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. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، پرسشنامه شادی در محیط‌کار 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 این‌گونه گفت که با وجود توانمند بودن کارکنان لزوما بهره‌وری آنان تبیین نمی‌شود و حتما 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.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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. کاملا 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 ماستری فراهانی، 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 متاثر از عوامل گوناگونی است (بهادری و همکاران، ۱۳۹۳). هرسی و گلد اسمیت[1] (۱۹۸۰) بر اساس عوامل هفتگانه موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدل ACHIEVE را طرح‌ریزی کردند. آن‌ها برای سهولت در به‌خاطرسپاری این عوامل و استفاده از آن‌ها، از حروف اول عوامل، یک کلمه اختصاری ساختند که شامل موارد ذیل است: توانایی[2]، وضوح نقش[3]، حمایت سازمانی[4]، انگیزه و تمایل[5]، ارزیابی(بازخورد)[6]، اعتبار[7] و محیط[8] 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

انجام دادن موفقیت‌آمیز کار به آن نیاز دارند. منظور از انگیزه؛ میل و کشـش 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 رسـمی عملکرد روزانه فرد به او و بازدیدهای رسـمی دوره‌ای اسـت که کارکنـان را در چند و چون کارشـان بر یک مبنای منظم قرار می‌دهـد. منظور از اعتبار، معتبر بودن تصمیم‌های مربوط به منابع انسـانی از نظر قانونی و هنجارها توسط مدیر است. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تصمیم‌های آنان درباره کارکنان از نظر حقوقی و خط مشـی‌های سـازمان 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 شـغل، باز هم بـر عملکرد فرد تاثیر بگذارند (اعتباریان، آذربایجانی، صالحی‌زاده و هنرمند، ۱۳۹۱).

بی‌گمـان یکی از مولفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند می‌باشـد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶). توماس و ولتهوس[1] (۱۹۹۰) و اسـپریتزر[2] (۱۹۹۵) توجه زیادی به توانمندی روان‌شناختی دارند. توانمندی روان‌شناختی به مجموع‌های از آگاهی‌های انگیزشی که از طریق تنظیم کار تشکیل می‌شود، اشاره می‌کند و نشانگر جهت‌گیـری فعـال کارکنان به نقش شـغلی آن‌هاسـت (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 شـخصی برای انجام فعالیت‌های کاری با مهارت اسـت. تاثیرگذاری، این اسـت که فرد می‌تواند بر نتایج اسـتراتژیک، 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). سـرانجام خود تعیینی، مشـارکت عمدی و داوطلبانه کارکنان در فرآیند وظیفه اسـت و آزادی در تصمیم‌گیری مربوط به کارشان را بیان می‌کند (Spreitzer, 1995; Tomas & Velthouse, 1990; Ukil, 2016). در پژوهـش حاضـر فقـط از ابعاد مدل اسـپریتزر استفاده شده است.

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

1. Thomas & Velthouse
2. Spreitzer

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

دهقان‌عفیفی،۱۳۹۲). شادی یکی از خصوصیات مهم انسان است که تاثیر فراوانی بر تمامی جنبه‌های شـخصیتی و عملکرد وی دارد(صادقی‌مرشت، ۱۳۸۶؛ احمدی، سهرابی و محمدی، ۱۳۹۶). به اعتقاد کرولف[1] (۲۰۰۷) شادی در محیط کار به آنچه افراد دارند(پاداش، حقوق مناسب) کمتر بستگی دارد، بلکه بیشـتر تحت تاثیر کاری اسـت که انجام می‌دهند. در مدل وی شش بعد مورد توجه قرار گرفته اسـت که عبارتند از: مثبت اندیشـی، 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 (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۸؛ چاوش‌باشی و دهقان‌عفیفی، ۱۳۹۲).

بـه دلیل تاثیرات برجسـته تجربیات مثبـت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیـروی کار، توجه به پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، ضروری به نظر می‌رسـد. 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[2] (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[3]، وقف شدن در کار[4]، غرق شدن در کار[5] (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). شـور و شوق داشتن شامل داشتن سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به فراگرفتن کار و مقاومت در برابر مشـکلات 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 شـدن در کار، با درک احسـاس معناداری از انجام دادن کار، داشـتن احسـاس اشتیاق و غرور از انجام دادن کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود (نصیری‌ولیک‌بنی، اردلان و بهشتی‌راد، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های زیادی در بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با یکدیگر به صورت متمایز انجام شده اسـت که در ادامه به آن‌ها اشـاره می شـود: 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

وجود دارد. پژوهش ادب و زحمتی (۱۳۹۳) بیانگر تاثیر مثبت و معنادار توانمندســازی 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 اســتقلال و اعتماد توانســتند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند و مولفه معنی‌داری قابل تعمیم نبوده و مولفه‌های شایســتگی و تاثیرگذاری نیز منفی بودند. نتایج پژوهش حســنی، توکلی و زندی (۱۳۹۵)، نشــان داد ترکیبی از مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین نقش معناداری در پیش‌بینی اشــتیاق 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. بهانتانگار[1] (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 رگرســیون نشــان داد که تجربه عرفانی و معنوی و پیوند معنوی از مولفه‌های معنویت در محیط کار و نیرومندی از مولفه‌های اشتیاق شــغلی و انگیزه درونی، پیش‌بینی کننده‌های معنادار عملکرد وظیفه هســتند. جو و لی[2] (۲۰۱۷)، در مطالعه خود نشــان دادند که کارکنانی که دارای اشــتیاق شــغلی بالاتری بودند از شغل خود رضایت بیشتری داشتند و زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی کارکنان بالاتر بود، آن‌ها احســاس بهتری در زندگی داشتند. اشتیاق شــغلی میانجی بین حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی بود. ال دلمه، مصادح، ابو خلاف و عبیدت[3](۲۰۱۸)، در مطالعه خود نشان دادند که اشــتیاق کارکنان فناوری اطلاعات بر رضایت شــغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته است، علاوه بر این، مشــخص شد که رضایت شــغلی 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)، نشــان دادند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا، رابطه معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. حجازی و پورفرشــی (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به این نتیجه رســیدند که شــادی در کار بر بهره‌وری فرد تاثیر مثبت دارد. شــعبانی، شکری و خدابنده‌لو (۱۳۹۵)، در تحقیق خود نشان دادند که توجه به

1. Bhatnagar
2. Joo & Lee
3. Al-dalahmeh, Masa’deh, Abu Khala & Obeidat

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

شـــادی و عوامل پدید آورنده آن می‌تواند به جلوگیری از فرســـودگی شغلی کارکنان کمک کند. یانگ و چوی[1](۲۰۰۹)، در پژوهش خود به این نتیجه رســـیدند 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 ســـازمان‌ها 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 دانســـتن رابطه عوامـــل مرتبط با بهره‌وری می‌توان با تغییر و دســـتکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشـــید و در جهت رشـــد سازمان گام برداشـــت (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 می‌رســـد توجه به نقش و میزان تاثیر عوامل فوق در ارتقای بهره‌وری برای مدیران این ســـازمان یک چالش مهم اســـت، زیرا سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی هزینه‌بر بوده و نیاز به حمایت و پشـــتیبانی نتایج پژوهشی دارد. از طرفی طبق رایزنی‌های محققان با مدیران شرکت گاز استان اصفهان و بررســـی شرایط موجود، آنان خواستار مطالعه و بررسی وضعیت اشتیاق شغلی و شادی در محیـــط کار خـــود و نیز خواهان کاربرد نتایج احتمالی آن در تعیین و طراحی اســـتراتژی‌های آموزشـــی خود هســـتند. بنابراین در پژوهش حاضر بررســـی و تحلیل نقش هر یک از متغیرهای توانمندی روان‌شـــناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شـــغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز و ارائه الگویی مناســـب ضروری می‌نماید. الگوی مفهومی پژوهش در شـــکل (۱) نشـــان داده شده است.

در این پژوهش اهداف به صورت زیر تعیین شده‌اند:

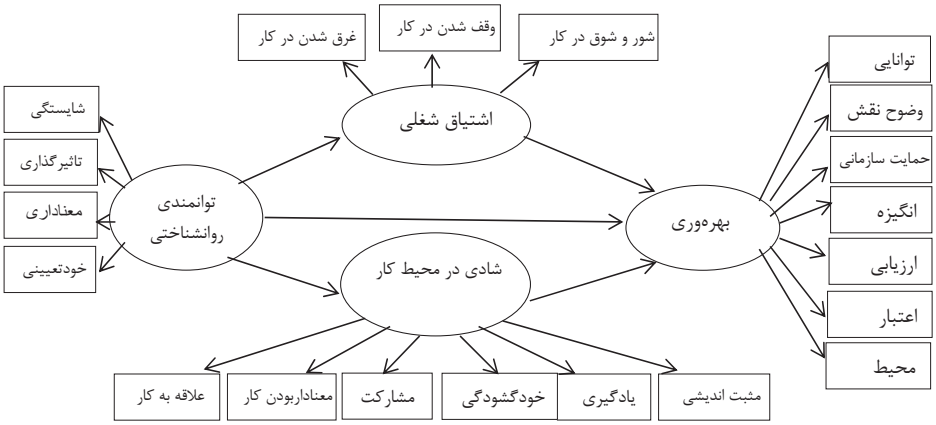
الف) تعیین نقش توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

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

ج) تعیین نقش میانجی شـــادی در محیـــط کار در تاثیرگذاری توانمندی روان‌شـــناختی بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان

1. Yang & Choi

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]



شکل۱- 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[1] (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

1. Bentler & Chou

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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[1]. این پرسشنامه بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، در قالب ۲۶ گویه و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از۱: 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 و 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 زیر مقیاس‌های 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 اسپریتزر (۱۹۹۵) آن را جهت سنجش توانمندی روانشناختی کارکنان تدوین کرده، شامل ۱۲ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملا مخالفم تا ۵: کاملا 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 تا۰/۸۸ محاسبه شد که مطلوب است. اسپریتزر (۱۹۹۵) برای روایی از شاخص نیکویی برازندگی تعدیل شده (AGFT) برابر۰/۹۳، 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

و در نمونـــه بیمه ۰/۶۲ بوده اســـت (بنیـــاد کاریزمه و همـــکاران،۱۳۹۵). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای توانمندســـازی 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 شـــادی در محیط کار کرولف (۲۰۰۷) اســـتفاده شـــده است. این پرسشـــنامه ۲۳ گویه دارد و با اســـتفاده از مقیـــاس پنج درجه‌ای لیکـــرت (از ۱: کاملا مخالفم تا ۵: کامـــلا 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 پرسشـــنامه به روش آلفای کرونباخ در پژوهش فرجزاده و خیاوی (۱۳۹۷) برابر با ۰/۷۹ گزارش شـــده اســـت و روایی آن نیز توسط صاحبنظران تایید گردیده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای شـــادی در محیط کار ۰/۹۵ و برای زیرمقیاس‌های یادگیری ۰/۸۲، خودگشـــودگی ۰/۸۶، مشارکت ۰/۸۷، مثبت اندیشی ۰/۸۴، معناداربودن ۰/۸۲ و علاقه ۰/۸۷ به‌دست آمد.

۴- پرسشـــنامه اشـــتیاق شغلی. برای ســـنجش اشتیاق شغلی از پرسشـــنامه اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا [1](۲۰۰۱) استفاده شد که ۱۷ گویه دارد و با استفاده از طیف ۶ درجه‌ای لیکرت (از صفر: هرگز تا ۶: همیشـــه) نمره‌گذاری شـــده است و ۳ بعد شـــور و شوق داشتن در کار، وقف شـــدن در کار و غرق شـــدن در کار را می‌ســـنجد. حداقل و حداکثر نمره افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب صفر و ۱۰۲ می‌باشـــد. کریم زاده (۱۳۸۷) پایایی این پرسشـــنامه را به روش آلفای کرونبـــاخ ۰/۸۹ و روایـــی آن را ۰/۴۵ به‌دســـت آورد. برای تعیین اعتبار نیز شـــوفلی و همکاران (۲۰۰۱) همبستگی مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطه منفی و بالایـــی 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 شـــده اســـت. 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 اســـت که از حد متوســـط که برابر با ۳۶ اســـت، بالاتر بود، در نتیجه توانمندی

1. Schoufeli & Salanova

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

روان‌شـــناختی 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 داشـــت. همچنین جدول (۱) نشـــان می‌دهد که میانگین شادی در محیط کار برابر با ۷۰/۵۶ اســـت که از حد متوســـط که برابر با ۶۹ اســـت، کمی بالاتر بود، در نتیجه شادی در محیط کار کارکنان در حد متوسط قرار داشت.

مدل‌یابی PLS در دو مرحله انجام می‌شـــود: ابتدا مـــدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تاییدی بررســـی می‌شـــود و سپس، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرهـــا و تعیین شـــاخص‌های برازش مدل بررســـی می‌گـــردد (Haland, 1999). در ارزیابی مدل اندازه‌گیری برای دســـتیابی 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: یافته های 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: یافته های 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

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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، ۲/۵۸و 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 ۰/۵باشد، 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: یافته های پژوهش)

R^2					
R^2	متغیر پنهان مرتبه اول			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		

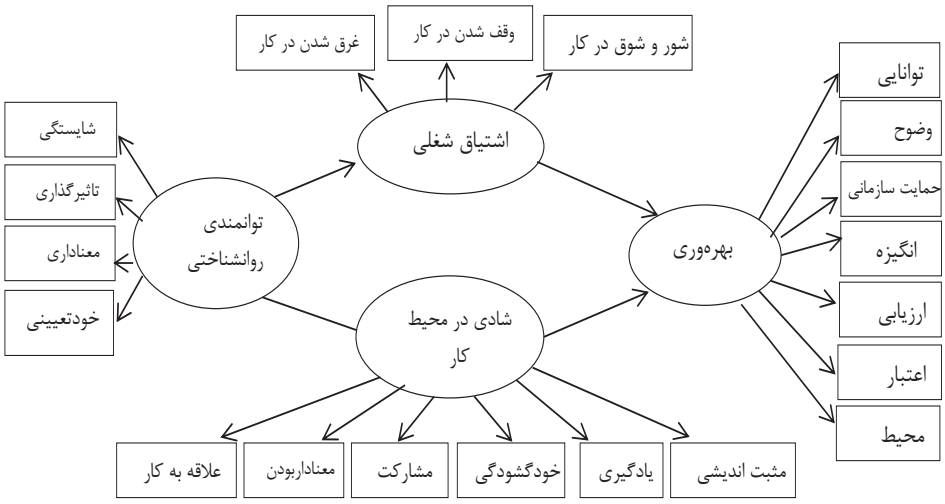
[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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

جدول۴- یافته‌های مربوط به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها(منبع: یافته های 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	۰/۳۸۱	۳/۷۴۰		۰/۱۰۲	میزان اثر معنادار و مثبت
۳	شادی در محیط کار ← بهره‌وری	۰/۶۱۳	۱۰/۹۰۷		۰/۰۵۶	میزان اثر معنادار و مثبت
	توانمندی روان‌شناختی ← شادی در محیط کار ← بهره‌وری	۰/۲۳۳		۳/۵۲۲	۰/۰۶۶	پذیرش فرضیه



شکل۲-مدل نهایی پژوهشگر(منبع: یافته های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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) نشـان داده شـده است، ضریب مسیر برابر با ۰/۰۷۳ است که مقدار مثبتی می‌باشـد و مقدار قدرمطلق آماره T نیز برابر با ۰/۹۵۵ اسـت که از عدد ۱/۹۶ کمتر می‌باشد، در نتیجـه بـا اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که توانمندی روان‌شـناختی در بهره‌وری کارکنان به صورت مستقیم تاثیر معناداری ندارد.

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

جهت آزمون این فرضیه باید گفت که برای بررسـی تاثیر غیرمسـتقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسـته وجود دو شرط ضروری اسـت؛ اول اینکه معناداری تاثیر متغیر مستقل بر میانجی تایید شود و دوم نیز تایید معناداری تاثیر متغیر میانجی بر وابسـته اسـت که در صورت برقرار بودن شـروط 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 اشـتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان ابتدا باید تاثیر توانمندی روان‌شناختی بر اشتیاق شـغلی و سپس تاثیر اشـتیاق شغلی در بهره‌وری تایید شـود. با توجه به جدول (۴) در بررسی تاثیر توانمندی روان‌شناختی در اشتیاق شغلی، ضریب مسیر برابر با ۰/۴۱۶ است که مقدار مثبتی می‌باشد، مقـدار قـدر مطلق آماره T نیز برابر با ۴/۸۷۳ اسـت که از عدد ۱/۹۶ بیشـتر می‌باشـد، در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که توانمندی روان‌شناختی در اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

در بررسـی تاثیر اشتیاق شغلی در بهره‌وری بر اساس نتایج جدول(۴) مقدار قدر مطلق آماره T برابر با ۲/۵۷۰ اسـت که از ۱/۹۶ بیشـتر میباشد که در سـطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب ۰/۱۸۱ اسـت که مقداری مثبت بوده و نشان‌دهنده تاثیر مثبت اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

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

۰/۰۷۵ = ۰/۴۱۶ * ۰/۱۸۱

همچنین از آزمون سـوبل برای معنی‌دار بودن اثر متغیر میانجی استفاده می‌شود. این آزمون از آماره Z اسـتفاده می‌کند و مقدار آن از طریق فرمول زیر به‌دسـت می‌آید. در صورتی که مقدار Z از ۱/۹۶ بزرگتر باشد بدین معنی است که اثر متغیر واسطه در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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

در اینجا مقدار z=۲/۲۲۵ به‌دست آمد که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که توانمندی روان‌شـــناختی با میانجی‌گری اشتیاق شـــغلی در بهره‌وری کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ســـوم: توانمندی روان‌شناختی با میانجی‌گری شادی در محیط کار در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان نقش دارد.

در بررســـی این فرضیه، ابتدا باید تاثیر متغیر توانمندی روان‌شناختی در شادی در محیط کار و سپس تاثیر متغیر شادی در محیط کار بر بهره‌وری تایید شود. بر اساس نتایج جدول (۴) ضریب مسیر بین توانمندی روان‌شـــناختی و شـــادی در محیط کار مقدار قدر مطلق آماره T برابر با ۳/۷۴۰ اســـت که از عدد ۱/۹۶ بیشـــتر میباشد، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب ۰/۳۸۱ اســـت که مقداری مثبت بوده و نشـــان‌دهنده تاثیر مثبت توانمندی روان‌شناختی بر شـــادی در محیط کار می‌باشـــد. همچنین در بررسی میزان تاثیر شادی در محیط کار در بهره‌وری بر اســـاس نتایج، مقدار قدر مطلق آماره T برابر با ۱۰/۹۰۷ اســـت که از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، لذا این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از طرف دیگر مقدار این ضریب مسیر ۰/۶۱۳ اســـت و نشـــان‌دهنده تاثیر مثبت شـــادی در محیط کار در بهرهوری کارکنان می‌باشد. بنابراین تاثیر غیرمستقیم توانمندی روان‌شناختی در بهرهوری کارکنان از طریق شادی در محیط کار معنی‌دار بوده و ضریب آن برابر است با:

۰/۲۳۳= ۰/۳۸۱* ۰/۶۱۳

همچنین مقدار Z آزمون سوبل ۵۲۲/ ۳به‌دست آمد که بیشتر از ۱/۹۶ میباشد، در نتیجه می‌توان گفت که توانمندی روان‌شناختی از طریق متغیر میانجی شادی در محیط کار در بهره‌وری تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این پژوهش تحلیل نقش توانمندی روان‌شـــناختی، شـــادی در محیط کار و اشـــتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان به منظور ارائه الگو بود.

یافته‌هـــای آماری بـــرای فرضیه اول این پژوهش نشـــان دادند که توانمندی روان‌شـــناختی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز به صورت مستقیم اثر معنادار نداشت. نتایج این یافته با مطالعات قبلی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

همچـــون ادب و زحمتـــی (۱۳۹۳) و عباس‌پور و بدری (۱۳۹۴) همســـو نبود، امـــا نتایج این پژوهش تا حدودی با پژوهش رضایی و بخشـــی (۱۳۹۳) همســـویی داشـــت، چرا که در این تحقیق اگرچه به طور کلی توانمندســـازی با بهره‌وری رابطه معنی‌داری داشـــت ولی در نتایج رگرســـیونی تنها دو بعد از ۵ بعـــد توانمندســـازی توانســـتند بهره‌وری را پیش‌بینـــی کنند. از طرفـــی در پژوهش‌های اخیر در این حوزه تنها به بررســـی رابطه این دو متغیر به وســـیله ضریب همبســـتگی پیرســـون یا پیش‌بینی رابطه این دو متغیر از طریق رگرســـیون اکتفا شـــده اســـت در حالی که در این تحقیق تحلیل نقش توانمنـــدی در بهـــره‌وری صرفا در حد ضریب همبســـتگی یا رگرســـیون برای محققـــان مطرح نبود و پژوهشگران به دنبال بررسی دقیق‌تر و بررسی ضریب تاثیر بین این دو متغیر بودند، در نتیجه با اینکه کارکنان ســـازمان از توانمندی روان‌شناختی بالایی برخوردار بودند، اما نتایج این تحقیق نشان داد که کارکنـــان با توانمندی روان‌شـــناختی بالا صرفا بهره‌وری بالاتری ندارنـــد 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 داشـــته 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 مشـــکلات اثر مستقیم توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان کم‌رنگ شده است. همه این مســـائل جزء مواردی هســـتند 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 نشـــان دادند که نقش متغیر میانجی اشـــتیاق شـــغلی در تاثیـــر توانمندی روان‌شـــناختی در بهره‌وری کارکنان معنادار بود و در نتیجه این فرضیه تایید شـــد. 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 هنیشـــا(۲۰۱۶) عقیده دارد که کارفرمایان همواره باید بر اشتیاق شغلی کارکنان‌شان تاکید داشـــته باشـــند و به‌طور مرتب پیشـــرفت کارکنان خود را برای اطمینان از آســـایش و رفاه سازمان‌شـــان ارزیابی نمایند. این فعالیت‌ها به آن‌ها این امکان را می‌دهد که اســـتراتژی‌های مناسبی را بـــرای غلبه بر هر مســـئل‌های بـــه کار گیرند. در تبیین یافته‌های به‌دســـت آمده می‌توان گفت که توانمندی روان‌شـــناختی و اشـــتیاق شـــغلی دو متغیر روانی‌اند که برای ایجاد انگیزه و بهزیستی در محیط کار بســـیار بااهمیت می‌باشـــند. همچنین کارکنانی که در کار خود شور و شوق بالاتری دارند، در شغلشـــان از خود فداکاری نشـــان داده و خود را وقف شغلشان می‌کنند و آنگونه در کار خود غرق

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

می‌شـوند که گذر زمان را احسـاس نمی‌کنند، پس این کارکنان بهـره‌وری بالاتری را نیز به ارمغان می‌آوردند. این کارکنان هر روز با اشتیاق به سر کار می‌آیند و از اینکه در سازمان خود کار می‌کنند، خوشـحال هسـتند. از طرف دیگر کارکنان با اشتیاق شـغلی 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 قبلا هم اشـاره شـد نتایج یافته‌های پژوهش نشان دادند که توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان به‌طور مسـتقیم اثر معنادار نداشـت، اما وقتی متغیر اشـتیاق شـغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی وارد این رابطه شـد، توانسـت رابطه بین این دو متغیر را تبییـن 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 سـوم نشـان دادند که نقش متغیر میانجی شـادی در محیط کار در تاثیر توانمندی روان‌شـناختی در بهره‌وری کارکنان معنادار بود و در نتیجه این فرضیه تایید شـد. به طور کلی پژوهش‌های زیادی در راسـتای نتیجه این یافته پژوهـش در منابع علمی یافت نشـد و این موضوع خود به نوآوری داشـتن تحقیق حاضر اشاره دارد. شایان ذکر است که برخی از پژوهش‌ها به صورت متمایز رابطه هر کدام از این متغیرها را مورد بررسـی قرار داده‌اند؛ برای مثال حجازی و پورفرشـی (۱۳۹۴)، چاوش‌باشی و عفیفی (۱۳۹۲)، احمدی و همکاران (۱۳۹۶) و یانگ و چوی (۲۰۰۹) پژوهش‌های در دسـترس محققان بودند. در تبیین یافته‌های حاصل از این فرضیه چاوش‌باشـی و عفیفی (۱۳۹۲) اذعان داشـته‌اند که کار زمانی بهترین کارایی را دارد که شـادی و نشـاط با آن تلفیق شده باشد. به اعتقاد صاحب‌نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بیـن رفتـن اضطراب و نگرانی می‌شـود و افراد بـا انگیزه بالاتری برای تامین نیازهای جسـمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند، اما چیزی که در سـال‌های اخیر بیشـتر به چشـم می‌آید، فراموش شـدن هنر شـاد زیستن در محیط کار است. افرادی که در کارشان احساس شادی و نشـاط بیشتری دارند، با جان و دل برای سازمان‌شان کار می‌کنند و احساس تعهد بیشتری دارند (حجـازی و پورفرشـی، ۱۳۹۴). از نظر احمدی و همکاران (۱۳۹۶) کارکنـان توانمند ضمن اینکه خودشـان احساس نشاط بیشتری دارند، جوّ سازمانی را نیز به سمت افزایش نشاط سوق می‌دهند. از طرفی یانگ و چوی (۲۰۰۹) معتقدند، توانمندسازی کارکنان باعث ایجاد انگیزش درونی می‌شود و انگیـزش درونی نیز باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان این‌گونه گفت که افراد با توانمندی روان‌شـناختی بالا در سـازمان، اگر شاد باشند، به جای گله و شکایت از

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

مشـکلات موجود در سـازمان، آن‌ها را حل می‌کنند، افراد شـاد انرژی بیشتری داشته و به مسائل موجود خوش‌بینانه‌تر نگاه می‌کنند. این افراد کمتر دچار حالات افسـردگی شده و میزان استرس کمتری را نسـبت به سایر کارکنان تجربه می‌کنند. آنان سریع‌تر یاد می‌گیرند و در تصمیم‌گیری‌ها بهتـر عمل می‌کننـد. وجود احساسـات و عواطف مثبت در کارکنان شـاد و در نهایـت بالا رفتن بهره‌وری‌شان، آن‌ها را از دیگر کارکنان متمایز می‌کند.

منابع

احمـدی، سـیدعلی‌اکبر، سـهرابی، محمـد و محمـدی، عبـاس (۱۳۹۶). بررسـی رابطـه بیـن توانمندسـازی نیـروی انسـانی و نشـاط سـازمانی در کارکنـان فرماندهی هواپیمایـی ناجا، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال ۵، شماره ۱، صص ۳۰-۱.

ادب، حسـین و زحمتی، محمدحسـین (۱۳۹۳). بررسـی تاثیر توانمندسـازی 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 انسـانی با نقش میانجی‌گری مسـئولیت‌پذیری اجتماعی، *مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، سال ۴، شماره ۱، صص ۱۰۲-۷۳.

اعتباریان، اکبر، آذربایجانی، کریم، صالحی‌زاده، سـعید 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، صص۱۰۵۷-۱۰۴۷.

امامی، شـیده، 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). بررسـی رابطه بین توانمندسازی سـاختاری و روان‌شناختی با رضایت شغلی پرستاران، *حیات*، سال ۲۲، شماره ۳، صص ۲۱۵-۲۰۱.

بختیارنصرآبادی، حسـنعلی، بهرامی، سوسـن، کیوان‌آرا، محمود و کلانتری، مهرداد (۱۳۸۸). بررسی سـطح شادی در کارکنان دانشکده‌های دانشـگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸، *سلامت کار ایران*، سال ۶، شماره ۳، صص۱۱-۵.

بهادری، محمدکریم، تیمورزاده، احسـان و ماستری‌فراهانی، حسین (۱۳۹۳). مولفه‌های تاثیرگذار بر افزایش بهره‌وری نیروی انسـانی در یک سازمان بهداشـت و درمان نظامی، *مجله طب نظامی*، سال ۱۵، شماره ۱، صص ۸۶-۷۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

تقی‌پـور، آذین، نعامی،عبدالزهرا و نیســی، عبدالکاظم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ ســازمانی با اشــتیاق شــغلی، انگیزش شــغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی، نشریه *مجله علوم رفتاری*، سال ۵، شماره ۴، صص ۳۳۳-۳۲۵.

چاوش‌باشــی، فرزانه و دهقان‌عفیفی، ناهید (۱۳۹۲). شناسایی و ســنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط ســازمانی کارکنان در دانشــگاه آزاد اســلامی واحد تهران غرب، *فصلنامه علوم رفتاری*، سال ۵، شماره۱۶، صص ۶۶-۴۳.

حاتمی، حســین (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان علــوم پزشــکی جهرم، *فصلنامه علمی- پژوهشــی رهیافتی نو در مدیریت آموزشــی*، ســال ۲ ، شماره۳، 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 انســانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی ساری ۱ و ۲ با نقش تعدیل‌گر اســتراتژی رهبری هزینه کســب و کار، مدیریت بهره‌وری، سال۱۰، شماره ۳۹، صص ۱۲۳-۹۱.

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

رضایی، اشــرف و آقابخشی، حبیب‌اله (۱۳۹۳). رابطه توانمندســازی 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 ســنجش وضعیت این مولفه‌ها در سازمان‌های اجرایی قم، *نشریه مدیریت دولتی*، سال ۱، شماره ۲، صص ۴۸-۳۵.

ســلیمان‌پور عمران، محبوبه و باقرپور، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه کاربرد شاخص سرمایه انسانی با بهره‌وری ســازمان بنادر و دریانوردی اســتان مازندران، *فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی*، شماره۷، صص ۵۲-۴۴.

شــعبانی‌بهار، غلامرضا، شــکری، مژده و خدابنده‌لو، وحید (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرســودگی شــغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان اســتان همدان، *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، سال ۴، شماره۱۴، صص ۱۰۵-۹۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

صادقی‌مرشت، عبدالحسین (۱۳۸۶). عوامل موثر بر ایجاد مدرسه بانشاط، نشریه پژوهشی، آموزشی، *اطلاع‌رسانی مدارس*، سال ۱، شماره ۱،صص ۱۱۸-۹۱.

صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح الدین و حیدری، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جوّ سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن، *زن و فرهنگ*، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۸۲-۶۹.

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 ۱۰۰-۷۳.

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، لعیا، 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 ۲۶-۱۷.

گال، مردیت دامین، بورگ، والتر و گال، جویس(۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمّی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، جلد دوم، ترجمه، احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، زهره خسروی، علیرضاکیامنش، منیجه شهنی‌ییلاق، 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، شماره۲، صص ۵۵-۴۷.

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 ۱۱۴-۹۳.

میزانی، آیلار و بندک، موسی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری عملکرد کارکنان سازمان نوسازی، *اولین همایش ملی مجازی ره آوران 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 ۳۹۸-۳۷۷.

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، چاپ هفتم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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.

Nassar, M. A. (2017). Psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*, 7(2), 91–98.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

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., Gon Alez-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 enterprizes 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.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-09-10]