

نقش مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در

پیش‌بینی دل‌بستگی کاری

محسن یعقوبی^۱، نورمحمد یعقوبی^{۲*}

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲- استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۳۰

دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۳۰

چکیده

دل‌بستگی کاری یک حالت روانی مثبت است که با تجربه انرژی، مجذوب کار شدن و فداکاری کردن در کار همراه است. هدف این مطالعه بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن بر دل‌بستگی کاری است. هدف پژوهش کاربردی و ماهیت آن توصیفی-همبستگی است و به شکل مقطعی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان چند سازمان دولتی در شهر مشهد بودند. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و با استفاده از جدول کرجی و مورگان حجم نمونه ۳۸۴ به دست آمد. از ۴۲۰ پرسش‌نامه توزیع شده ۳۸۹ مورد به شکل کامل گردآوری شد. برای اندازه‌گیری دل‌بستگی کاری از مقیاس شافیلی، باکر و سالانوا و برای اندازه‌گیری توانمندسازی روان‌شناختی از مقیاس اسپریتز استفاده شد. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی روایی سنج‌های پژوهش تأیید شد. نتایج آزمون تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی ۷۳٪ از دل‌بستگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند. در حالی که تأثیر احساس شایستگی بر دل‌بستگی کاری کارکنان معنادار نبود، سایر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی شامل مؤلفه‌های احساس معناداری، داشتن حق انتخاب و مؤثر بودن بر دل‌بستگی کارکنان به ترتیب ۴۸٪، ۳۳٪ و ۲۸٪ تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند؛ بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای دل‌بستگی کاری است. در نتیجه مداخله سازمان‌ها برای افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأکید می‌شود. محور این مداخله‌ها باید بر احساس معناداری وظایف، دادن حق انتخاب و مؤثر بودن متمرکز شود.

کلیدواژگان: دل‌بستگی کاری، توانمندسازی روان‌شناختی، احساس معناداری، التزام شغلی، تعلق خاطر کاری



۱- مقدمه

دلبستگی کاری یکی از محبوب‌ترین مفاهیم مطرح شده در دهه اخیر بوده است که علاوه بر جلب توجه بسیاری از پژوهش‌گران، نگاه صنعت‌گران و شاغلین را نیز به میزان قابل توجهی به خود معطوف داشته است. دلبستگی علاوه بر این که نشان‌دهنده سطوح فعالیت و انرژی بالا در کارمندان است، به آنان اجازه می‌دهد با وجود یک نگرش مثبت بازخورد و تصویر مثبت خود را خلق کنند [۱، ص ۷۷۵]. ضرورت وجود دلبستگی کاری فراتر از این است که وجود آن برای سازمان مفید دانسته شود، بلکه وجود آن برای دستیابی به اهداف سازمان ضروری است [۲، ص ۱].

سازمان‌ها برای تضمین آینده خود به شکل فزاینده‌ای بر نیروها و استعدادهای انسانی اتکا می‌کنند و برای جلوگیری از بروز مشکلات برای تأمین آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کنند [۳، ص ۷۵]. سازمان‌های نوینی که می‌خواهند در رقابت باقی بمانند به کارکنانی دلبسته نیاز دارند. نتایج سازمانی مانند خلاقیت و نوآوری، رضایت مشتری، نتایج مثبت مالی و کاهش غیبت به دلیل بیماری از جمله مزایای کارکنان دلبسته به کار است [۴]. محققان معتقدند وجود دلبستگی کاری هزینه‌های غیرمستقیم سازمانی را که برای سلامت کارکنان مصرف می‌شود کاهش می‌دهد، زیرا کارکنان دلبسته به کار غیبت، ترک خدمت، سرقت از داخل سازمان، حوادث شغلی، ابراز بیماری و خطاهای کیفی کمتری نسبت به کارکنان غیردلبسته و دلسرد نسبت به کار یا محیط کاری دارند [۵، صص ۱۰۲] که حاصل آن اثربخشی سازمانی خواهد بود [۶، صص ۱۰۹-۱۱۱].

با وجود مطالعات متعدد در این زمینه نیاز به مطالعات بیشتر در تبیین پیش‌آیندهای دلبستگی کاری وجود دارد تا این مفهوم بهتر درک شود [۷، ص ۲۲]. برخی پژوهشگران معتقدند که ممکن است توانمندسازی روان‌شناختی که ارزیابی فرد از تجربه توانمندسازی است، به عنوان پیش‌بینی‌کننده دلبستگی قابل طرح باشد [۸، صص ۱۲۷-۱۲۸].

بیش از بیست سال است که پژوهشگران برای توانمندسازی روان‌شناختی پیامدهای مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، قصد ترک و رفتار شهروندی سازمانی را شناسایی کرده‌اند [۹، ص ۱۵۷]. با این وجود دلبستگی کاری جزء آن دسته از پیامدهای رفتاری است که تاکنون در ایران تحقیقی به تبیین رابطه آن با توانمندسازی نپرداخته است.

به علاوه در این پژوهش تأثیر هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی (معناداری، شایستگی، حق انتخاب و مؤثر بودن) بر دلبستگی کاری کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد که در مطالعات خارجی نیز به آن توجه بسیار کمی شده است. در نتیجه هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی روند دلبستگی کاری و تبیین بهتر این اصطلاح در کنار بررسی تجربی نقش توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی آن است.

۲- مبانی و چارچوب نظری پژوهش

۲-۱- دلبستگی کاری: تعاریف، ابزار

کان^۱ (۱۹۹۰، ص ۶۹۴) نخستین بار مفهوم دلبستگی را تعریف کرد و آن را نقشی دانست که فرد تحت کنترل خود درآورده و در آن از لحاظ شناختی، احساسی و جسمانی خود را درگیر کرده و ابراز می‌کند. البته کان (۱۹۹۰) این مفهوم را به شکل عملیاتی مشخص نکرد [۱۰]. در سال ۲۰۰۲ دلبستگی کاری شامل سه بعد توان کاری^۲ (سطح بالایی از انرژی و پشتکار و انعطاف‌پذیری ذهنی حین انجام کار حتی در مواجهه با سختی‌ها)، وقف کار شدن^۳ (حس اشتیاق، رضایت، غرور و به چالش کشیده شدن توسط کار)، شیفته کار بودن^۴ (به شکل کامل متمرکز شدن و غرقه شدن در کار) تعریف شد [۱۱، ص ۷۴]. براساس این تعریف شایع در پیشینه، دلبستگی کاری یک حالت زودگذر و مشخص نیست، بلکه حالتی عاطفی-شناختی است که پایایی دارد و نباید یک مقطع زمانی یا مکانی خاص را برای تبیین آن مشخص کرد. این ابزار در میان پژوهشگران داخلی و خارجی بیشترین محبوبیت را دارد.

مطالعه دلبستگی کاری نشان می‌دهد که تعاریف متعددی از این واژه در پیشینه وجود دارد؛ مسأله‌ای که پیش از این توسط مکی و اشنایدر مورد تأکید قرار گرفته است [۱۲، ص ۳]. مکی^۵ و اشنایدر^۱ بیان می‌کنند که دلبستگی کارکنان با این‌که مفهومی به نسبت جدید است، اما هم برای محققین دانشگاهی و هم برای شاغلین و صنعتگران که در گفتگوهای خود با مشتریان این واژه را مطرح می‌کنند، مفهومی چند پهلو است و این به دلیل وجود تعاریف متعدد از این واژه در پژوهش‌های مختلف است.

این مسأله به شکلی دیگر در پیشینه پژوهش‌های داخلی نیز دیده می‌شود؛ یعنی با این‌که تقریباً همه پژوهشگران داخلی از مقیاس پیشنهادی توسط شافیلی، باکر و سالنوا که در سال



(۲۰۰۶) آن را توسعه داده‌اند [۱۳] برای سنجش «work engagement» استفاده کرده‌اند، توافقی میان ترجمه این واژه وجود ندارد. به عنوان مثال بابایی خلجی، احمدی و شهبازی (۲۰۱۳) آن را «تعلق خاطر کاری» [۱۴، ص ۴۱]، طالقانی، پورولی، محمدی و دیانتی (۲۰۱۵) آن را «التزام شغلی» [۱۵، ص ۷۷۶]، و کشتکاران و همکاران (۲۰۱۲) آن را «دلبستگی کاری» [۱۶، ص ۱۴۸] ترجمه کرده‌اند. از طرفی برخی از پژوهشگران داخلی واژه «job involvement» را «دلبستگی کاری» ترجمه کرده‌اند، هرچند ترجمه مناسب برای آن «مشارکت» یا «درگیری شغلی» است [۱۷، ص ۱۳۹] و مفهومی متفاوت با «work engagement» دارد [۱۸، ص ۱۲]. دلبستگی کاری^۷ بیشتر به این موضوع مرتبط است که افراد چگونه خودشان را در اجرای شغل به کار می‌گیرند. افزون بر این دلبستگی مستلزم استفاده مؤثر از احساسات و رفتارها به همراه حالت شناختی است؛ حال آن که در مشارکت شغلی^۸، موقعیت فرد برای او نقش مرکزی دارد و مشارکت شغلی برگرفته از حالت ادراکی و شناختی فرد در مورد نیازهایی است که توسط توانمندی‌های شغلی برطرف می‌شود [۱۸، ص ۱۲].

۲-۲- توانمندسازی روان‌شناختی

توانمندسازی کارکنان نخستین بار حدود ۴۰ سال پیش توسط کانتر معرفی شد [۱۹، ص ۳۰]. توانمندسازی به عنوان یک فرایند با ارائه اطلاعات مفید شرایط ناتوان‌کننده را شناسایی و حذف می‌کند؛ در نتیجه خودکارآمدی فرد افزایش پیدا می‌کند [۲۰، ص ۴۷۴]. توانمندسازی شامل دو رویکرد اساسی ساختاری و انگیزشی است. اصل رویکرد ساختاری به نظریه‌های قدرت و تبادل اجتماعی باز می‌گردد که در آن توانمندسازی متمرکز بر ساختارهای اجتماعی است که باعث ارتقاء تسهیم قدرت در تمام سطوح سازمانی می‌شوند [۸، ص ۱۲۸]. با توجه به این‌که مطالعه حاضر در جستجوی کسب دانش در مورد مشارکت توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط با دلبستگی کاری است، رویکرد انگیزشی توانمندسازی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بیشترین تمرکز در پیشینه بر رویکرد انگیزشی است که مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را دربردارد. توانمندسازی روان‌شناختی اشاره به تجربه فردی از تجارب انگیزش درونی دارد که مبتنی بر شناخت‌هایی است که او در رابطه با نقش کاری‌اش دارد [۲۰، ص ۲۲].

۲-۳- توسعه فرضیه‌ها: توانمندسازی روان‌شناختی و دلبستگی کاری

داده‌های به‌دست‌آمده از گزارش روند جهانی دلبستگی در سال ۲۰۱۵ نشان می‌دهد که در چند سال اخیر تجارب کاری به ویژه از جنبه‌های توانمندسازی، خودمختاری و احساس به نتیجه رساندن یا انجام دادن، به عنوان پیش‌آیندهای دلبستگی روند افولی دارند و کارکنان دلبسته فاقد احساس توانمندی در خطر سرخوردگی، فرسودگی و بی‌اعتنایی هستند [۲، ص ۸]. این انتظار منطقی است که اگر کارکنان محل کاری توانمندکننده را تجربه کنند تناسب میان انتظارات آن‌ها و شرایط کاری افزایش می‌یابد؛ در نتیجه به کار خود دلبسته‌تر می‌شوند [۲۲، ص ۱]. همچنین درک نقش توانمندسازی در سازمان به ایجاد نگرش‌های مثبت کاری مانند دلبستگی کاری می‌انجامد [۲۳، ص ۳۷۸]. افزون بر این، جنبه‌های روان‌شناختی یا سازمانی به عنوان منابع شغلی پیش‌بینی‌کننده دلبستگی کاری هستند [۱، ص ۷۷۵].

توانمندسازی روان‌شناختی چهار بعد معناداری، شایستگی، داشتن حق انتخاب و مؤثر بودن را دارد [۲۱، ص ۱۴۴۴]. در ادامه ابعاد این متغیر و ارتباط آن با دلبستگی کاری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

- **معناداری:** افراد توانمند احساس معنادار بودن می‌کنند [۲۴، ص ۱۶۶]. معناداری از این حس نتیجه می‌شود که وظایف شغلی با ارزش هستند و ایجاد تفاوت می‌کنند [۲۲، ص ۳]. کانتز معتقد است تعهد بالا و متمرکز کردن انرژی در نتیجه وجود معناداری روی می‌دهد [۲۱، ص ۱۴۴۸]؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معناداری به ایجاد دلبستگی می‌انجامد، چرا که از مشخصه‌های افراد دلبسته به کار بروز انرژی و مجذوب کار شدن است. به علاوه فیرفلی^۹ نیز در تحقیق خود نشان داده است که کار معنادار اثری مثبت بر دلبستگی دارد [۷، ص ۲]. در نتیجه فرضیه اول پژوهش به شکل زیر بیان می‌شود:

فرضیه فرعی اول: احساس معناداری بر دلبستگی کاری تأثیری معنادار دارد.

- **شایستگی:** شایستگی به کارآمدی فرد در نقش کاری خاصی اشاره دارد که آن را انجام می‌دهد [۲۱، ص ۱۴۴۳]، یعنی توانایی فرد در اجرای کامل یک وظیفه یا فعالیت خاص کاری. جیکاس معتقد است که احساس شایستگی باعث افزایش تلاش و استقامت افراد در موقعیت‌های چالش‌انگیز می‌شود [۲۱، ص ۱۴۴۸]. احساس شایستگی احساس توانمندی را در کارمند به وجود می‌آورد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که انگیزه فرد و در نتیجه دلبستگی



او به کار افزایش یابد [۲۵، ص ۸۴۲]. از سوی دیگر همبستگی قوی میان شایستگی و دلبستگی وجود دارد [۲۲، ص ۶]. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش به شکل زیر استنتاج می‌شود:

فرضیه فرعی دوم: احساس شایستگی بر دلبستگی کاری تأثیری معنادار دارد.

- داشتن حق انتخاب: یک فرد با احساس خودسامانی قادر است به فعالیت‌های خود نظم ببخشد و این برگرفته از احساسی داوطلبانه نسبت به انجام کار و نه یک احساس مشارکت اجباری است. داشتن این احساس سبب می‌شود از خودبیگانگی کمتر و مشارکت بیشتر شود [۲۴، ص ۱۶۶] و تعلق خاطر و دلبستگی فرد بهبود پیدا کند. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند در انتخاب کارهای جالب یا به شخصه معنادار احساس راحتی می‌کنند [۲۶، ص ۱۶۵]. این طور می‌توان استنباط کرد که همان‌گونه که استقلال و خودمختاری یک مؤلفه کلیدی برای دلبستگی و انگیزش کارکنان گزارش شده است [۲۶، ص ۱۷۷]، داشتن حق انتخاب نیز در ارتقاء دلبستگی کاری نقشی مثبت دارد. اگر کار کارکنان چالشی باشد و به آن‌ها در انجام وظایف شغلی‌شان آزادی داده شود، به کار خود دلبسته‌تر خواهند شد [۲۷، ص ۲۲]؛ بنابراین فرضیه بعدی به شکل زیر مطرح می‌شود:

فرضیه فرعی سوم: داشتن حق انتخاب بر دلبستگی کاری تأثیری معنادار دارد.

- مؤثر بودن: مؤثر بودن بیان‌کننده احساس یا اعتقاد فرد است مبنی بر این‌که رفتارهای او می‌تواند به نتیجه برسد و باعث رسیدن به اهداف کاری شود [۸، ص ۱۲۹]. احساس مؤثر بودن باعث می‌شود فرد خود را در فعالیت‌های سازمان مشغول کند و این احساس را منعکس می‌کند که وجود او به عنوان یک عضو در سازمان ایجاد تفاوت می‌کند [۲۸]. احساس مشارکت و درگیر شدن در فعالیت ارتباط نزدیکی با مجذوب کار شدن دارد که از ابعاد دلبستگی کاری است. وقتی افراد احساس کنند که آورده‌های آن‌ها به سازمان ارزش دارد و حضورشان در سازمان مؤثر است، احساس دلبستگی بیشتری می‌کنند [۱۹، ص ۴۰]؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت احساس مؤثر بودن ارتباطی مثبت با دلبستگی کاری دارد و فرضیه بعدی را به شکل زیر بیان کرد:

فرضیه فرعی چهارم: مؤثر بودن بر دلبستگی کاری تأثیری معنادار دارد.

با توجه به چهار فرضیه فرعی مطرح شده، فرضیه اصلی پژوهش به شکل زیر بیان می‌شود:

فرضیه اصلی: توانمندسازی روان‌شناختی بر دلبستگی کاری کارکنان تأثیری معنادار دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش کاربردی و ماهیت آن توصیفی-همبستگی است که به شکل مقطعی در چند سازمان دولتی مجری فعالیت‌های بازرگانی در شهر مشهد صورت گرفت. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد و حجم نمونه به کمک جدول کرجی و مورگان تعیین شد. با در نظر گرفتن این جدول ۴۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد و تعداد ۳۸۹ پرسش‌نامه سالم گردآوری شد. با انجام مطالعات کتابخانه‌ای پیشینه دلبستگی کاری و توانمندسازی روان‌شناختی بررسی شدند و برای تحقق هدف پژوهش فرضیه‌های استخراج شده از پیشینه به شکل میدانی مورد آزمون قرار گرفتند. برای سنجش دلبستگی کاری از مقیاس شافیلی و همکاران شامل ۹ گویه استفاده شده است [۱۳]. این متغیر سه گویه برای سنجش بعد توان یا نیرو، سه گویه برای سنجش جذب و شیفته کار شدن و سه گویه برای سنجش وقف کار کردن دارد. طیف لیکرت استفاده شده برای این متغیر هفت گزینه‌ای است و در آن عدد صفر متناظر با هیچ‌وقت و عدد ۶ متناظر با داشتن احساس مورد پرسش در هر روز است. برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از مقیاس توسعه داده شده توسط اسپریتز با دوازده گویه استفاده شد [۲۱]. این متغیر سه گویه برای سنجش بعد معنادار بودن، سه گویه برای سنجش شایستگی، سه گویه برای سنجش داشتن حق انتخاب و سه گویه برای سنجش مؤثر بودن دارد. پرسش‌های این متغیر در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است که عدد ۱ تا ۵ شدت توافق (عدد ۱ کاملاً مخالفم و عدد ۵ کاملاً موافقم) با هر گویه را مشخص می‌کند. براساس تحلیل‌های اولیه روی داده‌های پرسش‌نامه مشخص شد که انحرافی از پیش‌فرض‌هایی مثل خطی بودن و برابری واریانس‌ها صورت نگرفته است. نتایج آزمون کولمگروف-اسمیرنوف نشان داد که داده‌ها نرمال است. البته برای نرمال بودن داده‌ها چند مورد از داده‌های خارج از رده حذف شدند. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی توسط نرم‌افزار لیزرل (نسخه ۸/۸) اعتبار سنج‌ها تأیید شد. این نرم‌افزار همبستگی و کوواریانس‌های بین متغیرهای اندازه‌گیری شده (آشکار) تخمین مقادیر بارهای عاملی، واریانس‌ها و خطاهای متغیرهای نهفته را تعیین می‌کند. مدل ساختاری مشخص می‌کند که آیا بین متغیرهای نهفته مورد مطالعه رابطه



معناداری وجود دارد یا خیر [۲۹، ص ۳۴-۳۵]. در ادامه نیز از روش تحلیل مسیر که تعمیمی از رگرسیون معمولی است و آثار مستقیم، آثار غیر مستقیم و اثر کل هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند و به بیانی می‌تواند روابط و همبستگی مشاهده شده میان آن‌ها را تفسیر کند [۳۰] استفاده شد. هدف تحلیل مسیر به دست آوردن برآوردهای کمی برای روابط علی در میان مجموعه‌ای از متغیرها است. وقتی مقادیر T در بازه کمتر از $+1,96$ و بیشتر از $-1,96$ باشند ($-1.96 < t\text{-value} < 1.96$) بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش هستند.

از شاخص احتمالی آماره مجذور خی به عنوان رایج‌ترین این شاخص‌ها که اهمیت اختلاف بین مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه مشاهده شده را بیان می‌کند استفاده شد. فرضیه صفر نشان دهنده نبود تفاوت میان مدل برازش شده و ماتریس نمونه است. در نتیجه اگر مجذور خی معنادار نباشد ($p\text{-value} > 0.05$) مدل معرف داده‌های مشاهده شده خواهد بود. نکته مهم این است که همانند سایر آزمون‌های استنباطی اختلاف خی دو متأثر از حجم نمونه است؛ بنابراین زمانی که حجم نمونه زیاد باشد احتمالاً اختلاف کمی میان مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه مشاهده شده خواهد بود که به شکل نسبی برازش خوبی را نشان می‌دهد. به همین منظور پژوهشگران برای ارزیابی نیکویی برازش از چندین شاخص ارزیابی استفاده می‌کنند که عبارتند از: ۱- شاخص نیکویی برازش^۱؛ ۲- شاخص نیکویی برازش اصلاح شده^۲؛ ۳- نسبت مجذور خی به درجه آزادی؛ ۴- شاخص برازش استاندارد^۳. ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده‌های تقریبی^۴ یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی مدل‌های معادلات ساختاری و تحلیل عوامل تأییدی به حساب می‌آید که به قطع مهم‌ترین شاخصی است که مبنای پذیرش یا رد یک مدل مفروض قرار می‌گیرد. هر چند اغلب شاخص‌های برازندگی تابعی از یکدیگر هستند، ولی مسلم است که نگاه اول و آخر پژوهشگر به شاخص RMSEA است. هر چقدر مقدار محاسبه شده کوچک‌تر باشد مدل برازنده‌تر خواهد بود. به طور کلی مدل‌های با شاخص رمزی 0.1 تا 0.5 ، مدل‌های با برازندگی عالی، 0.6 تا 0.8 ، برازندگی خوب، 0.8 تا 1 ، قابل قبول و بزرگ‌تر از 1 ، غیرقابل قبول هستند. در این پژوهش به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری متغیرهای پنهان (سازه‌ها) از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. مدل اندازه‌گیری متغیرهای نهفته پژوهش با نمایش بارهای

عاملی استاندارد شده، بارهای معنی‌داری به همراه شاخص‌های برازندگی، مقدار t و شاخص‌های روایی متغیرهای نهفته (سازه‌ها) در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. خلاصه نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی پرسش‌نامه

متغیرهای نهفته	نشانگر	ضرایب استاندارد	T	AVE	نتیجه (روایی)
معداری	Q1	۰/۶۹	۱۵/۲۹	۰/۵۴	دارد
	Q2	۰/۹۲	۲۲/۲۸		دارد
	Q3	۰/۸۶	۲۰/۲۷		دارد
شایستگی	Q4	۰/۸۰	۱۵/۵۳	۰/۶	دارد
	Q5	۰/۷۵	۱۴/۵۷		دارد
	Q6	۰/۷۹	۱۱/۵۰		دارد
حق انتخاب	Q7	۰/۷۹	۱۷/۸۴	۰/۶۳	دارد
	Q8	۰/۸۷	۲۰/۴۴		دارد
	Q9	۰/۷۳	۱۶/۰۴		دارد
مؤثر بودن	Q10	۰/۷۹	۱۲/۱۲	۰/۶۴	دارد
	Q11	۰/۸۴	۱۸/۳۰		دارد
	Q12	۰/۷۸	۱۶/۶۵		دارد
فوان کاری	Q13	۰/۶۹	۱۱/۱۴	۰/۵۵	ندارد
	Q14	۰/۷۶	۱۱/۸۳		دارد
	Q15	۰/۷۸	۱۳/۹۰		دارد
وقف کار کردن	Q16	۰/۷۷	۵/۰۹	۰/۶۲	ندارد
	Q17	۰/۷۹	۷/۵۳		دارد
	Q18	۰/۸۱	۱۵/۱۲		دارد
شیفته کار بودن	Q19	۰/۸۴	۱۹/۷۱	۰/۶۳	دارد
	Q20	۰/۸۴	۱۹/۶۸		دارد
	Q21	۰/۷۱	۱۴/۳۱		دارد

همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص شده است تمامی پرسش‌ها از روایی مناسبی برخوردار هستند. علاوه بر تحلیل عاملی تأییدی از روش متوسط واریانس بیان شده^۴ نیز برای بررسی

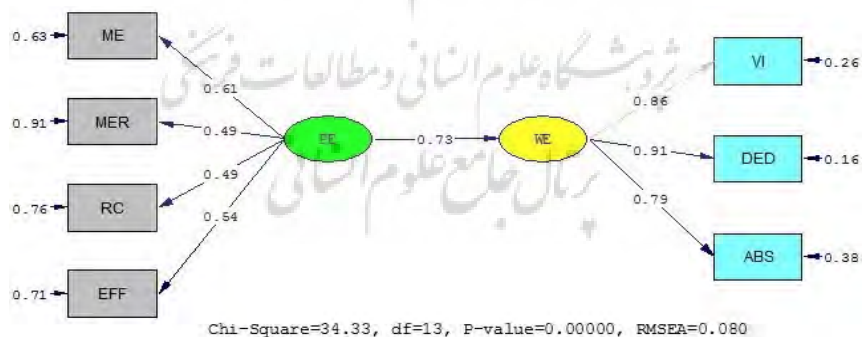


روایی افتراقی استفاده شده است. در این روش زمانی میان دو سازه افتراق وجود دارد که متوسط واریانس بیان شده برای یک سازه بزرگتر از واریانس مشترک میان آن‌ها باشد. برای این منظور از ماتریسی استفاده می‌شود که از توان دوم کواریانس بین هر مقیاس با سایر مقیاس‌ها تشکیل شده است. زمانی روایی افتراقی تأیید می‌شود که مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵ باشد. براساس جدول ۱ تمامی پرسش‌نامه از روایی مناسبی برخوردار است. پیشتر نیز روایی صوری پرسش‌نامه توسط نظرات خبرگان و متخصصان سازمانی تأیید شده بود. پایایی پرسش‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ (دلبستگی کاری ۹۲٪ و توانمندسازی روان‌شناختی ۸۰٪) مورد تأیید قرار گرفت.

۴- یافته‌های پژوهش

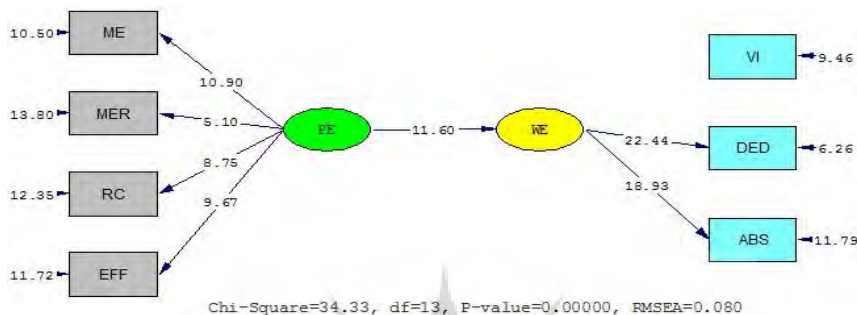
توزیع فراوانی مربوط به متغیر دلبستگی کاری (با استفاده از اسپس‌اس‌اس ۲۳) نشان داد که دلبستگی کاری در ۲۰/۴٪ از کارکنان سطحی پایین، در ۴۶/۶٪ کارکنان سطحی متوسط و در ۳۳٪ از کارکنان سطحی بالا دارد. توزیع فراوانی مربوط به متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نشان داد که این متغیر سطحی به نسبت مطلوب دارد، چرا که حدود ۸۵٪ نمونه دارای سطحی متوسط و بالا از توانمندسازی روان‌شناختی بودند (سطح بالا ۵۷/۴٪ و سطح متوسط ۲۷٪).

در ادامه خروجی معادلات ساختاری متغیرها برای آزمون فرضیه‌ها در الگوهای زیر آمده است. شکل ۱ نشان دهنده آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش است که تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر دلبستگی کاری را می‌سنجد.



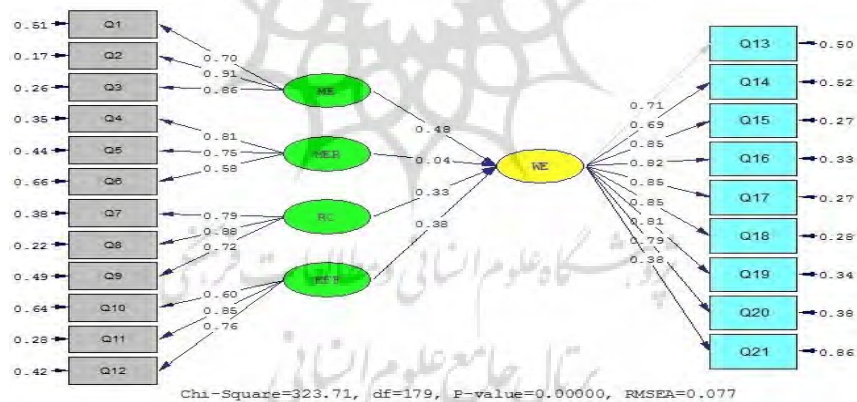
شکل ۱. نتایج آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش

در ادامه، برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش نتایج آزمون T-value در شکل ۲ نشان داده شده است.



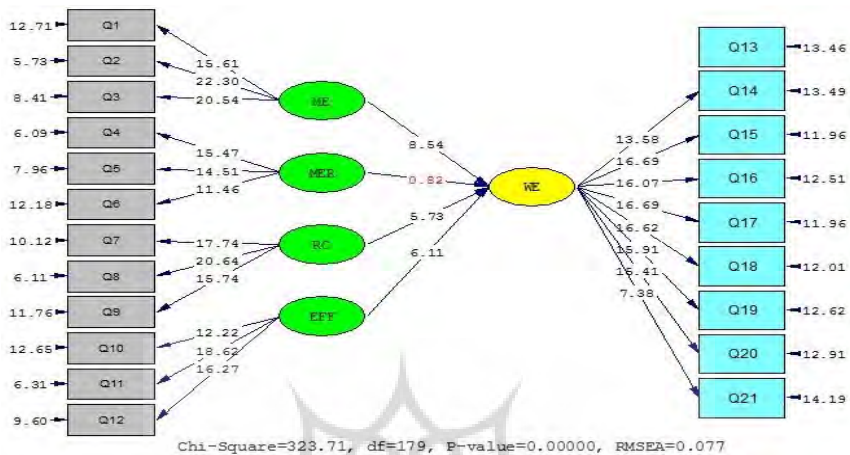
شکل ۲. آزمون T-value برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش

همچنین، برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد که این نتایج در شکل ۳ قابل مشاهده است.



شکل ۳. نتایج آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

در ادامه نیز، برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش نتایج آزمون T-value در شکل ۴ نشان داده شده است.



شکل ۴. آزمون T-value برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

در جدول ۲ نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل مسیر

مقدار گزارش شده نمودار فرضیه‌های فرعی	مقدار گزارش شده نمودار فرضیه اصلی	حد مطلوب	شاخص
۰/۷۷	۰/۸۰	زیر ۰/۱۰	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب
۰/۸۷	۰/۹۰	حدود ۰/۹۰	شاخص برازندگی GFI
۰/۸۹	۰/۹۰	حدود ۰/۹۰	شاخص نرم‌شده برازندگی NFI
۰/۹۰	۰/۸۸	حدود ۰/۹۰	شاخص GFI تطبیق داده شده AGFI
۱/۸۰	۲/۶۴	زیر ۳	X2/DF
۰/۰۰۰۰	۰/۰۰۰۰	کمتر از ۰/۰۵	p-value

از آنجایی که ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، خی دو، p-value، و سایر شاخص‌ها مقداری کوچک و مناسب دارند، در نتیجه مدل از برازش خوبی برخوردار

است. پس از پالایش متغیرها به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. این نتایج در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳. نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش براساس روش تحلیل مسیر

نتیجه (تأثیر)	معداری اعداد	رگرسی	شماره فرضیه	متغیر وابسته (به)	متغیر مستقل (از)
دارد	۱۱/۶۰	۰/۷۳	اصلی	دلبستگی کاری کارکنان	توانمندسازی روان‌شناختی
دارد	۸/۵۴	۰/۴۸	فرعی ۱		احساس معناداری
ندارد	۰/۸۲	۰/۰۴	فرعی ۲		احساس شایستگی
دارد	۵/۷۳	۰/۳۳	فرعی ۳		داشتن حق انتخاب
دارد	۱۱/۶	۰/۳۸	فرعی ۴		مؤثر بودن

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که از آنجایی که سطح معناداری فرضیه اصلی بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده است توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۷۳٪ بر دلبستگی کارکنان تأثیر دارد، همچنین آزمون فرضیه‌های فرعی نشان داد که مؤلفه‌های احساس معناداری، داشتن حق انتخاب و مؤثر بودن بر دلبستگی کارکنان به ترتیب به میزان ۴۸٪، ۳۳٪ و ۳۸٪ تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این در حالی است که با توجه به مقدار سطح معنی‌داری، تأثیرگذاری مؤلفه احساس شایستگی بر دلبستگی کاری کارکنان معنادار نیست.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

کارکنان دلبسته به کار با افزایش حضور فیزیکی، شناختی و دلبستگی عاطفی کاملاً در کار درگیر می‌شوند و به عملکرد پویا و کاملی دست پیدا می‌کنند [۴]. از طرفی تفاوت اساسی در عملکرد کارکنان دلبسته و غیردلبسته به کار بیان‌کننده اهمیت این موضوع در بهبود کارایی و اثربخشی در سازمان است. در نتیجه این پژوهش با بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی سعی در تبیین هر چه بهتر عوامل مؤثر بر دلبستگی کاری داشت.



نتایج نشان داد که توانمندسازی بر دلبستگی کاری تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش استاندر و روزمن در آفریقای جنوبی [۴۲]، بتناگر^{۱۰} [۳۱] و خوزه^{۱۶} و مامپیلی^{۱۷} [۳۲] در هندوستان و تقی پور و خادم دزفولی [۳۳] در ایران همخوانی دارد. همچنین بتناگر [۳۱] و دی ویلیرز^{۱۸} و استاندر [۳۳] در مطالعه خود نتایج مشابهی گزارش کرده اند [به نقل از ۱۹] مبنی بر این که کارکنانی که از لحاظ روان شناختی توانمند شده اند به کار خود دلبسته تر و وفادارتر هستند و تمایل به ترک کمتری دارند. توانمندسازی ساختاریافته در پرستاران بر دلبستگی کاری مؤثر بوده است [۳۵]. دی ویلیرز و استاندر [۳۴] و استاندر و روزمن [۲۲] نیز نتایج مشابهی را گزارش کردند. مطالعه اوگوا و همکاران [۲۳] نیز همراستا با پژوهش حاضر است. استاندر و روزمن در پژوهش خود نشان دادند که توانمندسازی روان شناختی به شکل معناداری قادر به پیش بینی دلبستگی کاری است [۲۲]. نقش توانمندسازی روان شناختی به عنوان یک منبع فردی که در فرایند انگیزشی در رابطه میان منابع شغلی به دلبستگی کاری نقش میانجی دارد در بخش دولتی در کشور شیلی مورد بررسی قرار گرفته است [۸]. طبق نتایج این مطالعه منابع شغلی ممکن است باعث افزایش درک توانمندسازی توسط کارکنان شود و در نتیجه می توان توانمندسازی روان شناختی را به عنوان عاملی مؤثر بر دلبستگی کاری معرفی کرد. در مطالعه اوکتاگ همه ابعاد توانمندسازی به عنوان پیش بینی کننده قوی دلبستگی کاری گزارش شدند [۳۶]. همچنین نتایج آزمون پژوهش حاضر نشان داد که معناداری، حق انتخاب و مؤثر بودن بر دلبستگی کاری تأثیر معناداری دارند. به این ترتیب فرضیه های فرعی اول، سوم و چهارم تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند و فرضیه فرعی دوم (تأثیر معنادار احساس شایستگی بر دلبستگی کاری) مورد تأیید قرار نگرفت. در پژوهش حاضر احساس معناداری بیشترین تأثیر را بر دلبستگی داشت که این یافته با می و همکاران [۱۴] در چند ایالت آمریکا، مطالعه خوزه و مامپیلی [۳۲] در هندوستان و وودز^{۱۹} و سوفات [۳۷] در بیرمنگام انگلیس همراستاست. رابطه استقلال در تصمیم گیری (که ارتباط نزدیکی با داشتن حق انتخاب دارد) با دلبستگی در مطالعات مانو و همکاران و همچنین اسلاتن و ممتگلو یک رابطه قوی گزارش شده است [به نقل از ۳۲]. در مطالعه خوزه و مامپیلی [۳۲]، که در هندوستان صورت پذیرفته است، داشتن حق انتخاب که میانگین پایین تری نسبت به سه بعد دیگر توانمندسازی داشت،

قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی کاری نبود.

با توجه به پایین بودن سطح ابعاد «داشتن حق انتخاب» و «مؤثر بودن» در سازمان‌های دولتی به مدیران پیشنهاد می‌شود، تا به کارکنان خود در نحوه انجام امور اختیار بیشتری دهند؛ چرا که نوع رفتار مدیر می‌تواند وضعیت روان‌شناختی کارکنان را تقویت کرده و موجب بهبود عملکرد سازمان شود [۳۸]. وقتی استقلال و کنترل بیشتری به کارکنان داده شود، کارکنان احساس خواهند کرد که وجودشان در سازمان مؤثر است و این احساس کنترل باعث افزایش سطح دل‌بستگی در آنان خواهد شد.

۶- پی‌نوشت‌ها

1. goodness of fit index (GFI)
2. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
3. Normed Fit Index (NFI)
4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
5. Average Variance Extracted (AVE)

۷- منابع

- [1] Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2016). The work engagement grid: predicting engagement from two core dimensions. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 774 - 789.
- [2] Aon Hewitt. (2015). Trends in global employee engagement. Retrieved 18Dec2016, from <http://www.aon.com/ecuador/attachments/engagement2015.pdf>
- [3] Jokar, A. & Maleki, M.H. (2017). Proposing a frame work for measuring firms Preparation in terms of succession planning with combination approach of Gray ANP and DEMATEL, *Modern Researches in Decision Making*, 2(1), 73-94 [in Persian]
- [4] Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75.

- [5] Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2016). From Motivation to Activation: Why Engaged Workers are Better Performers. *Journal of Business and Psychology*, Advance online publication, 1-14.
- [6] Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108-120.
- [7] Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work Engagement and Career: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 29-54.
- [8] Quiñones, M., Van den Broeck, A. & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
- [9] Islam, T., Khan, M. M., & Bukhari, F. H. (2016). The role of organizational learning culture and psychological empowerment in reducing turnover intention and enhancing citizenship behavior. *The Learning Organization*, 23(2/3), 156-169.
- [10] Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- [11] Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- [12] Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- [13] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- [14] Babaei Khalaji, M., Ahmadi, S. A. A., & Shahbazi M.(2013). Investigation of the Effective Factors on Employee Engagement of Nurses in Farabi Eye Hospital

- affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Public Administration*, 5(4), 39-56 [in Persian].
- [15] Taleghani, G., Pourvali, B., Mohammadi, M., & Dianati, M. (2015). A reflection on job Engagement in view of psychological capital by considering the mediated role of job Burnout. *Journal of Public Administration*. 7(4), 765-782 [in Persian].
- [16] Keshtkaran, A., Kavosi, Z., Gholipour, A., Sohrabi Zadeh, S., & Sharafi, Z. (2012). Work engagement and effective factors among nurses In General Teaching Hospital of Shiraz University Of Medical Sciences. *Journal of PAYAVARD SALAMAT*, 6(2), 147-156 [in Persian].
- [17] Yaghoubi, M., & Yaghoubi, N., (2015). An Investigation of the Relationship between Work Engagement and Proficiency, *Organizational Culture Management*. 13(1), 135-156 [in Persian].
- [18] May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M., (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11–37.
- [19] De Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement and Turnover Intention: the Role of Psychological Empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28-45.
- [20] Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- [20] Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- [21] Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity, and employee engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-8.
- [22] Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological

- empowerment. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.
- [23] Hasanpour, A., Abbasi, T., & Norouzi, M. (2011). The Survey on the role of transformational leadership in employee empowerment, *Management Researches in Iran*, 15(1), 159-180 [in Persian].
- [24] Wallace, J. C., Johnson, P. D., Mathe, K., & Paul, J. (2011). Structural and psychological empowerment climates, performance, and the moderating role of shared felt accountability: a managerial perspective. *J Appl Psychol*, 96(4), 840-850.
- [25] Gagné, M., & Bhave, D. (2011). Autonomy in the workplace: An essential ingredient to employee engagement and well-being in every culture Human autonomy. In V. I. Chirkov, R. M. Ryan, & K. M. Sheldon (Eds.), *Human autonomy in cross-cultural context* (Vol. 1, pp. 163-187). The Netherlands: Springer.
- [26] Coetzer, C., & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organisation. *Southern African Business Review*, 11(3), 17-32.
- [27] Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- [28] Kalantari, Kh. (2009). structural equation modeling in social-economic research (Using Lisrel & SIMPLIS), *Farhang Saba Publication*, first print [in Persian]
- [29] Adel, A., & Momeni, M. (2001). *Statistics and Its Application in Management*, Tehran, *Samt Publication* [in Persian].
- [30] Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.
- [31] Jose, G., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestation. *Global Business Review*, 15(1),

93-104.

- [32] Taghipour, A., & Dezfuli, Z. K. (2013). Designing and Testing a Model of Antecedents of Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 149-154 [in Persian].
- [33] De Villiers, J. R., & Stander, M. W. (2011). Psychological empowerment, work engagement and turnover intention: The role of leader relations and role clarity in a financial institution. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 405-412.
- [34] Cho, J., Laschinger, H. S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership-Academy of Canadian Executive Nurses*, 19(3), 43.
- [35] Oktug, Z. (2014). Psychological Empowerment: It's Mediating Effect on the Relationship between Organizational Identification and Work Engagement. *World Review of Business Research*, 4(2), 304 – 313.
- [36] Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2203-2210.
- [37] Amirkhani, T., Sepahvand., R., & Aref Nejad., M. (2014). The practices of human resource management and organizational performance: Considering the role of social capital and psychological capital, *Journal of Management Sciences in Iran*, 9(34), 105-124 [in Persian].

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی