

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای
خودکارآمدی و خودتنظیمی (مورد مطالعه: دانشگاه خوارزمی)

Structural Model of Relationship between Psychological Empowerment and Job
Satisfaction, and Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Regulation
(Case Study: University of Kharazmi)

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۱؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۲/۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۱۳

A. PahlavanSadegh, (Ph.D Student), &
B. Abdollahi, (Ph.D)

اعظم پهلوان‌صادق^۱ و بیژن عبدالهی^۲

Abstract: This study investigates the relationship between psychological empowerment and job satisfaction and mediating role of self-efficacy and self-regulation. Psychological empowerment, self-efficacy, self-regulation and job satisfaction questionnaires were executed on 310 experts of staff domain of Kharazmi University in 2013. This research used correlation method and the performance in questionnaires was done with full count method. The structural equation model contained one exogenous construct—psychological empowerment; and 3 endogenous constructs—self-efficacy, self-regulation and job satisfaction. The study demonstrated that psychological empowerment had significant and direct effect on self-efficacy ($\gamma = 0/37$), self-regulation ($\gamma = 0/55$), and job satisfaction ($\gamma = 0/86$); direct and significant effect of self-efficacy on self-regulation ($\beta = 0/34$) and on job satisfaction ($\beta = 0/37$); and indirect and significant effect of self-regulation on job satisfaction ($\beta = -0/54$). Results showed psychological empowerment that is self-determination, risk-taking, personal growth and high responsibility in decision-making has direct effect on self-efficacy i.e. people's judgments of their capabilities to organize, execute courses of actions and also both of two constructs have direct effects on self-regulation and job satisfaction and success of organization subsequently; whereas self-regulation that is regular effort to obtain personal and organizational goals has indirect effect on job satisfaction.

KeyWords: Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Self-Regulation

چکیده: هدف پژوهش حاضر شناسایی ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی است که با روش همبستگی و اجرا با پرسشنامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، خودکارآمدی، خودتنظیمی و رضایت شغلی بر روی ۳۱۰ کارشناس حوزه‌ی ستادی دانشگاه خوارزمی در سال ۱۳۹۲، که به‌روش سرشماری انتخاب شدند، انجام شد. مدل معادلات ساختاری در پژوهش شامل ۱ سازه مکنون مستقل توانمندسازی روان‌شناختی و ۳ سازه مکنون وابسته خودکارآمدی، خودتنظیمی، رضایت شغلی است. یافته‌ها حاکی از تأثیر معنادار و مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی بر خودکارآمدی ($\gamma = 0/37$)، بر خودتنظیمی ($\gamma = 0/55$)، و بر رضایت شغلی ($\gamma = 0/86$)، تأثیر معنادار و مستقیم خودکارآمدی بر خودتنظیمی ($\beta = 0/34$) و بر رضایت شغلی ($\beta = 0/37$) و تأثیر معنادار و معکوس خودتنظیمی بر رضایت شغلی ($\beta = -0/54$) در مدل است. نتایج بیان‌گر تأثیر مستقیم توانمندسازی روان‌شناختی با مضمون خودمختاری، ریسک‌پذیری، رشد شخصی و مسئولیت بیشتر در تصمیم‌گیری بر خودکارآمدی یعنی قضاوت فرد درباره توانایی‌هایش برای سازماندهی، اجرای وظایف و مقابله با مشکلات شغلی و نیز تأثیر مستقیم هر دو سازه بر میزان خودتنظیمی و شکل‌گیری رضایت شغلی و متعاقباً موفقیت سازمان است؛ در حالی که، خودتنظیمی با مفهوم تلاش منظم جهت کسب اهداف شخصی و سازمانی تأثیر غیرمستقیم بر رضایت شغلی داشته است.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی، خودکارآمدی، خودتنظیمی، دانشگاه خوارزمی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول) a.pahlevansadegh@gmail.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه خوارزمی

مقدمه

نیروی انسانی هر سازمان به‌عنوان یکی از منابع حیاتی آن تلقی می‌گردد. این سرمایه ارزشمند سازمانی، بیش‌ترین توجه را در بخش‌های دولتی و خصوصی به خود جلب نموده است. نیروی انسانی به‌عنوان تنها سرمایه سازمانی دارای فکر و اندیشه، می‌تواند با استفاده از قوه‌ی ابتکار، خلاقیت و پشتکار خود تأثیری شگرف در عملکرد سازمان بگذارد. به منظور تحقق این امر، شناخت انتظارات، نیازها، مشکلات نیروی انسانی در سازمان و محیط کار امری بدیهی می‌نماید. رضایت شغلی از جمله این موارد است که از دهه ۱۹۲۰ به بعد، موضوعات پژوهشی را به خود اختصاص داده و به‌گفته‌ی بسیاری از کارشناسان، رضایت شغلی یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مدیریت برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان بوده است. رضایت شغلی تصور، برداشت، احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده است که زاینده‌ی عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی-اجتماعی است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی کارکنان نموده و یکی از عوامل مؤثر بر کارآمدی هر نظام اداری و سازمانی تلقی می‌شود. سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده‌ی جو سازمانی مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (ویز^۱، ۲۰۰۲). حوزه‌ی مفهومی رضایت شغلی بسیار گسترده است و همه‌ی ویژگی‌های شغل، محیط کار و روابط انسانی و رسمی حاکم بر کار، خصوصیات شخصیتی و جمعیت‌شناختی شاغلین، جایگاه اجتماعی شغل، سلسله‌مراتب قدرت و مزایای اقتصادی آن را دربرمی‌گیرد (اسنیپس، اسوالد، لاتور و آرمناکیس^۲، ۲۰۰۵؛ هو و آیو^۳، ۲۰۰۶؛ دمیرتاش^۴، ۲۰۱۰).

در عصر حاضر آنچه که بیش از هر زمان دیگر بقای سازمان‌ها را تأمین می‌نماید به برقراری ارتباط ناگسستنی سازمان با کارکنان خود مربوط می‌گردد. تحولات سریع بازار، تکنولوژی متغیر و فرصت‌های محیطی موجود برای پرسنل مستعد سازمان، سازمان‌ها را وادار کرده است که ارتباطات بین عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان را مورد بازاندیشی قرار دهند. مزیت‌های رقابتی از جمله کوچک‌سازی، برون‌سپاری و پرورش مؤثر حتی در کشورهای صنعتی به حد نهایت خود نزدیک شده‌اند و این امر امکان ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها را با استفاده از این روش‌ها کاهش داده است. از طرف دیگر با توجه به توسعه فزاینده فناوری اطلاعات، امکان کپی‌سازی کالاها و خدمات تسهیل شده و حقوق انحصاری به مفهوم واقعی خود منسوخ شده است. از این‌رو

1. Weiss
3. Ho & Au

2. Snipes, Oswald, LaTour & Armenakis
4. Demirtaşh

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

دست‌یابی به مزیت رقابتی پایدار از اهداف مشترک سازمان‌های پیشرو محسوب می‌گردد. نتایج پژوهش‌ها و آراء اندیشمندان حیطه‌ی مدیریت حاکی از آن است که این هدف تنها با برقراری ارتباط ناگسستنی با سرمایه انسانی که تنها مزیت رقابتی بلندمدت و پایدار به شمار می‌رود، میسر خواهد شد. در این فرایند، بازاندیشی شاخص‌های مرتبط با کارکنان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار خواهد شد. رضایت شغلی از جمله عواملی است که می‌تواند سرمایه انسانی را از یکدیگر متمایز سازد و در این رهگذر هدف سازمان‌های موفق را فراهم نماید. در واقع، تأمین رضایت شغلی کارکنان یک سازمان به‌عنوان یک سرمایه سازمانی و انرژی ذخیره‌ای بالقوه تلقی می‌شود که در واقع مقتضی موجب ازدیاد اقتدار مدیران نیز می‌گردد. پژوهشی که سیروتا، میشکیند و ملتزر^۱ در طول ۷ سال (از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۵) در سازمان‌های کوچک بزرگ، با مطالعه و بررسی بیش از ۱۰۰۰۰۰ کارمند، انجام دادند؛ حاکی از آن است که تأمین رضایت کارکنان تا ۱۵ برابر اشتیاق آن‌ها را به فعالیت اثربخش افزایش داده و موفقیت سازمانی را به ارمغان خواهد آورد و عدم توجه به رضایت کارکنان موجب توقف و رکود نسبی و تحلیل و زوال تدریجی آنان خواهد شد (سیروتا و همکاران، ۲۰۰۵).

توجه به اهمیت مسأله افزایش کارایی و رضایت شغلی در مراکز آموزش عالی نیز امری بدیهی است. از نظر آراسته (۱۳۸۹)، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از پرتناقض‌ترین سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند، تناقض‌ها و تنش‌هایی که همواره بین مدیران، هیأت علمی، دانشجویان و کارمندان با انتظارات محیطی و فشارهای ناشی از تغییر و تحول‌های سریع وجود دارند از مهم‌ترین مشکلات آموزش عالی به‌شمار می‌روند. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد اگر روحیه افراد در سازمان بالا باشد، آنان کارا و اثربخش خواهند بود، و چنان‌چه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی کسب نشده، و در نتیجه عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود. هم‌چنین کاهش رضایت شغلی باعث افت روحیه کارکنان، تشویش، کم‌کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس، و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد؛ بنابراین، حائز اهمیت است که از احساس ناامیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود و کارآیی و اثربخشی افراد با تشخیص و تنظیم به موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی، به حداکثر برسد (نو، هالنبگ و گرهارت^۲، ۱۹۹۷، نقل در عبدالهی، ۱۳۸۸).

یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی، افزایش کارآمدی و احساس رضایت فردی و پنداشت مثبت کارکنان نسبت به عملکرد موفقیت‌آمیز خود است. بالا بودن رضایت شغلی می‌تواند متأثر از اداره‌ی مطلوب سازمان و کارآمدی مدیریت آن باشد. رضایت شغلی تأثیر

1. Sirota, Mischkind & Meltzer

2. Noe, Hollenbeck & Gerhart

مستقیمی بر کیفیت خدمات ارائه شده دارد و افراد با خودکارآمدی بالا در مقابل عوامل فشارزا و استرسزا آسیب‌پذیری کم‌تری دارند و بهتر می‌توانند از اضطراب و استرس جلوگیری کنند و از عهده‌ی امور برآیند. کارکنان دارای رضایت شغلی کم، بیشتر سازمان را ترک می‌نمایند و استعفا می‌دهند، از سلامت روانی کم‌تری برخوردارند و دارای روابط شخصی نامناسب‌تری هستند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۰۶).

توانمندسازی کارکنان از مهارت‌هایی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند تا بتوانند سازمان‌هایی بهتر با کارمندانی مؤثرتر داشته باشند، زیرا توانمندسازی به‌عنوان یک مؤلفه‌ی مثبت در انگیزش کارکنان شناخته شده است. توانمندسازی کارمند فرایندی است که به وی ارزش و پایگاه بالایی اعطا می‌کند و دانش پایه‌ای او را بالا می‌برد. توانمندسازی منجر به تحول کارمند و محیط وی شده که در آن کارمندان به‌عنوان افراد حرفه‌ای عمل می‌کنند و با آن‌ها به‌عنوان افراد حرفه‌ای عمل می‌شود. با توانمند شدن کارکنان، مدیران به اهداف دیگری هم دست می‌یابند. آن‌ها کارمندانی خواهند داشت که بسیار فعال بوده و مسئولیت‌پذیر هستند. به توانایی‌ها و شایستگی‌های خود آگاه هستند، چون فکر می‌کنند که مؤثر و کارآمدند می‌توانند احساس بهتری از خود داشته باشند. از سوی دیگر هنگامی که کارکنان توانمند شده و خودکارآمد باشند، احساس بهتری در مورد شغل خود خواهند داشت، زیرا رضایت شغلی به وضوح به سطوح توانمندسازی ارتباط دارد (لی^۲، ۱۹۹۱).

در رویکرد شناختی اجتماعی، خودنظم‌بخشی یک فرایند سازنده و چندوجهی در نظر گرفته می‌شود که دارای مؤلفه‌های شناختی، انگیزشی و رفتاری است. از نظر بوکاوترز^۳ (۱۹۹۹) قابلیت‌هایی که افراد را قادر به خودنظم‌بخشی می‌کند در سه لایه قرار می‌گیرد: تنظیم شیوه‌ی پردازش اطلاعات، تنظیم فرایند یادگیری و تنظیم خود. لیچ^۴ (۱۹۹۸) اذعان می‌نماید فرایند تخصیص کوشش با شناسایی دو مهارت خودتنظیمی که فرد را قادر می‌سازد تا به‌طور اثربخشی سطوح انگیزشی روزانه خود را مدیریت نماید، شناخته شده است. این مهارت‌ها کنترل انگیزش و کنترل عواطف هستند. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که کنترل انگیزش و کنترل عواطف اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر عملکرد کارکنان دارند. مشخص شده است که سطحی از کنترل انگیزش کارکنان به‌طور مستقیم عملکرد را افزایش می‌دهد در حالی که سطحی از کنترل عواطف سطوح ابهام نقش را کاهش می‌دهد؛ و بنابراین، به‌طور غیرمستقیم منجر به افزایش عملکرد و رضایت شغلی می‌گردد. علاوه بر این، رابطه‌ی بین ابهام نقش و عملکرد فرد به وسیله‌ی

1. Armstrong
3. Boekaerts

2. Lee
4. Leach

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

کنترل انگیزش‌ها و عواطف تعدیل می‌گردد. برای کارمندانی با سطوح بالایی از این مهارت‌ها، ابهام نقش بر عملکرد تأثیرگذار نیست. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که مهارت‌های خودتنظیمی (یعنی کنترل انگیزش و کنترل عواطف) از طریق آموزش و تعلیم و تربیت افزایش پیدا می‌کنند. به‌طور ویژه، آموزش خودتنظیمی به هدف‌گذاری، مدیریت زمان، نظارت بر عملکرد، و برنامه‌ریزی برای کسب اهداف، و رضایت شغلی پاسخ داده و برای عملکرد کارکنان سودمند هستند مشخص شده است که آموزش‌های خودتنظیمی به‌طور مستقیم منجر به افزایش مهارت‌های کنترل انگیزه و کنترل عواطف می‌گردد، و نیز این مهارت‌ها از طریق خودکارآمدی افزایش پیدا می‌کند. تأثیر خودکارآمدی بر خودتنظیمی به‌طور ویژه سودمند است، زیرا مشخص شده است که خودتنظیمی می‌تواند بر عملکرد بالا و رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد.

تاکنون الگوهای مفهومی مختلفی در مورد متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی ارائه شده است که برخی از آن‌ها به ویژگی‌های خود شغل و برخی دیگر ویژگی‌های فرد شاغل را مدنظر داشته‌اند. هدف مطالعه حاضر ارائه چارچوب الگویی علی به منظور بررسی اثر سازه توانمندسازی روان‌شناختی، با ایفای نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی بر رضایت شغلی بوده است.

ادبیات نظری و پیشینه

رضایت شغلی

رضایت شغلی از جمله عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان یک سازمان، مدت‌های مدیدی است که توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده و در پژوهش‌های مختلف تلاش گردیده تا عوامل تأثیرگذار بر آن مطالعه و بررسی گردد. رضایت شغلی به حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که یک فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند، اطلاق می‌گردد (وار و اینسیگلو^۱، ۲۰۱۲) و یک حالت هیجانی مثبت و خوشایند است که از ارزیابی خود شغل یا شرایط شغلی به‌دست می‌آید (اسکالویک و اسکالویک^۲، ۲۰۱۱).

درباره‌ی رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن، نظریه‌های مختلفی ارائه شده است. می‌توان عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی را از چهار دیدگاه در نظر گرفت: ۱- فاکتورهای جمعیت‌شناختی^۳ (مانند سن، سوابق تحصیلی، جنس)، ۲- عوامل سازمانی^۴ (مانند فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی، فرصت‌ها)، ۳- عوامل ویژه‌ی کاری^۵ (مانند استقلال فردی، رقابت، شفافیت کاری، روحیه‌ی شاد)، و ۴- عوامل روان‌شناختی^۶ (تان^۷، ۲۰۰۹).

1. Warr & Inceoglu
3. demographic perspective
5. Job-specific factors
7. Tan

2. Skaalvik & Skaalvik
4. organizational factors
6. psychological factors

تمایل به رضایت شغلی از این باور نشأت می‌گیرد که کارمندان راضی در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، کارکنانی هستند که به صورت مشارکتی و گروهی عمل کرده و از انگیزه‌ی بالایی برخوردارند. کارکنان راضی، افراد مولدتری بوده و این از رضایت آنان حاصل می‌گردد (رابینز^۱، ۱۹۹۴). بنا بر نظر الوانی و معمارزاده (۱۳۸۹) رضایت شغلی دارای دو خواستگاه درونی و بیرونی است: رضایت درونی ناشی از احساس لذت انسان از اشتغال به کار و فعالیت و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آید و رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار که پیوسته در حال تغییر است، در ارتباط است. اسمیت، کندال و هالین^۲ (۱۹۶۹) پنج بعد شغل را که می‌تواند معرف خصوصیات برجسته‌ی رضایت شغلی باشد با عناوین «رضایت از کار» (قلمرو وظایفی که فرد انجام می‌دهد جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)؛ «رضایت از مافوق» (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند)؛ «رضایت از همکاران» (میزان صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)؛ «رضایت از ترفیع» (دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت)، و «رضایت از حقوق» (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی از حقوق و روش پرداختی به کارکنان) مشخص می‌نمایند.

خودتنظیمی و رضایت شغلی

خودتنظیمی وضعیتی است که در آن افراد فعال می‌شوند و به شناخت و رفتارهایی دست می‌یابند که به طور منظم و سیستماتیک آن‌ها را در رسیدن به اهدافشان یاری می‌رسانند (پنتریچ و شانک^۳، ۲۰۰۲). کیت و فرس^۴ (۲۰۰۵) خودتنظیمی را به عنوان تفکر در مورد فکر کردن، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی کردن میزان پیشرفت در انجام یک فعالیت می‌دانند. شانک^۵ (۲۰۰۵) از محققان حیطة خودتنظیمی بیان می‌دارد که مفهوم خودتنظیمی از نظریه شناختی-اجتماعی بندورا نشأت گرفته و براساس این مفهوم انسان‌ها موجوداتی فعال هستند نه این‌که به شکل منفعلانه به وسیله‌ی محیط اطرافشان شکل داده شوند. شانک (۲۰۰۱) خودتنظیمی را شامل فرایندهایی که منجر به فعال‌سازی و حفظ فعالیت‌های شناختی، رفتاری و عاطفی می‌شود، می‌داند و معتقد است خودتنظیمی تلاش منظم برای دستیابی به هدف شخصی در قالب افکار، احساسات و اعمال است. پنتریچ و دیگروت^۶ (۱۹۹۰) در تعریف مفهوم خودتنظیمی به سه مؤلفه‌ی راهبردهای شناختی، راهبردهای فراشناختی، تدابیر و تلاش اشاره می‌کنند. راهبردهای فراشناختی فرد را در جهت طراحی، نظارت و اصلاح شناخت یاری می‌کنند. راهبردهای شناختی

1. Robbins

3. Pintrich & Schunk

5. Schunk

2. Smith & Kendall & Hulin

4. Keith & Frese

6. Pintrich & Degroot

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

به منظور بیان مجموعه‌ای وسیع از طرح‌ها و راهبردهای ذهنی است که فرد در حل مسأله از آن‌ها برای درک بهتر مطلب، پردازش عمیق‌تر و به یادسپاری بهتر استفاده می‌کند. راهبردهای مدیریت منابع، راهبردهای تسهیل‌کننده هستند و فرد معمولاً برای کنترل و مدیریت محیط از آن‌ها استفاده می‌کنند، مانند زمان، انتخاب محیط مطالعه و بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی و افراد کمک‌کننده.

زیمرمن و مارتین پونز^۱ (۱۹۹۰) با اقتباس از الگوی ارزش-انتظار، سه مؤلفه‌ی راهبردهای شناختی، راهبردهای فراشناختی، و انگیزش را برای فرایند خودتنظیمی در نظر گرفتند. مطابق نظر این محققان راهبردهای شناختی دربرگیرنده‌ی راهبردهایی است که افراد برای به خاطر سپاری و درک مطلب و یادآوری از آن‌ها استفاده می‌کنند. راهبردهای فراشناختی شامل طرح و برنامه‌ی است که افراد در هنگام مطالعه به کار می‌گیرند. مانند خلاصه‌نویسی و سازماندهی مطالب و در نهایت انگیزش، دربرگیرنده‌ی میزان تمایل، علاقه و پیگیری افراد در ارتباط با آموختن مطالب است.

در مورد رابطه‌ی بین خودتنظیمی و رضایت شغلی می‌توان به پژوهش‌های نظری علی‌آبادی و گودرزوند چگینی^۲ (۲۰۱۳) و لیچ^۳ (۱۹۹۸) با همبستگی معنادار برای این متغیرها و پژوهش بویت، بویت، لاش و نیلور^۴ (۲۰۰۱) و گیگ و فورست^۵ (۲۰۰۸) با ضریب غیرمعنادار اشاره داشت.

خودکارآمدی و خودتنظیمی - رضایت شغلی

باورهای خودکارآمدی، افکاری است که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. قضاوت‌های مردم درباره توانایی‌های‌شان برای سازماندهی و اجرای اعمال به باورهای خودکارآمدی آنان مربوط می‌گردد. در حقیقت خودکارآمدی احساس قدرت برای تولید اثر بر بنیاد عمل شخصی است. باورهای خودکارآمدی مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان است و تا زمانی که فرد اعتقاد دارد اعمالش، پیامدهای موردنظر را فراهم نمی‌کند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارد (پاجارس و جانسون و آشر^۶، ۲۰۰۷). متغیر خودکارآمدی در مدل شناختی-اجتماعی، مجموعه پویایی از باورهاست که در طی زمان و در تعامل با شخص، عملکرد، رفتار و عوامل محیطی و با کسب تجربیات توفیق و شکست تغییر می‌کند. خودکارآمدی در حوزه شغل به اطمینان فرد برای کنترل تجربیات محل کار مربوط

1. Zimmerman & Martinez-Pons

2. Nazari Ali Abadi & Goudarzvand Chegini

3. Leach

5. Gag & Forest

4. Boyt, Lusch & Naylor

6. Pajares, Janson & Usher

می‌شود (کانینگهام، وودوارد، شانون، مک‌این‌تاش، لندروم، روزن بلوم و براون^۱، ۲۰۰۲). فلچر (۱۹۹۰)، به نقل از کانینگهام و همکاران، (۲۰۰۲) نخستین کسی است که مفهوم خودکارآمدی را وارد حوزه‌ی مطالعات شغلی کرد. بنا به گفته وی، احساس شایستگی که به فرد در ابتدای کار دست می‌دهد، موجب تجربه‌ی موفقیت‌آمیز شغلی شده و به دنبال این تجربه، احساس خودکارآمدی در فرد شکل می‌گیرد. خودکارآمدی شکل گرفته در حوزه‌ی شغل باعث می‌گردد تا فرد برای اهداف بلندمدت و چالش‌برانگیز برانگیخته شده و برنامه‌ریزی‌های آینده‌ی خویش را طرح‌ریزی نماید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که خودکارآمدی متغیری تعیین‌کننده در عملکرد شغلی و توان مقابله با مشکلات شغلی است. افرادی که از شغل خود رضایت دارند در انجام فعالیت‌های شغلی خویش احساس شایستگی می‌نمایند (زلارس، پرو، لپر و فریس^۲، ۲۰۰۸؛ کانینگهام و همکاران، ۲۰۰۲؛ شوب و توکر^۳، ۲۰۰۵؛ جاج، بوبو، فرز و لاک^۴، ۲۰۰۵). یافته‌های پژوهش‌های چن، گودارد و کاسپر^۵، ۲۰۰۴؛ کاپررا، باربارانی، بورگوگنی و استکا^۶، ۲۰۰۳؛ زیافنگ و جیس^۷، ۲۰۰۸؛ دافی و لنت^۸، ۲۰۰۹؛ میکائیلی منیع، عاشوری و حسنی، ۱۳۹۱؛ بیان‌گر ضرایب همبستگی مثبت و معنادار خودکارآمدی با رضایت شغلی بوده است.

باورهای انگیزشی به‌عنوان مثال؛ باورهای خودکارآمدی به ارتقا و تداوم خودنظم‌بخشی منجر می‌گردد. افرادی که باور دارند می‌توانند به مهارت‌هایشان اعتماد نمایند، از راهبردهای خودنظم‌بخشی بیشتری استفاده می‌کنند و فعالیت‌های شناختی و فراشناختی بیشتری انجام می‌دهند. یافته‌های پژوهشی نظیر جاکوبسکی و دیمبو^۹ (۲۰۰۴)؛ حجازی و نقش (۱۳۸۸) و (۱۳۸۷) با ضرایب معنادار و مثبت بیان‌گر رابطه‌ی بین خودکارآمدی و خودتنظیمی است.

توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی - خودتنظیمی - رضایت شغلی از آن‌جا که سرمایه انسانی مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی و محور سازمان‌ها به شمار می‌رود، فراهم‌سازی بستر بروز و ظهور قابلیت‌ها و به کارگیری توانایی‌های کارکنان در سازمان، اهمیت ویژه‌ای دارد. از این‌رو در سال‌های اخیر، بسیاری از سازمان‌ها اجرای برنامه‌های توانمندسازی را به‌عنوان روشی مناسب برای این منظور تشخیص داده‌اند. خوشبختانه اهمیت توانمندسازی کارکنان در کشور، از سوی مسئولان دولتی نیز درک شده و بر اجرای آن در برنامه‌های توسعه پنج ساله تأکید شده است (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶). توانمندسازی به اقدامات سازمانی که

-
- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Cunningham, Woodward, Shannon, MacIntosh, Lendrum, Rosenbloom & Brown | |
| 2. Zellars, Perrewe, Rossi, Tepper & Ferris | |
| 3. Schaub & Tokar | 4. Judge, Bono, Erez & Locke |
| 5. Chen, Goddard & Casper | |
| 6. Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Steca | 7. Xiaofeng & Jase |
| 8. Duffy & Lent | 9. Jakubowski & Dembo |

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

براساس آن خودمختاری، آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان داده می‌شود، اطلاق می‌گردد. از نظر باون و لاولر^۱ (۱۹۹۲، نقل از عبدالهی، ۱۳۸۴) توانمندسازی سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت است. توانمندسازی نیروی انسانی به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان، سهیم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی است (شوئل^۲، ۱۹۹۵؛ بلانچارد^۳، ۱۹۹۶؛ نقل از عبدالهی، ۱۳۸۴).

اصطلاح توانمندسازی برای اولین بار توسط توماس و ولتهاوس^۴ در مطالعاتی که بر رهبری تمرکز داشتند، مورد استفاده قرار گرفت. توانمندسازی را نه می‌توان اصطلاحی جدید و نه می‌توان اصطلاحی آسان در مدیریت نام‌گذاری نمود. توانمندسازی ابزاری پیچیده و ارزشمند محسوب می‌گردد که ۵۰ سال پژوهش اثبات نموده به کارگیری آن می‌تواند تأثیرات شگرفی در عملکرد شغلی، بهره‌وری و رضایت شغلی داشته باشد. توانمندسازی را می‌توان به عنوان راهبردی اساسی برای توسعه سازمان‌های مختلف به منظور تطابق با تغییرات خارجی به‌شمار آورد (اسپریتزر^۵، ۱۹۹۵).

دو رویکرد اساسی برای توانمندسازی معرفی شده است: رویکرد اول؛ دیدگاه ارتباطی یا مکانیکی است که دقیقاً نقش مدیران و رهبران را عنوان می‌کند و رویکرد دوم؛ دیدگاه روان‌شناختی (ارگانیک و یا انگیزشی) است که بر درک چگونگی توانمندسازی کارکنان تمرکز دارد. در رویکرد مکانیکی، توانمندسازی به معنی تفویض قدرت و اختیار به کارکنان رده‌های پایین است. در این رویکرد مدیریت ارشد بینشی روشن را تدوین نموده و برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌نماید. اطلاعات و منابع لازم را برای کارکنان فراهم نموده و اجازه می‌دهد تا در صورت لزوم تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرایند انجام گیرد. در این رویکرد، نتایج کار و فعالیت بیشتر تحت کنترل مدیریت است و ساده‌سازی، روشن‌سازی کار و وظایف مورد تأکید است. در رویکرد ارگانیک، توانمندسازی به معنی ریسک‌پذیری، رشد و تغییر و اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آنان است. مدیران فرض می‌کنند که کارکنان اشتباهاتی دارند ولی برای این اشتباهات نباید تنبیه شوند. کارکنان باید کارآفرین و ریسک‌پذیر باشند و برای ایجاد هم‌افزایی تفاوت‌ها را آشکار و حل نمایند. طبق این رویکرد توانمندسازی به فرایند ریسک‌پذیری و رشد شخصی تعریف شده است (کوین و اسپریتزر^۶، ۱۹۹۷). توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۵ و ۱۹۹۶) توانمندسازی را براساس متغیرهای شناختی که

1. Bowen & Lawler
3. Blanchard
5. Spritzer

2. Schoeil
4. Thomas & velthouse
6. Quinn & Spritzer

تعیین‌کننده‌ی انگیزش در کارکنان است، تعریف کرده‌اند و معتقدند که توانمندسازی موضوعی چند بعدی است و آن را به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند که شامل مؤثر بودن^۱ (به افراد اجازه داده شود تا تأثیر واقعی بر محیط اطراف خود داشته و نیز به آن‌ها در رابطه با این‌که تصمیمات‌شان لحاظ شود، اطمینان داده شود)؛ شایستگی^۲ (اعتقاد افراد در مورد مهارت و توانایی‌های لازم برای انجام کارهای خود)؛ معنی‌دار بودن^۳ (با ارزش بودن کاری که توسط افراد توانمند شده انجام می‌گیرد)؛ حق انتخاب یا خودمختاری^۴ (احساس آزادی افراد در مورد چگونگی انجام کارهای خود)؛ می‌شود. وتن و کمرون^۵ (۱۹۹۹) ضمن تأکید بر چندوجهی بودن توانمندسازی و تأیید چهار بعد فوق، بعد اعتماد (احساس افراد در مورد منصفانه و یکسان برخورد شدن با آنان) را نیز به ابعاد فوق‌الذکر اضافه کردند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده‌ی برای رضایت شغلی بوده و عامل حفظ و نگهداری کارکنان در محیط کار و جلوگیری از ترک حرفه است. ضرایب معنادار و مثبت برای ابعاد معناداری، شایستگی، حق انتخاب و تأثیر از سازه توانمندسازی با رضایت شغلی در پژوهش‌های بیتمیز و ارگنلی^۶ (۲۰۱۱)؛ شیانگ و هسه^۷ (۲۰۱۲)؛ لارابی، وو، پرسلی، سیمون و جانستون^۸ (۲۰۱۰) و میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹) گزارش شده است. رابطه‌ی معنادار و مثبت توانمندسازی روان‌شناختی و خودکارآمدی نیز در پژوهش‌های تیلور و تشکری^۹ (۱۹۹۴)؛ هنسون^{۱۰} (۲۰۰۱)؛ اصغری، خداپناهی و صدق‌پور (۱۳۸۷) نیز ذکر شده است. برای توانمندسازی روان‌شناختی و خودتنظیمی، وی‌میر و شوارتز^{۱۱} (۱۹۹۷) در پژوهش خود رابطه‌ی غیرمعنادار را عنوان نموده‌اند. گل‌پرور، پاداش و آتش‌پور (۱۳۸۸) رابطه‌ی معنادار و مثبت بین خودتنظیمی و ابعاد تأثیر و شایستگی (از ابعاد توانمندسازی) در پژوهش خود گزارش نموده‌اند.

مطالعه‌ی حاضر در پی آن است که با روش الگویابی معادلات ساختاری، به آزمون الگوی روابط ارائه شده بین سازه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، خودکارآمدی، خودتنظیمی و رضایت شغلی برای پاسخ‌گویی به سؤالات:

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Impact | 2. Competency |
| 3. Meaning | 4. Self – determination |
| 5. Whetten & Cameron | 6. Bitmiş & Ergeneli |
| 7. Chiang & Hsieh | |
| 8. Larrabee, Wu, Persily, Simoni & Johnston | |
| 9. Taylor & Tashakkory | 10. Henson |
| 11. Wehmeyer & Schwartz | |

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

- چگونه رضایت شغلی از توانمندسازی روان‌شناختی، خودکارآمدی و خودتنظیمی تأثیرپذیر است؟

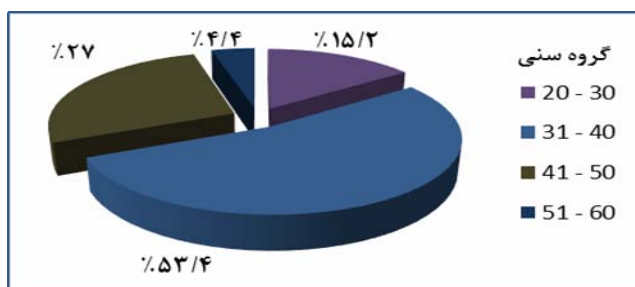
- آیا توانمندسازی روان‌شناختی با خودکارآمدی و خودتنظیمی رابطه دارد؟
و ارائه‌ی مدلی مفهومی همراه با برازش روابط با کمک نرم‌افزار لیزرل^۱ بپردازد.

روش پژوهش

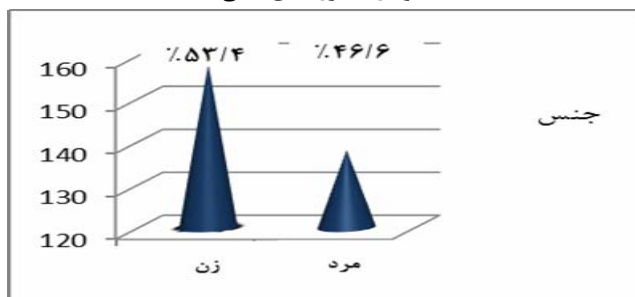
جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارشناسان حوزه‌ی ستادی دانشگاه خوارزمی در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۳۱۰ نفر بود.

نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به این‌که تعداد افراد جامعه موردنظر محدود بود، کلیه افراد جامعه با روش سرشماری به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد و در نهایت تحلیل‌های آماری بر روی ۲۹۶ پرسش‌نامه صورت گرفت. گروه نمونه‌ی پژوهش حاضر براساس عوامل دموگرافیک جنس، گروه سنی و سطح تحصیلات متشکل از ۱۵۸ زن و ۱۳۸ مرد؛ کارشناسان گروه سنی ۲۰-۳۰ سال به تعداد ۴۵ نفر، ۳۱-۴۰ سال به تعداد ۱۵۸ نفر؛ ۴۱-۵۰ سال به تعداد ۸۰ نفر، ۵۱-۶۰ سال به تعداد ۱۳ نفر؛ و ۲۰۲ کارشناس با سطح تحصیلات کارشناسی و ۹۴ کارشناس با تحصیلات کارشناسی‌ارشد و دکتری بود.

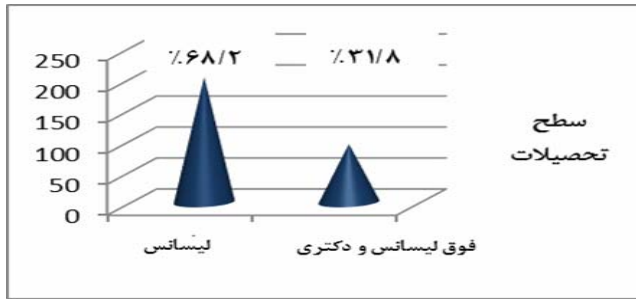


نمودار ۱. گروه‌های سنی



1. Lisrel

نمودار ۲. جنس



نمودار ۳. سطح تحصیلات

ابزارهای پژوهش

برای گردآوری و تحلیل داده‌ها از ۴ پرسش‌نامه شامل توانمندسازی روان‌شناختی، خودکارآمدی، خودتنظیمی و رضایت شغلی استفاده شد.

- پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی که برای اندازه‌گیری ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی به کار رفته است. گویه‌های مربوط به ابعاد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد از پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰)؛ اسپریتزر (۱۹۹۵)، (۱۹۹۶)؛ وتن و کمرون (۱۹۹۹) و عبدالهی (۱۳۸۳) با پایایی مناسب و بالا اقتباس گردید. این پرسش‌نامه مجموعاً از ۱۵ گویه با طیف پنج درجه‌ای لیکرت تشکیل شده و هر ۳ گویه یک بعد را مورد سنجش قرار می‌دهد. در مطالعه‌ی حاضر با انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش متمایل سه بعد مؤثر بودن، شایستگی، معنی‌دار بودن به ترتیب برای بعد اول ۵ گویه، بعد دوم ۴ گویه و بعد سوم ۳ گویه از پرسش‌نامه استخراج گردید. ابعاد خودمختاری و اعتماد از داده‌های حاضر استخراج نگردید. پایایی ۱۲ گویه پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۸۸ و پایایی هر خرده‌مقیاس آن به ترتیب ۰/۸۷؛ ۰/۸۹؛ ۰/۸۹ به دست آمد.

- پرسش‌نامه‌ی خودکارآمدی، مبتنی بر آموزه‌های بندورا (۱۹۸۶) در حوزه سنجش عملکرد از لحاظ محتوی است. شکل و سیاق پرسش‌نامه خودکارآمدی براساس پرسش‌نامه پاجارس و کرانزler^۱ (۱۹۹۵) انتخاب شده است. کمالی (۱۳۸۴) در پژوهش خود پایایی مطلوبی را برای پرسش‌نامه خودکارآمدی با خرده‌مقیاس‌های کارآمدی شخصی و کارآمدی عمومی در محیط درونی سازمان به دست آورده است. ۱۶ گویه با طیف شش درجه‌ای لیکرت محتوای پرسش‌نامه خودکارآمدی را تشکیل می‌دهد. با تحلیل عاملی اکتشافی از روش متمایل ۳ بعد کارآمدی شخصی در محیط درونی سازمان، کارآمدی عمومی در محیط درونی سازمان، کارآمدی در

1. Pajares & Kranzler

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

محیط بیرونی سازمان به ترتیب برای بعد اول ۴ گویه، برای ابعاد دوم و سوم هرکدام ۳ گویه از پرسش‌نامه استخراج گردید. پایایی ۱۰ گویه پرسش‌نامه ۰/۷۹ و پایایی هر خرده‌مقیاس آن به ترتیب ۰/۸۶؛ ۰/۸۶؛ ۰/۷۳ به‌دست آمد.

- پرسش‌نامه‌ی خودتنظیمی با اقتباس از پرسش‌نامه بوفارد و بوچارد (۱۹۹۰) پرسش‌نامه‌ای با ۱۲ عبارت با طیف شش درجه‌ای لیکرت تهیه گردید که میزان استفاده افراد را از مهارت‌های شناختی و فراشناختی در انجام امور کاری اندازه‌گیری می‌کند. کمالی (۱۳۸۴) در پژوهش خود پایایی مناسبی را برای تمامی گویه‌های پرسش‌نامه خودتنظیمی و خرده‌مقیاس‌های آن مهارت‌های شناختی و مهارت‌های فراشناختی به‌دست آورده است. با تحلیل عاملی اکتشافی از روش متمایل ۳ بعد مهارت‌های شناختی، فراشناختی و رفتاری به ترتیب برای بعد اول ۵ گویه، بعد دوم ۳ گویه و بعد سوم ۴ گویه از پرسش‌نامه استخراج گردید. پایایی ۱۲ گویه پرسش‌نامه ۰/۸۲ و پایایی هر خرده‌مقیاس آن به ترتیب ۰/۷۲؛ ۰/۷۴؛ ۰/۷۶ به‌دست آمد.

- پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی: این پرسش‌نامه را اسمیت، کندال و هالین (۱۹۶۹) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین کرده‌اند و برای نخستین‌بار شکرکن (۱۳۶۹) آن را ترجمه و مورد استفاده قرار داده است. عبارت‌های آن جنبه‌ی توصیفی دارند و پنج نوع رضایت را ارزیابی می‌کنند که عبارت‌اند از: رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات، رضایت از همکاران، رضایت از سرپرست، رضایت از شغل. در این پرسش‌نامه، پاسخ‌دهندگان با پاسخ‌گویی به ۹ تا ۱۸ سؤال کوتاه در هر بعد، نظر خود را در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه‌ی تشکیل‌دهنده‌ی رضایت شغلی به‌صورت بلی، خیر یا نمی‌دانم بیان داشتند. در مطالعه‌ی حاضر با انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش متعامد ابعاد رضایت از سرپرست از بعد رفتار، رضایت از سرپرست از بعد نگرش، رضایت از شغل، رضایت از همکاران، رضایت از ترفیعات برای این پرسش‌نامه استخراج گردید. بعد حقوق با داده‌های حاضر به‌دست نیامد. پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۰ و پایایی خرده‌مقیاس‌های آن به ترتیب ۰/۸۲؛ ۰/۷۱؛ ۰/۷۶؛ ۰/۷۲؛ ۰/۸۲ به‌دست آمد. عبدالهی و رضاخانی (۱۳۸۸) در پژوهش خود پایایی قابل قبولی را برای ابزار فوق گزارش نموده‌اند. در ادامه اطلاعات توصیفی مربوط به ابزارهای پژوهش ارائه گردیده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی ابزارهای پژوهش

انحراف استاندارد	میانگین	گویه‌ها به تفکیک	تعداد گویه‌ها	شاخص مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها	
				توانمندسازی روان‌شناختی	خرده مقیاس‌های توانمندسازی روان‌شناختی
۱۰/۴۹۹	۵۴/۶۷		۱۲	توانمندسازی روان‌شناختی	
۵/۱۳	۱۶/۱۰	۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۵، ۱۴	۵	مؤثر بودن	خرده مقیاس‌های توانمندسازی روان‌شناختی
۳/۲۹	۱۶/۳۹	۱۰، ۹، ۸، ۷	۴	شایستگی	
۲/۴۵	۱۲/۸۵	۶، ۵، ۴	۳	معنی‌دار بودن	
۹/۶۱۴	۶۲/۰۶		۱۰	خودکارآمدی	
۴/۴۴	۱۵/۱۲	۵، ۴، ۳، ۱	۴	کارآمدی شخصی در محیط کار (درون‌سازمانی)	خرده مقیاس‌های خودکارآمدی
۲/۴۶	۱۲/۸۴	۹، ۸، ۲	۳	کارآمدی عمومی در محیط کار (درون‌سازمانی)	
۲/۶۳	۱۱/۴۵	۱۵، ۱۴، ۱۱	۳	کارآمدی در محیط بیرونی	
۶/۴۵۰	۶۱/۳۸		۱۲	خودتنظیمی	
۲/۹۲	۲۶/۶۹	۹، ۷، ۶، ۴، ۳	۵	مهارت‌های شناختی	خرده مقیاس‌های خودتنظیمی
۲/۰۸	۱۵/۵۳	۱۲، ۲، ۱	۳	مهارت‌های فراشناختی	
۳/۱۸	۸/۸۴	۱۱، ۱۰، ۸، ۵	۴	مهارت رفتاری	
۱۸/۴۵۳	۲۰۴/۰۸		۲۲	رضایت شغلی	
۳/۱۷	۱۴/۹۶	۱۳، ۷، ۵، ۴، ۱۷، ۱۵	۶	سرپرست از بعد رفتار	خرده مقیاس‌های رضایت شغلی
۱/۲۸	۷/۸۷	۱۴، ۱۱، ۸، ۱۸	۴	سرپرست از بعد نگرش	
۲/۰۴	۱۰/۴۶	۱۴، ۹، ۵، ۱	۴	رضایت از شغل	
۱/۷۷	۹/۶۸	۱۰، ۵، ۲، ۱۳، ۱۲	۵	رضایت از همکار	
۰/۹۷	۶/۵۷	۵، ۳، ۱	۳	رضایت از ترفیعات	

در این پژوهش سازه توانمندسازی متغیر مکنون مستقل و سازه‌های خودکارآمدی، خودتنظیمی و توصیف شغل متغیرهای مکنون وابسته هستند. میزان شاخص کفایت نمونه‌برداری برای سازه‌های پژوهش حاضر بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۷ به دست آمد. شاخص کروییت بارتلت^۱ برای کلیه سازه‌ها معنادار و برای تعیین عوامل زیربنایی سازه‌ها از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد.

1. Bartlett

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

با استفاده از مدل معادلات ساختاری اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل هر یک از متغیرهای مکنون مستقل بر متغیرهای مکنون وابسته و اثرات متغیرهای مکنون وابسته بر همدیگر مورد مطالعه قرار گرفت.

برای تعیین روایی صوری پرسش‌نامه‌ها از نظرات کارشناسان و برای تعیین روایی سازه آن‌ها از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. بعد از انجام تحلیل اکتشافی و استخراج ابعاد سازه‌ها و حذف سؤالاتی که بار عاملی پایین‌تر از $0/5$ یا مشترک بر روی دو عامل داشتند سؤالات نهایی با بار عاملی بالا مورد تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفتند. تحلیل عاملی تأییدی به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا نشانگرهای انتخابی معرفی یا برازنده متغیر مکنون هستند یا خیر؟ کلیه‌ی نتایج حاصل از این تحقیق در جداول مربوطه در ذیل آمده است. به‌عنوان تفسیری عمومی برای جداول می‌توان به این موارد اشاره داشت که:

مقادیر t بزرگ‌تر از ۲ نشان‌دهنده معناداری ضرایب برآورد شده است. خطای معیار برآورد علامت واریانس باقی‌مانده از متغیر مکنون و مقادیر مجذور همبستگی چندگانه معرف واریانس تبیین شده متغیر مکنون توسط نشانگر است و هر چه این مقادیر نزدیک به ۱ باشد نشانه‌ی مناسب بودن نشانگر برای سنجش و هماهنگی آن با مدل است.

دو شاخص مطلق برازش، شاخص نیکویی برازش^۱ و تعدیل‌شده^۲ آن است. مقادیر هر یک از این شاخص‌ها بین صفر و یک قرار دارد، که مقادیر نزدیک به ۱ قابل قبول است. شاخص‌های دیگر عبارت‌اند از ریشه استاندارد شده‌ی میانگین مجذورات پس‌مانده‌ها^۳ و ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات^۴. ملاک ریشه‌ی استاندارد شده‌ی میانگین مجذورات پس‌مانده‌ها میانگین اختلاف بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار با همه پارامترهای برآورد شده است و ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات برای اختلاف‌های داخل مدل تعدیل شده است. در یک برازش کامل مقادیر فوق برابر صفر است و در کل مقادیر کمتر از $0/08$ مناسب در نظر گرفته می‌شود و مقادیر کمتر از $0/05$ بسیار خوب هستند (تینسلی و براون^۵، ۲۰۰۰).

-
1. goodness of fit index (GFI)
 2. adjusted goodness of fit index (AGFI)
 3. standardized root mean square residual (RMR)
 4. root mean square error of approximation (RMSEA)
 5. Tinsley & Brown

جدول ۲. پارامترهای اندازه‌گیری سازه مکنون مستقل "توانمندی سازی روان‌شناختی"

ابعاد	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	t	مجذور همبستگی چندگانه
بعد مؤثر بودن: تأثیرگذاری بر محیط کار؛ تأثیر نظرات افراد در تصمیمات سازمانی؛ کنترل بر وقایع محیط کار	۰/۶۰	۰/۰۷	۸/۵۱	۰/۲۹
بعد شایستگی: دقت در انجام فعالیت‌های کاری؛ داشتن تسلط و شایستگی در انجام وظایف شغلی؛ تسلط بر مهارت‌های انجام وظایف	۰/۵۲	۰/۰۵	۱۰/۲۴	۰/۴۶
معنی‌دار بودن: اهمیت و ارزش قائل شدن برای وظیفه‌ی کاری؛ معنی‌دار بودن وظایف کاری؛ قرار داشتن فعالیت‌های کاری در محدوده‌ی تبحر و قابلیت‌های فرد	۰/۷۷	۰/۰۶	۱۱/۶۸	۰/۶۶

* $p \leq 0/05$

اطلاعات جدول ۲ نشان‌دهنده‌ی گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی ابعاد سازه مکنون مستقل توانمندی سازی روان‌شناختی به ترتیب با ضرایب برآورد شده ۰/۶۰، ۰/۵۲، ۰/۷۷ با خطای معیار برآورد ۰/۰۷، ۰/۰۵، ۰/۰۶ با مقادیر t: ۸/۵۱، ۱۰/۲۴، ۱۱/۶۸ و واریانس‌های تبیین شده ۰/۲۹، ۰/۴۶، ۰/۶۶ است. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون مستقل توانمندی سازی روان‌شناختی با مقادیر مجذور χ^2 = ۰، درجه آزادی = ۰، سطح معناداری = ۱/۰۰، ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریباً $\sqrt{0/00}$ = ۰/۰۰ به‌دست آمده است. آماره‌های به‌دست آمده انطباق کامل مدل با داده‌های مشاهده شده را نشان می‌دهد.

جدول ۳. پارامترهای اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته "خودکارآمدی"

ابعاد	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	t	مجذور همبستگی چندگانه
بعد کارآمدی شخصی در درون سازمان: مرتبط بودن عملکرد بهتر دانشگاه با تلاش بیشتر کارمندش؛ مرتبط بودن عملکرد بهتر دانشگاه با اتخاذ روش‌های بهتر توسط کارمندش؛ مرتبط بودن سطح عملکرد دانشگاه با اتخاذ روش‌های جدید و مؤثر توسط کارمندش.	۰/۷۹	۰/۰۸	۹/۲۲	۰/۴۴
بعد کارآمدی عمومی در درون سازمان: تعدیل نمودن عملکرد با وظایف شغلی دشوار؛ اعمال کنترل بر ایده‌های پراکنده‌ی همکاران؛ تعیین سطح دشواری وظیفه.	۰/۵۵	۰/۰۶	۹/۲۶	۰/۴۴
بعد کارآمدی در محیط بیرونی: وابسته بودن عملکرد خوب دانشگاه با محیط بیرونی؛ هماهنگی دانشگاه با محیط بیرونی و رابطه‌ی آن با مؤثرتر بودن کارمند آن؛ غلبه بر اثرات نامطلوب بیرونی با عملکرد بهتر	۰/۵۰	۰/۰۶	۸/۳۶	۰/۳۳

* $p \leq 0/05$

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

اطلاعات جدول ۳ بیان‌گر گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی ابعاد سازه مکنون وابسته خودکارآمدی به ترتیب با ضرایب برآورد شده ۰/۷۹، ۰/۵۵، ۰/۵۰ با خطای معیار برآورد ۰/۰۸، ۰/۰۶، ۰/۰۶ با مقادیر t: ۹/۲۲، ۹/۲۶، ۸/۳۶ و واریانس‌های تبیین‌شده ۰/۴۴، ۰/۴۴، ۰/۳۳ است. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته خودکارآمدی با مقادیر مجذور خی= ۰، درجه آزادی= ۰، سطح معناداری= ۱/۰۰، ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریب= ۰/۰۰ به‌دست آمده است. آماره‌های به‌دست آمده انطباق کامل مدل با داده‌های مشاهده شده را نشان می‌دهد.

جدول ۴. پارامترهای اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته "خودتنظیمی"

ابعاد	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	t	مجذور همبستگی چندگانه
بعد شناختی: آگاهی از مراحل مختلف وظایف شغلی؛ مطالعه آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌ها برای انجام وظایف شغلی؛ انجام وظایف شغلی تا آخرین ساعت اداری.	۰/۵۸	۰/۰۷	۷/۶۶	۰/۸۰
بعد فراشناختی: انجام وظایف شغلی براساس مراحل آن؛ توجه به ارتباط وظیفه‌ی شغلی جدید با سایر وظایف شغلی؛ مشخص نمودن هدف در انجام وظایف شغلی.	۰/۲۹	۰/۰۵	۵/۵۲	۰/۱۷
بعد رفتاری: انجام وظایف شغلی با روش‌های متعدد؛ بهتر فهمیدن وظایف شغلی با اتخاذ روش‌های مختلف؛ انجام وظایف شغلی با روش‌های ویژه.	۰/۴۳	۰/۰۷	۶/۱۳	۰/۲۵

* $p \leq 0/05$

اطلاعات جدول ۴ بیان‌گر گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی ابعاد سازه مکنون وابسته خودتنظیمی به ترتیب با ضرایب برآورد شده ۰/۵۸، ۰/۲۹، ۰/۴۳ با خطای معیار برآورد ۰/۰۷، ۰/۰۵، ۰/۰۷ با مقادیر t: ۷/۶۶، ۵/۵۲، ۶/۱۳ و واریانس‌های تبیین‌شده ۰/۸۰، ۰/۱۷، ۰/۲۵ است. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته خودتنظیمی با مقادیر مجذور خی= ۰، درجه آزادی= ۰، سطح معناداری= ۱/۰۰، ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریب= ۰/۰۰ به‌دست آمده است. آماره‌های به‌دست آمده انطباق کامل مدل با داده‌های مشاهده شده را نشان می‌دهد.

جدول ۵. پارامترهای اندازه‌گیری متغیر مکنون وابسته "رضایت شغلی"

ابعاد	ضریب برآورد شده	خطای معیار برآورد	t	مجذور همبستگی چندگانه
سرپرست از بعد رفتاری: موقع- شناس بودن، به‌روز بودن، باهوش بودن سرپرست	۰/۲۶	۰/۰۴	۵/۶۴	۰/۱۸
سرپرست از بعد نگرشی: رنجش- آور، بد بودن، سست و بی‌حال بودن سرپرست	۰/۰۵۶	۰/۰۲	۲/۱۷	۰/۰۲۷
رضایت از شغل: جذاب، خوب، پرازش بودن شغل	۰/۳۱	۰/۰۴	۶/۹۱	۰/۳۵
رضایت از همکاران: کسل‌کننده، بی‌علاقه، خشن و گستاخ بودن همکاران	۰/۰۶۶	۰/۰۳	۲/۲۵	۰/۰۲۹
رضایت از ترفیعات: فرصت‌ها و شانس خوب برای پیشرفت، ارتقای توانایی‌ها	۰/۳۸	۰/۰۵	۷/۱۵	۰/۴۰

* $p \leq 0/05$

اطلاعات جدول ۵ بیان‌گر گویه‌های تشکیل‌دهنده‌ی ابعاد سازه مکنون وابسته توصیف شغل به ترتیب با ضرایب برآورد شده ۰/۲۶، ۰/۰۵۶، ۰/۳۱، ۰/۰۶۶، ۰/۳۸ با خطای معیار برآورد ۰/۰۴، ۰/۰۲، ۰/۰۴، ۰/۰۳، ۰/۰۵ با مقادیر t: ۵/۶۴، ۲/۱۷، ۶/۹۱، ۲/۲۵، ۷/۱۵ و واریانس‌های تبیین شده ۰/۱۸، ۰/۰۲۷، ۰/۳۵، ۰/۰۲۹، ۰/۴۰ است. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته خودتنظیمی با مقادیر مجذور $\chi^2 = ۹/۱۲$ ، درجه آزادی = ۵، سطح معناداری = ۰/۰۰۵، ریشه‌ی خطای میانگین مجذورات تقریب = ۰/۰۱۸، ریشه‌ی استاندارد میانگین مجذورات پس‌مانده‌ها = ۰/۰۱۲، شاخص نیکویی برازش = ۰/۹۷، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش = ۰/۹۱ به‌دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیر مکنون مستقل بر متغیرهای مکنون وابسته و اثرات متغیرهای مکنون وابسته بر همدیگر مورد مطالعه قرار گرفت. همچنین سهم هر بعد یا متغیر مشاهده‌پذیر در تبیین متغیرهای مکنون وابسته و مستقل معرفی شد.

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

جدول ۶. اثر مستقیم (γ , Gamma) و اثرات غیرمستقیم و کل متغیر مکنون

مستقل بر متغیرهای مکنون وابسته

R^2	اثرات کل برآورد شده	اثرات غیرمستقیم برآورد شده	اثرات مستقیم برآورد شده	جهت مسیر
۹۱/۰۶٪	۰/۳۷* ۰/۶۸* ۰/۵۳*	- ۰/۱۳* -۰/۳۳*	۰/۳۷* *۰/۵۵ ۰/۰۸۶*	از توانمندسازی بر خودکارآمدی خودتنظیمی رضایت شغلی

* $p \leq 0/05$

** $p \leq 0/01$

جدول شش اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیر مکنون مستقل (ξ , Ksi) را بر متغیرهای مکنون وابسته (η , Eta) نشان می‌دهد. اثر مستقیم برآورد شده همان b در معادله‌ی رگرسیون است. این ضریب مبین میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای یک واحد تغییر در متغیر مستقل است. از متغیر مکنون مستقل توانمندسازی بر خودکارآمدی اثرات مستقیم و کل معنادار و از متغیر مذکور بر خودتنظیمی و رضایت شغلی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل معنادار به‌دست آمده و واریانس تبیین‌کرده ۹۱/۰۶٪ گزارش شده است.

جدول ۷. اثر مستقیم (β , Beta) و اثر غیرمستقیم و کل متغیرهای مکنون

وابسته بر دیگر متغیرهای مکنون وابسته

R^2	اثرات کل برآورد شده	اثرات غیرمستقیم برآورد شده	اثرات مستقیم برآورد شده	جهت مسیر
۱۰/۶۲٪	*۰/۳۴ *۰/۳۷	- -۰/۱۸	*۰/۳۴ *۰/۳۷	از خودکارآمدی بر خودتنظیمی رضایت شغلی
۸/۲۳٪	-۰/۵۴*	-	-۰/۵۴*	از خودتنظیمی بر رضایت شغلی

* $p \leq 0/05$

** $p \leq 0/01$

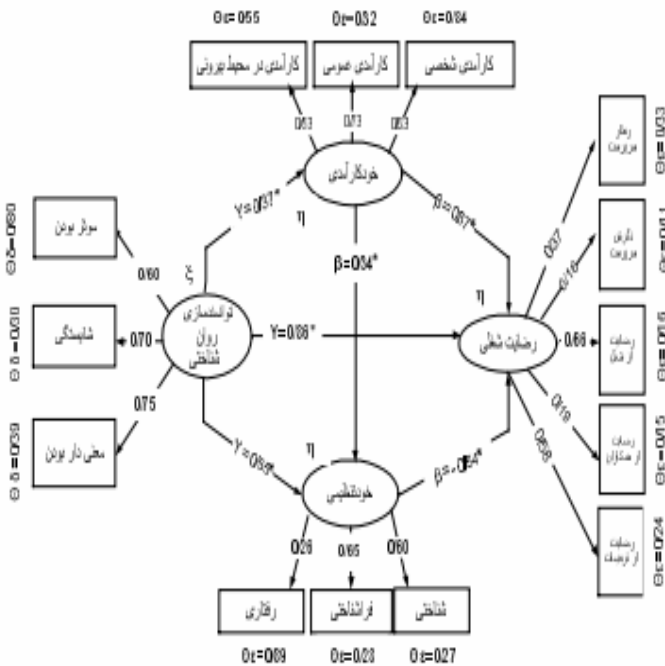
جدول ۷ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مکنون وابسته (η , Eta) را بر دیگر متغیرهای مکنون وابسته نشان می‌دهد. داده‌های جدول ۶ معناداری ضرایب مستقیم و کل متغیر مکنون وابسته خودکارآمدی و تبیین واریانس ۱۰/۶۲٪ را برای خودتنظیمی و معناداری ضرایب مستقیم و کل خودتنظیمی و واریانس تبیین‌شده ۸/۲۳٪ را برای رضایت شغلی نشان می‌دهد.

جدول ۸. آماره‌های نیکویی برازش مدل

شاخص‌های برازش						
مجدور خی	درجه آزادی	سطح معناداری	ریشه خطای میانگین مجدورات	ریشه استاندارد میانگین پس‌مانده‌ها	شاخص نیکویی برازش	شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش
۱۴۰/۹۰	۷۱	۰/۰۰۱	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۹۲	۰/۸۸

نرم‌افزار لیزرل پس از ارائه‌ی الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختار کوواریانس، برازش مدل را با داده‌ها می‌سنجد. جهت انجام برازش و آزمودن مسیرهای مدل از آزمون‌های مختلفی استفاده می‌شود و از بین شاخص‌های معرف برازش مهم‌ترین آن‌ها شامل آماره خی دو، شاخص نیکویی برازش و تعدیل‌شده‌ی آن و ریشه‌ی خطای میانگین مجدورات و ریشه استاندارد شده‌ی میانگین مجدورات پس‌مانده مورد تأمل بیش‌تری قرار می‌گیرد.

در ادامه نمودار مسیر برازش‌یافته متغیرهای مکنون و ابعاد مشاهده شده ارائه شده است.



نمودار ۱. مدل مسیر برازش‌یافته در نمونه

بحث و نتیجه‌گیری

کاربرد روش معادلات ساختاری یافته‌هایی به قرار زیر ارائه داد. از توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی اثری معنادار و مثبت حاصل گردید. این یافته با پژوهش‌های بیتیمز و ارگنلی (۲۰۱۱)، شیانگ و هسه (۲۰۱۲)، لارابی، وو، پرسلی، سیمون و جانسون (۲۰۱۰)، میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹) هم‌راستا است. یافته‌ی به‌دست‌آمده نشان می‌دهد با تقویت شاخص‌های توانمندسازی در کارکنان می‌توان تأمین بهتری برای رضایت شغلی آنان فراهم نمود. چنان‌چه کارکنان در محیط کاری خود احساس توانمندی، توان مخاطره‌جویی، احساس اثربخشی و شایستگی بیشتری داشته باشند و اعتماد مکفی بین کارکنان برقرار باشد، به همان نسبت رضایت شغلی بالاتری در آنان دیده می‌شود. وقتی افراد یک سازمان، احساس خوبی نسبت به شغل خود نداشته باشند شغل آنان برای‌شان ملال‌آور بوده و احساس دل‌زدگی نسبت به آن دارند. کارکنان با داشتن استقلال، خودمختاری، حس شایستگی، ارتباط مؤثر و اعتماد با مدیران ارشد و سرپرستان خود و با یکدیگر، احساس رضایت شغلی بالایی نموده که خود سبب کیفیت بالای ارائه خدمات و وظایف می‌گردد. مناسب است مدیریت سازمان، با در نظر داشتن این واقعیات و استفاده از برنامه‌های گوناگون، رضایت شغلی را در کارکنان بهبود و ارتقا بخشد. حق تصمیم‌گیری و استقلال از عوامل ضروری انگیزش در کارکنان سازمان بوده و بر رضایت شغلی آنان تأثیر مثبت دارد.

از توانمندسازی روان‌شناختی بر خودکارآمدی اثری مثبت و معنادار به‌دست آمد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های تیلور و تشکری (۱۹۹۴)، هنسون (۲۰۰۱)، اصغری، خداپناهی و صدق‌پور (۱۳۸۷) هم‌سو و هم‌خوان است. این نتیجه نشان می‌دهد که اجرای برنامه‌های توانمندسازی بر نگرش‌های کارکنان تغییر ایجاد نموده، موجب کاهش استرس و فشار روانی ناشی از کار شده و خودکارآمدی آنان را ارتقا می‌بخشد. توانمندسازی کارکنان بر ترغیب و تشویق آنان به باور خویشتن تأثیر دارد و در صورتی‌که کارکنان یک سازمان توانمند شده باشند، احتمال درگیری و پایداری آنان در رفتارهای مرتبط با وظیفه بیشتر خواهد شد. به‌دنبال حس مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی بیشتر از جانب کارمند، شرایط بهینه‌ای بر سازمان حاکم گشته و کسب موفقیت در پیشبرد اهداف سازمان محقق می‌گردد.

از توانمندسازی روان‌شناختی بر خودتنظیمی نیز اثری مثبت و معنادار حاصل گردید. این یافته با نتیجه‌ی پژوهش گل‌پرور، پاداش و آتش‌پور (۱۳۸۸) هم‌راستا و هم‌سو بوده ولی با نتیجه پژوهش وی‌میر و شوارتز (۱۹۹۷) همسو نیست. این نتیجه نشان می‌دهد که فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف و باور آنان درباره‌ی نقش خود در سازمان، می‌تواند آنان را قادر سازد تا بر افکار، احساسات، انگیزش و رفتار خود کنترل داشته باشند. هر فرد از درجه

کنترل بر زندگی و رفتار خود، ادراکاتی دارد. افراد تلاش می‌کنند بر رویدادهایی که زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، کنترل داشته باشند. با اعمال نفوذ بر موقعیت‌ها می‌توان آینده مطلوب داشت و از نتایج نامطلوب ممانعت به عمل آورد.

تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی ضریبی معنادار و مثبت را گزارش می‌دهد. یافته‌ی به دست‌آمده با نتایج چن، گودارد و کاسپر (۲۰۰۴)، کاپرا، باربارانی، بورگوینی و استکا (۲۰۰۳)، زیافنگ و جیس (۲۰۰۸)، دافی و لنت (۲۰۰۹)، میکائیلی منیع، عاشوری و حسنی (۱۳۹۱) هم‌خوان و هم‌سو است.

نتیجه‌ی حاصل‌شده بیان‌گر این است که رضایت شغلی کارکنان با کارآیی آنان در سازمان رابطه دارد. باور افراد به توانایی‌های خود در انجام وظایف به‌طور موفقیت‌آمیز با خودکارآمدی آنان در ارتباط است. باورهای خودکارآمدی پیامد فرایند مقایسه، ترکیب و ارزیابی اطلاعات در مورد توانایی‌های فرد است که بر انتخاب، میزان تلاش برای انجام وظایف اثر می‌گذارد. کارکنانی که دارای سطوح بالاتری از خودکارآمدی هستند، انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات احتمالی در پیش رو دارند و نیز رضایت کلی بیشتری از شغل‌شان از خود نشان می‌دهند. هر چه خودکارآمدی معلمان بالاتر باشد به خودشان بیشتر اطمینان دارند که کارشان بااهمیت و مفید است و تأثیر مثبتی بر موفقیت سازمان دارد و همین اطمینان و اعتقاد آن‌ها موجب بروز رفتارهایی از آنان می‌شود که در واقعیت هم، موجب پیشرفت و موفقیت بیشتر سازمان خواهد شد و تمام این عوامل در نهایت به میزان رضایت کارکنان از کارشان می‌افزاید.

تأثیر خودکارآمدی بر خودتنظیمی نیز ضریبی مثبت و معنادار است. یافته‌های پژوهشی جاکوبسکی و دیمبو (۲۰۰۴)، حجازی و نقش (۱۳۸۸ و ۱۳۸۷) نیز این یافته را حمایت می‌کنند. این یافته نشان می‌دهد که خودکارآمدی فرد با ادراک وی از قابلیت‌های خود و تلاش منظم برای دستیابی به هدف ارتباط دارد. افرادی که احساس خودکارآمدی دارند، با تلاش و مداومت بیشتری کار می‌کنند.

آنان با توجه به شایستگی‌های خود معتقدند که توانایی کسب موفقیت در وظایف را دارند. این‌گونه افراد از انجام دادن کارها لذت می‌برند، از تحرک و انگیزش بیشتری برخوردارند، حس می‌کنند کم‌تر در تنگنا قرار می‌گیرند و آمادگی بیشتری دارند تا مهارت‌های درونی خود را تقویت نمایند. در واقع می‌توان گفت، میزان توانایی یک فرد در انجام دادن کارها، نحوه‌ی ادراک او را از کنترل بر زندگی کاری، تصمیم‌گیری، حل مسأله و مدیریت منابع تعیین می‌کند. ادراک فرد از خود، سایر افراد و محیط‌های کاری تلاش‌های خودتنظیمی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. افراد خودکارآمد و خوداثربخش دارای مهارت‌های خودنظم‌بخشی بوده که این مهارت‌ها می‌تواند

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

توسعه و ارتقا داده شود. یادگیری خودتنظیمی، یک یادگیری اکتسابی یا غیراکتسابی بوده و بر موفقیت‌های فرد تأثیرگذار است.

سازه خودتنظیمی بر رضایت شغلی اثری معنادار و معکوس داشته است. این نتیجه با یافته‌ی پژوهش‌های نظری علی‌آبادی و گودرزوند چگینی (۲۰۱۳)، لیچ (۱۹۹۸)، بویت، لاش و نیلور (۲۰۰۱)، گیگ و فورست (۲۰۰۸) غیرهم‌سو است. این نتیجه نشان می‌دهد که تلاش منظم کارکنان برای هدایت افکار، احساسات و اعمال جهت دستیابی به اهداف شخصی، استفاده از راهبردهای شناختی و فراشناختی با رضایت شغلی آن‌ها ارتباط معکوس دارد. یعنی رضایت شغلی در این زمینه یا متأثر از عوامل دیگر بوده و یا رابطه‌ی منفی کسب شده به علت پاسخ نادرست و غیردقیق کارکنان به سؤالات، متوجه نشدن منظور سؤال و یا عواملی از این قبیل بوجود آمده باشد.

توانمندسازی و خودکارآمدی و خودتنظیمی از مفاهیمی هستند که با توجه به اهمیت سازمان‌شان تاکنون به‌طور نظری در پژوهش‌های متعددی مدنظر قرار گرفته‌اند، با وجود این راه‌کارهای عملی بهبود وضعیت آن‌ها در سازمان‌ها و به‌طور ویژه دانشگاه‌ها به‌صورت جدی مورد توجه قرار نگرفته است. ضروری است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با شناخت صحیح عوامل مؤثر بر توانمندسازی و تعدیل شرایط در ارتقای اثربخشی آن، جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان تلاش کنند.

پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه‌ها با برگزاری برنامه‌های آموزشی و توجیهی شرایطی را فراهم آورد که میزان توانمندسازی و خودتنظیمی و خودکارآمدی کارکنان به سطح مطلوب ارتقاء یافته و متعاقباً کارکنان شغل خود را با ارزش تلقی نموده و علاقه‌ی درونی نسبت به آن به‌دست آورند؛ حمایت عملی و جدی دانشگاه از کارکنان، برای تقلیل یا رفع مسائل و مشکلات شغلی که موجب کاهش رضایت شغلی کارکنان می‌شود؛ بهبود نظام ارزشیابی و ارتقای کارکنان و توجه خالص به شایسته‌پروری و شایسته‌سالاری؛ و توجه صرف به ارتقای شغلی کارکنان براساس اطلاعات مربوط به کار از زمره مواردی است که توجه به آن می‌تواند اثرات مثبتی به همراه داشته باشد. هم‌چنین توجه به ابعاد دیگری که می‌تواند رضایت شغلی کارکنان دانشگاه را بهبود و ارتقا بخشد نظیر دریافت ترفیعات، حقوق و مزایای مناسب و در خور توجه، ایجاد محیط رقابتی و هم‌کارانه مثبت بین کارکنان، تقویت ارتباط بین کارکنان و سرپرستان و نیز گزینش و آموزش سرپرستان جهت برقراری ارتباط بهینه با کارکنان، توجیه اهداف و آرمان‌های سازمانی به منظور هم‌سوسازی آن با ارزش‌های فردی، گشادگی نگرشی و رفتاری مدیران و عواملی از این قبیل مدنظر قرار گیرد.

پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های نظری و کاربردی، مدل‌های عمومی و خاص مشتمل بر سایر عوامل پیشایندی و نیز پیامدی این متغیرها برای سایر سازمان‌ها به‌دست آید و با به‌کارگیری آن‌ها رشد و بالندگی فردی و سازمانی و تحقق اهداف سازمانی میسر شود.

سرانجام با لحاظ داشتن اهمیت و نقش فزاینده منابع و سرمایه‌های انسانی در مزیت رقابتی سازمان‌ها، شایسته است پژوهشگران و مدیران، در ادامه‌ی این پژوهش به شناسایی و بهره‌برداری از سایر عوامل مربوط به رضایت شغلی کارکنان بپردازند تا از نتایج مثبت و مولد آن در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بهره‌مندی حاصل گردد.

منابع

ابطحی، حسین؛ عابسی، سعید. (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*. تهران. مؤسسه پژوهشات و آموزش مدیریت.

اصغری، آرزو؛ خداپناهی، محمدکریم و صالح صدق‌پور، بهرام (۱۳۸۷). رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی. *مجله روان‌شناسی*، ۱۲ (۲)، ۲۲۷-۲۳۹.

بیرن‌باثوم، رابرت. (۱۳۸۹). *دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟ سازمان علمی و رهبری آن از منظر سیبرنتیک* (حمیدرضا آراسته، مترجم). تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی (نشر اصلی اثر، ۱۹۸۸).

حجازی، الهه؛ نقش، زهرا (۱۳۸۷). الگوی ساختاری رابطه ادراک از ساختار کلاس، اهداف پیشرفت، خودکارآمدی و خودنظم‌بخشی در درس ریاضی. *تازه‌های علوم شناختی*، ۱۰ (۴)، ۲۷-۳۸.

حجازی، الهه؛ نقش، زهرا (۱۳۸۸). رابطه خودکارآمدی ریاضی، سودمندی ادراک‌شده ریاضی و راهبردهای خودتنظیمی با پیشرفت ریاضی در دانش‌آموزان: یک مقایسه جنسیتی. *مطالعات زنان*، ۱ (۲)، ۸۴-۱۰۲.

عبدالهی، بیژن (۱۳۸۳). *طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، پژوهشات و فناوری*. رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی.

عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴). *توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری*. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۳۶ (۱ و ۲)، ۳۷-۶۲.

عبدالهی، بیژن؛ رضاخانی، زهرا (۱۳۸۸). اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی: یک مطالعه موردی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۵ (۴)، ۱۱۱-۱۳۴.

کمالی‌زارج، محمود (۱۳۸۴). بررسی نقش کارآمدی معلم، منابع اطلاعات خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصی در خودکارآمدی ریاضی و عملکرد ریاضی دانش‌آموزان پایه سوم راهنمایی با هدف ارائه الگو. رساله دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی.

گل‌پرور، محسن؛ پاداش، فریبا؛ آتش‌پور، حمید (۱۳۸۸). نقش مؤلفه‌های سبک رهبری سرپرستان در توانمندی روانی کارکنان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۲ (۸)، ۴۷-۶۵.

الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای...

میرکمالی، محمد؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری. *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۸ (۲)، ۱۰۴-۱۱۳.

میکائیلی‌منیع، فرزانه؛ عاشوری، مجتبی؛ حسنی، محمد (۱۳۹۱). آزمون الگوی شناختی-اجتماعی رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر ارومیه. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۴۴، ۷-۳۲.

گریفین، ریکی؛ مورهد، گرگوری (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید (نشر اصلی اثر، ۱۹۹۵).

Armstrong, M. A. (2006). *Handbook of human resource management practice*, 10th Edition. Kogan Page Publishing.

Bandura, A. (1986). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2011). Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 24, 1143-1153.

Boekaerts, M. (1999). Self-regulated learning: Where we are today. *International Journal of Educational Research*, 31 (6), 445-457.

Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in acognitive task. *Journal of Social Psychology*, 130 (3), 353-363.

Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism indetermining job satisfaction in professional services. *Journal of Service Research*, 3 (4), 321.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95 (4), 821-832.

Chen, G., Goddard, T., & Casper, W. J. (2004). Relating general and work-specific self evaluations and work-related control beliefs to an expanded job attitude criterion. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 349-370.

Chiang, C.F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of

organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, Vol 31, 180-190.

Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological, and behavioral correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (4), 377-392.

Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol 9: 1069-1073.

Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 212-223.

Gag, M., & Forest, J. (2008). The Study of Compensation Systems through the Lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 49 (3), 225.

- Henson, R. K. (2001). Empowerment, self-efficacy and school climate. *Teaching and Teacher Education*, 17(3), 819-836.
- Ho, C. L. & Au, W. T. (2006). Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (1), 172-185.
- Jakubowski, T. G., & Dembo, M. H. (2004). The relationship of self-efficacy, identity style and stage of change on academic self-regulation. *Journal of College Reading and Learning*, 35 (1), 59.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self evaluations and job and life satisfaction: The role of self concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257-268.
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in Error Management Training: Emotion Control and Metacognition as Mediators of Performance Effects. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 677-691.
- Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P.S., Johnston, P. A., & Marcischak, T.L. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *West J Nurs Res*, 32 (1), 81-102.
- Leach, M. P. (1998). *The effects of self-regulatory training on salesperson job satisfaction and performance: Examining the role of self-regulation skills and self-efficacy*. Dissertation of doctor of Philosophy in the College of Business Administration of Georgia State University.
- Lee, W. (1991). Empowering music teachers: A catalyst for change. *Music Educators Journal*, 78 (1), 36-39.
- Nazari Ali Abadi, M., & Goudarzvand Chegini, M. (2013). The relationship between employees empowerment with job satisfaction in Melli Bank of Guilan province. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2 (12), 71-79.
- Pajares, F., & Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary educational psychology*, 20 (4), 426-443.
- Pajares, F., Janson, M., & Usher, L. E. (2007). Sources of writing self-efficacy beliefs of elementary, middle and high school students. *Research in the teaching of English*, 42 (1), 104.
- Pintrich, P. R., & Degroot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82 (1), 33-40.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research and application* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G., M. (1997). The Road to Empowerment: seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamic*, 26 (2), 37-51.
- Robbins, S. P. (1994). *Management (4th Ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schaub, M., & Tokar, D. M. (2005). The role of personality and learning experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 304-325.
- Schunk, D. H. (2001). Self-regulation through goal setting. *ERIC Document Reproduction Service*, 4(2), 1-8.

- Schunk, D.H. (2005). Self-regulated Learning: The Educational Legacy of Paul R. Pintrich. *Journal of Educational Psychologist*, 40 (2), 85-94.
- Sirota, D., Mischkind, L. A., & Meltzer, M. (2005). The Enthusiastic Employee. warton school publishing, Available at: www.employeechallenge.com
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27 (6), 1029-1038.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hullin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Snipes, R. L., Oswald, S. L., LaTour, M. & Armenakis, A. A. (2005). The effects of specific job satisfaction facets on customer perceptions of service quality: an employee-level analysis. *Journal of Business Research*, 58 (10), 1330–1339.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management Journal*, 39 (2), 483–504.
- Tan, D. C. M. (2009). The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Professionals. *Journal of Outsourcing and Organizational Information Management*, 29(1), 102-123.
- Tan, D. C. (2009). The Relationship between the Perceived Threat from Information Technology Outsourcing and Job Satisfaction of Information Technology Professionals. *idea*, 28(38), 39.
- Taylor, D. L., & Tashakkory, A. (1994). *Predicting teachers' sense of efficacy and job satisfaction using school climate and participatory decision making*. Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, San Antonio, TX.
- Thomas, K. W., & Velthous, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An Interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Journal*, 15 (4), 666-681.
- Tinsley, H. E. A., & Brown, S. D. (2000). *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical model in California*. Academic Press.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (2), 129-138.
- Wehmeyer, M., & Schwartz, M. (1997). Self-Determination and Positive Adult Outcomes: A Follow-Up Study of Youth with Mental Retardation or Learning Disabilities. *Exceptional Children*, 63 (2), 245- 255.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173-194.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (1999). *Developing Management Skills*. New York, Addison – Wesley, Wheelan, 381-389.

Xiaofeng, S.T. & Jase, R. (2008). Teachers job satisfaction: Analysis of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24 (5), 1173-1184.

Zellars, K. L., Perrewe, P. L., Rossi, A. M., Tepper, B. J., & Ferris, G. R. (2008).

Moderating effects of political skill, perceived control, and job-related self-efficacy on the relationship between negative affectivity and physiological strain. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (5), 549–571.

Zimmerman, B. J., & Martinez-Pons, M. (1990). Student differences in self-regulated learning: relating grade, sex, and giftedness to self-efficacy and strategy use. *Journal of Educational Psychology*, 82 (1), 51-59.