

بررسی کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه مازندران

مرتضی محمدزاده^{*۱}، قاسم اسمعیل وندي^{*۲}، معین شکاری مقدم^{*۳}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی تهران، m.mohammadzade@mail.sbu.ac.ir

۲- کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، esmailvand@gmail.com

۳- دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، yasi.davoodi۲@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه مازندران می باشد. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه مازندران هستند. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۶۵ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان اسپریتزر، و کیفیت زندگی کاری والتون بود. به منظور تجزیه تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، تحلیل واریانس، آزمون تی تست تک گروهی و فریدمن استفاده شده است. نتایج نشان داد وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه مازندران در حد متوسط و میزان توانمندسازی آنان کمتر از حد متوسط می باشد. در بین مولفه ها (تامین فرصت رشد، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، توسعه قابلیت ها) رابطه معناداری با توانمندسازی کارکنان دارد. و کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی کارکنان بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری) فقط با جنسیت تفاوت معناداری دارد. همچنین مولفه های کیفیت زندگی کاری کارکنان به صورت کلی ۴۰ درصد واریانس متغیر توانمندسازی کارکنان تبیین می کند.

واژه های کلیدی: توانمندسازی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان دانشگاه مازندران

مقدمه

با توجه به دگرگونی های سریع و پر شتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان ها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخ گویی به تغییرات محیطی هستند. از آن جایی که منابع انسانی مهم ترین عامل و محور سازمان ها محسوب می شوند، تجهیز و آماده سازی منابع مذکور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه بر خوردار است و کلیه سازمان ها با هر نوع ماموریتی باید بیش ترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند [۱]. انسان پرورش یافته سازمانی، فردی است که در سازمان هیچ گونه مشکلی نداشته باشد و تمام تخصص، تجربه، علم و توانمندی جسمی و ذهنی خود را با دلسوزی و علاقه در اختیار اهداف و ماموریت های سازمان قرار دهد. تحقق این امر مستلزم استفاده مطلوب از منابع انسانی و تدوین استراتژی هایی برای صیانت از کرامت انسانی کارکنان است، اقداماتی شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه قابلیت ها، تنوع فعالیت ها، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می شود. کیفیت زندگی کاری بر روابط همکارانه بین کارکنان و مدیریت تاکید دارد و توجه ویژه ای به برقراری ارتباط با تاکید بر اعتماد سازی در کارکنان و تامین هدف های سازمانی و سهیم ساختن کارکنان در اطلاعات دارد [۲].