



بررسی توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل و دل‌بستگی شغلی

حامد قلعه‌کانی^۱

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل و دل‌بستگی شغلی می‌باشد. روش پژوهش مورد استفاده در این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان می‌باشد. نمونه پژوهش حاضر کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان می‌باشد. حجم نمونه به صورت تصادفی ساده ۵۲ نفر از کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان برآورد گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. برای تأیید روایی از روش روایی محتوایی بر اساس صاحب‌نظران سازمان‌ها استفاده شد. پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی شد، پایایی تمام متغیرها به دلیل اینکه آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است، تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح توصیفی از جداول و نمودارهای دوبعدی جهت تعیین نتایج بهره‌گیری گردیده و در سطح آزمون‌های استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد که توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل تأثیر دارد. توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر دارد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی ساختاری منابع انسانی، بازخور از شغل، دل‌بستگی شغلی.

^۱ کارشناس ارشد مدیریت کسب‌وکار، دانشگاه آزاد دولت - آباد، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) Hamed.gh5050@gmail.com



مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان‌ها، از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را بکار گیرند. به عبارت دیگر افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به‌طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی ساختاری منابع انسانی را به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده و معتقدند که توانمندسازی نیروی انسانی یکی از نگرش‌های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود. درواقع توانمندسازی ساختاری، فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان از طریق ایجاد گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌ها در تمام حوزه‌ها و وظایف است که در عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد. برنامه‌های توانمندسازی ساختاری این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآوری عمل کرده و برنامه‌های کسب‌وکارش را به‌گونه‌ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ نماید (خان و همکاران^۱، ۲۰۱۸). توانمندسازی ساختاری اصطلاحی است که در طول چند سال، مقبولیت سریع و فزاینده‌ای داشته است و همچنین واژه‌ای است که در بحث‌های سیاسی مربوط به توانمندسازی فقرا و افراد محروم یک کشور ظاهر می‌شود. اصطلاح توانمندسازی در دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شعار روز بوده است. به نظر راپیلی^۲ توانمندسازی، یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه‌سازمانی است. به‌عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان؛ به‌عنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرف‌های خود و به‌عنوان یک برنامه‌سازمانی، به‌کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند (میرمحمدی، ۱۳۹۶). توانمندسازی ساختاری منابع انسانی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند. این فرایند نه تنها در عملکرد افراد بلکه در شخصیت آنان نیز مؤثر است. مهم‌ترین مفهوم توانمندسازی ساختاری، تفویض اختیار به پایین‌ترین سطوح سازمان است. فرایند تصمیم‌گیری باید از درجه بالای عدم تمرکز برخوردار باشد و افراد یا گروه‌های کاری نیز باید مسئول یک قسمت کامل از فرایندهای کاری باشند (میرزایی فلاح آبادی و همکاران، ۱۳۹۹). مقدار فعالیت‌های کاری که برای به دست آوردن نتایج کار فرد از طریق اطلاعات مستقیم و روشن درباره اثربخشی‌اش لازم است. بازخور میزان یا درجه‌ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام‌شده به فرد داده می‌شود و اطلاعات در مورد اثربخشی عملکرد به‌صورت مستقیم به کارگر یا کارمند داده می‌شود. الگوی ویژگی‌های شغلی از بسیاری جهات موردتحقیق قرار گرفته است. نتیجه بیشتر تحقیق‌ها چارچوب کلی تئوری را تأیید می‌کند (یعنی مجموعه‌ای از ویژگی‌های شغلی وجود دارد و این ویژگی‌ها بر رفتار اثر می‌گذارند). ولی در مورد این که کدام ویژگی (یا ویژگی‌ها) هسته مرکزی را تشکیل می‌دهند اتفاق نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می‌تواند به‌عنوان یک عامل واسطه‌ای فعالیت کند یا خیر

^۱ Khan & et al^۲ Rapili



توافق نظر وجود ندارد. مدارک و شواهد نشان می‌دهد اگر استقلال و آزادی عمل زیاد باشد فرد دارای مهارت‌های گوناگون خواهد شد. رابینز اشاره می‌کند که رابطه بین ابعاد شغل و نتیجه‌های حاصل به وسیله نیازی که فرد در خود از جهت رشد احساس می‌کند، تعدیل می‌شوند؛ یعنی تمایل فرد به خود شکوفایی. (رابیا و ادنان^۱، ۲۰۱۰). انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می‌رود. روانشناسان صنعتی و سازمانی به منظور افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. یکی از سازه‌های مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارند، دل‌بستگی شغلی است (سرفرازی و همکاران، ۱۳۹۹). دل‌بستگی شغلی، از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دل‌بستگی شغلی، به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری مدنظر قرار گرفته است، چراکه افراد تمایل دارند به طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند همچنین، اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دلبسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند. احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند در مقابل، فرض شده است کارکنانی که دل‌بستگی شغلی کمتری دارند، به احتمال زیاد سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از حیطه کاری خود می‌کنند، و یا در فعالیتهای متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند (کانونگو^۲، ۱۹۷۹). هدف از انجام این پژوهش بررسی توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل و دل‌بستگی شغلی می‌باشد. لذا سؤال اصلی پژوهش این است که توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل و دل‌بستگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات است. یکی از مهم‌ترین عوامل تحقیق علمی، متدلوژی آن است، چراکه اساس و مبنای پایایی و روایی مجموعه تحقیق، تا حد زیادی به این بخش وابسته است. بدون متدلوژی تحقیق، نتایج بررسی و تحلیل‌های مربوطه، معتبر و قابل تعمیم نخواهد بود. از این رو متدلوژی تحقیق از جمله معیارهای رایج جهت ارزیابی تحقیقات علمی، تلقی می‌گردد به همین خاطر کوشش شده در روش و ابزار پژوهش و نمونه مورد بررسی دقت زیادی اعمال شود (خاکی، ۱۳۹۰).

روش پژوهش مورد استفاده در این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی و پیمایشی است. پژوهش حاضر، از نظر هدف به دنبال توسعه‌ی کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود و به همین دلیل تحقیق حاضر کاربردی است.

جامعه آماری

¹ Rabia & Adnan

² Kanungo



هر مجموعه از افراد یا اشیاء و ... که برای مسئله‌ای خاص موردنظر باشند و حداقل دارای یک خصوصیت مشترک باشند، را جامعه می‌گویند. با حرف N نمایش داده می‌شود. در هر تحقیق قصد داریم تا نتایج تحقیق را از نمونه به جامعه آماری تعمیم دهیم (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۴). جامعه آماری در این پژوهش کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان می‌باشد.

نمونه، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

تعداد محدودی از اعضای جامعه آماری است که بیان‌کننده ویژگی‌های اصلی جامعه باشد و با n نمایش داده می‌شود. نمونه آماری معرف جامعه بوده و نتایج حاصل از مطالعه ویژگی‌های آن قابل تعمیم به کل جامعه آماری می‌باشد. اهمیت نمونه‌گیری را می‌توان صرفه‌جویی در زمان برای تهیه مشاهدات از جامعه آماری به منظور انجام تحقیق علمی دانست. معمولاً نمونه‌گیری در مقابل سرشماری قرار دارد. سرشماری به منظور بررسی همه اعضای جامعه آماری به کار می‌رود ولی گاهی دسترسی به تمام اعضای این جامعه میسر نیست یا تعداد اعضای آن نامتناهی است. هر مشاهده، بیانگر مقدار یک یا چند ویژگی (مانند وزن، قد و محل سکونت) از اعضای جامعه آماری است. انتخاب این گونه مشاهدات معمولاً به روش‌های آماری وابستگی دارد. حجم نمونه عبارت است از تعداد آزمودنی‌هایی که بایستی در مطالعه شرکت کنند و غالباً یکی از عوامل مهمی است که پژوهشگر نسبت به تعیین حجم آن باید دقت نماید (حبیب پور و صفری، ۱۳۹۴).

نمونه پژوهش حاضر کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان می‌باشد. حجم نمونه به صورت تصادفی ساده ۵۲ نفر از کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان برآورد گردید.

ابزارهای گردآوری و روایی و پایایی

یکی از اصلی‌ترین بخش‌های هر کار پژوهشی را جمع‌آوری اطلاعات تشکیل می‌دهد. یافتن پاسخ و راه‌حل برای مسئله انتخاب‌شده در هر تحقیق، مستلزم دست یافتن به داده‌هایی است که از طریق آن‌ها بتوان فرضیه‌هایی که به عنوان پاسخ‌های احتمالی و موقتی برای مسئله تحقیق مطرح شده‌اند را آزمون کرد، به طور معمول ابزار عمده جمع‌آوری داده‌ها عبارت‌اند از:

بررسی (مراجعه به) مدارک، اسناد (مطالعات کتابخانه‌ای)

پرسشنامه

روش گردآوری اطلاعات در مراحل مختلف این تحقیق متفاوت می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از سه روش استفاده شده است:

مطالعات کتابخانه‌ای

بررسی مطالعه کتاب‌هایی پیرامون توانمندسازی ساختاری منابع انسانی، دل‌بستگی شغلی و بازخور از شغل.

پرسشنامه

در این مطالعه از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

روایی پرسشنامه



ابزاری که برای جمع‌آوری داده‌ها مورداستفاده قرار می‌گیرند، در مرحله اول باید از روایی یا اعتبار برخوردار باشند و در مرحله دوم باید پایایی یا اعتماد داشته باشند. روایی بدین معناست که روش یا ابزار به‌کاررفته تا چه حد می‌تواند خصوصیت موردنظر را درست اندازه‌گیری کند. مقصود از روایی این است که ابزاری که برای اندازه‌گیری موردنظر انتخاب شده است ویژگی و خصوصیتی که ابزار برای آن طراحی شده است را دارد یا خیر. به عبارت دیگر مفهوم روایی، به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه موردنظر را می‌سنجد (خاکی، ۱۳۹۰). برای تأیید روایی از روش روایی محتوایی بر اساس نظرات خبرگان رشته مدیریت استفاده شده است.

پایایی پرسشنامه

وقتی گفته می‌شود ابزار گردآوری داده‌ها باید ویژگی پایایی را داشته باشند بدین معناست که اگر در چند زمان مختلف در یک جمعیت از آن استفاده کنیم در نتیجه به دست آمده اختلاف چندانی مشاهده نمی‌کنیم. بسیار مهم است که بدانیم ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به ما می‌دهند. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌شود (خاکی، ۱۳۹۰).

پایایی پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دست آمده است و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد. لازم به ذکر است چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود. پایایی تمام متغیرها به دلیل اینکه آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است، تأیید شد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

وقتی سخن از تجزیه و تحلیل داده‌ها به میان می‌آید، این تصور حاصل می‌شود که منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها تنها به شیوه آماری است، در صورتی که چنین نیست و این شیوه فقط یکی از طرق مهم تجزیه و تحلیل است که برای تحقیقات و داده‌هایی به کار می‌رود که جنبه آماری داشته باشند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح توصیفی از جداول و نمودارهای دوبعدی جهت تعیین نتایج بهره‌گیری گردیده و در سطح آزمون‌های استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

نتایج

در این بخش با استفاده از مدل‌های آماری مناسب هر یک از فرضیه‌های پژوهشی مورد آزمون قرار می‌گیرد.

بررسی مفروضه‌ها

قبل از آزمون فرضیه‌ها، مفروضه نرمال بودن متغیرها و استقلال عبارت خطا مورد بررسی قرار می‌گیرد:

الف: نرمال بودن توزیع نمرات

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع نمرات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

در برون داد آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر آزمون معنی‌دار نباشد، یعنی سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ صدم باشد، به معنی این است که توزیع نرمال است و باید از آزمون پارامتریک استفاده کنیم. بنابراین چون نتیجه این آزمون معنی‌دار



نبود امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد. بنابراین برای تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شد (حافظ نیا، ۱۳۸۶).

جدول (۱): آزمون کلموگروف-اسمرینوف برای سنجش نرمال بودن

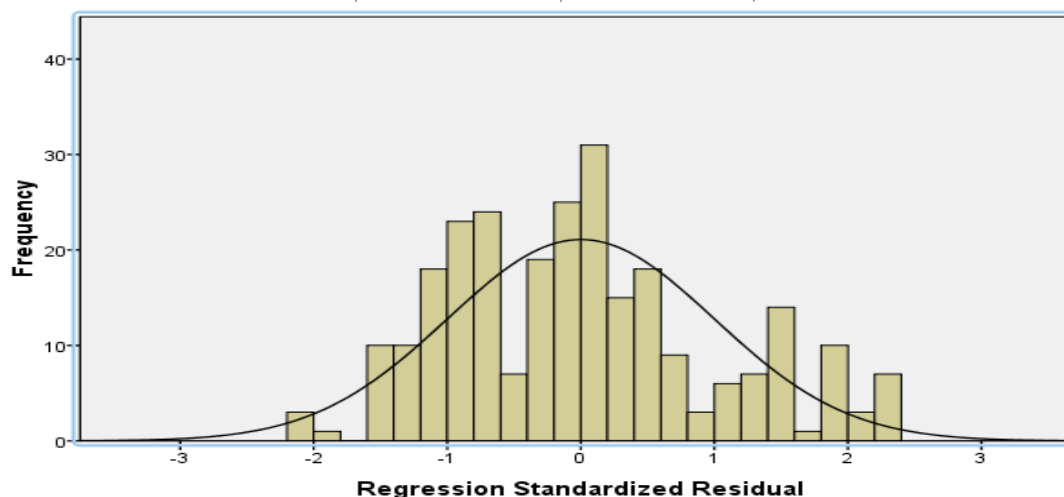
آماره‌ها	توانمندسازی ساختاری	دل‌بستگی شغلی	بازخور از شغل
تعداد	۵۲	۵۲	۵۲
میانگین	۱۸/۲۵۰	۴۷/۴۲	۲۰/۱۹
انحراف معیار	۳/۲۸۵	۷/۸۴۷	۳/۰۲۸
کلموگروف-اسمرینوف	۰/۱۳۱	۰/۰۹۵	۰/۱۰۶
سطح معناداری	۰/۱۷۵	۰/۱۹۸	۰/۰۹۲

ب: استقلال عبارت خطا

استقلال خطاها که با استفاده از آزمون دوربین - واتسون^۱ انجام شد، برابر با ۲/۳۴ محاسبه گردید. به‌عنوان یک قاعده کلی، اگر مقدار مشاهده‌شده دوربین - واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، مستقل بودن مشاهده‌ها را نشان می‌دهد (خاکی، ۱۳۹۱).

ج: نرمال بودن عبارت خطا

بررسی این مفروضه با استفاده از ترسیم نمودار هیستوگرام باقی‌مانده‌ها^۲، انجام پذیرفت.



نمودار (۱): نمودار هیستوگرام مربوط به بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا

^۱ Durbin-Watson

^۲ Residual



همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، شکل توزیع تقریباً نرمال است. بنابراین مفروضه نرمال بودن عبارت خطا برقرار است.

تحلیل نتایج

در این بخش با استفاده از مدل‌های آماری مناسب به فرضیه‌های پژوهش پاسخ داده شد.

فرضیه اول: توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل تأثیر دارد.

جدول (۲): خلاصه مدل پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل

مدل	R	مجموع R	ضریب تعدیل شده	تعیین خطای استاندارد
۱	۰/۴۰۳	۰/۱۶۲	۰/۱۶۰	۷/۱۹۱

جدول (۳): جدول آنوای پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۳۸۲۵/۴۸	۱	۳۸۲۵/۴۸۲	۷۳/۹۵۹	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۱۹۷۵۸/۶۲۰	۳۸۲	۵۱/۷۲۴		
کل	۲۳۵۸۴/۱۰۲	۳۸۳			

جدول (۴): ضرایب پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد		sig
	B	خطای استاندارد	Beta	t	
۱ ثابت	۲۹/۸۷۴	۲/۰۷۴		۱۴/۴۰۳	۰/۰۰۰
توانمندسازی ساختاری منابع انسانی	۰/۹۶۲	۰/۱۱۲	۰/۴۰۳	۸/۶۰۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول شماره ۲ مقدار ضریب همبستگی (R) بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل برابر با ۰/۴۰۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۱۶۰ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۱۶ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش



متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به عبارت دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/۱۶ درصد از واریانس متغیر بازخور از شغل را پیش‌بینی می‌کند.

همچنین خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. که در اینجا برابر با ۷/۱۹۱ می‌باشد.

با توجه به جدول شماره ۳ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل، حاکی از آن است که مقدار آماره به‌دست‌آمده ($F=73/959$) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد ($sig=0/000$). از این رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۴، ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر جنبه توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد ($sig \leq 0/05$). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر بازخور از شغل به مقدار ۰/۱۶ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر دارد.

جدول (۵): خلاصه مدل پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی

مدل	R	مجموع R	ضریب تعدیل شده	تعیین خطای استاندارد
۱	۰/۶۸۹	۰/۴۷۵	۰/۴۷۴	۲/۱۹۶

جدول (۶): جدول آنوای پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	sig
رگرسیون	۱۶۶۹/۶۷	۱	۱۶۶۹/۶۷	۳۴۶/۱۳۶	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۱۸۴۲/۶۷	۳۸۲	۴/۸۲۴		
کل	۳۵۱۲/۳۵	۳۸۳			

جدول (۷): ضرایب پیش‌بینی رابطه توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	t	sig



۰/۰۰۰	۱۳/۵۷۳	۰/۶۳۳	۸/۵۹۷	۱ ثابت
۰/۰۰۰	۱۸/۶۰۵	۰/۶۸۹	۰/۰۳۴	توانمندسازی ساختاری
			۰/۶۳۶	منابع انسانی

با توجه به جدول شماره ۵ مقدار ضریب همبستگی (R) بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی برابر با ۰/۶۸۹ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده که برابر با ۰/۴۷ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۴۷ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به عبارت دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/۴۷ درصد از واریانس متغیر دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

همچنین خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. که در اینجا برابر با ۲/۱۹۶ می‌باشد.

با توجه به جدول شماره ۶ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی، حاکی از آن است که مقدار آماره به دست آمده ($F=346/136$) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد ($sig=0/000$). از این رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۷، ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد ($sig \leq 0/05$). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر دل‌بستگی شغلی به مقدار ۰/۴۷ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

توانمندسازی ساختاری منابع انسانی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند. این فرایند نه تنها در عملکرد افراد بلکه در شخصیت آنان نیز مؤثر است. مهم‌ترین مفهوم توانمندسازی ساختاری، تفویض اختیار به پایین‌ترین سطوح سازمان است. فرایند تصمیم‌گیری باید از درجه بالای عدم تمرکز برخوردار باشد و افراد یا گروه‌های کاری نیز باید مسئول یک قسمت کامل از فرایندهای کاری باشند. بازخور میزان یا درجه‌ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام شده به فرد داده می‌شود و اطلاعات در مورد اثربخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارگر یا کارمند داده می‌شود. الگوی ویژگی‌های شغلی از بسیاری جهات مورد تحقیق قرار گرفته است. دل‌بستگی شغلی، از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دل‌بستگی شغلی، به عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری مدنظر قرار گرفته است، چراکه افراد تمایل دارند به طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند همچنین، اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دلبسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند. احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند در مقابل، فرض شده است کارکنانی که دل‌بستگی شغلی کمتری دارند، به احتمال زیاد سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از حیطه کاری خود می‌کنند، و یا در فعالیت‌های متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند.



نتایج فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اول: توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر بازخور از شغل تأثیر دارد.

با توجه به جدول شماره ۲ مقدار ضریب همبستگی (R) بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل برابر با ۰/۴۰۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۱۶۰ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۱۶ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به عبارت دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/۱۶ درصد از واریانس متغیر بازخور از شغل را پیش‌بینی می‌کند. همچنین خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. که در اینجا برابر با ۷/۱۹۱ می‌باشد. با توجه به جدول شماره ۳ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و بازخور از شغل، حاکی از آن است که مقدار آماره به دست آمده ($F=73/959$) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد ($sig=0/000$). از این رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۴، ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر جنبه توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد ($sig \leq 0/05$). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر بازخور از شغل به مقدار ۰/۱۶ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: توانمندسازی ساختاری منابع انسانی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر دارد.

با توجه به جدول شماره ۵ مقدار ضریب همبستگی (R) بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی برابر با ۰/۶۸۹ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده که برابر با ۰/۴۷ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۴۷ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به عبارت دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/۴۷ درصد از واریانس متغیر دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین خطای استاندارد برآورد، نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. که در اینجا برابر با ۲/۱۹۶ می‌باشد. با توجه به جدول شماره ۶ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی، حاکی از آن است که مقدار آماره به دست آمده ($F=346/136$) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد ($sig=0/000$). از این رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۷، ضریب رگرسیونی استاندارد شده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد ($sig \leq 0/05$). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر دل‌بستگی شغلی به مقدار ۰/۴۷ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

منابع

حبیب پور، ک، صفری، ر. (۱۳۹۴). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)، تهران: لویه.

خاکی، غ. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، تهران: فوژان.



سرفرازی، م، نورایی، ا، وفایی. (۱۳۹۹). ششمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
میرزایی فلاح آبادی، ر، ثابت، س، ذوالفقاری، م. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در رابطه
رهبری تحول‌گرا و اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تأمین اجتماعی استان گیلان، اولین کنفرانس ملی بهینه‌سازی
سیستم‌های تولیدی و خدماتی، تهران.

میرمحمدی. (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، مجله مطالعات مدیریت، ۲(۵)، ۳۳-۱۸.
Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
Khan, B. P., Quinn G. M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Staff nurses' perception of their
nurse managers' transformational leadership behaviors and their own structural
empowerment. *Journal of Nursing Administrators*, 48(12), 609-614.
Rabia, H., Adnan, A. (2010). Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and
Job Satisfaction of Bank Employees. *Journal of the Indian Academy of Applied
Psychology*, July, 36(2), 294-299.



Investigating the Structural Empowerment of Human Resources on Job Satisfaction and Job Attachment

Hamed Ghalekani¹

The purpose of this research is to investigate the structural empowerment of human resources on job satisfaction and job attachment. The research method used in this research is applied research in terms of purpose and descriptive and survey in terms of data collection method. The statistical population in this research is the employees of Saderat Bank branches in Isfahan city. The sample of the present study is the employees of Saderat Bank branches in Isfahan city. The sample size was estimated by simple random sampling of 52 employees of Bank Saderat branches in Isfahan. The tool for collecting information in this research is a researcher-made questionnaire. To verify the validity, the content validity method was used based on the experts of the organizations. The reliability of the questionnaire was evaluated, the reliability of all variables was confirmed because Cronbach's alpha is more than 0.7. Data analysis in this research has been done at two descriptive and inferential levels. At the descriptive level, two-dimensional tables and graphs were used to determine the results, and at the level of inferential tests, multivariate regression analysis was used. The results showed that the structural empowerment of human resources has an effect on job satisfaction. Structural empowerment of human resources has an effect on job attachment.

Keywords: Structural Empowerment of Human Resources, Feedback from Job, Job Attachment

¹ Master of Business Administration, Dolat Abad Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author)