

تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر موفقیت کارراه کارکنان: تبیین نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده

مرتضی موقر^{۱*}، میثم شیرخدایی^۲، پریسا هاشمی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر موفقیت کارراه کارکنان: تبیین نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در شهر تهران بوده‌اند که تعداد ۲۲۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد موفقیت کارراه، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بوده‌اند. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از تکنیک مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL8/5 استفاده شد. نتایج نشان داد که توانمندسازی روانشناختی، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد و حمایت سازمانی ادراک شده، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. از سوی دیگر توانمندسازی روانشناختی کارکنان از طریق حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارراه تأثیرگذار است. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که عوامل مرتبط با توانمندسازی کارکنان رتبه‌های یکسانی ندارند و بالاترین رتبه مربوط به احساس شایستگی و کمترین رتبه مربوط به احساس اطمینان می‌باشد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، موفقیت کارراه.

^۱ استادیار گروه مدیریت اجرایی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول) m.movaghar@umz.ac.ir

^۲ دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه مازندران hashemi@yahoo.com

* این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد است.

مقدمه

امروزه مدیران، کارمندان، محققان و قانون‌گذاران به بهبود کیفیت زندگی کاری اهمیت زیادی می‌دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان، به‌خصوص آن‌هایی که تحصیلات عالی دارند به شغل‌های غنی‌تر یا شغل‌هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند، توجه بیشتری می‌کنند. این افراد با استخدام در سازمان‌ها نیاز به پیشرفت و تکامل دارند و انتقال‌ها و ارتقاها را تجربه می‌کنند (ارتیاعی و همکاران، ۱۳۸۹). منابع انسانی، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان و در نهایت کل جامعه است. سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح مدیریت نیروی کار که تأثیرم‌ثبتی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد، به‌وجود آورد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۸). از این‌رو، از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است (قربانی‌زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸). موضوع توانمندی، به‌ویژه رویکرد روان‌شناختی، از نگرش‌های نوین در مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌آید. کارکنان توانمند علاوه بر برخورداری از عملکرد سازمانی مؤثرتر، شاخص‌های بالاتری از بهره‌وری را برای سازمان خود فراهم می‌نمایند و آنان را در مقایسه با رقبایشان پیشروتر و موفق‌تر می‌سازند (افجه و میری، ۱۳۸۸). از طرفی، بحث کارراهه یکی از موضوع‌های مهم و اساسی در زندگی افراد است، چراکه توالی مستمری از تجارب کاری فرد در طول مسیر زندگی را دربرمی‌گیرد (محبت و همکاران، ۱۳۸۹). اغلب مطالعات در زمینه‌ی کارراهه‌ی شغلی در سازمان‌ها بر جنبه‌ی بیرونی کارراهه متمرکز است ولی برخی محققان این حوزه معتقدند توجه به ارکان درونی کارراهه نیز به همان اندازه مهم است. سازمان‌ها نیازمند شناخت جهت‌گیری‌های مختلف کارراهه‌ی کارکنان هستند تا مسیرهای کارراهه و سیستم‌های مناسب پاداش را طراحی کنند. بیشتر برنامه‌های کارراهه سازمان‌ها بر این فرض استوار است که کارکنان به‌وسیله‌ی ارتقا برانگیخته می‌شوند. در مقابل برخی محققان معتقدند که تمایلات درونی کارراهه باید ارضا شود و سازمان‌ها باید شرایط کاری را سازگار با ارکان کارراهه درونی فراهم کنند. درک انگیزاننده‌های غیرپولی برای کارراهه‌ها و تعیین رویکردهای اثربخش توسعه کارراهه در آینده مهم است (عرب کلمری و سید نقوی، ۱۳۹۰). برخلاف معیارهای موفقیت عینی مانند درآمد، ترفیع و پایگاه شغلی، معیارهای ذهنی می‌توانند پیامدهای مهم کارراهه را که به‌راحتی از گزارش‌های کار یا توسط ارزیاب خارجی قابل‌سنجش نیستند را آشکار سازند در دهه اخیر نیز، معیارهای ذهنی به‌طور فزاینده‌ای در پژوهش‌های موفقیت کارراهه اتخاذ شده‌اند (گرین‌هاوس^۱، ۲۰۰۳). تنها استفاده از معیارهای عینی برای تعیین موفقیت، می‌تواند باعث نادیده گرفتن و غفلت از اطلاعات مهم شود. به‌عنوان مثال کورمن، ویتیگ-برمن و لانگ دریافتند مدیرانی که از نقطه‌نظر جایگاه و درآمد موفق بودند، از پیشرفت‌هایشان، احساس موفقیت یا غرور و افتخار نداشتند. بررسی ارزیابی افراد از موفقیت‌های شغلی و کاری خویش، بسیار ضروری و مهم می‌باشد؛ زیرا این ادراکات بر پیشرفت و توسعه‌ی کارراهه‌ی آنان تأثیرمی‌گذارد (محبت و همکاران، ۱۳۸۹). بر همین اساس در این پژوهش جنبه ذهنی موفقیت کارراهه به‌عنوان متغیر اصلی موردبررسی قرار گرفت. در نهایت موفقیت کارراهه نه‌تنها از نگرانی‌های افراد، بلکه از نگرانی‌های سازمان‌ها نیز هست؛ زیرا از این طریق موفقیت شخصی کارکنان در نهایت می‌تواند به موفقیت سازمانی منجر شود. در نتیجه، محققان در جستجوی شناسایی عوامل فردی و سازمانی که موفقیت کارراهه کارکنان را تسهیل می‌کند، هستند (دبلیو اچ ان جی^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). در طرف دیگر

^۱. Greenhaus

^۲. W. H. NG

حمایت سازمانی ادراک‌شده، نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این رابطه، در انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان ریشه دارد. طبق تئوری مبادله اجتماعی، ارتباط مبادله‌ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی بوده و شامل تعاملات اجتماعی نیز می‌شود. از دیدگاه پژوهش‌گران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت را نیز در برمی‌گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می‌دهد، در کارکنان احساس الزام جبران این حمایت را ایجاد می‌کند. رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و همچنین جو سازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی درک شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌هاست (زکی، ۱۳۸۵). شکاف بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار در شرایط پایین بودن نرخ اشتغال، به‌ویژه در جمع فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و ضعف مهارت‌های فنی جویندگان کار چالشی برای بازار کار تلقی می‌شود. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با پر کردن این خلأ می‌تواند نقش مهمی در رفع این نقیصه ایفا کند. انگیزش، توانایی و وجود جو مساعد برای رشد و ارتقاء کارکنان و به عبارتی برنامه‌ریزی کار راهه اثربخش برای کارکنان و عوامل انسانی دخیل در برنامه‌ریزی و اجرای طرح‌های مهارت‌افزایی لازمه دست‌یابی به چنین اهدافی تلقی می‌شوند. در این تحقیق، هدف اصلی رسیدن به درک درستی از موفقیت کار راهه کارکنان است. با توجه به این که مفهوم ذهنی و نه عینی از کارراهه مدنظر بوده، لذا احساس رضایت افراد از کار راهه به‌منزله موفقیت در این امر محسوب گردیده و موضوعیت خواهد داشت. با مفروض داشتن این امر در ذهن که مدیران در سازمان‌های فنی و حرفه‌ای با حمایت‌های سازمانی و فراهم کردن بستر لازم برای توانمندسازی کارکنان می‌توانند زمینه‌ساز موفقیت کارراهه کارکنان باشند و نظر به این که تاکنون تحقیق خاصی در این راستا در جامعه حاضر صورت نگرفته است، لذا ما در این پژوهش برآنیم تا نقشی را که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رابطه میان توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت کارراهه کارکنان در ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در شهر تهران ایفا می‌کند مورد بررسی قرار دهیم.

مبانی نظری پژوهش

کارراهه شغلی

آریه^۱ (۱۹۹۲)، ایگباریا و سیگل^۲ (۱۹۹۲)، کاتز، تاشمن و آلن^۳ (۱۹۹۵) بیان می‌دارند که این واژه به معنای زنجیره‌ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید. مفهوم کارراهه، به‌عنوان حلقه‌ی پیوند میان سازمان‌ها و افرادی که برای آن‌ها کار می‌کنند، از هر دو جنبه‌ی درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد (عریضی و همکاران، ۱۳۸۸). کارراهه، یک اصطلاح توصیفی برای یک فرد است. کارراهه، دوره زندگی و تغییرات در حال وقوع در این دوره زندگی شغلی مانند تغییرات شغلی، زمان بیکاری، جابجایی، ترفیع، آموزش و پرورش و غیره است (ابله^۴ و همکاران، ۲۰۱۱).

1. Aryee

2. Igbaria & Siegel

3. Katz, Tushman & Allen

4. Abele

واژه موفقیت نیز توصیفی برای پیشرفت و ارزیابی مثبت نتیجه است. موفقیت یک سازوکار ذهنی است و مردم نیاز به استانداردهایی دارند که نتایج را ارزیابی کنند. موفقیت شغلی برای مدت طولانی نه تنها موردعلاقه افراد درگیر در کارراهه، بلکه همچنین مدنظر پژوهش‌گران و فعالان در این زمینه نیز بوده است. موفقیت کارراهه، راهی برای افراد است تا نیاز خود را برای موفقیت و قدرت برآورده سازند و در سطح فردی، به دستیابی برای کسب پیشرفت‌های مادی، قدرت و رضایت اشاره دارد (ابل و همکاران، ۲۰۱۱). موفقیت کارراهه، مجموعه‌ای از پیامدهای مثبت کاری و روان‌شناختی است که از تجارب کاری فرد بدست می‌آید (سیبرت و کریمر، ۲۰۰۱). بر پایه تعریف جاج، کبل و برتز، موفقیت کارراهه بازده‌ها و پیشرفت‌های مثبتی است که فرد در نتیجه تجربیاتی که در مدت زندگی کاری خود کسب کرده است به‌دست می‌آورد که خود شامل موفقیت کارراهه عینی و ذهنی است (جاج^۲ و همکاران، ۱۹۹۵).

گاتریدج در سال ۱۹۷۳، بیان می‌کند که محققان اغلب موفقیت کارراهه را به دو روش عملیاتی می‌کنند. اولین روش شامل متغیرهایی است که موفقیت کارراهه عینی یا بیرونی را اندازه‌گیری می‌کند و دومین روش شامل متغیرهایی است که موفقیت کارراهه ذهنی یا درونی را اندازه‌گیری می‌کند (دبلیو اچ ان جی و همکاران، ۲۰۰۵). هیوز، موفقیت کارراهه عینی را مستقیماً قابل مشاهده، قابل اندازه‌گیری و قابل اثبات تعریف می‌کند (هسلین^۳، ۲۰۰۵). جنبه عینی کارراهه، عناصر قابل مشاهده‌تر را مورد توجه قرار می‌دهد که شامل تفاوت ذاتی در جایگاه‌ها، نقش‌ها، سطوح موقعیت، پرداخت‌ها و شاخص‌های دیگر ارتباط اجتماعی است (عرب کلمری و سیدنقوی، ۱۳۹۰). موفقیت کارراهه عینی شامل پرداخت و یا موقعیت سلسله مراتبی است (ابل و همکاران، ۲۰۱۱). هیوز، موفقیت کارراهه ذهنی را به‌وسیله واکنش افراد نسبت به تجارب کارراهه آشکار تعریف می‌کند (هسلین، ۲۰۰۵). موفقیت کارراهه ذهنی، شامل موفقیت ذهنی بیننده که ارزیابی فرد از خود و کارراهه اوست، می‌شود (ابل و همکاران، ۲۰۱۱).

شاین (۱۹۸۵) هشت رکن کارراهه را این‌گونه مشخص کرد:

- ۱- استقلال / عدم وابستگی ۲- امنیت / ثبات ۳- شایستگی فنی وظیفه‌ای ۴- شایستگی مدیریت عمومی ۵- خلاقیت و کارآفرین ۶- خدمت یا وفاداری نسبت به یک آرمان ۷- چالش ناب ۸- سبک زندگی (دنزیگر^۴، ۲۰۰۸؛ نقل از عرب کلمری و سید نقوی، ۱۳۹۰).

توانمندسازی روان‌شناختی

موضوع توانمندی به‌ویژه رویکرد روان‌شناختی، از نگرش‌های نوین در مدیریت منابع انسانی بشمار می‌آید. در فرهنگ لغت وبستر از توانمندی به‌عنوان تفویض اختیار با اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. فرهنگ لغت آکسفورد آن را به‌عنوان توانا ساختن تعریف می‌کند. توانمندی به معنی قدرت بخشیدن است بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشیده و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود غلبه کنند (افجه و میری، ۱۳۸۸). می‌توان مطالعات در مورد توانمندسازی را به دو بخش تقسیم کرد: ابتدا پژوهش‌هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی، توجه دارند. در این بخش

1. Seibert & Kraimer

2. Judge

3. Heslin

4. Danziger

توانمندسازی به عنوان نتیجه یک رویکرد ساختاری، اطلاق می‌گردد (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹). مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع می‌پردازد، که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند (اسپریتزر و دانسن، ۲۰۰۵)؛ اما گروه دوم، در پژوهش‌های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی توجه داشته‌اند. به عقیده‌ی این دسته از دانشمندان، توانمندسازی یک عامل درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا ادراک وی از محیط کاری دارد. به نظر آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندی در ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می‌گردد. در واقع این نگرش تا آنجا پیش می‌رود که از این رویکرد به عنوان عامل انگیزشی جدید در تحرک بخشیدن و ایجاد تمایل به کار، در کارکنان یاد می‌شود (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹). در اکثر تحقیقات چهار بعد برای توانمندسازی روان‌شناختی به صورت مشترک و مشابه دیده می‌شود. مطالعات اسپریتزر (۱۹۹۴)، نیز چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی را ارائه می‌کند (همان مأخذ، ۱۳۸۹). وتن و کمرون (۱۹۹۸)، بر اساس تحقیق میشر (۱۹۹۲)، بعد اعتماد را به چهار بعد اول اضافه کردند؛ بنابراین، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را می‌توان در پنج بعد: احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و اعتماد، خلاصه نمود (تیمورنژاد و اسفستانی، ۱۳۸۹). تحقیقات چندی به بیان روابط و یا تأثیر مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و برخی متغیرهای خروجی همچون قصد ماندن در سازمان در میان کارکنان پرستاری (بنان^۲، ۲۰۱۷)، عملکرد شغلی کارکنان خزانه‌داری کل کشور (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲) و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کاهش تنش شغلی در بین کارکنان نیروی انتظامی (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴) پرداخته‌اند. در دسته‌ای دیگر از پژوهش‌ها محققین به نقش مثبت و مؤثر متغیرهای مستقل دیگر پرداختند. تحقیق دان و دیگران (۲۰۱۸)، نشان داد رفتار نواورانه بر موفقیت کارراه در بین پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین دی‌هارو و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، نشان دادند ترکیبی از توانایی‌های ذهنی عمومی (GMA) و برخی از ویژگی‌های بزرگ شخصیتی (وجدان، روان رنجوری و صراحت) نقش تأثیرگذار و افزایشی بر موفقیت کارراه در بین ۱۳۰ فارغ‌التحصیل که در مراحل اولیه زندگی حرفه‌ای خود بودند، ایفا می‌کنند. عرب کلمری و همکاران (۱۳۹۲)، از زاویه‌ای دیگر به بررسی تأثیر تناسب کارراه درونی بر موفقیت کارراه بین کارمندان برخی بانک‌ها پرداختند. نتایج این پژوهش، نشان‌دهنده‌ی وجود یک رکن کارراه درونی تحت عنوان "کسب درآمد حلال" بوده است که در سایر تحقیقات انجام‌شده در این حوزه مورد شناسایی و بحث قرار نگرفته بود. نتایج نشان داد که تناسب کارراه درونی بر موفقیت کارراه تأثیر دارد. وقتی که مدیران به شایستگی، حقوق و نقش مؤثر کارکنان در ایجاد ارزش در سازمان باور و اعتماد داشته باشند و تا حد امکان تصمیمات مربوط به افراد و امورکاری مربوطه را به خودشان واگذار کنند در واقع شرایطی ایجاد می‌کنند که آنان احساس توانمندی نمایند. نظر به اهمیت نقش و تأثیر مثبتی که این عامل می‌تواند بر موفقیت کارراه کارکنان ایفا نماید، فرضیه اول تحقیق بر این مبنا و به شرح زیر در نظر گرفته شده است:

فرضیه اول: توانمندسازی روان‌شناختی، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است.

¹ Spreitzer & Doneson

² Hassan EL Banan

³ De Haro, et al.

حمایت سازمانی ادراک شده

حمایت سازمانی ادراک شده یکی از کاربردهای نظریه مبادله اجتماعی است که برای اولین بار ایده آن توسط آیزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶)، به طور رسمی در ادبیات نظریات سازمانی وارد شد. در دهه ۱۹۸۰ میلادی نظریه مبادله اجتماعی مورد توجه صاحب نظران سازمانی قرار گرفت که نتیجه این توجه، طرح موضوع حمایت سازمانی است (زکی، ۱۳۸۵). نخستین بار و همکارانش در سال (۱۹۸۶)، در پژوهشی مفهومی حمایت ادراک شده از سوی سازمان را معرفی کردند. بر اساس تعریف و همکارانش (۱۹۸۶)، کارکنان هنگامی از طرف سازمان احساس حمایت می کنند که سازمان جهت همکاری های خود ارزش قائل شود و به رفاه آن ها اهمیت دهد. با اینکه تعداد مطالعات انجام شده در این حوزه تا اواسط دهه نود پائین بود، اما در سال های اخیر تعداد پژوهش ها در این زمینه گسترش یافته است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲). ریشه حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد مبادله ای است که بر پایه آن دلبستگی، کوشش و تعهد به سازمان با اجرت اجتماعی و مادی همراه می شود (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲). حمایت سازمانی ادراک شده سازه ای از تبادل اجتماعی است؛ بنابراین، تئوری حمایت سازمانی بیان می کند که کارکنان عقاید کلی پیرامون درجه ای که سازمان از نیازها و ارزش های آن ها حمایت می کند، ایجاد می کنند که بر اساس تعامل مدیران با نمایندگان سازمانی، صورت می پذیرد (رودیس و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). حمایت سازمانی ادراک شده، نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است. مبنای این رابطه در انواع تعاملات بین کارکنان و سازمان صورت می گیرد، ریشه دارد. طبق تئوری مبادله اجتماعی ارتباط مبادله ای بین دو طرف معمولاً فراتر از مبادله اقتصادی بوده و شامل تعاملات اجتماعی نیز می شود. از دیدگاه پژوهش گران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی گیرد بلکه منابع شخصی و احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت را نیز در بر می گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می دهد در کارکنان احساس الزام جبران این حمایت را ایجاد می کند. بر مبنای هنجار بده بستان متقابل در مبادلات اجتماعی، کارکنانی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را درک می کنند، احتمال بیشتری می رود که حمایت سازمان را با نگرش های مثبت و رفتارهای کاری دلخواه، جبران کنند (دعایی و برجعلی لو، ۱۳۸۹). برخی از تحقیقات نشان می دهند که نتایج مثبت و مؤثر در دستیابی به موفقیت کار راه را نه فقط در رابطه مستقیم بلکه از طریق متغیرهای میانجی نیز می توان جست. از آن جمله است تحقیق کاراتپ (۲۰۱۲) که بر روی کارکنان عملیاتی تمام وقت هتل های کامرون صورت گرفت و نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده بر بهبود عملکرد تنها از طریق رضایت کار راه تأثیرگذار است. بنان (۲۰۱۷)، تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ماندن در بین کارکنان پرستاری بیمارستان های مصر را از طریق توانمندسازی روان شناختی مورد تحلیل قرار داد. محقق منتج از تحقیق خود به مدیران مربوطه بیمارستان ها توصیه نمود برای حفظ و نگهداری پرستاران باید روش های ارتقای حمایت سازمانی و موفقیت کار راه را به طور همزمان مورد توجه قرار داد. دان و دیگران (۲۰۱۸)، در تحقیقی به بررسی رفتار نوآورانه و موفقیت کار راه با نقش میانجی خودکارآمدی و حمایت همکار در بین ۸۴۸ تن از پرستاران بیمارستان های منطقه تیانجین در چین پرداختند. نتایج نشان داد که اگرچه بین رفتار نوآورانه و موفقیت کار راه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد اما متغیرهای خودکارآمدی و حمایت همکار نقش مثبت و قوی را به عنوان میانجی در این روابط ایفا می نمایند. در این بین در برخی تحقیقات به عدم تأثیر

¹ Eisenberger

² Rhoades & Eisenberger

نقش تعدیلگری توانایی ذهنی عمومی بر رابطه بین صفات شخصیتی و شاخص‌های موفقیت کارراه می‌توان اشاره نمود (دی‌هارو و همکاران، ۲۰۱۳).

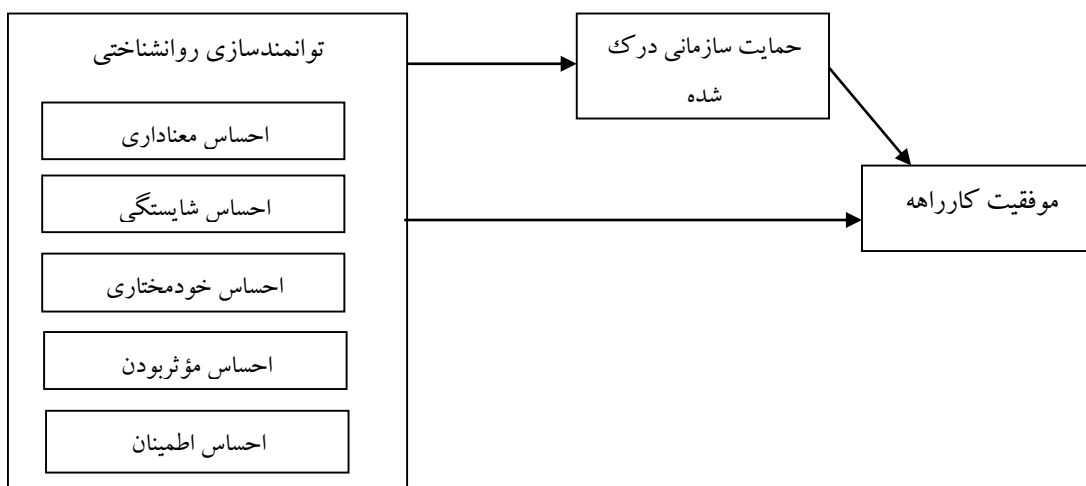
با مفروض داشتن نقش مهم و مؤثری که عامل حمایت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم با واسطه می‌تواند در ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت کارراه کارکنان ایفا نماید از یک‌سو و فقدان تحقیقات کافی در این خصوص و خاصه در جامعه تحقیق حاضر از سوی دیگر، فرضیات دوم و سوم ما برای دستیابی به اهداف تحقیق به شرح زیر تدوین گردیده است:

فرضیه دوم: حمایت سازمانی ادراک‌شده، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است.

فرضیه سوم: توانمندسازی روان‌شناختی از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است.

مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش به بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارراه کارکنان و بررسی نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌پردازد. همان‌طور که شکل شماره (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد، توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر مستقل و موفقیت کارراه به‌عنوان متغیر وابسته و حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه‌ی گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش را کارکنان ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در شهر تهران تشکیل می‌دهند که حدود ۵۰۰ نفر بوده و تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۱۷ نفر برآورد گردید. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد بیشتری از افراد انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آن‌ها توزیع که در نهایت تعداد

۲۲۲ پرسشنامه سالم جمع‌آوری و مورد استفاده قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی (پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر) و بررسی کتب، مجلات و پایان‌نامه‌ها و پرسشنامه بود. موفقیت کارراهه ذهنی از طریق متغیر رضایت از کارراهه توسط پرسشنامه رضایت از کارراهه گرینهاوس (۱۹۹۰)، عملیاتی می‌شود (کانورس^۱ و همکاران، ۲۰۱۲؛ دی‌وس^۲ و همکاران، ۲۰۱۱) و در این راستا، در تحقیق حاضر موفقیت کارراهه، رضایت از کارراهه ذهنی کارمندان سازمان آموزش فنی‌وحرفه‌ای کشور در شهر تهران در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت متشکل از درجات خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ مورد سنجش قرار گرفت که شامل متغیرهای گرفتن قضاوت ذهنی افراد در مورد کسب کارراهه شغلی‌شان، از جمله رضایت شغلی یا رضایت کارراهه تعریف می‌شود (انجی و همکاران، ۲۰۰۵؛ هسلین، ۲۰۰۵؛ جاج و همکاران، ۱۹۹۵؛ ابل و همکاران، ۲۰۱۱). ضمناً برای اندازه‌گیری متغیر توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) و وتن و کمرون^۳ (۲۰۱۱)، بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت متشکل از درجات خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ استفاده شد؛ و برای اندازه‌گیری متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده پرسشنامه آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، مورد استفاده قرار گرفت.

روایی پرسشنامه موفقیت کارراهه ذهنی (رضایت از کارراهه) با نظرخواهی از اساتید مدیریت و متخصصین آشنا به موضوع مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

پایایی این پرسشنامه همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌شود با استفاده از نرم‌افزار SPSS 20 و از طریق آلفای کرونباخ، مورد محاسبه قرار گرفته که همه ارقام بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که بیانگر قابلیت اعتماد بالای پرسشنامه بود.

جدول شماره ۱: ضریب آلفا برای متغیرهای پژوهش

منبع پرسشنامه	ضریب آلفا	متغیر
اسپریتزر (۱۹۹۵) و وتن و کمرون (۲۰۱۱)	۰/۹۱	توانمندسازی روان‌شناختی
آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)	۰/۷۳	حمایت سازمانی ادراک شده
گرینهاوس (۱۹۹۰)	۰/۹۱	موفقیت کارراهه

در این پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS 20 و LISREL 8/5 و از روش‌های مختلف آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. آزمون‌های انجام‌شده در این پژوهش عبارت‌اند از:

- آمار توصیفی، به منظور طبقه‌بندی و بررسی ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان و جامعه آماری.
- آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه.
- تحلیل عاملی تأییدی، برای تعیین روایی سازه‌ها به کمک نرم‌افزار لیزرل.
- تکنیک‌های معادلات ساختاری، تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه‌های تحقیق.

1. Converse

2. De Vos

3. Whetten & Cameron

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی: متغیرهای جمعیت‌شناختی کارکنان در جدول شماره (۲) آمده است:

جدول شماره ۲: متغیرهای جمعیت‌شناختی

ویژگی جمعیت‌شناختی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد ۴۷/۳ زن ۵۲/۷
تحصیلات	زیر دیپلم و دیپلم ۱۳/۱ فوق دیپلم و لیسانس ۶۹/۸ فوق لیسانس و بالاتر ۱۷/۱
سابقه خدمت	۱ الی ۱۰ سال ۴۲/۳ ۱۱ الی ۲۰ سال ۴۹/۱ بالاتر از ۲۱ سال ۸/۶

شایان ذکر است که قبل از آزمون فرضیه‌ها، به منظور تعیین نوع روش آماری مورد استفاده، آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام شد که بر اساس آن، همه داده‌ها توزیع نرمال دارند.

آزمون فریدمن توانمندی روان‌شناختی کارکنان

فرض H_0 : پنج عامل مربوط به توانمندی روان‌شناختی کارکنان اهمیت یکسانی دارند.
فرض H_1 : پنج عامل مربوط به توانمندی روان‌شناختی کارکنان اهمیت یکسانی ندارند.

جدول شماره ۳: آزمون فریدمن توانمندی روان‌شناختی کارکنان

توانمندی روان‌شناختی کارکنان	میانگین رتبه
احساس شایستگی	۴/۲۵
احساس معناداری	۳/۴۰
احساس مؤثر بودن	۳/۰۲
احساس خودمختاری	۲/۴۶
احساس اطمینان	۱/۸۸
(Sig= .۰۰۰) Chi-square=۳۰۴,۱۶۴	

بر اساس نتایج جدول شماره ۳، از آنجایی که سطح معنی‌داری (Sig)، از سطح معنی‌داری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت عوامل مرتبط با توانمندی روان‌شناختی کارکنان رتبه‌های یکسانی ندارند. همان‌طور در جدول فوق مشاهده می‌گردد، بالاترین رتبه مربوط به احساس شایستگی می‌باشد و کمترین رتبه مربوط به احساس اطمینان می‌باشد.

آزمون فریدمن حمایت سازمانی ادراک‌شده

فرض H_0 : دو عامل مربوط به حمایت سازمانی ادراک‌شده اهمیت یکسانی دارند.
فرض H_1 : دو عامل مربوط به حمایت سازمانی ادراک‌شده اهمیت یکسانی ندارند.

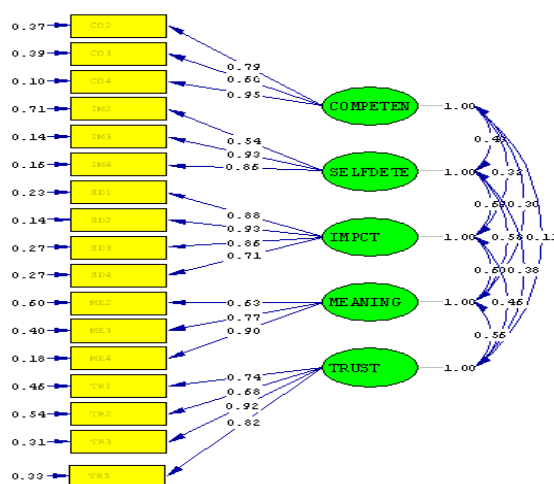
جدول شماره ۴: آزمون فریدون حمایت سازمانی ادراک شده

میانگین رتبه	حمایت سازمانی ادراک شده
۱/۶۹	دریافت کمک از سازمان
۱/۳۱	دریافت توجه از سازمان
(Sig= ۰,۰۰) Chi-square=)۴۰,۸۱۹)	

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، از آنجایی که سطح معنی داری (Sig)، از سطح معنی داری استاندارد (۰,۰۵) کمتر است، در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض H0 رد و H1 پذیرفته می شود؛ بنابراین، می توان گفت عوامل مرتبط با حمایت سازمانی ادراک شده رتبه های یکسانی ندارند. همان طور که در جدول فوق مشاهده می گردد، بالاترین رتبه مربوط به دریافت کمک از سازمان، مانند کمک هنگام انجام شغل و قدردانی پس از اجرای شغل می باشد و کمترین رتبه مربوط به دریافت توجه از سازمان با توجه به رضایت شخصی، رفاه، اهداف، ارزش ها و عقاید است.

آزمون تحلیل عاملی تأییدی مدل توانمندسازی کارکنان

در بُعد شایستگی، عضویت کلیه عوامل به جز انجام دادن کارها در محدوده توانایی ها و قابلیت ها تأیید شده است و اطمینان به قابلیت ها برای انجام دادن موفقیت آمیز کار از بین شاخص های ذکر شده، بیشترین تأثیر را داشته است. در بُعد خودمختاری، فرصت استفاده از ابتکار شخصی در انجام دادن کار بیشترین تأثیر را داشته همچنین شاخص آزادی عمل برای تصمیم گیری در مورد چگونگی انجام دادن کار حذف گردیده است. در بُعد مؤثر بودن عضویت کلیه عوامل تأیید شده است. همچنین توانایی لازم برای ایجاد تغییر در فعالیت های کاری بیشترین تأثیر را داشته است. در بُعد معناداری شاخص ترغیب شدن کارمند به انجام ادامه کار باقی مانده بیشترین تأثیر را داشته و شاخص بامعنا و هدف دار بودن کار نیز حذف شده است. در بُعد اطمینان، شاخص اطمینان از وفاداری همکاران به قول هایشان مؤثرترین بوده و شاخص اطمینان خاطر از آینده شغلی نیز حذف گردیده است.

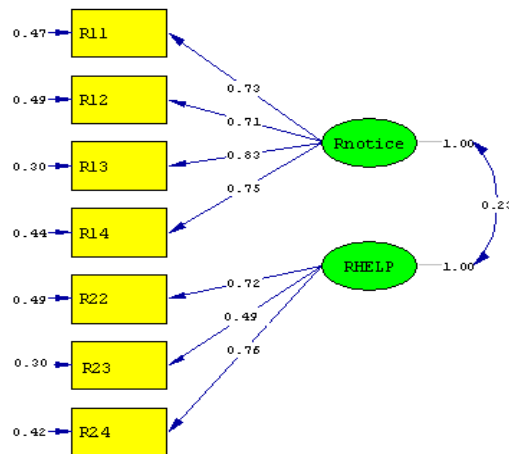


Chi-Square=296.06, df=109, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

نمودار شماره ۱: تحلیل عاملی تأییدی مدل کیفیت ارتباط در حالت استاندارد

آزمون تحلیل عاملی تأییدی مدل حمایت سازمانی ادراک شده

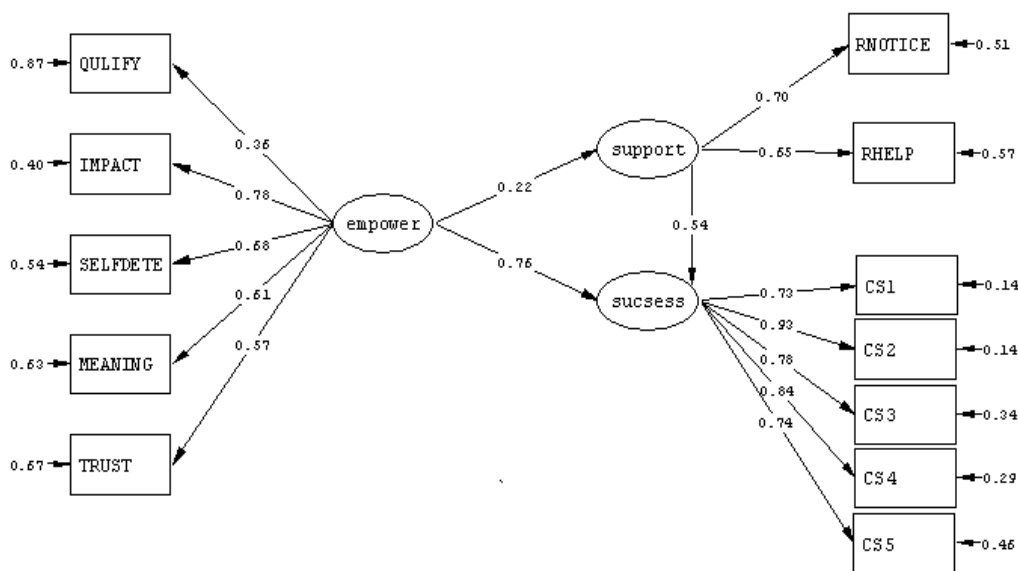
عضویت کلیه عوامل بررسی شده در این متغیر به جز شاخص توجه به عملکرد بالای کارکنان تأیید شده است. از بین شاخص‌ها، در بُعد دریافت توجه از سازمان، شاخص توجه به ارزش‌ها و اهداف کارکنان، بیشترین تأثیر را داشته، شاخص‌های بُعد دریافت کمک از سازمان، کمک به حل مسائل کارکنان مؤثرترین بوده است.



Chi-Square=32.76, df=13, P-value=0.00185, RMSEA=0.064

نمودار شماره ۲: تحلیل عاملی تأییدی مدل حمایت سازمانی در حالت استاندارد

اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها



Chi-Square=238.68, df=81, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

نمودار شماره ۳: اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد

آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

آزمون در جدول زیر نشان می‌دهد، شاخص RMSEA، یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از هشت درصد $RMSEA=0/068$ شاخص χ^2/df کمتر از سه است. شاخص دیگری که نشان می‌دهد مدل برازش خوبی دارد. سایر شاخص‌های برازندگی این مدل (GFI, CFI, IFI, NFI) بالاتر از ۹۰ درصد هستند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازندگی خوبی دارد و این بیانگر تقریب معقولی در جامعه است و شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۵: شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی تحقیق

χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NFI	IFI
۲/۹۴	۰/۰۶۸	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۷

نتایج فرضیه‌ها

جدول شماره ۶: نتایج فرضیه‌ها

نتیجه فرضیه	عدد معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۶/۵۷	۰/۷۶	توانمندسازی کارکنان ← موفقیت کارراه
تأیید	۴/۰۷	۰/۵۴	حمایت سازمانی ← موفقیت کارراه
تأیید	۸/۳۸	۰/۱۲*	توانمندسازی کارکنان ← حمایت سازمانی ← موفقیت کارراه

$$*0/22 \times 0/54 = 0/118$$

طبق جدول شماره (۶) از آنجاکه مقادیر معنی‌داری (t-values) میان متغیرها همگی از ۲ بزرگ‌تر هستند، بنابراین فرضیه‌های اول، دوم و سوم تحقیق به تأیید می‌رسند.

نتایج آزمون فرضیه‌ها، بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه ۱: توانمندسازی روان‌شناختی، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است. در آزمون فرضیه اول، از آنجاکه مقادیر معنی‌داری (t-values) میان متغیرها از ۲ بزرگ‌تر است بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که ضریب تأثیر این دو متغیر برابر با ۰/۷۶ است. از سوی دیگر معناداری این ضریب نیز مورد تأیید قرار گرفت $T\text{-value}=6/57$. در نهایت بر این اساس می‌توان چنین نتیجه گرفت که در سازمان فنی‌وحرفه‌ای مورد مطالعه، با پیاده‌سازی شرایط توانمندسازی کارکنان می‌توان میزان موفقیت کارراه را بهبود بخشید. سازمان فنی‌وحرفه‌ای می‌تواند با اجرای برنامه‌هایی برای ایجاد و بهبود توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان خویش رضایت افراد از موفقیتی که در کارراه خویش کسب کردند را ارتقا و بهبود دهد. سازمان اگر به اعتماد به کارکنان توجه گردد و شرایط بروز استقلال کاری و استقلال در تصمیم‌گیری کارکنان را فراهم آورد می‌تواند توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را ارتقا دهد و با توجه به همبستگی توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت کارراه در نهایت می‌تواند موفقیت کارراه ذهنی کارکنان را بهبود بخشد.

سرانجام اگر ارزیابی و ادراک نیروی انسانی با استعداد از زندگی شغلی خویش مثبت و مطلوب باشد چه بسا برای سازمان نیز مفید خواهد بود (گانز و هسلین، ۲۰۰۵).

فرضیه ۲: حمایت سازمانی ادراک شده، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است.

در آزمون فرضیه دوم، از آنجاکه مقادیر معنی داری (t-values) میان متغیرها از ۲ بزرگ تر است بنابراین فرضیه دوم تأیید می شود. فرضیه دوم ادعا می کند که حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارراه تأثیر مستقیم دارد. خروجی لیزرل، ضریب تأثیر متغیر حمایت سازمانی در ک شده بر موفقیت کارراه را ۰/۵۴ نشان می دهد. از سوی دیگر معناداری این ضریب (T-value = ۴/۰۷)، نیز مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در تحقیقات دیگران و در فراتحلیل انجی و همکاران (۲۰۰۵) علاوه بر تأیید فرضیه بالا، نشان داد متغیرهای حمایت سازمانی و حمایت سرپرست، با موفقیت کارراه ذهنی رابطه قوی تری دارند تا با موفقیت کارراه عینی. چراکه این متغیرها به عنوان تعیین کننده های مستقیم و بی واسطه واکنش های عاطفی فرد نسبت به کار و کارراه در نظر گرفته می شوند و شدیداً بر نگرش های کاری اثر می گذارند. به علاوه علائم و نشانه های مهمی برای کارکنان مبنی بر اینکه افرادی بارز شوند و توان و پتانسیل کارراه را دارند، فراهم می کنند. سپس این نشانه ها منجر به واکنش های عاطفی مطلوب و مساعدی شامل سطوح بالاتر خشنودی کارراه و یک حس قوی تر موفقیت کارراه در فرد می شوند (محبت و همکاران، ۱۳۸۹). در نهایت، می توان نتیجه گرفت که سازمان فنی و حرفه ای با تأکید بیشتر بر حمایت سازمانی و توجه به ارزش ها و عقاید کارکنان خود می تواند احساس رضایت کارکنان از پیشرفت در کسب اهداف ارتقا دهند. سرانجام، موفقیت شخصی کارکنان در نهایت می تواند به موفقیت سازمانی منجر شود. در نتیجه، محققان در جستجوی شناسایی عوامل فردی و سازمانی که موفقیت کارراه کارکنان را تسهیل می کند، هستند (دبلیو اچ ان جی و همکاران، ۲۰۰۵).

فرضیه ۳: توانمندسازی روان شناختی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده، بر موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار است.

در فرضیه سوم مطرح شده بود که توانمندسازی کارکنان از طریق حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارراه تأثیرگذار است. نتایج نشان می دهد که ضریب تأثیر این دو متغیر برابر با ۰/۱۲ است. از سوی دیگر معناداری این ضریب نیز مورد تأیید قرار گرفت (T-value = ۸/۳۸؛ بنابراین بر این اساس می توان چنین نتیجه گرفت که سازمان فنی و حرفه ای با پیاده سازی توانمندسازی کارکنان و حمایت سازمانی می تواند میزان موفقیت کارراه را بهبود بخشد. در تحقیقاتی دیگر عرب کلمری و همکارانش (۱۳۹۲)، ثابت کردند تناسب کارراه درونی از طریق حمایت سازمانی درک شده بر موفقیت کارراه تأثیر دارد و به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده اشاره داشتند. همچنین بیان کردند که بهبود حمایت سازمانی ادراک شده سبب افزایش موفقیت کارراه ذهنی می شود. حمایت سازمانی ادراک شده تحت تأثیر جنبه های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان قرار می گیرد. این نحوه رفتار مشتمل بر ارزیابی های معطوف به پاداش و تأیید، پرداخت، رتبه و جایگاه و حتی مشارکت در تصمیم گیری می باشد. در واقع بر اساس تحقیق فراتحلیل آیزنبرگر، همبستگی های بالایی که بین مشارکت در تصمیم گیری، فرصت ترفیع، رضایت از پرداخت و کیفیت سرپرستی با حمایت سازمانی ادراک شده به دست آمد، نشان از آن است که در واقع کارکنان برای جنبه های مبادله ای تلاش و

عملکرد بهینه در برابر پرداخت پاداش و یا دریافت دستمزد مکفی و امکان ارتقا و ترفیع بین خود و سازمان ارزش ویژه‌ای قائل هستند.

در این صورت سرپرستان با ایجاد فضای کاری مناسب و افزایش حس اعتماد کارکنان به اهداف سازمان زمینه لازم را برای افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده فراهم آوردند (عریضی و گل پرور، ۱۳۹۰). در نتیجه با افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده بر اساس همبستگی میان این متغیر و موفقیت کارراهه ذهنی، هنگامی که افراد حمایت سازمانی ادراک‌شده بیشتری را درک کنند درنهایت از کارراهه خود راضی هستند و احساس موفقیت بیشتری دارند (گرین هاوس و همکاران، ۱۹۹۰).

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادات زیر به مدیران منابع انسانی و سایر مدیران و سرپرستان و دست‌اندرکاران ستاد مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و سایر ذینفعان در این زمینه توصیه می‌گردد:

پیشنهادها بر اساس نتایج فرضیه اول:

(۱) با توجه به آن که توانمندسازی، امری درونی می‌باشد و تا هنگامی که کارکنان تمایل به انجام کاری نداشته باشند، نمی‌توان آن‌ها را توانمند کرد. از مدیران درخواست می‌شود که با استفاده از راهبردهای مدیریتی، با کاهش تمرکز، کاهش قوانین و مقررات، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم کردن شرایط بروز استقلال کاری کارکنان و توجه به اعتماد به کارکنان، شرایط سازمانی را برای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان فراهم گردانند.

(۲) مدیران برای تقویت حمایت سازمانی ادراک‌شده به افزایش میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی و سازمانی، ایجاد فرصت‌های ترفیع مبتنی بر نظام ارزیابی عملکرد دقیق و عادلانه، تقویت کیفیت سرپرستی مدیران در رده‌های مختلف، بسترسازی اعتماد کارکنان به سازمان و اهمیت دادن به انگیزش درونی و رضایت کارکنان از پرداخت در حوزه حقوق و دستمزد، مزایا و امکانات توجه بسزایی داشته باشند.

پیشنهادات بر اساس نتایج فرضیه دوم:

(۱) به مدیران توصیه می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را به‌واسطه حمایت سازمانی ادراک‌شده تقویت نمایند تا سبب افزایش موفقیت کارراهه ذهنی کارکنان گردند.

(۲) مدیران می‌توانند با تمرکز بر بعد شایستگی توانمندسازی روان‌شناختی، احساسی را در کارکنان ایجاد کنند مبنی بر اینکه آن‌ها توانایی لازم برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به وظیفه خود را دارند و یا این که در ابتدا برای مشاغل شرایط احراز شغل تعیین گردد تا افراد مناسب با شغل تصدی آن را در دست گیرند و بدین ترتیب موفقیت کارراهه ذهنی کارکنان را بهبود بخشند.

پیشنهادات به‌طور کلی و با تأکید بر فرضیه سوم:

(۱) به مدیران توصیه می‌گردد که در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، مقدماتی را برای بهبود شاخص‌های موفقیت کارراهه در سطح کارکنان لحاظ فرمایند. مدیران باید شرایطی را فراهم آورند تا از

کارکنان قدردانی شود و کارکنان احساس کنند از طریق کمکی که از سازمان دریافت می‌کنند، سازمان از آنان حمایت می‌کند و این امر می‌تواند در ارتقای موفقیت کارراه کارکنان تأثیرگذار باشد.

۲) مدیران می‌توانند شیوه‌های مدیریت مشارکتی را اتخاذ کنند که طی آن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کاری و شغلی مشارکت داده شوند و این امر موجب می‌شود تا کارکنان احساس کنند که سازمان برای موجودیت آن‌ها ارزش قائل است. همین امر به‌خوبی می‌تواند شرایط افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را فراهم گرداند.

۳) به مدیران عالی و منابع انسانی توصیه می‌شود که سیستم‌های انگیزشی را بر مبنای شناسایی و برآوردن جهت‌گیری‌های درونی کارراه کارکنان، بازنگری کنند.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

در نظر گرفتن عوامل تعدیل‌کننده در تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارراه ذهنی.

بدست آوردن الگوی مسیر با در نظر گرفتن متغیرهای کنترل، در تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارراه ذهنی.

پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی انجام گرفته که پژوهش‌های آتی می‌تواند به‌صورت دوره‌های مختلف اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارراه ذهنی را در نظر بگیرد.

در پژوهش‌های آینده می‌توان به بررسی نقش‌های مستقل و وابسته متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده و یا جابه‌جایی نقش‌های دو متغیر دیگر، توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده همت گمارد.

در پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود دو بعد موفقیت کارراه (موفقیت کارراه عینی به همراه موفقیت کارراه ذهنی) هر دو با هم بررسی شوند تا به نتایج و تحلیل کامل و جامع‌تری از متغیر موفقیت کارراه دست یابیم.

محدودیت‌های پژوهش

به علت عدم امکان دسترسی به اطلاعات سازمانی و برخی داده‌های مربوط به کارکنان از پرداختن به بعد موفقیت کارراه عینی صرف‌نظر شد.

داده‌ها صرفاً در سطح بخشی از سازمان (ستاد) و نه کل سازمان جمع‌آوری گردید لذا تعمیم آن به کل سازمان و سازمان‌های دیگر صحیح نمی‌باشد.

منابع

۱. ارتیاعی، روشنگ (۱۳۸۹). بررسی رابطه انواع تطابق در محیط کار با موفقیت کارراهه، سازگاری کارراهه و هویت سازمانی در کارکنان شرکت گاز/اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲. افجه، علی اکبر و میری، عبدالرضا (۱۳۸۸). الگوی توانمندی برای ارتقای عملکرد کارکنان صنعت قطعه سازی خودرو در ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۴): ۱۶۹-۱۴۹.
۳. تیمورنژاد، کاوه و صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان شناختی، کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۶۲: ۵۹-۳۷.
۴. دعایی، حبیب الله و برجعلی لو، شهلا (۱۳۸۹). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهدسازمانی و قصد ترک خدمت، فصلنامه چشم/نداز مدیریت دولتی، ۳: ۷۷-۶۳.
۵. زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۸(۳): ۱۲۳-۱۰۳.
۶. سلطانی، ایرج؛ صریحی اسفستانی، رسول و عباسی، حمیده (۱۳۹۲). نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی در تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی، مجله علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۰): ۲۲۹-۲۰۹.
۷. عرب کلمری، محبوبه و سید نقوی، میرعلی (۱۳۹۰). جهت گیری های درونی کارراهه: مطالعه‌ی موردی صنعت بانکداری، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۶(۲۴): ۴۰-۲۵.
۸. عرب کلمری، محبوبه؛ سیدنقوی، میرعلی و علیزاده ثانی، محسن (۱۳۹۲). تأثیرات تناسب کارراهه درونی- شغل، تحقق قرارداد روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارراهه، مجله مدیریت و کسب و کار اسلامی، ۱۱: ۱۵۳-۱۴۶.
۹. عریضی، حمیدرضا و گل پرور، محسن (۱۳۹۰). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی، پژوهش های مدیریت در ایران-مدرس علوم انسانی، ۱۵(۱۴): صص ۷۳-۱۴۷.
۱۰. عریضی، حمیدرضا؛ ذاکر فرد، منیرالسادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهدسازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت های صنعتی، مجله مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۷(۱): ۹۳-۶۹.
۱۱. قربانی زاده، وجه ... و خالقی نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱(۲): ۱۰۵-۸۵.
۱۲. محبت، راحله؛ ارشدی، نسرین و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۸۹). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای موفقیت کارراهه ذهنی در یک سازمان صنعتی، مجله دست آوردهای روان شناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، ۴(۲): ۶۲-۳۵.
۱۳. مرادی، مرتضی، جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹(۳۱): صص ۹۸-۷۳.
۱۴. میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانش و رفتار، تربیت و اجتماع، دانشگاه شاهد، ۱۶(۳۹): ۳۰-۱۵.
۱۵. واعظی، رضا و سبزیکاران، اسماعیل (۱۳۸۹). بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران - منطقه تهران، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲(۳): ۱۷۸-۱۵۳.

16. Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43(3), 195-206.
17. Banan, S. H. A. E. (2017). Perceived organizational support, psychological empowerment and intention to stay among staff nurses at a selected hospital. *International journal of Nursing Didactics*, 7(3), 42-50.
18. Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T., & Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 148-159.
19. Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International journal of nursing sciences*, 5(3), 275-280.
20. Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13: PP. 7-19.
21. De Haro, J. M., Castejón, J. L., & Gilar, R. (2013). General mental ability as moderator of personality traits as predictors of early career success. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 171-180.
22. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 438-447.
23. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
24. Greenhaus, J.H., & Callanan, G.A. (2003). Career dynamics in W.C. Borman, D.R. Iigen & R.j. klimoski [Eds.], *comprehensive hand book of psychology industrial and organizational psychology*, 12, 519-540, newyork, wiley.
25. Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational behavior*, 26, 105-111.
26. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
27. Judge, T.A.; Cable, D.M.; Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success, *Pers Psychol*, 48, 485-519.
28. Karatepe, Osman. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes, a study of hotel employees in Cameroon, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
29. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
30. Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
31. Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
32. Spreitzer, Gretchen. M. & Doneson, David (2005). *Musings on the past and future of employee empowerment*, Forthcoming in the handbook of organizational development (Edited by tom Cummings), PP.311-324.

The Effect of Psychological Empowerment on Employee Success: Explaining the Mediating Role of Perceived Organizational Support

Morteza Movaghar^{1*}, Meysam Shirkhodaie², Parisa Hashemi³

1. Assistant Professor, Department of Executive Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran (Corresponding author). m.movaghar@umz.ac.ir
2. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.
3. Master of Business Administration, University of Mazandaran, Babolsar, Iran. hashemi@yahoo.com

(Received: *August 22, 2020*; Accepted: *October 31, 2020*)

Abstract

The purpose of current study was to investigate the effect of Psychological Empowerment on Employee's career success: Explaining the mediating role of Perceived organizational support. The population consists employees' of central departement of Amozesh fani & herfei in Tehran. Out of 222 Employees has been selected selected as a sample of research .Tools used in this study were Included subjective career success questionnaire (career satisfaction) greerhouse (1990), perceived organizational support questionnaire, Eisenberger;et al (1986) and Spreitzer (1995), Whetten and Cameron (2011) Psychological Empowerment questionnaire. The reliability of the questionnaire that calculated by using Cronbach's alpha with SPSS19 software, was 0/93%. Using structural equation modeling to test the hypothesis by using LISREL8/5 software. Finally, the results showed that psychological empowerment, has a direct impact on Employee's career success (path coefficient 0/76) and Perceived organizational support, has a direct impact on Employee's career success(path coefficient 0/54). On the other hand Psychological empowerment by perceived organizational support has a direct impact on Employee's career success (path coefficient 0/12). The Friedman test shows that Factors associated with Psychological empowerment have not same rating level of feeling competency and Feeling confident is the lowest rating.

Keywords: Psychological empowerment, Perceived organizational support, Career success.