فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 مورداستفاده در این تحقیق ازنظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و ازنظر 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 به‌صورت 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-وتحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام‌شده است. در سطح توصیفی از جداول و نمودارهای دوبعدی جهت تعیین نتایج بهره‌گیری گردیده و در سطح آزمون‌های استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده‌شده 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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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. به‌عبارت‌دیگر 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[1]، 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 ۱۹۸۰و۱۹۹۰شعار روز بوده است. به نظر راپیلی[2] توانمندسازی، یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه‌سازمانی است. به‌عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم-گیری به مرئوسان؛ به‌عنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهیم 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 نه‌تنها 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 قرارگرفته 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 این‌که کدام ویژگی (یا ویژگی‌ها) هسته مرکزی را تشکیل می‌دهند اتفاق‌نظر کامل وجود ندارد. همچنین در مورد اینکه احساس نیاز به رشد می‌تواند به‌عنوان یک عامل واسطه‌ای فعالیت کند یا خیر

[1] Khan & et al
[2] Rapili

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 به‌وسیله نیازی که فرد در خود از جهت رشد احساس می‌کند، تعدیل می‌شوند؛ یعنی تمایل فرد به خود شکوفایی. (رابیا و ادنان[1]، ۲۰۱۰). انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به شمار می‌رود. روانشناسان صنعتی و سازمانی به‌منظور افزایش کارآیی 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، ازجمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دل‌بستگی شغلی، به‌عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری مدنظر قرارگرفته است، چراکه افراد تمایل دارند به‌طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند همچنین، اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به‌شدت 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، به‌احتمال‌زیاد 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[2]، 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 (قابل‌اطمینان) 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 قابل‌تعمیم نخواهد بود. ازاین‌رو متدلوژی تحقیق ازجمله معیارهای رایج جهت ارزیابی تحقیقات علمی، تلقی می‌گردد به همین خاطر کوشش شده درروش و ابزار پژوهش و نمونه موردبررسی دقت زیادی اعمال شود (خاکی، ۱۳۹۰).

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

جامعه آماری

[1] Rabia & Adnan
[2] Kanungo

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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، ۱۳۹٤). 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 قابل‌تعمیم به‌کل جامعه آماری می‌باشد. اهمیت نمونه‌گیری را می‌توان صرفه‌جویی در زمان برای تهیه مشاهدات از جامعه آماری به‌منظور انجام تحقیق علمی دانست. معمولاً نمونه‌گیری در مقابل سرشماری قرار دارد. سرشماری به‌منظور 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 این‌گونه مشاهدات معمولاً به روش‌های آماری وابستگی دارد. حجم نمونه عبارت است از تعداد آزمودنی‌هایی که بایستی در مطالعه شرکت کنند و غالبا یکی از عوامل مهمی است که پژوهشگر نسبت به تعیین حجم آن باید دقت نماید (حبیب پور و صفری، ۱۳۹٤).

نمونه پژوهش حاضر کارمندان شعب بانک صادرات شهر اصفهان می‌باشد. حجم نمونه به‌صورت 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 به‌عنوان پاسخ‌های احتمالی و موقتی برای مسئله تحقیق مطرح‌شده‌اند را آزمون کرد، به‌طورمعمول 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 استفاده‌شده 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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 انتخاب‌شده است ویژگی و خصوصیتی که ابزار برای آن طراحی‌شده است را دارد یا خیر. به‌عبارت‌دیگر 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 استفاده‌شده 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 درنتیجه به‌دست‌آمده 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 به‌دست‌آمده است و درنهایت 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 تجزیه‌وتحلیل اطلاعات

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

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام‌شده است. در سطح توصیفی از جداول و نمودارهای دوبعدی جهت تعیین نتایج بهره‌گیری گردیده و در سطح آزمون‌های استنباطی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده‌شده 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 موردبررسی قرار می‌گیرد:

الف: نرمال بودن توزیع نمرات

به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع نمرات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ گزارش‌شده است.

در برونداد آزمون کولموگروف–اسمیرنوف اگر آزمون معنی‌دار نباشد، یعنی سطح معناداری بزرگ‌تر از ۵ صدم باشد، به معنی این است که توزیع نرمال است و باید از آزمون پارامتریک استفاده کنیم. بنابراین چون نتیجه این آزمون معنی‌دار

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

نبود امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد. بنابراین برای تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شد (حافظ نیا، ۱۳۸٦).

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

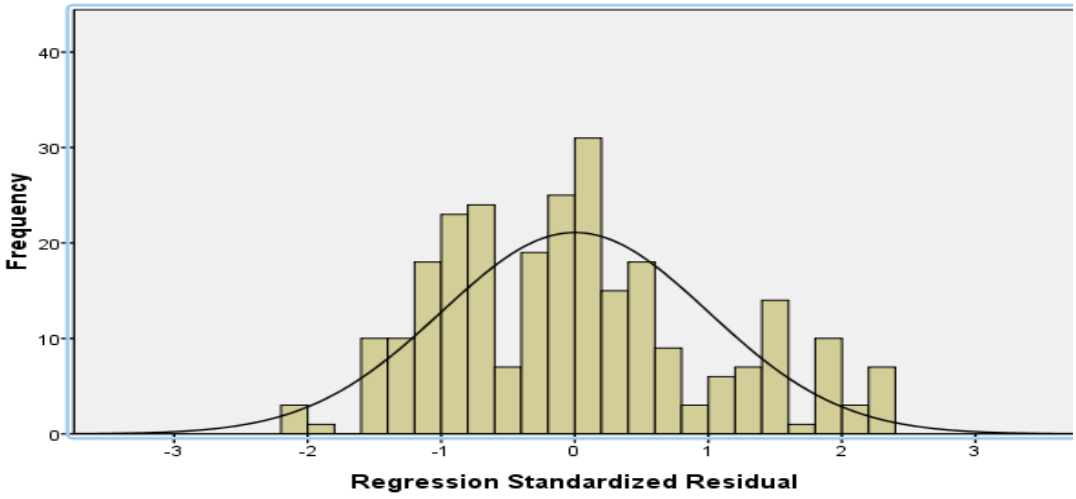
آماره‌ها	توانمندسازی ساختاری	دل‌بستگی شغلی	بازخور از شغل
تعداد	۵۲	۵۲	۵۲
میانگین	۱۸/۲۵۰	٤۷/٤۲	۲۰/۱۹
انحراف معیار	۳/۲۸۵	۷/۸٤۷	۳/۰۲۸
کلموگروف-اسمرینوف	۰/۱۳۱	۰/۰۹۵	۰/۱۰٦
سطح معناداری	۰/۱۷۵	۰/۱۹۸	۰/۰۹۲

ب: استقلال عبارت خطا

استقلال خطاها که با استفاده از آزمون دوربین ـ واتسون[1] انجام شد، برابر با ۲/۳٤ محاسبه گردید. به‌عنوان یک قاعده کلی، اگر مقدار مشاهده‌شده دوربین ـ 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[2]، انجام پذیرفت.



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

[1] **Durbin-Watson**
[2] **Residual**

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
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	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
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 تعدیل‌شده که برابر با ۰/۱۶۰ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۱۶ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به‌عبارت‌دیگر 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=۷۳/۹۵۹) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد (sig=۰/۰۰۰). ازاین‌رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ٤، ضریب رگرسیونی استانداردشده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر جنبه توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد (sig≤۰/۰۵). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر بازخور از شغل به مقدار ۰/۱٦ 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 تعدیل‌شده	تعیین	خطای برآورد	استاندارد
۱	۰/٦۸۹	۰/٤۷۵	۰/٤۷٤		۲/۱۹٦	

جدول (٦): جدول آنوای پیش‌بینی رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی

مدل	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۱٦٦۹/٦۷	۱	۱٦٦۹/٦۷	۳٤٦/۱۳٦	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۱۸٤۲/٦۷	۳۸۲	٤/۸۲٤		
کل	۳۵۱۲/۳۵	۳۸۳			

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

مدل	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	t	sig
	B	خطای استاندارد	Beta		

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

۱ ثابت	۸/۵۹۷	۰/۶۳۳		۱۳/۵۷۳	۰/۰۰۰
توانمندسازی ساختاری	۰/۶۳۶	۰/۰۳٤	۰/۶۸۹	۱۸/۶۰۵	۰/۰۰۰
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 ۰/٤۷ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/٤۷ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به‌عبارت‌دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/٤۷ 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 ٦ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی، حاکی از آن است که مقدار آماره به‌دست‌آمده (F=۳٤٦/۱۳٦) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد (sig=۰/۰۰۰). ازاین‌رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۷، ضریب رگرسیونی استانداردشده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد (sig≤۰/۰۵). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر دل‌بستگی شغلی به مقدار ۰/٤۷ 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 نه‌تنها 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 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 قرارگرفته است. دل‌بستگی شغلی، ازجمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. برای مثال، سطوح بالای دل‌بستگی شغلی، به‌عنوان کلیدی برای فعال کردن انگیزش کارکنان و یک اصل اساسی برای برقراری رشد رقابت در بازارهای تجاری مدنظر قرارگرفته است، چراکه افراد تمایل دارند به‌طور روان‌شناختی در کارشان سرمایه‌گذاری کنند همچنین، اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به‌شدت 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، به‌احتمال‌زیاد 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.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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 ۰/٤۰۳ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده که برابر با ۰/۱٦۰ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/۱٦ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به‌عبارت‌دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/۱٦ 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=۷۳/۹۵۹) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد (sig=۰/۰۰۰). ازاین‌رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ٤، ضریب رگرسیونی استانداردشده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر جنبه توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد (sig≤۰/۰۵). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر بازخور از شغل به مقدار ۰/۱٦ 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 ۰/٦۸۹ می‌باشد که نشان می‌دهد بین این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده که برابر با ۰/٤۷ می‌باشد نشان می‌دهد که ۰/٤۷ درصد احتمال دارد که افزایش و کاهش متغیر مستقل، در میزان متغیر وابسته مؤثر باشد. به‌عبارت‌دیگر متغیر مستقل پژوهش، ۰/٤۷ 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 ۲/۱۹٦ می‌باشد. با توجه به جدول شماره ٦ بررسی نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مربوط به رابطه بین توانمندسازی ساختاری منابع انسانی و دل‌بستگی شغلی، حاکی از آن است که مقدار آماره به‌دست‌آمده (F=۳٤٦/۱۳٦) در سطح معناداری کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ دارای معناداری آماری می‌باشد (sig=۰/۰۰۰). ازاین‌رو فرض صفر رد و فرض تحقیق مبنی بر وجود رابطه تأیید می‌گردد. با توجه به جدول شماره ۷، ضریب رگرسیونی استانداردشده در سطح خطای کوچک‌تر یا مساوی ۰/۰۵ برای متغیر توانمندسازی ساختاری منابع انسانی معنی‌دار می‌باشد (sig≤۰/۰۵). بنابراین با افزایش یک انحراف استاندارد در این متغیر، متغیر دل‌بستگی شغلی به مقدار ۰/٤۷ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

منابع

حبیب پور، ک، صفری، ر. (۱۳۹٤). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی)، تهران: لویه.

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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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، (۱۳۹٦). 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.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۳۳،
دوره سیزدهم،
سال ششم،
بهار ۱۴۰۳
صص ۱-۱۲

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

Hamed Ghalekani[1]

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)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]