

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۰۹/۲۶

تاریخ پذیرش ۱۳۹۸/۱۲/۱۴

تحلیل نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

زهره موسوی^۱ - نرجس محبی^۲ - حمیدرضا عریضی^۳ - محسن اصغرزاده^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان به منظور ارائه الگو بود. این پژوهش از نظر هدف، بنیادی و از لحاظ ماهیت کاربردی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و قراردادی این شرکت به تعداد ۱۱۵۰ نفر بودند که از این میان ۱۸۳ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، پرسشنامه شادی در محیط کار کرولف (۲۰۰۷) و پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت (۲۰۰۱) استفاده شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و PLS تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های آماری با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان دادند که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار بود. همچنین نشان داده شد که توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری به صورت مستقیم تاثیر نداشت، اما وقتی اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار به صورت میانجی بین این دو متغیر قرار می‌گرفتند، اثر توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری معنادار بود. در نتیجه می‌توان این گونه گفت که با وجود توانمند بودن کارکنان لزوماً بهره‌وری آنان تبیین نمی‌شود و حتماً باید به نقش متغیرهای انگیزشی همچون اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار نیز توجه شود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، توانمندی روان‌شناختی، اشتیاق شغلی، شادی در محیط کار

۱. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. zohre.moosavi@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. نویسنده مسئول: n.moheby72@yahoo.com

۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

۴. ناظر صنعتی، کارشناس روابط عمومی، شرکت گاز استان اصفهان، اصفهان، ایران. mohsen.asgharzadeh2015@gmail.com

۵. این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی است که در شرکت گاز استان اصفهان انجام شده است.

مقدمه

یک واقعیت قطعی سازمانی آن است که امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. در چنین محیطی تغییرات سریع و شدیدی رخ می‌دهد و رقابت در این محیط پیچیده عنصری حیاتی است (میرمحمدی، حسین‌پور و قاسمی‌بنابری، ۱۳۹۶). در چند دهه گذشته توسعه سریع اقتصادی و اجتماعی در بسیاری از کشورها رخ داده است. برخی کشورها دارای منابع مادی و طبیعی چندانی نبوده‌اند، اما امروزه در ردیف کشورهای توسعه یافته قرار دارند، در حالی که کشورهایی با منابع بسیار غنی، همچنان در حال توسعه می‌باشند. کاملاً روشن است که عامل اصلی این توسعه بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. کشورهای پیشرفته، نیروی انسانی و توسعه آن را در کانون هدف‌های اصلی خود قرار داده‌اند (بهادری، تیمورزاده و ماستری‌فراهانی، ۱۳۹۳). عوامل زیادی بر بهره‌وری اثر می‌گذارند که از بین این عوامل، منابع انسانی مهم‌ترین نقش را در افزایش یا کاهش بهره‌وری سازمان ایفا می‌کند (سلیمان‌پور عمران و باقرپور، ۱۳۹۵). در واقع بهره‌وری جزئی است که به طور مستقیم بر سود شرکت اثر می‌گذارد (Gammesson, 1998; Hanaysha, 2016; Selz, de Winne, Delmotte, Maes, Faems, & Forrer, 2006). با این وصف برای شرکت گاز استان اصفهان نیز مانند دیگر شرکت‌های صنعتی افزایش بهره‌وری کارکنان موضوعی با اهمیت خاص است. همچنین تمرکز بر متغیرهای روان‌شناختی اثرگذار بر بهره‌وری مثل توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی نیز مورد تاکید این سازمان بوده است.

بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از عوامل گوناگونی است (بهادری و همکاران، ۱۳۹۳). هرسی و گلد اسمیت^۱ (۱۹۸۰) بر اساس عوامل هفتگانه موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدل ACHIEVE را طرح‌ریزی کردند. آن‌ها برای سهولت در به‌خاطر سپاری این عوامل و استفاده از آن‌ها، از حروف اول عوامل، یک کلمه اختصاری ساختند که شامل موارد ذیل است: توانایی^۲، وضوح نقش^۳، حمایت سازمانی^۴، انگیزه و تمایل^۵، ارزیابی (بازخورد)^۶، اعتبار^۷ و محیط^۸ که در ادامه توضیح بیشتر ارائه خواهد شد. توانایی؛ ارزیابی کار یا عملی است که فرد می‌تواند انجام دهد. در رابطه با وضوح نقش؛ هر یک از کارکنان باید از آن‌چه که باید انجام دهند و زمان و چگونگی انجام آن شناخت کافی داشته باشند و کار نیز مورد قبول آنان باشد. منظور از حمایت سازمانی، حمایت یا کمکی است که کارکنان برای

1. Hersey & Goldsmith
2. Ability
3. Clarity of roles
4. Help of organization
5. Incentive and willingness
6. Evaluation(Feedback)
7. Validity
8. Environment

انجام دادن موفقیت‌آمیز کار به آن نیاز دارند. منظور از انگیزه؛ میل و کشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. منظور از بازخورد، ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به او و بازدیدهای رسمی دوره‌های است که کارکنان را در چند و چون کارشان بر یک مبنای منظم قرار می‌دهد. منظور از اعتبار، معتبر بودن تصمیم‌های مربوط به منابع انسانی از نظر قانونی و هنجارها توسط مدیر است. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تصمیم‌های آنان درباره کارکنان از نظر حقوقی و خط مشی‌های سازمان مناسبند. اصطلاح محیط به آن دسته از عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی‌ها، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد فرد تاثیر بگذارند (اعتباریان، آذربایجانی، صالحی‌زاده و هنرمند، ۱۳۹۱).

بی‌گمان یکی از مولفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند می‌باشد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶). توماس و ولتهوس^۱ (۱۹۹۰) و اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) توجه زیادی به توانمندی روان‌شناختی دارند. توانمندی روان‌شناختی به مجموعه‌های از آگاهی‌های انگیزشی که از طریق تنظیم کار تشکیل می‌شود، اشاره می‌کند و نشانگر جهت‌گیری فعال کارکنان به نقش شغلی آن‌هاست (Spreitzer, 1995; Ukil, 2016). به نظر اسپریتزر چهار جنبه برای ایجاد یک حس روان‌شناختی از توانمندی وجود دارد که شامل شایستگی، تاثیرگذاری، معناداری و خود تعیینی است (Nassar, 2017). شایستگی، نشان دهنده خودکارآمدی و باور به توانایی شخصی برای انجام فعالیت‌های کاری با مهارت است. تاثیرگذاری، این است که فرد می‌تواند بر نتایج استراتژیک، اداری و یا عملیاتی کار تاثیر بگذارد. معناداری، توصیف ثبات بین ادراکات از نقش و باورها و ارزش‌ها و رفتارهای کارکنان است (Nassar, 2017; Spreitzer, 1995; Tomas & Velthouse, 1990). سرانجام خود تعیینی، مشارکت عمدی و داوطلبانه کارکنان در فرآیند وظیفه است و آزادی در تصمیم‌گیری مربوط به کارشان را بیان می‌کند (Spreitzer, 1995; Tomas & Velthouse, 1990; Ukil, 2016). در پژوهش حاضر فقط از ابعاد مدل اسپریتزر استفاده شده است.

از طرف دیگر شادی در محیط کار از عواملی است که بر روی بهره‌وری تاثیر می‌گذارد (زارعی‌متین، جندقی و حق‌گویان، ۱۳۸۸؛ چاوش‌باشی و دهقان‌غفیفی، ۱۳۹۲؛ زارعی‌متین، جندقی و حق‌گویان، ۱۳۸۸). با افزایش تاکیدات در زمینه ایجاد محیط کاری شاد، به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که به وجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی را در محیط کار برقرار کرد (نصرآبادی، بهرامی، کیوان‌آرا و کلانتری، ۱۳۸۸؛ چاوش‌باشی و

1. Thomas & Velthouse

2. Spreitzer

دهقان عقیفی، ۱۳۹۲). شادی یکی از خصوصیات مهم انسان است که تاثیر فراوانی بر تمامی جنبه‌های شخصیتی و عملکرد وی دارد (صادقی مرشت، ۱۳۸۶؛ احمدی، سهرابی و محمدی، ۱۳۹۶). به اعتقاد کرولف^۱ (۲۰۰۷) شادی در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب) کمتر بستگی دارد، بلکه بیشتر تحت تاثیر کاری است که انجام می‌دهند. در مدل وی شش بعد مورد توجه قرار گرفته است که عبارتند از: مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار و علاقه به کار. بر این اساس محیط کاری شاد، محیطی است که زمینه لازم را برای انجام این ابعاد فراهم می‌کند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸؛ چاوش‌باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲).

به دلیل تاثیرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، توجه به پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، ضروری به نظر می‌رسد. اشتیاق شغلی، به منزله یک منبع مثبت، ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه تاثیرات مثبت بر سلامت سازمانی شود (امامی، زارعی و نقش بندی، ۱۳۹۶؛ Hallberg & Schaufeli, 2006).

شوفلی و باکر^۲ (۲۰۰۴) متداول‌ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه داده‌اند. آن‌ها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده‌اند که در این وضعیت شخص احساسی نیرومند و ارتباطی موثر با فعالیت‌های کاریش داشته و خود را فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. آن‌ها اشتیاق شغلی را حالت مثبت ذهنی برای انجام و اتمام کار تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می‌دانند: شور و شوق در کار^۳، وقف شدن در کار^۴، غرق شدن در کار^۵ (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). شور و شوق داشتن شامل سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به فراگرفتن کار و مقاومت در برابر مشکلات است. غرق شدن در کار، به مولفه شناختی در اشتیاق شغلی اشاره دارد که شامل جنبه‌هایی مانند این است که به طور کامل بر روی چیزی تمرکز کرده و سطح بالایی از تمرکز را در حین انجام یک وظیفه تجربه کنند (Coetzee & de Villiers 2010; Walt, 2018). وقف شدن در کار، با درک احساس معناداری از انجام دادن کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام دادن کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود (نصیری ولیک‌بنی، اردلان و بهشتی‌راد، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های زیادی در بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با یکدیگر به صورت متمایز انجام شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود: عباس‌پور و بدری (۱۳۹۴)، در پژوهش خود نشان دادند بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری

1. Kjerulf

2. Schaufeli & Bakker

3. Vigor

4. Dedication

5. Absorption

وجود دارد. پژوهش ادب و زحمتی (۱۳۹۳) بیانگر تاثیر مثبت و معنادار توانمندسازی و ابعاد آن بر بهره‌وری منابع انسانی است. رضایی و آقابخشی (۱۳۹۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین متغیر توانمندسازی و متغیر بهره‌وری شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد، لیکن در تحلیل رگرسیون نشان داده شد که از بین ۵ بعد توانمندسازی (شایستگی، استقلال، تاثیرگذاری، اعتماد و معنی‌داری) تنها دو بعد استقلال و اعتماد توانستند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند و مولفه معنی‌داری قابل تعمیم نبوده و مولفه‌های شایستگی و تاثیرگذاری نیز منفی بودند. نتایج پژوهش حسنی، توکلی و زندی (۱۳۹۵)، نشان داد ترکیبی از مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین نقش معناداری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان دارد. نتایج همچنین نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند نقش میانجی را در ایجاد یا افزایش ارتباط بین مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان ایفا کند و فرضیه وجود رابطه مثبت و معنادار بین توانمندی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تایید شد. بهاتانگار^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد. ملایی، مهداد و گل‌پرور (۱۳۹۳)، نشان دادند که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تجربه عرفانی و معنوی و پیوند معنوی از مولفه‌های معنویت در محیط کار و نیرومندی از مولفه‌های اشتیاق شغلی و انگیزه درونی، پیش‌بینی کننده‌های معنادار عملکرد وظیفه هستند. جو و لی^۲ (۲۰۱۷)، در مطالعه خود نشان دادند که کارکنانی که دارای اشتیاق شغلی بالاتری بودند از شغل خود رضایت بیشتری داشتند و زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی کارکنان بالاتر بود، آن‌ها احساس بهتری در زندگی داشتند. اشتیاق شغلی میانجی بین حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی بود. ال دلمه، مصادح، ابو خلاف و عبیدت^۳ (۲۰۱۸)، در مطالعه خود نشان دادند که اشتیاق کارکنان فناوری اطلاعات بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته است، علاوه بر این، مشخص شد که رضایت شغلی به طور معنادار و مثبتی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی تنها بخشی از ارتباط میان اشتیاق شغلی کارمندان فناوری اطلاعات و عملکرد سازمانی را تبیین می‌کند. هنیشا (۲۰۱۶)، در پژوهش خود نشان داد که اشتیاق شغلی اثر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد. احمدی و همکاران (۱۳۹۶)، نشان دادند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا نجا، رابطه معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. حجازی و پورفرشی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شادی در کار بر بهره‌وری فرد تاثیر مثبت دارد. شعبانی، شکری و خداینده‌لو (۱۳۹۵)، در تحقیق خود نشان دادند که توجه به

1. Bhatnagar

2. Joo & Lee

3. Al-dalameh, Masa'deh, Abu Khala & Obeidat

شادی و عوامل پدید آورنده آن می‌تواند به جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. یانگ و چوی^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان‌شناختی با عوامل موثر بر بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری دارد.

ضرورت پرداخت به مبحث بهره‌وری کارکنان از آن جهت است که بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند (حاتمی، ۱۳۹۰). بر این اساس پی بردن به وضعیت بهره‌وری کارکنان و شناسایی عوامل موثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت است، زیرا با دانستن رابطه عوامل مرتبط با بهره‌وری می‌توان با تغییر و دستکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (میزانی و بندک، ۱۳۹۲). در این پژوهش، محققان با بررسی مطالعات انجام شده مرتبط با توانمندی روان‌شناختی کارکنان و بهره‌وری به این نتیجه رسیدند که تاکید بر متغیرهای مهمی چون اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار، به عنوان متغیرهای میانجی، مغفول مانده است. با توجه به چالش‌های موجود پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال اساسی است که الگوی بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان اصفهان چگونه است؟ و نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان چیست؟

با توجه به اهمیت بهره‌وری در سازمان‌ها و به‌خصوص در شرکت گاز استان اصفهان به نظر می‌رسد توجه به نقش و میزان تاثیر عوامل فوق در ارتقای بهره‌وری برای مدیران این سازمان یک چالش مهم است، زیرا سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی هزینه‌بر بوده و نیاز به حمایت و پشتیبانی نتایج پژوهشی دارد. از طرفی طبق ریزنی‌های محققان با مدیران شرکت گاز استان اصفهان و بررسی شرایط موجود، آنان خواستار مطالعه و بررسی وضعیت اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار خود و نیز خواهان کاربرد نتایج احتمالی آن در تعیین و طراحی استراتژی‌های آموزشی خود هستند. بنابراین در پژوهش حاضر بررسی و تحلیل نقش هر یک از متغیرهای توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز و ارائه الگویی مناسب ضروری می‌نماید. الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است.

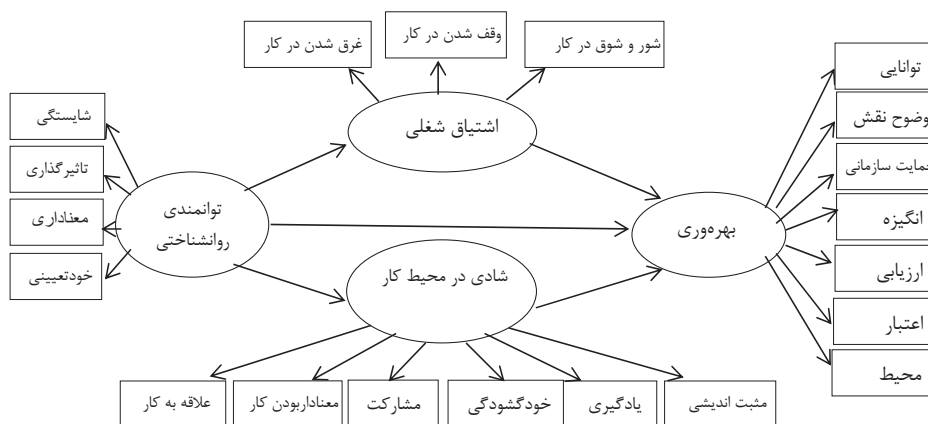
در این پژوهش اهداف به صورت زیر تعیین شده‌اند:

الف) تعیین نقش توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

ب) تعیین نقش میانجی اشتیاق شغلی در تاثیرگذاری توانمندی روان‌شناختی بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

ج) تعیین نقش میانجی شادی در محیط کار در تاثیرگذاری توانمندی روان‌شناختی بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

1. Yang & Choi



شکل ۱- الگوی مفهومی تحقیق (تنظیم از پژوهشگران)

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

- فرضیه اول: توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.
- فرضیه دوم: توانمندی روان‌شناختی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.
- فرضیه سوم: توانمندی روان‌شناختی با میانجی‌گری شادی در محیط کار در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و به دلیل کاربرد نتایج آن در سازمان کاربردی از نوع همبستگی از شاخه میدانی و از نظر زمان، مقطعی است و در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل می‌گردد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان با وضعیت رسمی و قراردادی در سال ۱۳۹۸ در شرکت گاز استان اصفهان به تعداد ۱۱۵۰ نفر بودند. در مورد حجم بهینه نمونه در تحقیقاتی که از روش مدل معادله ساختاری استفاده می‌کنند، توافق کلی وجود ندارد. گال، بورگ و گال (ترجمه نصر و همکاران، ۱۳۸۴) برای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چند متغیری اندازه نمونه را حداقل به میزان ۱۵ واحد دانسته‌اند. از سوی دیگر بنتلر و چو (۱۹۸۷، به نقل از هومن، ۱۳۸۷) برای هر پارامتر آزاد در مدل معادله ساختاری حجم ۵ نفر را توصیه کرده‌اند. در این پژوهش تعداد ۲۰ متغیر مشاهده شده (هفت بعد متغیر بهره‌وری، چهار

بعد متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، سه بعد متغیر اشتیاق شغلی و شش بعد متغیر شادی در محیط کار) در الگوی پیشنهادی مبنای انتخاب حجم نمونه قرار گرفت. بدین ترتیب حداقل حجم نمونه برابر با ۱۰۰ نفر به دست آمد، از این رو تعداد ۱۸۳ نفر از بین جامعه مورد نظر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از:

۱- پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت^۱. این پرسشنامه بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، در قالب ۲۶ گویه و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. که هفت بعد توانایی، روشن بودن نقش، حمایت سازمانی، تشویق، بازخورد، اعتبار و محیط را شامل می‌شود. حداقل حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۶ و ۱۳۰ می‌باشد. در پژوهش اردلان و بهشتی (۱۳۹۵) پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش $GFI=0.95$, $RMSEA=0.06$, $CFI=0.97$, $AGFI=0.90$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای بهره‌وری ۰/۹۳ و برای زیرمقیاس‌های توانایی ۰/۷۹، وضوح نقش ۰/۷۳، حمایت سازمانی ۰/۸۳، انگیزه ۰/۸۲، بازخورد ۰/۸۲، اعتبار ۰/۸۶ و محیط ۰/۷۲ به دست آمد و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تایید گردید.

۲- پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی اسپریتز. این پرسشنامه را که اسپریتز (۱۹۹۵) آن را جهت سنجش توانمندی روان‌شناختی کارکنان تدوین کرده، شامل ۱۲ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است و چهار بعد توانمندی روان‌شناختی شامل تاثیرگذاری، خودمختاری، معناداری و شایستگی را شامل می‌شود. حداقل و حداکثر نمره افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱۲ و ۶۰ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش تقی‌پور، نعامی و نیسی (۱۳۹۰) به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف از ۰/۶۶ تا ۰/۸۸ محاسبه شد که مطلوب است. اسپریتز (۱۹۹۵) برای روایی از شاخص نیکویی برازندگی تعدیل شده (AGFT) برابر ۰/۹۳، میانگین مجذورات باقی‌مانده (RSMR) برابر با ۰/۰۴ و شاخص برازندگی غیرمرکزی هنجاری (IFNCN) برابر با ۰/۹۷ استفاده کرد (صفرزاده، نادری، عسگری، عنایتی و حیدری، ۱۳۹۱) که نشان داد پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در نمونه صنعتی ۰/۷۲

1. Hersey & Goldsmith Human Resources Productivity Questionnaire

و در نمونه بیمه ۰/۶۲ بوده است (بنیاد کاریزمه و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۹۰ و برای زیرمقیاس‌های تاثیرگذاری ۰/۹۳، خودمختاری ۰/۹۱، معناداری ۰/۹۰ و شایستگی ۰/۸۷ به‌دست آمد.

۳- پرسشنامه شادی در محیط کار کرولف. برای سنجش شادی در محیط کار از پرسشنامه شادی در محیط کار کرولف (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۳ گویه دارد و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است و ۶ بعد یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندشی، معناداربودن کار و علاقه را می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۲۳ و ۱۱۵ می‌باشد. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش فرج‌زاده و خیاوی (۱۳۹۷) برابر با ۰/۷۹ گزارش شده است و روایی آن نیز توسط صاحب‌نظران تایید گردیده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای شادی در محیط کار ۰/۹۵ و برای زیرمقیاس‌های یادگیری ۰/۸۲، خودگشودگی ۰/۸۶، مشارکت ۰/۸۷، مثبت اندیشی ۰/۸۴، معناداربودن ۰/۸۲ و علاقه ۰/۸۷ به‌دست آمد.

۴- پرسشنامه اشتیاق شغلی. برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا^۱ (۲۰۰۱) استفاده شد که ۱۷ گویه دارد و با استفاده از طیف ۶ درجه‌ای لیکرت (از صفر: هرگز تا ۶: همیشه) نمره‌گذاری شده است و ۳ بعد شور و شوق داشتن در کار، وقف شدن در کار و غرق شدن در کار را می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب صفر و ۱۰۲ می‌باشد. کریم زاده (۱۳۸۷) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به‌دست آورد. برای تعیین اعتبار نیز شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) همبستگی مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق شغلی ۰/۹۵ و برای زیرمقیاس‌های شور و شوق داشتن در کار ۰/۸۸، وقف شدن در کار ۰/۹۱ و غرق شدن در کار ۰/۸۹ به‌دست آمد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار و کمینه و بیشینه متغیرهای مورد مطالعه در جدول (۱) نشان داده شده است. نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که میانگین بهره‌وری برابر با ۷۵/۴۵ است که از حد متوسط که برابر با ۷۸ است، پایین‌تر بود. با توجه به جدول (۱) میانگین توانمندی روان‌شناختی برابر با ۴۵/۳۸ است که از حد متوسط که برابر با ۳۶ است، بالاتر بود، در نتیجه توانمندی

1. Schoufeli & Salanova

روان‌شناختی کارکنان در حد مطلوبی قرار داشت. با توجه به جدول (۱) میانگین اشتیاق شغلی برابر با ۶۷/۷۶ است که از حد متوسط که برابر با ۵۱ است، بالاتر بود، در نتیجه اشتیاق شغلی کارکنان در حد مطلوبی قرار داشت. همچنین جدول (۱) نشان می‌دهد که میانگین شادی در محیط کار برابر با ۷۰/۵۶ است که از حد متوسط که برابر با ۶۹ است، کمی بالاتر بود، در نتیجه شادی در محیط کار کارکنان در حد متوسط قرار داشت.

مدل‌یابی PLS در دو مرحله انجام می‌شود: ابتدا مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تاییدی بررسی می‌شود و سپس، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌گردد (Haland, 1999). در ارزیابی مدل اندازه‌گیری برای دستیابی به روایی همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی ترکیبی و میانگین واریانس و آلفای کرونباخ ارزیابی شد که در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۱- یافته‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
۱	بهره‌وری	۷۵/۴۵	۱۶/۴۵	۲۶	۱۳۰
۲	توانمندی روان‌شناختی	۴۵/۳۸	۸/۲۹	۱۲	۶۰
۳	شادی در محیط کار	۷۰/۵۶	۱۸/۰۲	۲۳	۱۱۵
۴	اشتیاق شغلی	۶۷/۷۶	۱۹/۴۱	۰	۱۰۲

جدول ۲- یافته‌های مربوط به میانگین واریانس، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

(منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	بهره‌وری	توانمندی روان‌شناختی	شادی در محیط کار	اشتیاق شغلی
روایی همگرا	۰/۶۵۷	۰/۸۴۴	۰/۷۰۵	۰/۶۷۶
پایایی ترکیبی (CR)	۰/۹۴۲	۰/۹۲۳	۰/۹۵۸	۰/۹۵۵
آلفای کرونباخ	۰/۹۳۵	۰/۹۰۹	۰/۹۵۴	۰/۹۵۰

طبق جدول (۲) روایی همگرا برای همه متغیرها بیش از ۰/۴ است، پس مدل از روایی همگرای مناسبی برخوردار است. پایایی الگوهای اندازه‌گیری نیز با دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده شد و چون بیشتر از ۰/۷ بود مورد تایید قرار گرفت.

برای برازش مدل ساختاری از معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و شاخص برازش GOF استفاده شده است. ضرایب معناداری تمامی فرضیه‌های پژوهش از ۱/۹۶ بیشتر است که این امر معنادار بودن تمامی سنجه‌ها و روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۵٪، ۹۹٪ و ۹۹/۹٪ به ترتیب برابر با ۱/۹۶، ۲/۵۸ و ۳/۲۷ می‌باشد. ضریب تعیین (R^2) که در جدول (۳) نشان داده شده است، بین صفر و یک در نوسان است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضریب تعیین به کار می‌روند و به ترتیب نشانگر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی می‌باشند (Chin, 1998).

برای برازش مدل، چنانچه شاخص برازندگی GOF، بزرگتر از ۰/۵ یا مساوی با ۰/۵ باشد، مدل مناسب است (Tenenhaus, Pages, Ambroisine & Guinot, 2005) که در اینجا (GOF) برابر

جدول ۳- یافته‌های مربوط به شاخص برازش R^2 الگوی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

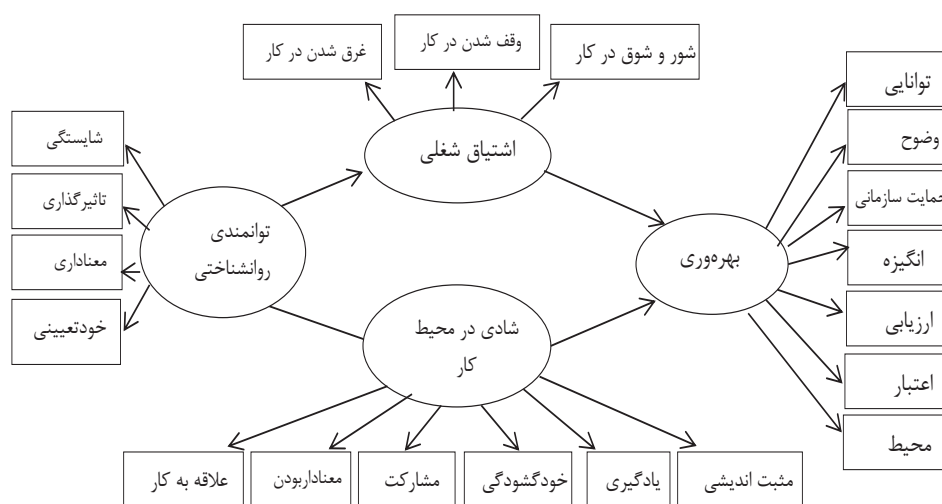
R^2				
R^2	متغیر پنهان مرتبه اول	R^2	متغیر پنهان مرتبه دوم	R^2
توانایی	۰/۴۶۰	بازخورد	۰/۷۶۹	بهره‌وری ۰/۵۶۷
وضوح نقش	۰/۷۰۳	اعتبار	۰/۶۹۴	
حمایت سازمانی	۰/۷۰۲	محیط	۰/۲۱۷	
انگیزه	۰/۷۵۰			
تاثیرگذاری	۰/۶۸۲	معناداری	۰/۵۹۰	توانمندی روان‌شناختی -
خود مختاری	۰/۵۲۸	شایستگی	۰/۵۷۰	
یادگیری	۰/۶۵۶	مثبت اندیشی	۰/۸۳۲	شادی در محیط کار ۰/۱۴۵
خودگشودگی	۰/۶۶۹	معنادار بودن	۰/۶۰۰	
مشارکت	۰/۷۵۶	علاقه	۰/۷۳۳	
شور و شوق در کار	۰/۸۳۵	وقف شدن در کار	۰/۸۵۶	اشتیاق شغلی ۰/۳۷۳
غرق شدن در کار	۰/۷۹۱			

۰/۶۷۰ است که بیانگر مناسب بودن مدل می‌باشد. مدل نهایی پژوهش در نهایت در شکل (۲) نشان داده شده است.

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که فرضیه اول پژوهش تایید نشد اما فرضیه دوم و سوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفتند. توضیحات مربوط به یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها

جدول ۴- یافته‌های مربوط به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها (منبع: یافته‌های پژوهش)

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	Z سوبل	خطای استاندارد	نتیجه
۱ توانمندی روان‌شناختی ← بهره‌وری	۰/۰۷۳	۰/۹۵۵	۰/۰۷۷	میزان اثر معنادار نبود	
توانمندی روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی	۰/۴۱۶	۴/۸۷۳	۰/۰۸۵	میزان اثر معنادار و مثبت	
۲ اشتیاق شغلی ← بهره‌وری	۰/۱۸۱	۲/۵۷۰	۰/۰۷۱	میزان اثر معنادار و مثبت	
توانمندی روان‌شناختی ← اشتیاق شغلی	← بهره‌وری ۰/۰۷۵	۲/۲۲۵	۰/۰۳۴	پذیرش فرضیه	
توانمندی روان‌شناختی ← شادی در محیط کار	← شادی در محیط کار ۰/۳۸۱	۳/۷۴۰	۰/۱۰۲	میزان اثر معنادار و مثبت	
۳ شادی در محیط کار ← بهره‌وری	← بهره‌وری ۰/۶۱۳	۱۰/۹۰۷	۰/۰۵۶	میزان اثر معنادار و مثبت	
توانمندی روان‌شناختی ← شادی در محیط کار	← شادی در محیط کار ۰/۲۳۳	۳/۵۲۲	۰/۰۶۶	پذیرش فرضیه	



شکل ۲- مدل نهایی پژوهشگر (منبع: یافته‌های پژوهش)

در ادامه به طور خلاصه آمده است:

فرضیه اول: توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد. همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، ضریب مسیر برابر با $0/073$ است که مقدار مثبتی می‌باشد و مقدار قدرمطلق آماره T نیز برابر با $0/955$ است که از عدد $1/96$ کمتر می‌باشد، در نتیجه با اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان به صورت مستقیم تاثیر معناداری ندارد.

فرضیه دوم: توانمندی روان‌شناختی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.

جهت آزمون این فرضیه باید گفت که برای بررسی تاثیر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته وجود دو شرط ضروری است؛ اول اینکه معناداری تاثیر متغیر مستقل بر میانجی تایید شود و دوم نیز تایید معناداری تاثیر متغیر میانجی بر وابسته است که در صورت برقرار بودن شروط بالا تاثیر غیرمستقیم معنی‌دار و ضریب مسیر از ضرب بین ضریب مسیر تاثیر متغیر مستقل بر میانجی و ضریب مسیر تاثیر متغیر میانجی بر وابسته به‌دست می‌آید. برای بررسی تاثیر توانمندی روان‌شناختی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان ابتدا باید تاثیر توانمندی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و سپس تاثیر اشتیاق شغلی در بهره‌وری تایید شود. با توجه به جدول (۴) در بررسی تاثیر توانمندی روان‌شناختی در اشتیاق شغلی، ضریب مسیر برابر با $0/416$ است که مقدار مثبتی می‌باشد، مقدار قدرمطلق آماره T نیز برابر با $4/873$ است که از عدد $1/96$ بیشتر می‌باشد، در نتیجه با اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که توانمندی روان‌شناختی در اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسی تاثیر اشتیاق شغلی در بهره‌وری بر اساس نتایج جدول (۴) مقدار قدرمطلق آماره T برابر با $2/570$ است که از $1/96$ بیشتر می‌باشد که در سطح اطمینان 95 درصد معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب $0/181$ است که مقداری مثبت بوده و نشان‌دهنده تاثیر مثبت اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

بنابراین تاثیر غیرمستقیم توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان از طریق اشتیاق شغلی معنی‌دار بوده و ضریب آن برابر است با:

$$0/075 = 0/416 * 0/181$$

همچنین از آزمون سوبل برای معنی‌دار بودن اثر متغیر میانجی استفاده می‌شود. این آزمون از آماره Z استفاده می‌کند و مقدار آن از طریق فرمول زیر به‌دست می‌آید. در صورتی که مقدار Z از $1/96$ بزرگتر باشد بدین معنی است که اثر متغیر واسطه در سطح $0/05$ معنی‌دار می‌باشد.

$$Z = \frac{0.416 * 0.181}{\sqrt{((0.181)^2 * (0.085)^2) + ((0.146)^2 * ((0.071)^2 * (0.085)^2)}}$$

در اینجا مقدار $Z=2/225$ به دست آمد که بیشتر از $1/96$ می باشد، در نتیجه می توان گفت که توانمندی روان شناختی با میانجی گری اشتیاق شغلی در بهره وری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: توانمندی روان شناختی با میانجی گری شادی در محیط کار در بهره وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.

در بررسی این فرضیه، ابتدا باید تاثیر متغیر توانمندی روان شناختی در شادی در محیط کار و سپس تاثیر متغیر شادی در محیط کار بر بهره وری تایید شود. بر اساس نتایج جدول (۴) ضریب مسیر بین توانمندی روان شناختی و شادی در محیط کار مقدار قدر مطلق آماره T برابر با $3/740$ است که از عدد $1/96$ بیشتر می باشد، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب $0/381$ است که مقداری مثبت بوده و نشان دهنده تاثیر مثبت توانمندی روان شناختی بر شادی در محیط کار می باشد. همچنین در بررسی میزان تاثیر شادی در محیط کار در بهره وری بر اساس نتایج، مقدار قدر مطلق آماره T برابر با $10/907$ است که از عدد $1/96$ بیشتر می باشد، لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب مسیر $0/613$ است و نشان دهنده تاثیر مثبت شادی در محیط کار در بهره وری کارکنان می باشد. بنابراین تاثیر غیرمستقیم توانمندی روان شناختی در بهره وری کارکنان از طریق شادی در محیط کار معنی دار بوده و ضریب آن برابر است با:

$$0/233 = 0/381 * 0/613$$

همچنین مقدار Z آزمون سوبل $3/522$ به دست آمد که بیشتر از $1/96$ می باشد، در نتیجه می توان گفت که توانمندی روان شناختی از طریق متغیر میانجی شادی در محیط کار در بهره وری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی این پژوهش تحلیل نقش توانمندی روان شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان به منظور ارائه الگو بود. یافته های آماری برای فرضیه اول این پژوهش نشان دادند که توانمندی روان شناختی در بهره وری کارکنان شرکت گاز به صورت مستقیم اثر معنادار نداشت. نتایج این یافته با مطالعات قبلی

همچون ادب و زحمتی (۱۳۹۳) و عباس‌پور و بدری (۱۳۹۴) همسو نبود، اما نتایج این پژوهش تا حدودی با پژوهش رضایی و بخشی (۱۳۹۳) همسویی داشت، چرا که در این تحقیق اگرچه به طور کلی توانمندسازی با بهره‌وری رابطه معنی‌داری داشت ولی در نتایج رگرسیونی تنها دو بعد از ۵ بعد توانمندسازی توانستند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند. از طرفی در پژوهش‌های اخیر در این حوزه تنها به بررسی رابطه این دو متغیر به وسیله ضریب همبستگی پیرسون یا پیش‌بینی رابطه این دو متغیر از طریق رگرسیون اکتفا شده است در حالی که در این تحقیق تحلیل نقش توانمندی در بهره‌وری صرفاً در حد ضریب همبستگی یا رگرسیون برای محققان مطرح نبود و پژوهشگران به دنبال بررسی دقیق‌تر و بررسی ضریب تاثیر بین این دو متغیر بودند، در نتیجه با اینکه کارکنان سازمان از توانمندی روان‌شناختی بالایی برخوردار بودند، اما نتایج این تحقیق نشان داد که کارکنان با توانمندی روان‌شناختی بالا صرفاً بهره‌وری بالاتری ندارند و یافته‌های آماری وجود اثر مستقیم توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری را تایید نکرد. شرکت گاز استان اصفهان همواره به بحث توانمندی کارکنان خود توجهی خاص داشته است و کارکنان در دوره اشتغال به کارشان همواره به طور مداوم و پیوسته دوره‌های توانمندی (در هر زمینه) را سپری می‌کنند، اما با توجه به مسائل حال حاضر، شرکت گاز نیز مانند دیگر سازمان‌ها درگیر مشکلاتی مثل تحریم‌های اقتصادی، کمبود منابع مالی و کمبود بودجه و حذف برخی از امکانات رفاهی است، که به نظر می‌رسد به دلیل به وجود آمدن این مشکلات اثر مستقیم توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان کم‌رنگ شده است. همه این مسائل جزء مواردی هستند که می‌توانند بر روی انگیزش و نگرش کارکنان اثر بگذارند و در نهایت بهره‌وری آنان را تحت تاثیر قرار دهند.

یافته‌های پژوهش برای فرضیه دوم نشان دادند که نقش متغیر میانجی اشتیاق شغلی در تاثیر توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان معنادار بود و در نتیجه این فرضیه تایید شد. نتایج پژوهش با یافته‌های بهانتانگار (۲۰۱۲)، حسنی و همکاران (۱۳۹۵)، هنیشا (۲۰۱۶)، ملایی و همکاران (۱۳۹۳) و ال دلمه و همکاران (۲۰۱۸) همسو بود. حسنی و همکاران (۱۳۹۵) معتقدند که ارتقای توانمندی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند موجبات اشتیاق شغلی بیشتر آنان را در کار فراهم کند. همچنین هنیشا (۲۰۱۶) عقیده دارد که کارفرمایان همواره باید بر اشتیاق شغلی کارکنان‌شان تاکید داشته باشند و به‌طور مرتب پیشرفت کارکنان خود را برای اطمینان از آسایش و رفاه سازمان‌شان ارزیابی نمایند. این فعالیت‌ها به آن‌ها این امکان را می‌دهد که استراتژی‌های مناسبی را برای غلبه بر هر مسئله‌های به کار گیرند. در تبیین یافته‌های به‌دست آمده می‌توان گفت که توانمندی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی دو متغیر روانی‌اند که برای ایجاد انگیزه و بهزیستی در محیط کار بسیار بااهمیت می‌باشند. همچنین کارکنانی که در کار خود شور و شوق بالاتری دارند، در شغلشان از خود فداکاری نشان داده و خود را وقف شغلشان می‌کنند و آنگونه در کار خود غرق

می‌شوند که گذر زمان را احساس نمی‌کنند، پس این کارکنان بهره‌وری بالاتری را نیز به ارمغان می‌آورند. این کارکنان هر روز با اشتیاق به سر کار می‌آیند و از اینکه در سازمان خود کار می‌کنند، خوشحال هستند. از طرف دیگر کارکنان با اشتیاق شغلی بالا می‌توانند انرژی مثبت ناشی از این اشتیاق شغلی را به اطرافیان خود نیز منتقل کنند و در آن‌ها نگرش مثبت به وجود آورند. همان‌طور که قبلاً هم اشاره شد نتایج یافته‌های پژوهش نشان دادند که توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان به‌طور مستقیم اثر معنادار نداشت، اما وقتی متغیر اشتیاق شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی وارد این رابطه شد، توانست رابطه بین این دو متغیر را تبیین کند. پس می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که در این مطالعه تبیین اثرگذاری متغیر توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری اگرچه به صورت مستقیم قابل بررسی نیست اما از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی و به صورت غیرمستقیم می‌تواند قابل بحث باشد. در حقیقت اگر بر روی اشتیاق شغلی کارکنانی که توانمندی روان‌شناختی بالایی دارند، تمرکز شود، چون متغیر اشتیاق شغلی، یک متغیر انگیزشی است از این طریق می‌توان بهره‌وری را افزایش داد.

یافته‌های پژوهش برای فرضیه سوم نشان دادند که نقش متغیر میانجی شادی در محیط کار در تاثیر توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان معنادار بود و در نتیجه این فرضیه تایید شد. به طور کلی پژوهش‌های زیادی در راستای نتیجه این یافته پژوهش در منابع علمی یافت نشد و این موضوع خود به نوآوری داشتن تحقیق حاضر اشاره دارد. شایان ذکر است که برخی از پژوهش‌ها به صورت متمایز رابطه هر کدام از این متغیرها را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ برای مثال حجازی و پورفرشی (۱۳۹۴)، چاوش‌باشی و عقیفی (۱۳۹۲)، احمدی و همکاران (۱۳۹۶) و یانگ و چوی (۲۰۰۹) پژوهش‌های در دسترس محققان بودند. در تبیین یافته‌های حاصل از این فرضیه چاوش‌باشی و عقیفی (۱۳۹۲) اذعان داشته‌اند که کار زمانی بهترین کارایی را دارد که شادی و نشاط با آن تلفیق شده باشد. به اعتقاد صاحب‌نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می‌شود و افراد با انگیزه بالاتری برای تامین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند، اما چیزی که در سال‌های اخیر بیشتر به چشم می‌آید، فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. افرادی که در کارشان احساس شادی و نشاط بیشتری دارند، با جان و دل برای سازمان‌شان کار می‌کنند و احساس تعهد بیشتری دارند (حجازی و پورفرشی، ۱۳۹۴). از نظر احمدی و همکاران (۱۳۹۶) کارکنان توانمند ضمن اینکه خودشان احساس نشاط بیشتری دارند، جو سازمانی را نیز به سمت افزایش نشاط سوق می‌دهند. از طرفی یانگ و چوی (۲۰۰۹) معتقدند، توانمندسازی کارکنان باعث ایجاد انگیزش درونی می‌شود و انگیزش درونی نیز باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان این‌گونه گفت که افراد با توانمندی روان‌شناختی بالا در سازمان، اگر شاد باشند، به جای گله و شکایت از

مشکلات موجود در سازمان، آن‌ها را حل می‌کنند، افراد شاد انرژی بیشتری داشته و به مسائل موجود خوش‌بینانه‌تر نگاه می‌کنند. این افراد کمتر دچار حالات افسردگی شده و میزان استرس کمتری را نسبت به سایر کارکنان تجربه می‌کنند. آنان سریع‌تر یاد می‌گیرند و در تصمیم‌گیری‌ها بهتر عمل می‌کنند. وجود احساسات و عواطف مثبت در کارکنان شاد و در نهایت بالا رفتن بهره‌وری‌شان، آن‌ها را از دیگر کارکنان متمایز می‌کند.

منابع

- احمدی، سیدعلی‌اکبر، سهرابی، محمد و محمدی، عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی/انتظامی*، سال ۵، شماره ۱، صص ۳۰-۱.
- ادب، حسین و زحمتی، محمدحسین (۱۳۹۳). بررسی تاثیر توانمندسازی بر بهره‌وری کارکنان، *پژوهش‌نامه مالیات*، سال ۲۱، شماره ۲۰، صص ۱۴۴-۱۲۲.
- اردلان، محمدرضا و بهشتی، رقیه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی، *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، سال ۴، شماره ۱، صص ۷۳-۱۰۲.
- اعتباریان، اکبر، آذربایجانی، کریم، صالحی‌زاده، سعید و هنرمند، امیرحسین (۱۳۹۱). عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان بر اساس مدل Achieve (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان)، *مدیریت اطلاعات سلامت*، سال ۹، شماره ۷، صص ۱۰۵۷-۱۰۴۷.
- امامی، شیده، زارعی، علی و نقشبندی، سیدصلاح‌الدین (۱۳۹۶). ارتباط گذران اوقات فراغت فعال با اشتیاق شغلی و بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان، *اولین همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت دانشگاه علوم پزشکی آبادان*.
- بنیادکاریزمه، طاهره، رحیمی‌پردنجانی، طیبه و محمدزاده‌ابراهیمی، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی با رضایت شغلی پرستاران، *حیات*، سال ۲۲، شماره ۳، صص ۲۱۵-۲۰۱.
- بختیارنصرآبادی، حسنعلی، بهرامی، سوسن، کیوان‌آرا، محمود و کلانتری، مهرداد (۱۳۸۸). بررسی سطح شادی در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸، *سلامت کار/یران*، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۱-۵.
- بهادری، محمدکریم، تیمورزاده، احسان و ماستری‌فراهانی، حسین (۱۳۹۳). مولفه‌های تاثیرگذار بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی، *مجله طب نظامی*، سال ۱۵، شماره ۱، صص ۸۶-۷۵.

تقی‌پور، آذین، نعمی، عبدالزهره و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، نشریه مجله علوم رفتاری، سال ۵، شماره ۴، صص ۳۳۳-۳۲۵.

چاوش‌باشی، فرزانه و دهقان‌عفی، ناهید (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، فصلنامه علوم رفتاری، سال ۵، شماره ۱۶، صص ۶۶-۴۳.

حاتمی، حسین (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان علوم پزشکی جهرم، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۲، شماره ۳، صص ۴۰-۲۵.

حجازی، مسعود و تقی‌پورفرشی، فریبا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدیریت بهره‌وری، سال ۹، شماره ۳۳، صص ۹۲-۷۷.

حسینی، ابوالحسن، علیزاده ثانی، محسن و غلامی‌کردخیلی، حامد (۱۳۹۵). بررسی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی ساری ۱ و ۲ با نقش تعدیل‌گر استراتژی رهبری هزینه کسب و کار، مدیریت بهره‌وری، سال ۱۰، شماره ۳۹، صص ۱۲۳-۹۱.

حسنی، رفیق، توکلی، معصومه و زندی، خلیل (۱۳۹۵). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۱۴، شماره ۳، صص ۹۰۷-۸۸۳.

رضایی، اشرف و آقابخشی، حبیب‌اله (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی مددکاران اجتماعی با بهره‌وری شغلی آنان (خدمات سیار اورژانس اجتماعی سازمان بهزیستی در سراسر کشور-۱۳۹۳)، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال ۸، شماره ۲۹، صص ۷۲-۴۶.

زارعی‌متین، حسن (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ اول، تهران: انتشارات آگه. زارعی‌متین، حسن، جندقی، غلامرضا و حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸). شناسایی مولفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مولفه‌ها در سازمان‌های اجرایی قم، نشریه مدیریت دولتی، سال ۱، شماره ۲، صص ۴۸-۳۵.

سلیمان‌پور عمران، محبوبه و باقرپور، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه کاربرد شاخص سرمایه انسانی با بهره‌وری سازمان بنادر و دریانوردی استان مازندران، فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۷، صص ۵۲-۴۴.

شعبانی‌بهار، غلامرضا، شکری، مزده و خدابنده‌لو، وحید (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۹۵-۱۰۵.

- صادقی‌مرشت، عبدالحسین (۱۳۸۶). عوامل موثر بر ایجاد مدرسه بانشاط، نشریه پژوهشی، آموزشی، اطلاع‌رسانی مدارس، سال ۱، شماره ۱، صص ۹۱-۱۱۸.
- صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدری، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن، زن و فرهنگ، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۶۹-۸۲.
- عباس‌پور، عباس و بدری، مرتضی (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۴، شماره ۷۹، صص ۷۳-۱۰۰.
- فرج‌زاده، رقیه و فانی‌خیاوی، رسول (۱۳۹۷). تعیین تاثیر نشاط سازمانی بر کاهش فرسوگی شغلی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش مشکین‌شهر، کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی، خوی.
- فریاد، لعبا، خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۱۷-۲۶.
- گال، مردیت دامین، بورگ، والتر و گال، جویس (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی، جلد دوم، ترجمه، احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، زهره خسروی، علیرضاکیامنش، منیجه شهینی‌یلاق، خسرو باقری، محمد خیر، محمدجعفر پاک‌سرشت، محمود ابوالقاسمی، چاپ نهم، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- ملایی، مریم، مهداد، علی و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، نشریه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال ۱۵، شماره ۲، صص ۴۷-۵۵.
- میرمحمدی، سیدمحمد، حسین‌پور، داود و قاسمی‌بنابری، حمیدرضا (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۵، شماره ۸۳، صص ۹۳-۱۱۴.
- میزانی، آیلار و بندک، موسی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان سازمان نوسازی، اولین همایش ملی مجازی ره‌آوران آموزش، تهران.
- نصیری‌ولیک‌بنی، فخرالسادات، اردلان، محمدرضا و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۴). بررسی تاثیر صخره شیشه‌ای بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه بوعلی سینای همدان)، زن در توسعه و سیاست، سال ۱۳، شماره ۳، صص ۳۷۷-۳۹۸.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، چاپ هفتم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

- 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, 928-951.
- Chou, C. P.(1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78-117.
- Chin, W. W.(1998).Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Coetzee, M. & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27–58.
- Gummesson, E.(1998). Productivity, quality and relationship marketing in service operations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(1), 4-15.
- Hanaysha, J.(2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6, 61–70.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: a Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204
- Hersey, H. & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal. Madiso*, 34(11), 38.
- Joo, B.K. & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221.
- Kjerulf, A. (2007). happy hour is 9 to 5, 1st Edition .E-book (online ,)[http://positivesharing.com/category/happy at work](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work).
- Nassar, M. A. (2017). Psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*, 7(2), 91–98.

- Schoufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 6, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D., & Forrier, A. (2006). Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small businesses. *Small Business Economics*, 26(1), 83-101.
- Sprietzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 3 (1), 1372-1445.
- Tenenhaus, M., Pages, J., Ambroisine, L., & Guinot, C.(2005). PLS methodology to study relationships between hedonic judgements and product characteristics, *Food Quality and Preference*, 16, 315-325.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A.(1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Ukil, M. I. (2016). The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: empirical evidence from financial enterprises in Bangladesh. *Business: Theory and Practice*, 17(2), 178-189.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44 (1), 1-10.
- Yang, S. & Choi, S. (2009). Employee Empowerment and Team Performance. *Team Performance Management*, 1(5), 289-301.

