کارکنان تحقیق خود را به این موضوع اختصاص داد.

۱-۲- بیان مساله

در جهان پویا و پرتحول امروز، حیات و بالندگی سازمان ها نیازمند گزینش مطلوب اولویتها و اقتضاهاست. همزمان با تغییر ارزشها و معیارها و با پیشرفت سریع فناوری، رقابت فزاینده سازمان ها در کنترل بازار و لزوم ارائه خدمات رضایت بخش، چه در سازمان های دولتی و چه خصوصی، اهمیت نیروی انسانی توانمند، به عنوان مزیت رقابتی بیش از پیش نمایان گردیده است.

به زعم توماس^۳ (۱۹۹۰) در سازمان های قرن بیست و یکم پرورش کارکنانی که دارای توانایی «خودمدیریتی^۴» باشند موجب می شود تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب نظران را به خود جلب نماید (عابسی و کرد، ۱۳۸۸: ۷۶) و توانمندسازی به قسمتی از «زبان مدیریت^۵» تبدیل شده است (ویلکینسون^۶، ۱۹۹۸: ۴۰).

توانمندسازی به جای اینکه یک راهبرد «هل دادن^۷» باشد که در آن مدیران، کارکنان را به وسیله فنون نفوذ تحریک می کنند، یک راهبرد «کشیدن^۸» است. این راهبرد بر راه هایی تاکید می کند که مدیران بتوانند با استفاده از آنها وضعیت کاری را به گونه ای طراحی کنند که باعث شور و شوق شود و برای کارکنان اشتیاق درونی پدید آورد. در موقعیتی چنین راهبردی، کارکنان وظایف خود را به این دلیل انجام می دهند که از لحاظ درونی مجذوب آن هستند، نه به دلیل وجود یک نظام پاداش برونی یا فن نفوذ مدیران و سرپرستان (وتن و کمرون^۹، ۱۳۸۱: ۸).

-
- 1-Quality Of Work Life
 - 2-Psychological Empowerment
 - 3-Thomas
 - 4-Self-Management
 - 5-Language OF Management
 - 6-Wilkinson
 - 7-Push
 - 8-Pull
 - 9-Whetten & Cameron

از سوی دیگر کیفیت زندگی کاری نیز به عنوان یکی دیگر از فنون بالندگی سازمان که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان تامین کند، بر روابط همکارانه بین کارکنان و مدیریت تاکید دارد. بهره وری، سودآوری، مشارکت و عملکرد از جمله موضوعات کلیدی هستند که در بررسی مفهوم کیفیت زندگی کاری مطرح و باعث توسعه قابلیت ها، پرورش مهارت ها و افزایش قدرت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان ها می شوند. کیفیت زندگی کاری و اینکه سازمان ها چگونه با این موضوع مواجه می شوند هم دارای ارزش علمی و هم عملی است (سلطانی و داستانی، ۱۳۸۹: ۵۰).

به نظر می رسد مدیران جهت حفظ نیروی انسانی پرورش یافته و توانمند نیازمند وجود محیطی مناسب و برخوردار از مطلوبیت فیزیکی و روانی بوده و از طرفی جهت سازماندهی چنین محیطی به کارکنان توانمند احتیاج خواهند داشت. همین مطلب و تاکید می که هر دو مبحث کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی روانشناختی بر ارتقاء کیفی نیروی انسانی سازمان ها دارند، محقق را ترغیب نمود تا بدنبال پاسخی برای سؤال زیر باشد که: آیا رابطه معناداری بین توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت موضوع

در عصر پیشرفت و تکنولوژی سخت افزاری بی توجهی به پیشرفت روش ها و ساخت های نوین سازمانی اثرات سوء جبران ناپذیری را به سازمان ها وارد خواهد نمود. اثراتی که گاه در روند رقابت جهانی با کاهش بهره وری و سودآوری موجبات حذف سازمان یا شرکت های تجاری را فراهم خواهد آورد. از جالب ترین و مؤثرترین این روشهای انگیزشی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان و کیفی سازی زندگی کاری است.

توانا سازی ظرفیت بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار می گذارد. سازمان ها اگر بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، باید این نیروی بالقوه را مهار و مورد استفاده قرار دهند (بلانچارد، کارلوس و راندولف^۱، ۱۳۸۱: ۱۳).

1-Blanchard , Carlos & Landorph

وقتی افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می شود. از سوی دیگر هنگامی که افراد جنبه های مخالف توانمندی، مانند ناتوانی، بیچارگی و از خود بیگانگی را تجربه می کنند، پیامدهای منفی حاصل می شود. افراد یاریگیر درباره خود به سبک خاص حساسیت دارند و کارشان به آنها کمک می کند تا در رفتاری که نشان می دهند، کارآمدتر باشند (وتن و کمرون، ۱۳۸۱: ۳۵).

کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می رسانند. آنها مشاغل یا زندگی خود را بیشتر دارای هدف حس می کنند و درگیری آنها مستقیماً به بهسازی مستمر در سیستمها و فرایندهای محل کار تبدیل می شود. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده می سازند، علاوه بر این با احساس مسئولیت کار می کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می دهند (بلانچارد، کارلوس و راندولف، ۱۳۸۱: ۱۴).

توانمندسازی یک حرکت دائمی و اساس توسعه در کسب و کار امروز و همگام با تغییرات اجتماعی و تکنولوژیک در حال پیشرفت است. زیرا سازمان های عصر جدید از ساختارهای سنتی و سلسله مراتبی فاصله گرفته اند و به ساختارهای منعطف و شبکه ای و تیمی گرایش یافته اند. این ساختارها به روابط و پویایی اجتماعی توجه بیشتری دارند و انسان را در راس امور قرار می دهند (الله قلی زاده و سعیدی، ۱۳۸۸: ۲۷).

برنامه های کیفیت زندگی کاری نیز حامی رشد و تعالی کارکنان و بهبود در فرهنگ سازمانی می باشد. از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی کارکنان را به عنوان مهم ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد. اجرای برنامه های کیفیت زندگی کاری موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه های نظام پیشنهادات شده است (حسین زاده و میرزائی، ۱۳۸۶: ۱۷).

شماری از اندیشمندان بر این باورند که بخشی از رکود بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورهای صنعتی، ناشی از کاستی های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه مندیها و برتری های کارکنان پدید آمده است. کارکنان درخواست دارند در کارشان دخالت و نظارت بیشتری داشته باشند و همانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ تلقی نشوند (دولان و شولر، ۱۳۷۸: ۳۵۵).

توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. چنین به نظر می رسد که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کاری معنادارتر هستند و نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری آنها وجود دارد. (دولان و شولر، ۱۳۷۸: ۳۵۵). اگر کاری بنفسه برای فرد ارزش داشته باشد، انجام آن کار، اجر و پاداشی است که او خواهان آن است. یعنی پاداش کار در ذات کار و جزء لاینفک کار می باشد. در این حالت فرد با انگیزه و محرکی درونی، خود به سوی هدف حرکت خواهد نمود (سعادت، ۱۳۸۴: ۲۵۴).

با توجه به موارد مورد اشاره، اهمیت نیروی انسانی توانمند به عنوان محور تحولات سازمانی همچنین کیفی سازی محیط کاری به عنوان عامل انگیزشی در به کار گیری هر چه مؤثرتر منابع انسانی غیر قابل انکار بوده و توجه مدیران سازمان های موفق را به خود جلب نموده است.

۱-۴-اهداف تحقیق

۱-۴-۱-هدف اصلی تحقیق

پژوهش حاضر به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دادگستری شیراز در سال ۱۳۸۹ می پردازد.

۱-۴-۲-اهداف جزئی

- در این تحقیق در کنار هدف کلی، اهداف جزئی زیر مد نظر قرار دارند:
- بررسی رابطه بین احساس معنادار بودن و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - بررسی رابطه بین احساس شایستگی و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - بررسی رابطه بین احساس مؤثر بودن و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - بررسی رابطه بین احساس خودسامانی و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - بررسی رابطه بین احساس اعتماد و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - بررسی رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه کاری، میزان تحصیلات) و کیفیت زندگی کاری در دادگستری شیراز
 - شناسایی اثرگذارترین متغیر پیش بین در تبیین متغیر کیفیت زندگی کاری