جامعه شناسی آموزش و پرورش دوره ۷، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صفحات ۴۵۴- ۴۶۵

ارزیابی کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی از طریق آموزش نقش تعدیلی هوش هیجانی

امین امینی[1*]

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

چکیده

هدف: در این مطالعه سعی شده است ارزیابی تاثیرکیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی کارکنان با توجه به اثر هوش هیجانی بررسی قرار گیرد.

روش شناسی: تحقیق حاضر از لحاظ روش، تحقیقی پیمایشی و از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی- توسعه ای بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شرکتهای دانش بنیان حوزه فناوری اطلاعات شهر تهران بودند. روش نمونه گیری بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده بود. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد استفاده شده. این تحقیق بر اساس معادلات ساختاری بود و برای تحلیل داده ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته ها: نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تعیین تاثیر تاثیرکیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی کارکنان معناداری شده است.

نتیجه گیری: براساس یافته ها نتایج نشان داد تاثیر کیفیت زندگی کاری بر هوش هیجانی معنادار شده است. بعلاوه نتایج نشان داد متغیر تاثیر تعدیلی فرایند هوش هیجانی بر رابطه کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی معنادار شده است.

واژگان کلیدی : کیفیت زندگی کاری ، اثربخشی سازمانی کارکنان ، هوش هیجانی

[1] دانشجوی کارشناسی ارشد ،گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی ،دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی ، تهران،ایران Aminamini9190@gmail.com

مقدمه

امروزه، کیفیت زندگی کاری به معنای شرایط و محیط کاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد که در زندگی شخصی و خانوادگی خود نیز رضایت بخش باشند(Elias, Saha،2018). این مفهوم شامل عواملی مانند شرایط کاری، فرصت‌های آموزش و رشد شغلی، حمایت از تعادل کار–زندگی، محیط کاری سالم و ایمن، روابط کاری و اجتماعی و پاداش و مزایای مرتبط با شغل است.همانطور که گفته شد، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی کارکنان با یکدیگر وابسته هستند. به عنوان مثال، کیفیت زندگی کاری بهبود می‌یابد که کارکنان احساس کنند به درستی پاداش داده می‌شوند، فرصت‌های رشد و توسعه شغلی دارند و در محیط کاری سالم و ایمنی کار می‌کنند(Muskat, Reitsamer،2020). این امور می‌توانند باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان شوند و بنابراین باعث افزایش اثربخشی آن‌ها در انجام وظایف شغلی خود شوند. به عنوان مثال دیگر، اثربخشی کارکنان می‌تواند بهبود یابد که کیفیت زندگی کاری بهتری داشته باشند. در محیط کاریی که ارتباطات بین فردی خوب است و همکاری و تعامل با دیگران ترویج می‌یابد، کارکنان بهتر می‌توانند با یکدیگر همکاری کنند و بهبود فرآیند کاری را ایجاد کنند(Suhana, Noor Ismawati, Waqar،2021). همچنین اگر کارکنان احساس داشته باشند که توانایی‌ها و تلاش‌هایشان شناخته شده و پاداش‌های انگیزشی و مادی مناسبی برای آن‌ها فراهم شود، احتمالاً بهترین عملکرد را در حین انجام وظایف خود از خود نشان خواهند دا(Alfandi،2020).

بنابراین، ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و اثربخشی کارکنان برای سازمان‌ها بسیار مهم است و بهترین راه برای ارتقای هر دو، ایجاد محیط کاری مناسب و حمایت از کارکنان است. این حال، بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش اثربخشی کارکنان می‌تواند به مزایایی برای سازمان‌ها منجر شود، از جمله: افزایش تعهد کارکنان: کارکنانی که به شرایط کاری خود رضایت دارند و احساس می‌کنند سازمان به مراقبت از آن‌ها اهمیت می‌دهد، احتمالاً بیشتر به سازمان خود تعهد خواهند کرد و در انجام وظایف شغلی بهترین عملکرد را از خود نشان خواهند داد.کاهش نرخ رانت داخلی: به بهبود کیفیت زندگی کاری، باعث کاهش نرخ رانت داخلی خواهد شد، چرا که کارکنان کمتر به دنبال یافتن محیط کاری دیگر می‌گردند. افزایش رضایت مشتریان: کارکنانی که از شرایط کاری خود رضایت دارند و بهترین عملکرد را در انجام وظایف شغلی خود از خود نشان می‌دهند، می‌توانند باعث افزایش رضایت مشتریان شوند. افزایش بهره وری و سودآوری: کارکنانی که از شرایط کاری بهتری برخوردار هستند و بهترین عملکرد را در انجام وظایف شغلی خود از خود نشان می‌دهند، احتمالاً باعث افزایش بهره وری و سودآوری سازمان خواهند شد.(Alfandi ، 2016).

درهمین راستا، هوش هیجانی به معنی توانایی درک و مدیریت احساسات و هیجانات است. این مهارت می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار باشد. به طور کلی، داشتن هوش هیجانی بالا به کارکنان کمک می‌کند تا با تنش‌های شغلی بهتری روبرو شوند، روابط کاری بهتری را برقرار کنند و احتمالاً در بهبود کیفیت زندگی کاری خود موفق‌تر باشند. با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری شامل ابعاد مختلفی مانند شرایط کاری، روابط کاری، تعادل کار–زندگی و احترام به کارکنان است، هوش هیجانی می‌تواند در هر یک از این ابعاد تأثیرگذار باشد. به عنوان مثال، کارکنانی که هوش هیجانی بالایی دارند، می‌توانند در مدیریت استرس و تنش‌های شغلی موفق‌تر باشند و در نتیجه، بهبود کیفیت زندگی کاری خود را تجربه کنند(Afje, et al، 2020).

همچنین، کارکنان با هوش هیجانی بالا ممکن است در برقراری روابط کاری بهتر و درک نیازهای همکارانشان موفق‌تر باشند.به طور خلاصه، هوش هیجانی می‌تواند بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد(Ebrahimbai Salami, Shekohini، 2018). این مهارت به کارکنان کمک می‌کند تا با تنش‌های شغلی بهتری روبرو شوند، روابط کاری بهتری را برقرار کنند و در نتیجه، بهبود کیفیت زندگی کاری خود را تجربه کنند. به علاوه می‌توان فهمید که هوش هیجانی چگونه می‌تواند بر اثربخشی کارکنان تأثیرگذار باشد. به طور کلی، داشتن هوش هیجانی بالا به کارکنان کمک می‌کند تا در برقراری روابط کاری، مدیریت تنش‌های شغلی و افزایش همکاری، موفقیت بیشتری کسب کنند و در نهایت به افزایش اثربخشی کاری خود برسند(Suhana, Noor Ismawati, Waqar، 2021).

یکی از مهمترین عواملی که می‌تواند بر اثربخشی کارکنان شرکتهای دانش بنیان تأثیرگذار باشد، مدیریت تنش‌های شغلی است. کارکنان با هوش هیجانی بالا، می‌توانند بهترین روش‌های مدیریت استرس و تنش‌های شغلی را بیابند و به این ترتیب، از افزایش اثربخشی کاری خود برخوردار شوند. همچنین، کارکنان با هوش هیجانی بالا ممکن است در برقراری روابط کاری بهتر و درک

نیازهای همکارانشان موفق‌تر باشند و به این ترتیب، از تعاملات کاری بهتری برخوردار شوند و در نتیجه، اثربخشی کاری آن‌ها را افزایش دهند(Dargahi, Nasle Seragi، 2006.).

در نتیجه، می‌توان گفت که داشتن هوش هیجانی بالا به کارکنان شرکتهای دانش بنیان کمک می‌کند تا در برقراری روابط کاری، مدیریت تنش‌های شغلی و افزایش همکاری، موفقیت بیشتری کسب کنند و در نهایت به افزایش اثربخشی کاری این شرکتها خود برسند.در این پژوهش ابتدا مبانی نظری و ادبیات تحقیق حول موضوع تاثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی کارکنان با توجه به نقش واسطه نقش هوش هیجانی بررسی می گردد. سپس مولفه ها و شاخص های مورد نظر مدل تدوین شده و آن گاه با استفاده از ابزار پرسش نامه، داده های مورد نیاز جمع آوری شده و با استفاده از روش تحلیل مسیر یا مدل معادلات ساختاری، مدل سازی پژوهش صورت می گیرد. کیفیت زندگی کاری شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و شرایط است که در محیط کار برای کارکنان فراهم می‌شود و می‌تواند تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر روی رضایت و ارضای نیازهای کارکنان داشته باشد(Williams, Zhou, Zou،2020). کیفیت زندگی کار به گونه‌ای است که کارکنان به شرایطی دسترسی داشته باشند که منجر به ارضای نیازهای اساسی، احساس تعلق و رضایت شغلی، و افزایش اثربخشی کاری شان شود.اثربخشی کارکنان به معنای توانایی کارکنان در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود با بهترین روش‌های ممکن و با توجه به استراتژی‌ها و اهداف سازمان است. این مفهوم شامل ویژگی‌هایی مانند توانایی‌های فردی و تیمی، ارتباطات بین فردی، همکاری و تعامل با دیگران، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، توانایی مدیریت و برنامه‌ریزی و خلاقیت است (Ebrahimbay Salami G, Shokouhinia، 2019).

با توجه به این تعریف‌ها، کیفیت زندگی کاری و اثربخشی کارکنان به یکدیگر وابسته‌اند. افزایش کیفیت زندگی کاری می‌تواند به افزایش اثربخشی کارکنان منجر شود و برعکس، افزایش اثربخشی کارکنان می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها کمک کند. برای رسیدن به این اهداف، سازمان‌ها می‌توانند از راهکارهایی مانند ارائه فرصت‌های آموزش و رشد شغلی، ارتقای شرایط کاری، ایجاد محیط کاری سالم و ایمن، ارتقای روابط کاری و اجتماعی، ارائه پاداش و مزایا، تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مشترک استفاده کنند . اثربخشی کارکنان نیز به میزانی است که کارکنان در اجرای وظایف خود عملکرد خوبی داشته باشند و به پیشرفت و توسعه سازمان کمک کنند. این مفهوم شامل سه عامل اصلی است که عبارتند از:

۱. عملکرد کاری: شامل توانایی کارکنان در انجام وظایف خود، بهبود کیفیت کار و کارایی، و افزایش شاخص‌های عملکردی.
۲. رفتار سازمانی: شامل رفتارهای کارکنان در محیط کاری، ارتباطات بین کارکنان و سازمان، و رفتار سازمانی کارکنان در برابر مشتریان و مشارکت در تیم‌های کاری.
۳. رضایت شغلی: شامل احساس رضایت و رضایتمندی کارکنان از شرایط کاری، رابطه با همکاران، فرصت‌های توسعه شغلی و پاداش‌های مالی

بنابراین، بهبود کیفیت زندگی کار و افزایش اثربخشی کارکنان، می‌تواند بهبود کارایی سازمان و کسب و کار را به دنبال داشته باشد. سازمان‌هایی که به کیفیت زندگی کار کارکنان خود توجه می‌کنند، می‌توانند به دست آوردن و نگهداری نیروی کار ماهر و متعهد کمک کنند و بهبود شاخص‌های عملکرد و رضایتمندی مشتری را تجربه کنند(Elias, Saha،2018).

هوش هیجانی به معنی توانایی درک، تعامل و مدیریت احساسات و هیجانات است. این مفهوم بر اساس دیدگاه دانشمندان روان‌شناسی ارائه شده است که بر این باورند که برای داشتن زندگی شخصی و حرفه‌ای موفق، نه تنها از دانش فنی و تخصصی بلکه از مهارت‌های اجتماعی و روانشناختی نیز نیاز است . هوش هیجانی شامل چهار عامل اصلی است که عبارتند از:

۱. تشخیص احساسات: توانایی درک و شناسایی احساسات خود و دیگران
۲. مدیریت احساسات: توانایی کنترل و مدیریت احساسات خود و دیگران
۳. تعاملات اجتماعی: توانایی برقراری روابط موثر با دیگران و ارتباط برقرار کردن با آن‌ها
٤. استفاده از احساسات: توانایی استفاده از احساسات خود و دیگران به عنوان یک راهکار برای حل مسئله و تصمیم‌گیری.

هوش هیجانی به عنوان یکی از مهارت‌های اجتماعی و روان‌شناختی، در محیط کاری می‌تواند برای کارکنان و سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. هوش هیجانی کارکنان را به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد:

- تأثیر مستقیم: هوش هیجانی کارکنان می‌تواند بهبود مهارت‌های اجتماعی و روان‌شناختی آن‌ها، افزایش توانایی در مقابله با تنش‌های شغلی و بهبود کیفیت روابط کاری منجر شود. در نتیجه، کارکنان با هوش هیجانی بالا می‌توانند بهبود کیفیت کار خود را تجربه کنند و در نتیجه افزایش اثربخشی خود را به دست آورند(Jazani، 2015)
- تأثیر غیرمستقیم: هوش هیجانی کارکنان می‌تواند بهبود کیفیت روابط کاری و افزایش همکاری و هماهنگی کاری در سازمان‌ها منجر شود. به عنوان مثال، کارکنانی که هوش هیجانی بالایی دارند، می‌توانند بهترین روش‌های مدیریت تنش‌های شغلی را بیابند و به این ترتیب، باعث کاهش اختلافات و تعارضات در محیط کاری شوند. این امر می‌تواند بهبود کیفیت روابط کاری و اعتماد همکاران را به دنبال داشته باشد و در نتیجه، اثربخشی کاری کارکنان را افزایش دهد.

براساس چارچوب های مطرح شده فرضیات زیر مطرح می شود:

۱. کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی کارکنان تاثیر مثبت دارد.

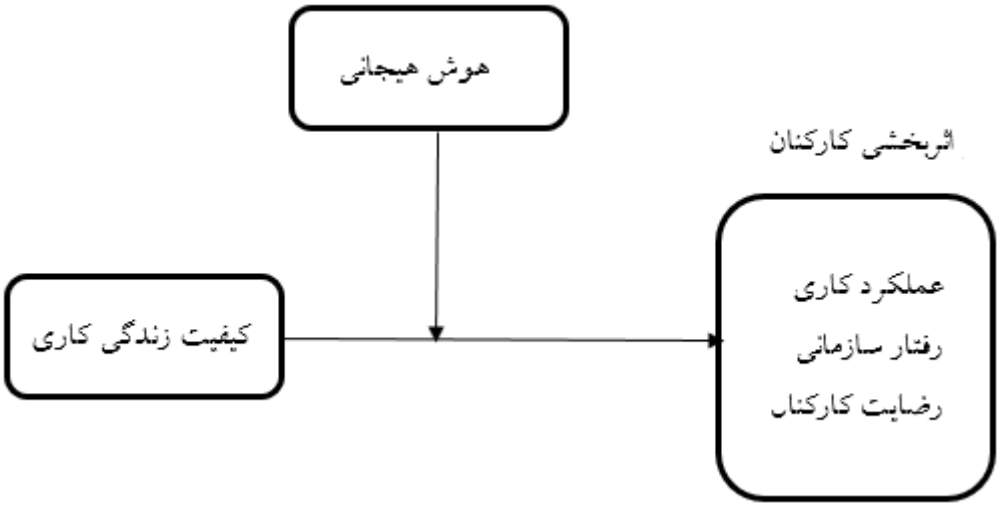
۱-۱ کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کاری تاثیر مثبت دارد.

۱-۲ کیفیت زندگی کاری بر رفتار سازمانی تاثیر مثبت دارد.

۱-۳ کیفیت زندگی کاری بر رضایت کارکنان تاثیر مثبت دارد.

۲. هوش هیجانی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر اثربخشی کارکنان را تعدیل میکند.

بر اساس توضیحات داده شده و بررسی ادبیات و مبانی تحقیق، مدل مفهومی تحقیق به منظور درک بهتر و آسانتر روابط بین متغیرها به صورت شکل (۱) خواهد بود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این کارکنان شرکت های دانش بنیان حوزه فناوری اطلاعات شهر تهران بوده است با در نظر گرفتن حداکثر واریانس و سطح خطای ۵ درصد، برای افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه و سهولت انجام پژوهش بیش از ۲۰۰ پرسشنامه به صورت الکترونیکی توزیع شد که از این تعداد، ۱۷۰ نفر از کارکنان شرکت های دانش بنیان حوزه فناوری اطلاعات شهر تهران ، پرسشنامه را تکمیل نموده و همین تعداد، مبنای تحلیل و آزمون فرضیه ها قرار گرفت. برای گردآوری داده های پژوهش، پرسشنامه ای حاوی ۳۰ پرسش با بررسی پرسشنامه استاندارد و مقاله های مرتبط در زمینهٔ متغیرهای پژوهش طراحی شد که متغیرهای تحقیق را با استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه ای (۱= خیلی کم تا ۵ خیلی زیاد) اندازه گیری کرده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. زیرا اولاً این روش به پیش فرض‌های همچون توزیع نرمال معرف‌های مشاهده شده و حجم بالایی نمونه ها متکی نیست. ثانیاً از این روش برای مقاصد پیش بینی و اکتشاف روابط محتمل استفاده می‌شود. به عبارت دیگر برخلاف روش‌های مبتنی بر کواریانس که سعی در سازگاری داده‌ها با الگوی نظری پژوهش دارند، این روش به دنبال کشف نظریه‌ی است که در داده‌ها نهفته است (Fazli, Hoshangi، 2014).

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش در دو دسته کلی تقسیم شده است. دسته اول یافته‌ها به روایی و پایایی سازه‌ها و معرف‌ها و برازش مدل اختصاص دارد که برای این منظور از آزمون الگوی اندازه‌گیری شامل بررسی اعتبار (همسانی درونی) و روایی (روایی واگرا) استفاده شده است. برای بررسی اعتبار سازه‌ها از سه ملاک پیشنهاد شده توسط فرنل و لارکر که شامل: ۱) اعتبار ترکیبی ۲) متوسط واریانس استخراج شده و ۳) اعتبار هر یک از گویه‌ها استفاده شده است برای بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون-گلدشتاین (ρc) و آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب دیلون گلدشتاین و آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها به ترتیب بیشتر از ۰/۸۵۷ و ۰/۷۵۴ است که از حداقل مقدار ۰/۷ لازم بیشتر است. همچنین مقدار متوسط واریانس استخراج شده برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۵۵۸است که از حداقل مقدار ۰/۵ لازم بیشتر است. جدول (۱) مقادیر اعتبار ترکیبی، آلفای کرونباخ و متوسط واریانس اسخراج شده برای هر سازه را نشان می‌دهد.

جدول۱. نتایج بررسی اعتبار متغییرها

متغیر	ضریب ترکیبی	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده
کیفیت زندگی کاری	0.859787	0.754635	0.672102
اثربخشی کارکنان	0.883174	0.838281	0.562566
هوش هیجانی	0.887280	0.840744	0.612627

بار عاملی گویه‌ها نیز در جدول شماره (۲) نشان داده شده است (اعداد هایلایت شده). در روش حداقل مربعات جزئی برای پایایی معرف‌ها، بار عاملی برای هر معرف باید بیشتر از ۰/۶ باشد (هوشنگی و همکاران، ۲۰۱۷). اکثریت متغیرها دارای بار عاملی بالاتر از مقدار حداقلی ۰/۶ بیشتر هستند و فقط دو تا از معرف‌ها (EMC1, ER5) دارای بار عاملی کمتر از ۰/۶ هست که با توجه به قاعده بایدو و متوسط واریانس استخراج شده سازه های آن‌ها (که بالاتر از ۰/۵ است) می‌توان این معرف ها را نیز حفظ نمود .

جدول۲. بارهای عاملی و بارهای عرضی معرف‌های پژوهش

گویه	کیفیت زندگی کاری	اثربخشی کارکنان	هوش هیجانی
1	0.879960	0.454791	0.621708
2	0.787530	0.400453	0.561601
3	0.788526	0.470693	0.420893
4	0.363739	0.567080	0.321054
5	0.413868	0.623578	0.487811
6	0.402488	0.848935	0.472733
7	0.443870	0.815878	0.530959
8	0.442128	0.785620	0.443850
9	0.339096	0.813278	0.427212
10	0.591923	0.455576	0.821473
11	0.518624	0.548496	0.844755
12	0.569608	0.390295	0.736190
13	0.351971	0.437870	0.704200
14	0.509666	0.535442	0.798017
15	0.514318	0.327099	0.501706
16	0.580369	0.443102	0.543331
17	0.528441	0.406049	0.537091

18	0.335864	0.295450	0.372471
19	0.128398	0.088158	0.256830

برای بررسی روایی معرف‌ها از آزمون بارهای عرضی استفاده می‌گردد که در آن باید بار عاملی هر یک از معرف‌ها برای سازه خودش بیشتر از بار عاملی آن معرف برای سایر سازه‌ها باشد.نتایج بررسی این آزمون در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج بررسی بیانگر روایی مناسب معرف‌ها است، چرا که تمامی معرف‌ها دارای بار عاملی بالاتری برای سازه خود در مقابل بار عاملی آن‌ها برای سازه ها هستند. به عنوان مثال بار عاملی معرف DE 1 برابر با ۰.۸۷۸ است که از مقادیر ۰.۴۵۴، ۰.۶۲۱، ۰.۵۰۸، ۰.۴۲۳ بیشتر است. چن برای بررسی روایی سازه‌ها توصیه می‌کند، جذر متوسط واریانس استخراج شده سازه‌ها باید بیشتر از همبستگی آن با سایر سازه‌ها باشد که بیانگر آن است که همبستگی سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سایر سازه‌ها است . در جدول(۳) نتایج روایی سازه‌ها ارائه شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل اصلی

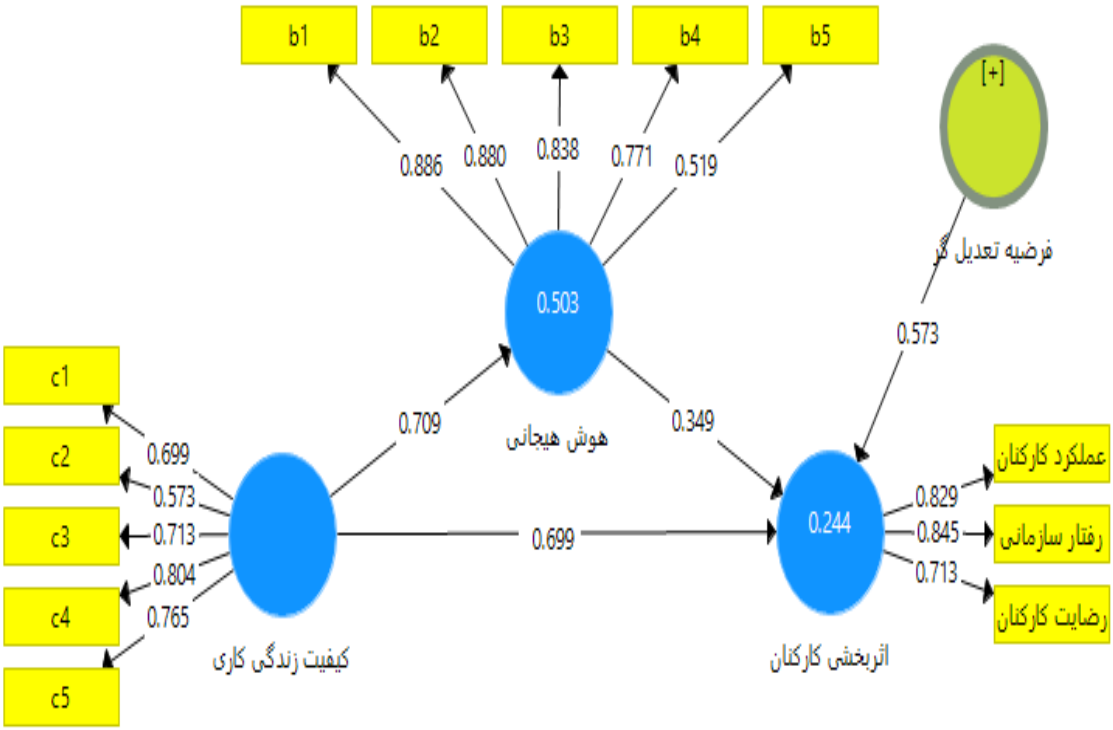
متغیر	کیفیت زندگی کاری	اثربخشی کارکنان	هوش هیجانی
کیفیت زندگی کاری	1		
اثربخشی کارکنان	0.539175	1	
هوش هیجانی	0.654925	0.607220	1

در مدلسازی معادلات ساختاری به کمک روش حداقل مربعات جزئی از شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) برای بررسی برازش مدل استفاده می شود. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. همانطور که در جدول شماره ۴ قابل مشاهده است مقدار GOF برابر با ۰.۴۸۸ است که بیانگر آن است برازش مدل کلی به صورت قوی تایید می‌شود.

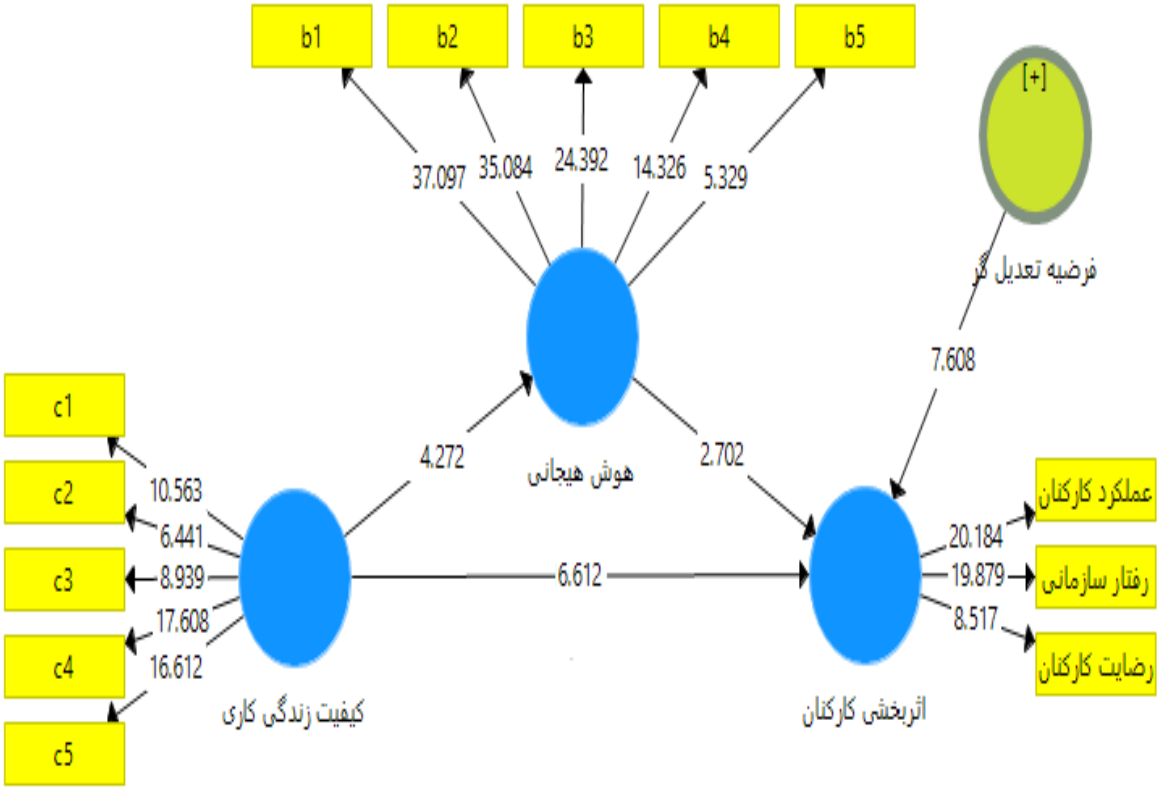
جدول ۴. برازش مدل

متغیر	ضریب اشتراکی	ضریب تعیین	GOF
کیفیت زندگی کاری	0.672102	-	۰.۴۸۸
اثربخشی کارکنان	0.562566	-	
هوش هیجانی	0.612627	-	

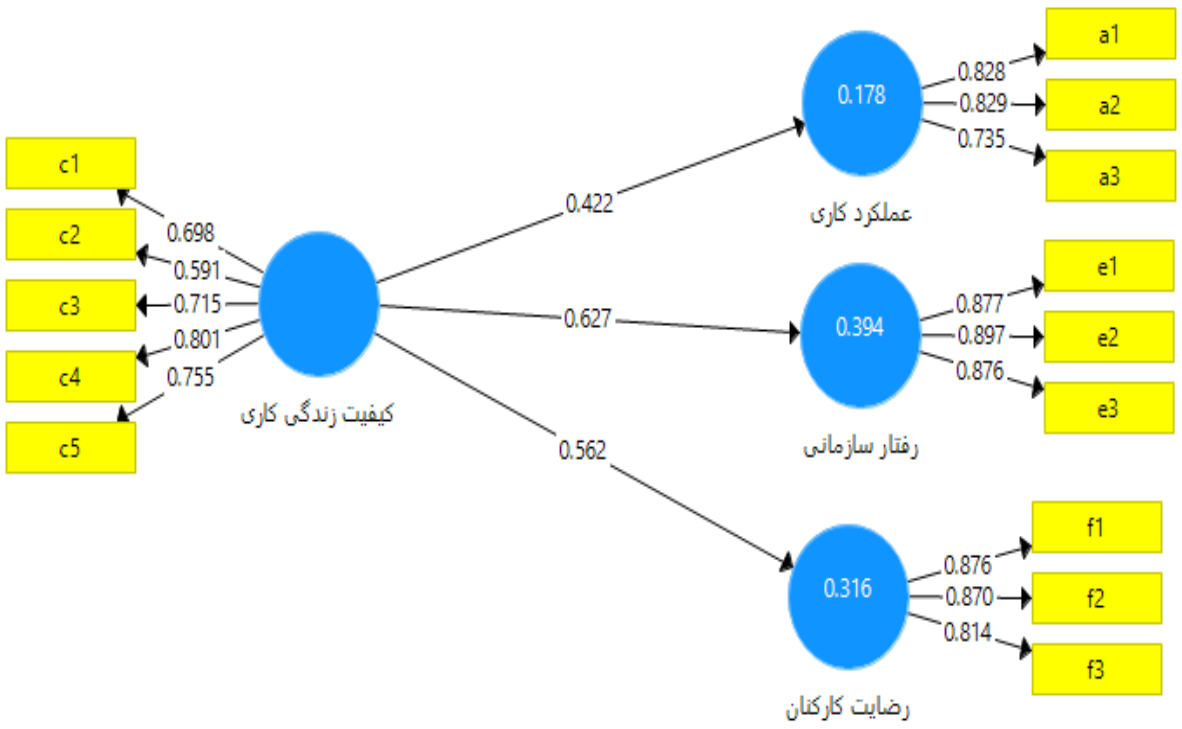
دسته دوم یافته‌های این پژوهش به آزمون الگوی ساختاری و فرضیه‌های پژوهش اختصاص دارد که برای این منظور از ضریب مسیر و ضریب تعیین که به وسیله الگوریتم حداقل مربعات جزئی و با نرم افزار اسمارت پی ال اس به دست آمده است. ضریب مسیر سهم هر یک از متغییرهای پیش‌بین در تبین واریانس متغییر ملاک را نشان می‌دهد (فضلی و امین‌افشار، ۱۳۹۵). برای محاسبه مقدار آماره T از الگوریتم بوت استراپ با ۵۰۰ زیر نمونه استفاده شده است. شکل ۲ آماره T برای ضرایب مسیر و شکل ۳ مدل نهایی پژوهش در حال تخمین ضرایب مسیر می باشد.



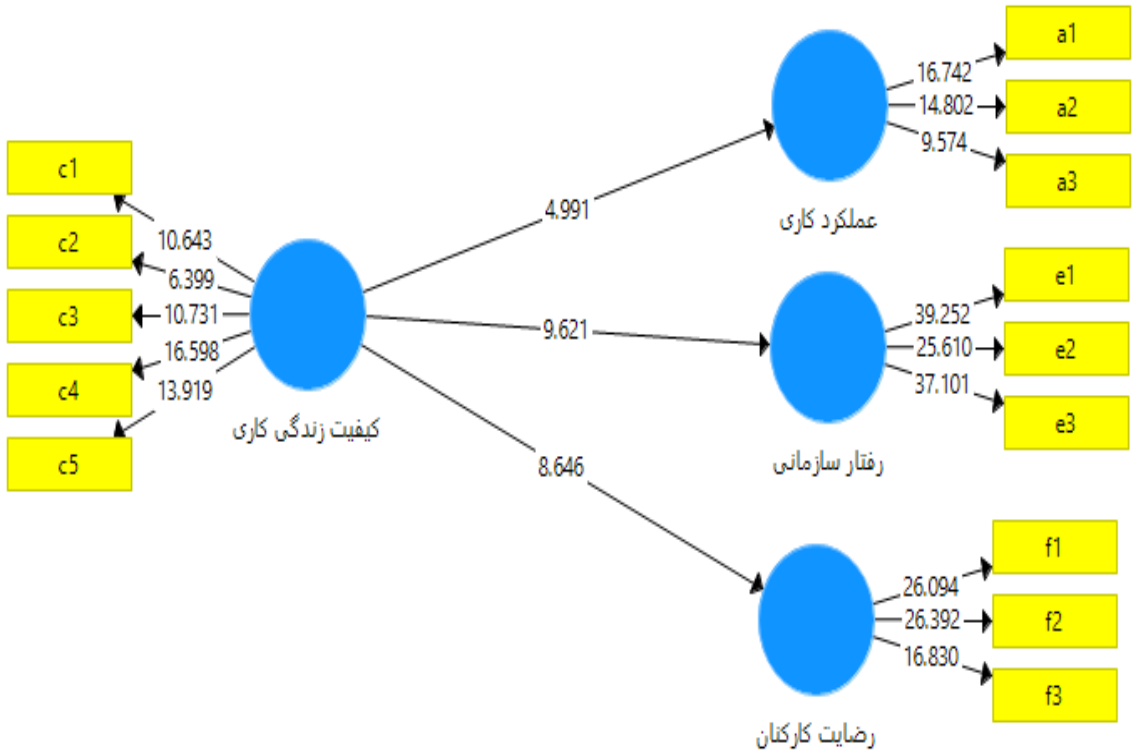
شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق درحالت استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری فرضیه تحقیق تحقیق درحالت معناداری



شکل ۴. مدل ساختاری فرضیه های فرعی تحقیق درحالت استاندارد



شکل ۵. مدل ساختاری فرضیه های فرعی تحقیق درحالت معناداری

مقدار ضرایب مسیر و آماره تی به همراه نتیجه فرضیه‌ها در جدول شماره (۵) ارائه شده است. لذا تحلیل داده ها توسط نرم افزار PLS نتایج رد یا تائید فرضیه ها در جدول ۵ قابل ملاحظه است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات

فرضیه های تحقیق	ضریب بتا	آماره آزمون	نتیجه
H1	۰.۶۹۹	۶.۶۱۲	تایید H1
H1-1	۰.۳۷۷	۴.۹۹۱	تایید H1
H2-1	۰.۵۱۵	۹.۶۲۱	تایید H1
H3-1	۰.۵۰۱	۸.۶۴۶	تایید H1
H2	۰.۵۷۳	۷.۶۰۸	تایید H1

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر به ارزیابی تاثیرکیفیت زندگی کاری بر اثربخشی سازمانی کارکنان با توجه به اثر هوش هیجانی در شرکتهای دانش بنیان حوزه فناوری اطلاعات پرداخته است به منظور نیل به این هدف ادبیات موضوع مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت چهارچوب نظری تحقیق بررسی گردید. در ادامه فرضیات تحقیق بر اساس روابط فرض شده در مدل مورد آزمون قرار گرفتند. به منظور آزمون روابط، داده های تحقیق با استفاده از فنون مختلف آماری یاد شده در بخش یافته هاتحلیل گردید براساس موراد فوق پیشنهادهای زیر مطرح میگردد :

۱. ارائه فرصت‌های آموزش و رشد شغلی: ارائه فرصت‌های آموزش و رشد شغلی به کارکنان، به آن‌ها اجازه می‌دهد که مهارت‌های جدید را یاد بگیرند و در کاری که انجام می‌دهند، بهبود ببخشند. این موضوع می‌تواند به جوانب شغلی و شخصی کارکنان کمک کند و باعث بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها شود.

۲. ارتقای شرایط کاری: شرایط کاری شامل محیط کاری، تجهیزات، فضای کاری و ابزارهای کاری است. بهبود شرایط کاری می‌تواند بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشد و باعث افزایش انگیزه آن‌ها در انجام وظایف شغلی شود.

۳. ایجاد محیط کاری سالم و ایمن: محیط کاری سالم و ایمن به کاهش حوادث و بیماری‌های شغلی کمک می‌کند و باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود. این موضوع می‌تواند از طریق ایجاد فضاهایی مناسب برای ورزش و تفریح، تجهیزات ایمنی و بهداشتی، و برنامه‌های بهبود وضعیت جسمانی و روحانی کارکنان به دست آید.

۴. ارتقای روابط کاری و اجتماعی: بهبود روابط کاری و اجتماعی می‌تواند باعث افزایش همکاری، تعامل و ارتباطات موثر بین کارکنان شود و از این رو باعث بهبود کیفیت زندگی کاری و اثربخشی کارکنان خواهد شد.

۵. ارائه پاداش و مزایا: ارائه پاداش و مزایا به کارکنان می‌تواند به آن‌ها انگیزه و انرژی بیشتری برای کار کردن بدهد و باعث بهبود اثربخشی آن‌ها در انجام وظایف شغلی شود.

۶. تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی: تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، از آن‌ها نشان می‌دهد که دیدگاه و نظراتشان مهم است و به آن‌هااحساس ارزشمندی می‌دهد. این موضوع می‌تواند باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان شود و باعث بهبود اثربخشی آن‌ها در انجام وظایف شغلی شود.

در نهایت، برای بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش اثربخشی کارکنان، لازم است که سازمان‌ها به نیازهای کارکنان خود توجه کنند و با ارائه راهکارهای مناسب و توجه به این نیازها، باعث بهبود شرایط کاری، ارتقای کیفیت زندگی کاری و افزایش اثربخشی کارکنان شوند.

علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری به کارکنان کمک می‌کند تا با تنش‌های روزانه بهتر مقابله کنند و از هیجانات منفی پرهیز کنند. کارکنانی که در محیط کاری با کیفیت زندگی بالا هستند، معمولاً در محیطی کاری قرار دارند که به آن‌ها امکان می‌دهد احساسات خود را به خوبی مدیریت کنند، با توجه به فضای آرام و صمیمیت بیشتری که در این محیط‌ها وجود دارد. این فضاهای کاری می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا بهبود هوش هیجانی خود را تجربه کنند. درهمین راستا پیشنهادات زیر مطرح میگردد:

۱. ارتقای فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر زیادی بر روی کیفیت زندگی کاری کارکنان و هوش هیجانی آن‌ها داشته باشد. بنابراین، باید سعی کنید فضای کاری مناسبی ایجاد کنید که به کارکنان اجازه دهد احساسات خود را به خوبی مدیریت کنند و مهارت های ارتباطی خود را بهبود بخشند.
۲. ارائه آموزش های هوش هیجانی: آموزش مهارت های هوش هیجانی به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت های لازم برای درک، تعامل و مدیریت احساسات خود و دیگران را به دست آورند. این آموزش‌ها می‌توانند بهبود هوش هیجانی کارکنان را تسهیل کنند و به کارکنان کمک کنند تا در محیط کاری با موفقیت عمل کنند.
۳. توانمندسازی کارکنان: توانمندسازی کارکنان به معنی ارائه فرصت برای توسعه مهارت ها و ارتقای دانش کارکنان است. با داشتن این فرصت‌ها، کارکنان به احساس تعلق و رضایت شغلی بیشتری دست می‌یابند و این می‌تواند بهبود هوش هیجانی آن‌ها را تسهیل کند.
۴. ارائه حمایت و پشتیبانی: ارائه حمایت و پشتیبانی به کارکنان می‌تواند بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها و هوش هیجانی شان را تسهیل کند. باید سعی کنید که در مواجهه با مشکلات و نیازهای کارکنان، آن‌ها را پشتیبانی کنید و به آن‌ها کمک کنید تا بهترین نتیجه را در کارشان بگیرند.
۵. بهبود شرایط کاری: شرایط کاری مناسب به کارکنان امکان می‌دهد تا بهترین نتیجه را در کارشان بگیرند. باید سعی کنید که شرایط کاری مناسبی فراهم کنید که به کارکنان امکان دهد تا بهترین عملکرد را در کارشان داشته باشند و هوش هیجانی خود را بهبود بخشند. این شرایط می‌تواند شامل محیط کاری مناسب، پاداش مناسب، فرصت‌های توسعه شغلی و تعادلزندگی کاری با زندگی شخصی و خانوادگی باشد.
۶. ارتباطات مثبت: ارتباطات مثبت با همکاران و مدیران می‌تواند بهبود هوش هیجانی کارکنان را تسهیل کند. باید سعی کنید که فضایی در محیط کاری فراهم کنید که به کارکنان اجازه دهد در ارتباطاتشان با همکاران و مدیران، احساسات خود را به خوبی مدیریت کنند و ارتباطات سازنده تری داشته باشند.
۷. مدیریت تنش: مدیریت تنش می‌تواند به بهبود هوش هیجانی کارکنان کمک کند. باید سعی کنید که در محیط کاری، فضایی با احساس آرامش و صمیمیت بیشتری فراهم کنید و کارکنان را در مدیریت تنش‌های روزانه آموزش دهید.
۸. تشویق به ورزش و تفریحات: ورزش و تفریحات می‌توانند بهبود کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی کارکنان را تسهیل کنند. بنابراین، باید سعی کنید که به کارکنان امکان دهید تا در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی شرکت کنند و به این ترتیب، به کاهش استرس و افزایش انرژی خود بپردازند.

محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش‌های آتی:

در پژوهش حاضر علارغم پوشش کامل اهداف تحقیق، با توجه به دسترسی‌های محدود به منابع (مالی و زمانی) ، تعدادی محدودیت در آن مشاهده می‌شود .اولین محدودیت مربوط به داده‌هاست. با توجه به اینکه داده‌ها از شهر تهران جمع آوری شده است، در نتیجه نمی توان نتایج بدست آمده را به تمام شرکتهای دانش بنیان در سراسر کشور تعمیم داد. مطالعات آتی می‌تواند محدودیت ذکر شده را با لحاظ کردن نمونه گیری در سطح وسیع‌تر پوشش دهد. دومین محدودیت در روش شناسی (تحقیق می‌باشد. از آنجایی که دانش بازار در ترجیحات مصرفی، فرآیندی ذهنی و ناخودآگاه است لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی جهت بالا بردن اعتبار نتایج، برای مطالعه ترجیحات مصرف کنندگان به جای روش‌های پیمایشی از روش‌های آزمایشی (تجربی) و طراحی سناریوهای متفاوت استفاده شود .

References

Afje S, Dehghanan H, Khashei V, Rahmati K. (2020). Clarifying the Content of Psychological Contracts with Meta-Synthesis Method. Resource Management in Police Journal of the Management Dept, 8(1), 63-90. https://doi.org/20.1001.1.23455888.1399.8.1.3.8.

Alfandi A M. (2020). Hotel-Related Factors and Employee Performance; The Case of Jordanian Four-Star Hotels. International Business Research. 13(3): 68-78. https://doi.org/10.5539/ibr.v13n3p68.

Alfandi, A. (2016). Selected Antecedents Impacts on Employees performance. 2016 Prague International Academic Conference. September 4-7. 2016. Prague. Czech Republic. https://www.researchgate.net/publication/321099223_Selected_Antecedents_Impacts_on_Performance_of_Employess.

Buraghani Farahani S, AbdarZadeh P, Fatout B, Pour Hoseini S. (2016). The impact of social capital on organizational citizenship behavior: A study on mediating role of psychological empowerment and quality of working life (The case of Donyaye Eqtesad Daily). Iranian journal of management sciences, 11(41):121-141. http://journal.iams.ir/article_229_00b7b259ba55927d618a9965fa1948a7.pdf.

Dargahi H, Nasle Seragi J. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL. (Iranian Journal of Public Health, 35(4), 8-14. https://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/2143/2124.

Ebrahimbai Salami Gh, Shekohini, A A. (2018). Business system engineering in "Hundred Hotel-Hundred Business" project for the development of Iranian tourism. Tehran: Satellite Publications.

Ebrahimbay Salami G, Shokouhinia A A. (2019). [System Engineering of Businesses in One Hundred Hotels One Hundred Businesses Plan for Tourism Development of IRAN (in Persian)]. Tehran: Mahvareh,.

Ebrahimpour H, Hasanzadeh M, Nemati V. (2012). Organizational Citizenship Behavior and Tourist. Tourism Management Studies, 7(18): 73-92. https://tms.atu.ac.ir/article_5106_2189fdc15b2993f95ce8778f31050bd0.pdf.

Elias M S, Saha N K. (2018). Environmental Pollution and Quality of Working Life in Tobacco Industries. Life Earth Science, 1(1): 21-24. https://www.researchgate.net/publication/253990447.

Jazani N. (2015). [Human resources management (Persian)]. Tehran: Ney Publishing.Khadivi, A., Aliye, H. (2007). The Study of Personnel's Quality of Work Life in Islamic Azad University _ Tabriz Branch. The Journal of Productivity Management, 1(2), 150-172. https://jpm.tabriz.iau.ir/article_517948_f043c463844a573b0390c23cf72877cd.pdf?lang=en

Muskat B, Reitsamer B F. (2020). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. Personnel Review, 49(1): 264-283. https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448.

Suhana M, Noor Ismawati J, Waqar A. (2021). Achieving Quality of Life at Work. Springer. https://www.adlibris.com/se/bok/achieving-quality-of-life-at-work-9789811642647.

Williams M, Zhou Y, Zou M. (2020). Mapping Good Work: The Quality of Working Life Across the Occupational Structure. SEP. Bristol University Press. https://bristoluniversitypress.co.uk/mapping-good-work.

Evaluating the Quality of Work life on Organizational Effectiveness Through Teaching the Moderating Role of Emotional Intelligence

Amin Amini[1]*

Abstract

Purpose: In this study, an attempt has been made to evaluate the impact of the quality of work life on the organizational effectiveness of employees, considering the effect of emotional intelligence on decision-making.

Methodology: In terms of its method, the present research was a survey research and in terms of its goal, it was an applied research. The statistical population of this research was the employees of knowledge-based companies in the field of information technology in Tehran. The sampling method was based on simple random sampling. A standard questionnaire was used to collect the required information. This research is based on structural equations and partial least squares method and Smart PLS software are used for data analysis.

Findings: The results of this research indicate that determining the impact of the quality of work life on the organizational effectiveness of employees has become significant.

Conclusion: Based on the findings, the results showed that the effect of the quality of work life on emotional intelligence has become significant. In addition, the results showed that the moderating effect variable of the emotional intelligence process on the relationship between the quality of work life and organizational effectiveness has become significant.

Key words: Quality of Work Life, Organizational Effectiveness of Employees, Emotional Intelligence

[1] Master's student, Department of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran (Aminamini9190@gmail.com)