دوماهنامه سلامت کار ایران دوره ۱۵، شماره ۲، خرداد و تیر ۱۳۹۷

بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان

عزت‌اله قدم‌پور*[۱]، زهرا خلیلی گشنیگانی[۲]، کبری عالی‌پور[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۰۷ تاریخ ویرایش: ۹۶/۱۰/۰۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۰۲

چکیده

زمینه و هدف: امروزه، با نگرش‌های جدیدی که در زمینه روان‌شناسی مثبت در حوزه کاری به وجود آمده است و نقشی که فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها دارد، اهمیت پژوهش در زمینه فضایل سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است؛ لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود.

روش بررسی: طرح پژوهش حاضر رابطه‌ای و از نوع الگوسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۹۵ بود که تعداد ۲۳۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و بر اساس فرمول کوکران به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا، شیفتگی مرتبط با کار باکر و فضیلت سازمانی کامرون و همکاران بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های همبستگی و شاخص‌های برازش یا استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر شیفتگی مرتبط با کار و فضیلت سازمانی دارد. همچنین شیفتگی مرتبط با کار نیز تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد ($p<۰/۰۱$) و مشخص گردید که توانمندسازی روان‌شناختی فقط تأثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار عوامل پیش‌بینی کننده مناسبی برای فضیلت سازمانی هستند، توانمندسازی روان‌شناختی و شیفتگی مرتبط با کار باعث می‌شوند که افراد در سازمان مسئولیت‌پذیرتر باشند و تعاملات مثبت خود در جهت ارتقای فضیلت سازمانی را افزایش دهند، لذا سازمان باید زمینه لازم را برای آموزش و تقویت این متغیرها فراهم آورد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی روان‌شناختی، شیفتگی مرتبط با کار، فضیلت سازمانی.

مقدمه

رویکرد روان‌شناسی مثبت، رویکردی نوین در روان‌شناسی است که به‌جای تمرکز بر جنبه‌های منفی وجودی انسان بر جنبه‌های مثبت تأکید کرده است و هدف آن تغییر تمرکز روان‌شناسی از اختلالات روان شناختی به سمت کیفیت مثبت زندگی است[۱]. نتیجه این علاقه به جنبه-های مثبت روان‌شناسی، ایجاد سازه‌های جدید است که در این راستا، فضیلت سازمانی(Organizational virtuous) به عنوان یکی از سازه‌های روان‌شناسی مثبت مطرح شده است[۲]. واژه لاتین فضیلت (Virtues) به معنی نقطه قوت یا برتری است. فضایل، عادات، خواسته-ها و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند[۳].

مفهوم فضیلت، اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد[۴] که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. در تشریح این تعریف باید به سه بعد مهم توجه کرد که عبارت‌اند از عامل انسانی، شایستگی اخلاقی فطری و بهبود اخلاق اجتماعی. در واقع فضیلت با ویژگی‌های انسانی مرتبط است یعنی با خودکنترلی[۵]، رشد و شکوفایی ویژگی‌های اخلاقی انسانی[۶]، تعهد انسانی[۷]، جهندگی[۸]، هدفمند بودن انسان و اصول پیشرفت انسانی[۹] ارتباط دارد. فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است[۷]؛ بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌ها ی فرهنگی و یا هر

۱- (نویسنده مسئول) دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. Ghadampour,e@lu.ac.ir
۲- دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود[۲]. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی[۷]، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها[۱۰]، سلامت، شادمانی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها[۱۱] نقش بسزایی دارد.

ورود مفهوم فضیلت به حوزه سازمانی باعث شد پژوهشگران پنج مؤلفه خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را جهت اندازه‌گیری آن بیان کنند: خوش‌بینی سازمانی به این معناست که اعضای سازمان بر این عقیده‌اند که در انجام دادن مطلوب کارها موفق خواهند شد، حتی زمانی که با چالش‌های عمده روبرو شوند؛ در حیطه بخشش سازمانی، اشتباهات سریعاً بخشیده می‌شوند و به عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه‌ای با استاندارد بالای عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ اعتماد سازمانی نشانگر این است که تواضع، توجه و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به همدیگر و رهبرانشان اعتماد دارند؛ در شفقت سازمانی، کارکنان در زمینه مراقبت از همدیگر و فعالیت‌های دلسوزانه و دلواپسانه مشترک هستند؛ صداقت سازمانی بیانگر این است که درستی، امانت و احترام در سازمان فراوان و شایع است و کارکنان سازمان در تعامل با همدیگر صادقانه رفتار می‌کنند[۲].

فروپاشی‌های مالی و اخلاقی سال‌های اخیر برخی از سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، مجامع اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده و زمینه‌ای را برای مطالعه فضایل و ارزش‌های اخلاقی در سراسر دنیا فراهم آورده‌اند[۱۲]. به‌طورکلی محققان و اندیشمندان بسیاری بر اینکه مفهوم فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی مدیریت در دنیا تبدیل شود تأکید کرده‌اند و دلایل مهمی برای احیای اخلاق فضیلت محور برشمرده‌اند[۱۲،۱۳]. بدین منظور پژوهشگران در پی شناسایی عواملی هستند که موجب ارتقاء فضیلت سازمانی در کارکنان می‌باشند، یکی از این عوامل توانمندسازی روان‌شناختی (Psychological empowerment) است[۱۴].

مطالعه در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی در سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۲ با مطالعه بندورا (Bandura) در زمینه خودکارآمدی به وجود آمده است و به درک شناختی کارکنان اشاره دارد[۱۵]. توانمندسازی به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل به دست آورند. این فرآیند نه‌تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آن‌ها نیز مؤثر است. توانمندسازی فرآیندی است که باعث ارتقای خودکامیابی در میان کارکنان می‌شود[۱۶]. توماس و ولتهوس (Velthouse & Thomas) توانمندسازی روان‌شناختی را فرآیند افزایش انگیزش درونی شغلی می–دانند که شامل چهار حوزه شناختی؛ یعنی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن و حق انتخاب می –باشد. احساس شایستگی یا خودکارآمدی، اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارها با مهارت بالا است[۱۷]. احساس داشتن حق انتخاب به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی، تعریف شده است. احساس مؤثر بودن به توانایی فرد برای نفوذ در پیامدهای استراتژیک اداری و عملیاتی اشاره دارد. احساس معنی‌دار بودن به فرصتی اطلاق می‌شود که افراد احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند[۱۵]. همچنین پژوهشگران توانمندسازی را قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند، بدین معنی که به آن‌ها کمک کنیم تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را تقویت کنند و بر احساس ناتوانی و درماندگی غلبه نمایند. وتن و کامرون (Whetten & Cameron) علاوه بر چهار بعد توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) بعد اعتماد را به ابعاد توانمندسازی اضافه کردند و آن بدین گونه تعریف کردند که افرادی که دارای احساس اعتماد هستند که مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد. به‌عبارت‌دیگر آنان اعتماد دارند که صاحبان قدرت یا نفوذ، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد[۱۸]. بررسی مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد که

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

سازمان‌هایی که شیوه مدیریت حاکم بر آن بـر افـزایش توانمندسازی کارکنان در رابطه با انجام وظایفشان باشد و همین طور به کارکنان خود سطح مناسبی از اختیار را در انجـام وظایفشـان بدهنـد، کارکنـان احسـاس خودمختاری و شایستگی بیشـتری دارنـد کـه ایـن امـر باعث بهبود روابط سازمانی بین کارکنان و مـدیران مـی شود و فضائل اخلاقی سازمان ازجمله اعتماد، صـداقت، خوش‌بینی و... نیز بهبود پیدا خواهد کـرد کـه ایـن امـر منجر بـه پیشـبرد اهـداف و افـزایش عملکـرد سـازمان می‌شود[۱۶].

یکی از عواملی که بـا توانمندسـازی روان‌شـناختی در ارتباط است و بر فضیلت سـازمانی تـأثیر دارد شـیفتگی مرتبط با کار (Work-related) می‌باشد[۱۵]. شـیفتگی برای اولین بار توسط چیکزنت‌میهـای ابـداع و توصـیف شد. او تجربه شیفتگی را در مرکـز روان‌شناسـی مثبـت قرار داد و آن را حالتی از هشیاری تعریف کرد که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت غـرق مـی‌شـود. ایـن تجربـه به‌خودی‌خود بسیار لذت‌بخش بوده و باعث می‌شود افراد با وجود هزینه‌های زیاد، فقط به خاطر خـود آن فعالیـت در آن درگیر شـوند. لـذت حاصـل از فعالیـت، انگیـزش درونی برای انجام فعالیت و درگیری کامل در فعالیـت از جنبه‌هـای مهـم تجربـه شـیفتگی مـی‌باشـند[۱۹-۲۱]. شیفتگی می‌تواند هم در محل کار و هم خارج از محـل کار اتفاق بیفتد[۲۲] و می‌تواند به طور مثبتی بـه بهبـود عملکرد منجر شود و پیامدهای مهمـی بـرای سـازمان داشته باشد[۲۳].

طبق مدل تقاضا- منابع، منـابع کـاری مـی‌تواننـد بـا شیفتگی مرتبط با کار در ارتباط باشند و به طور عمده با دادن بازخورد به کارکنـان، فرصـت دادن بـرای توسـعه حرفه‌ای و حمایت اجتماعی و اسـتقلال، شـیفتگی را در کارکنان افزایش می‌دهند[۲۴]. در محل کار فرصت‌های یادگیری، اثرات منفی بر خستگی روحی را کـاهش مـی دهند[۲۵]، شیفتگی مرتبط با کـار[۱۹]، اشـتیاق شـغلی [۲۶] و لذت از کار[۲۷] را افزایش می‌دهد. بر طبق نظر باکر (Bakker) مدل شیفتگی مرتبط با کـار بـه وسـیله سه عنصر جذب، لـذت کـاری و انگیـزش درونـی کـار مشخص می‌شود. جذب به حالتی از تمرکز کامل اشـاره دارد که به موجب آن کارکنان کاملاً در کارشان درگیـر می‌شوند و زمان به سرعت مـی‌گـذرد و آنـان چیزهـای اطراف خود را فراموش می‌کننـد. از سـوی دیگـر لـذت کاری باعث می‌شود که کارکنان احساس شادی کننـد و قضاوتشان درباره‌ی کیفیت زنـدگی کـاری‌شـان مثبـت شود. لذت و شـادی پیامـد ارزیـابی عـاطفی و شـناختی تجربه‌ی شیفتگی است. در نهایت انگیـزش درونـی بـه انجام کار با هـدف تجربـه‌ی لـذت و خشـنودی درونـی اشاره دارد.کارکنان با انگیزش درونی همیشه به کارشان علاقـه نشـان مـی‌دهنـد و شـیفته-ی انجـام کارشـان هستند[۲۰].

بودلایی، کوشکی جهرمی و ستاری نسـب (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجـه رسـیدند کـه توانمندسـازی روان-شناختی اثر ۵۳ درصدی بـر اعتمـاد سـازمانی بـر کارکنان بانک ملت دارد[۲۸]. گل‌کاری، قمرانی، صالحی و عرب (۱۳۹۲) گزارش کردند که شیفتگی مرتبط با کار با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد و سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که شیفتگی مرتبط با کار می‌تواند برای کارکنان و سازمان‌ها مفید واقع شوند. لذا مدیران باید به راهکارهـایی بـرای حفـظ و ارتقـا رضـایت شـغلی بپردازنـد[۲۹]. همچنـین ریـف و سـینگر (Ryff & Singer) در پژوهش خود بـه ایـن نتیجـه رسـیدند کـه افزایش توانمندسازی موجب افزایش فضیلت و بـه تبـع آن انعطاف‌پـذیری در برابـر سـختی‌هـا را افـزایش مـی دهد[۱۱]. همچنین لسچینگر (Laschinger) نیز رابطـه بین توانمندسازی روان شـناختی و اعتمـاد سـازمانی در بین پرستاران را نیز تایید کرده است[۱۴].

با توجـه بـه بررسـی ادبیـات پـژوهش، اهمیـت ایـن پژوهش نسـبت بـه پـژوهش‌هـای قبلـی از دو دیـدگاه قابل‌توجه است: نخست اینکه اگرچه تحقیقات مختلفـی در زمینـه صـداقت، انسـجام، خـوش‌بینـی، بخشـش، همدردی در سازمان‌ها صورت گرفته[۳]، اما ترکیب این ویژگی‌ها و قرار دادن آن‌ها در ساختاری منسجم به نـام فضیلت سازمانی مورد توجه قرار نگرفته است. در حـالی که تأثیرات متعدد این ویژگی متعالی سازمانی بسیار مهم

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

و ضروری می‌باشد. از طرف دیگر این‌که فضیلت سازمانی بیشتر در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفته و در کارکنان علوم پزشکی که در آن صداقت، بخشش، اعتماد و غیره از ارکان اصلی آن می‌باشد، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان می‌باشد.

روش بررسی

ازآنجایی‌که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط میان توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار بود؛ لذا پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع رابطه‌ای و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. در مدل تحلیلی پژوهش، توانمندسازی روان‌شناختی متغیر مستقل، شیفتگی مرتبط با کار متغیر میانجی و فضیلت سازمانی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال۱۳۹۵ به تعداد ۱۴۱۰ نفر بود. بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و فرمول کوکران تعداد ۲۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. پس از تعیین حجم نمونه پرسشنامه‌ها تکثیر و در بین آزمودنی‌ها توزیع گردید. به صورتی که ابتدا با اخذ مجوزهای لازم و مراجعه به بخش آمار دانشگاه، تعداد کل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان به تفکیک هر دانشکده مشخص شد، بعد از تعیین حجم، پژوهشگران هر دانشکده را به عنوان یک طبقه در نظر گرفتند و با مراجعه به دانشکده و بر اساس نسبت رعایت شده بین تعداد کارکنان جامعه و نمونه، در هر دانشکده پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی بین کارکنان مربوط توزیع گردید و بعد از بیان اهداف پژوهش برای آنان، پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری شد. برای جمع آوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده گردید.

مقیاس فضیلت سازمانی: این مقیاس یک ابزار خودگزارشی است که ۱۵ گویه دارد و ابعاد مختلف فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را می‌سنجد[۲]. آزمودنی که در یک مقیاس شش گزینه‌ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) به هر یک از گویه‌ها پاسخ می‌دهد، در کل مقیاس و هر یک از ابعاد نمره‌ای کسب می‌کند که حاصل میانگین سؤالات است؛ بنابراین در کل مقیاس، حداکثر نمره ۶ و حداقل ۱ است. خشوعی و نوری (۱۳۹۲) برای بررسی اعتبار سازه پرسشنامه فضیلت سازمانی از تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (Principal components analysis) با چرخش واریماکس استفاده کردند و روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند[۳۰]. همچنین پژوهشگران دیگر برای برآورد اعتباریابی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب آلفای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ و برای عامل‌های یک و دو به ترتیب معادل ۰/۹۰ و ۰/۸۷ بود که نشان دهنده پایا بودن ابزار مورد استفاده بود[۳۱].

شیفتگی مرتبط با کار: برای سنجش شیفتگی مرتبط با کار از پرسشنامه باکر (۲۰۰۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۳ ماده است که هر کدام از گویه‌های آزمون روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرتی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم درجه‌بندی شده است[۲۰]. بررسی ساختار عاملی نشان داد که پرسشنامه، دارای سه عامل جذب (۴ آیتم)، لذت کاری (۴ آیتم) و انگیزش درونی (۵ آیتم) می‌باشد و عامل‌ها ۶۵ درصد از واریانس را تبیین می‌کنند. نتایج مطالعه باکر نشان داد این پرسشنامه از همسانی درونی بالا برخوردار است به‌طوری‌که عامل جذب با دامنه ۰/۷۵ تا ۰/۸۶، لذت کاری با دامنه ۰/۸۸ تا ۰/۹۶ و عامل انگیزش کار از ضریب ۰/۶۳ تا ۰/۸۲ برخوردار است[۲۰]. در ایران گل‌کاری و همکاران (۱۳۹۲) پس از ترجمه پرسشنامه و تعیین روایی، آن را در پژوهش خود استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و عامل‌های جذب، لذت و انگیزش درونی را به ترتیب ۰/۸۸، ۹۴، ۰/۸۸ و

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

۰/۸۰ به دست آوردند[۲۹].

توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه با ۱۵ گویه، در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) به منظور سنجش میزان توانمندسازی تنظیم شده است. این پرسشنامه پنج مؤلفه توانمندی (شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی‌داری و اعتماد) را مورد سنجش قرار می‌دهد. گویه‌های ۱، ۲ و ۳ مؤلفه شایستگی، گویه‌های ۴، ۵ و ۶ مؤلفه خودمختاری، گویه‌های ۷، ۸ و ۹ مؤلفه مؤثر بودن، گویه‌های ۱۰، ۱۱ و ۱۲ مؤلفه معنی‌داری و گویه‌های ۱۳، ۱۴ و ۱۵ مؤلفه اعتماد را مورد سنجش قرار می‌دهند[۳۲]. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی را شلتون (Shelton, 2002) در پژوهش خود اجرا کرد و ضریب پایایی آن را ۰/۹ گزارش شد[۳۳]. رضایی جندانی، هویدا و سماواتیان (۱۳۹۴) به منظور بومی‌سازی و کاربرد آن در ارتباط با معلمان و اطمینان از روایی محتوایی در اختیار هفت متخصص قرار دادند و بعد از اعمال‌نظر متخصصان و انجام اصلاحات لازم، مورد تأیید قرار گرفت و روایی محتوایی آن تأیید شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش مذکور برای توانمندسازی ۰/۸۱، شایستگی، ۰/۸۲، خودمختاری ۰/۷۹، مؤثر بودن ۰/۸۱، معنی‌داری ۰/۷۶ و اعتماد ۰/۷۲ به دست آمد[۳۴]. همچنین ایران زاده و زنجانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه کردند[۳۵].

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های همبستگی و شاخص‌های برازش با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

برای سنجش اعتبار ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری نیز از روش‌های اعتبار محتوا و اعتبار تشخیصی استفاده گردید. اعتبار محتوای این پرسشنامه به‌واسطه نظرات متخصصان و اساتید دانشگاهی تائید گردیده است. برای تعیین اعتبار تشخیصی از ضریب متوسط واریانس استخراج‌شده و برای ارزیابی مناسب بودن یا نبودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از آزمون کایزر استفاده گردیده است. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود.

مقادیر بالای ۰/۷ برای ضریب آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که ابزار گردآوری داده‌ها از پایایی مناسبی برخوردار است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، میزان ضریب آلفای کرونباخ کلیه ابعاد و متغیرها در بالاتر از

جدول ۱- ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش

متغیر پنهان	متغیر آشکار	تعداد گویه	شماره گویه	آلفا	AVE	KMO
توانمندسازی روان‌شناختی	شایستگی	۳	a1-a3	۰/۸۱	۰/۶۵	۰/۶۵
(آلفا: ۰/۸۴)	خودمختاری	۳	a4-a6	۰/۷۷	۰/۵۶	۰/۶۶
	تأثیرگذاری	۳	a7-a9	۰/۷۵	۰/۵۲	۰/۶۶
	معناداری	۳	a10-a12	۰/۷۵	۰/۵۲	۰/۶۷
	اعتماد	۳	a13-a15	۰/۸۴	۰/۶۵	۰/۷۰
شیفتگی مرتبط با کار	جذب	۴	b1-b4	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۷۸
(آلفا: ۰/۷۱)	لذت کاری	۴	b8–b5	۰/۷۷	۰/۶۰	۰/۷۲
	انگیزش	۵	b9-b13	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۷۹
فضیلت سازمانی	خوش‌بینی	۳	c1-c3	۰/۸۲	۰/۶۱	۰/۷۲
(آلفا: ۰/۷۸)	اعتماد	۳	c4-c6	۰/۸۹	۰/۷۴	۰/۶۹
	همدردی	۳	c7-c9	۰/۸۳	۰/۶۳	۰/۷۲
	یکپارچگی	۳	c10-c12	۰/۹۰	۰/۷۶	۰/۷۳
	بخشش	۳	c13-c15	۰/۹۱	۰/۷۹	۰/۷۶

ضریب متوسط واریانس استخراج شده :AVE ,آزمون کایزر، مایرز–اولکین :KMO

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۲- شاخص‌های برازش ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

شاخص / مدل	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSEA
توانمندسازی روان‌شناختی	۶/۳۲۱	۳	۲/۱۰۷	۰/۹۳۴	۰/۹۰۸	۰/۰۳۹
شیفتگی مرتبط با کار	۴/۲۰۳	۲	۲/۱۰۲	۰/۹۹۴	۰/۹۸۸	۰/۰۵۵
فضیلت سازمانی	۲/۸۳۳	۲	۱/۴۱۷	۰/۹۸۱	۰/۹۴۱	۰/۰۱۱
معیار تصمیم	P>0.05	–	$1<\chi^2/df<5$	GFI>0.9	NFI>0.9	RMSEA<0.08

NOTE: CFI= Comparative Fit Index, NFI=Normed Fit Index, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation.

۰/۷ قرار دارد و حاکی از تائید پایایی ابزار پژوهش می‌باشد. علاوه بر این، میزان بالای ۰/۵ را برای AVE توصیه می‌کنند که با توجه به نتایج جدول شماره ۱، کلیه متغیرها از وضعیت مناسبی برخوردار بوده و ابزار پژوهش از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار است[۳۶].

در نهایت با توجه به ستون آخر جدول ۱ که مقادیر مربوط به آزمون کایزر یا کفایت داده را نشان می‌دهد، بر اساس ارزش عددی ضریب KMO (بیش‌تر از ۰/۷) و معناداری آزمون بارتلت (کمتر از ۰/۰۵) مشخص می‌شود که ضریب اطمینان استفاده از تحلیل عاملی در حد بسیار مطلوب است؛ برای بررسی شاخص‌های برازندگی مدل از تحلیل عاملی تائیدی استفاده شد. معیار پذیرش این شاخص‌ها و نتایج حاصل از این تحلیل‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، مقادیر شاخص‌های برازندگی بیشتر از ۰/۹ بوده که حاکی از برازش مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. علاوه بر این شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب می‌باشد که به‌عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است که مقدار آن هرچه از ۰/۰۸ کمتر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار خواهد بود. بنابراین ابزارها به سطح مطلوبی از برازش دست‌یافته‌اند و بر اساس آن‌ها می‌توان ساختار هریک از متغیرها را تائید نمود. یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان بیان نمود که سؤالات مورد استفاده در پرسشنامه جهت اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش، مناسب بوده و ابزار پژوهش از روایی سازه‌ای مناسبی برخوردار است.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ذکر شده است، سپس یافته‌های اصلی و مربوط به فرضیه‌ها بررسی شده است. میانگین و انحراف معیار نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی متغیرهای مدل در جدول ۳ نشان داده شده است.

همان‌گونه که مندرجات این جدول نشان می‌دهد، ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش با یکدیگر مثبت و قوی می‌باشد که همه ضرایب به دست آمده در سطح $p<۰/۰۱$ معنادار هستند. برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها، اقدام به بررسی چولگی و کشیدگی منحنی نرمال در رابطه با هر یک از سازه‌های پژوهش گردید تا بر اساس آن، آزمون‌های مناسب برای بررسی صحت‌وسقم فرضیات پژوهش اتخاذ گردد. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

اگر مقدار کشیدگی و چولگی در دامنه بین ۲- تا ۲+

جدول ۳- میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱.	توانمندسازی روان‌شناختی	۳/۲۴۷	۰/۸۸۸	–	–	–
۲.	شیفتگی مرتبط با کار	۳/۳۸۷	۰/۸۴۷	**۰/۷۱۴	–	–
۳.	فضیلت سازمانی	۳/۴۴۸	۰/۹۷۸	**۰/۷۱۹	**۰/۸۴۰	–

**p<0.01

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۴- آزمون نرمال بودن داده‌های گردآوری شده

	کشیدگی	چولگی
توانمندسازی روان‌شناختی	۱/۹۲۳	۱/۱۹۳
شیفتگی مرتبط با کار	-۱/۱۳۵	-۰/۰۸۳
فضیلت سازمانی	-۱/۴۰۶	۰/۰۰۸

جدول ۵- ضرایب مسیر و معنی‌داری سازه‌های مدل ساختاری

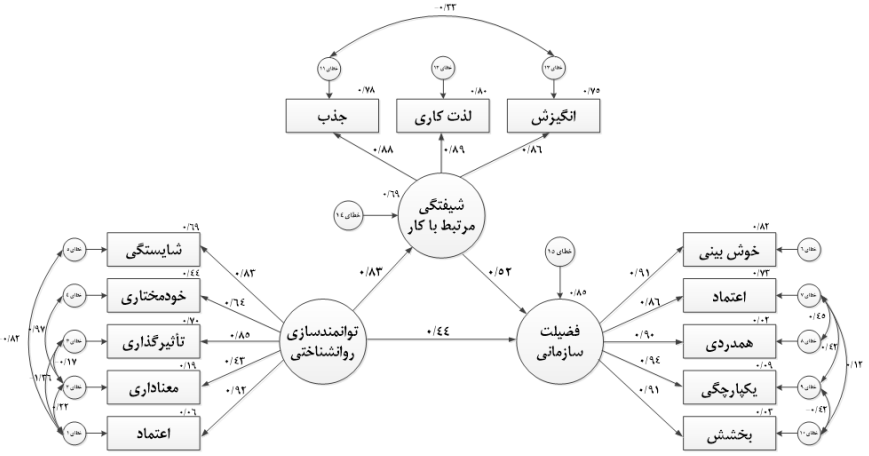
فرضیه			ضریب استاندارد مسیر			CR	Sig	نتیجه
			مستقیم	غیرمستقیم	اثر کل			
تونمندسازی H_1:	←	قضیلت سازمانی	۰/۴۴	-	۰/۴۴	۵/۸۶	۰/۰۰۱	تائید
توانمندسازی H_2:	←	شیفتگی مرتبط با کار	۰/۸۳	-	۰/۸۳	۱۳/۲۵	۰/۰۰۱	تائید
شیفتگی مرتبط با کار H_3:	←	فضیلت سازمانی	۰/۵۲	-	۰/۵۲	۷/۰۹	۰/۰۰۱	تائید
توانمندسازی H_4: ← شیفتگی مرتبط با کار	←	فضیلت سازمانی	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۶۳	-	۰/۰۸۷	رد

قرار گیرد، داده‌ها نرمال می‌باشد [۳۷]؛ همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقدار چولگی مشاهده‌شده برای متغیرهای پژوهش در بازه (۲ ، ۲-) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی و کشیدگی، این متغیرها نرمال بوده و توزیع آن‌ها متقارن است. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد که در جدول ۵ ضرایب استاندارد مسیر و معنی‌داری به‌دست‌آمده مابین سازه‌های پژوهش آورده شده است.

مطابق با نتایج جدول ۵ در مورد فرضیه اول مشاهده می‌شود که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی در بین کارکنان دارد (P<۰/۰۱، CR=۵/۸۶). بنابراین فرضیه H_1 در سطح خطای ۰/۰۱ تائید می‌گردد. در مورد فرضیه دوم پژوهش، نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنادار توانمندسازی روان‌شناختی بر شیفتگی مرتبط با کار است (P<۰/۰۱، CR=۱۳/۲۵)، بنابراین فرضیه H_2 نیز تائید می‌گردد. همچنین مطابق با آزمون فرضیه سوم، شیفتگی مرتبط با کار تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان دارد (P<۰/۰۱، CR=۷/۰۹). بنابراین فرضیه H_3 نیز در سطح خطای ۰/۰۱ تائید می‌گردد. در نهایت با توجه به نتایج فرضیه چهارم پژوهش مشخص گردید که توانمندسازی روان‌شناختی دارای دو تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر فضیلت سازمانی است، مقدار اثر مستقیم آن برابر است با ۴۴ درصد و مقدار اثر غیرمستقیم آن با وجود متغیر شیفتگی مرتبط با کار که نقش میانجی را در بین این دو متغیر ایفا می‌کند برابر با ۱۹ درصد است. همچنین مقدار اثر کل آن که حاصل مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم است برابر با ۶۳ درصد می‌باشد، ولی با توجه به نتایج، سطح معناداری این آزمون بیشتر از سطح خطا می باشد (P>۰/۰۱) که باعث عدم تائید فرضیه چهارم پژوهش می‌گردد. درواقع این فرضیه در سطح خطای ۹۵ رد شده و حاکی از آن است که شیفتگی مرتبط با کار نمی‌تواند نقش معناداری را در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی ایفا نماید. مطابق با آزمون فرضیه‌ها، خروجی نرم‌افزار Amos به‌صورت شکل شماره ۱ ارائه‌شده است. نکته قابل ذکر آنکه به‌منظور بهبود شاخص‌های برازش مدل، اقدام به اصلاح مدل مطابق با شاخص‌های اصلاحی که توسط نرم‌افزار Amos پیشنهاد شده، گردید. مطابق دستورالعمل مربوطه، بین تعدادی از شاخص‌ها ارتباط دوسویه برقرار شد تا میزان خطا را کاهش و ضرایب برازندگی را بهبود بخشد.

همان‌طور که نتایج شکل ۲ نشان می‌دهد، کلیه شاخص‌های برازندگی نیز در سطح مطلوبی قرار دارند لذا مدل عملیاتی پژوهش از ساختار معنادار مناسبی برخوردار می‌باشد.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]



CMIN= ۱۴۶/۵۲۴, DF= ۵۲, CFI= ۰/۹۲۷, NFI= ۰/۹۱۵, RESEA=۰/۰۵۷

شکل ۱- مدل عملیاتی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی و شیفتگی مرتبط با کار در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان دارد. شیفتگی مرتبط با کار تأثیر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان دارد و مشخص گردید که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد. با توجه به سطح معناداری مشاهده شده شیفتگی مرتبط با کار نتوانست بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی میانجی-گری کند؛ این یافته با نتایج پژوهش منگ (Meng) و همکاران (۲۰۱۵)[۱۵]، لسچسنگر(۲۰۰۴) [۱۴] هماهنگ و همسو است، این پژوهش‌ها رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی و شیفتگی مرتبط با کار را تایید کردند.

توانمندسازی، فرایند افزایش حس خودکارآمدی در میان اعضای سازمان از طریق شناخت خود و از بین بردن عواملی است که سبب ضعف قدرت می‌شود. بر اساس رویکرد ارگانیکی، توانمندسازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. درعین‌حال، مدیران می‌توانند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند. اندیشمندانی چون توماس و ولتهوس وظایف شغلی دارای انگیزش درونی هستند را با مؤثر بودن وظایف، شایستگی وظایف، معناداری وظایف و حق انتخاب تعریف می‌کنند و معتقدند که افراد توانمند در سازمان به کار خود علاقه دارند و شیفتگی بیشتری نسبت به کار خود دارند[۱۷]. رهبران می‌توانند از طریق ایجاد توانمندسازی در کارکنان و تشویق آنان به تجربه امور و موفقیت در انجام کارها، شیفتگی به شغل را در کارکنان خود افزایش دهند[۲۷]. درواقع رهبران با ایجاد حس توانمندسازی، احساس خودارزشمندی، خودبرانگیختگی، صلاحیت، انگیزش درونی و تمایل به پیشرفت و موفقت را در کارکنان تشویق می‌کنند[۲۴] که همه این موارد به غنی‌سازی و چالش انگیزش بودن شغلی کمک می‌کند و به‌تبع آن شیفتگی شغلی افزایش می‌یابد[۳۸]. از آنجایی‌که افراد توانمند احساس خودکارآمدی و شایستگی نموده، موجب می‌شود که به طورجدی کارشان را دنبال کنند. شرایط کاری، فرصت‌های چالش‌برانگیزی را برای به‌کارگیری مهارت‌های یک فرد

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

فراهم می‌کنند، وظایف کاری چالش‌برانگیز اغلب مستلزم سطوح عمیقی از تمرکز می‌باشند که با شیفتگی مرتبط هستند، درنتیجه ذهن افراد نسبت به دیگر فعالیت‌های روزانه تمایل بیشتری به درگیر شدن پیدا می‌کند[۱۹]. در صورتی که مدیر سازمان به کارکنان خود بر حسب میزان صلاحیت، شایستگی و خودمختاریشان و میزان تخصصی که باید در انجام وظایف خود داشته باشند، به آن‌ها پست سازمانی بدهد، باعث افزایش تخصص‌گرایی در سازمان می‌شود و کارکنان متخصص در ارتباط با انجام وظایف خود احساس توانمندی بیشتری می‌کنند که این سطح از توانمندی باعث افزایش احساس انرژی، اشتیاق و شیفتگی آن‌ها نسبت به کار می‌شود و این امر منجر به افزایش کارایی سازمانی می‌شود.

توانمندسازی روان‌شناختی، فضیلت سازمانی را افزایش می‌دهد به دلیل اینکه معمولاً با تفویض اختیار و قدرت در محیط کاری همراه است، به کارکنان آزادی عمل خواهد داد و موجب بهبود نگرش آن‌ها به کار خواهد شد، به‌گونه‌ای که تا اندازه زیادی کار را از خود می‌پندارند و نسبت به آن متعهد می‌شوند. به عبارتی کارکنان توانمند به این دلیل احساس فضیلت و شیفتگی به کار می‌کنند که به منابع و حمایت‌های لازم برای انجام کار خود دسترسی دارند[۳۹]. اگر کارکنان نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس معنی‌داری و ارزشمندی نکنند، به آن کار بی‌علاقه و بی‌انگیزه می‌شوند. زمانی که کارکنان از شغل خود لذت می‌برند، احساس می‌کنند که این توانایی را دارند تا وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند و اختیار و استقلال لازم برای تصمیم‌گیری در کار خود داشته باشند و متوجه شوند کاری که انجام می‌دهند بر پیامدهای سازمانی اثرگذار است. به همین ترتیب کارکنان در شرایطی که احساس توانمندی کنند در سازمان می‌مانند و به آن متعهد می‌شوند. ادراک بالای توانمندسازی بر میزان علاقه کارکنان به شغل خود و انجام صحیح وظایف اثرگذار است. همچنین سازمان‌هایی که شیوه مدیریت حاکم بر آن بر افزایش توانمندسازی کارکنان در رابطه با انجام وظایفشان باشد و همین طور به کارکنان خود سطح مناسبی از اختیار را در انجام وظایفشان بدهند، کارکنان احساس خودمختاری و شایستگی بیشتری دارند که این امر باعث بهبود روابط سازمانی بین کارکنان و مدیران می‌شود و فضائل اخلاقی سازمان ازجمله اعتماد، صداقت، خوش‌بینی و... نیز بهبود پیدا خواهد کرد که این امر منجر به پیشبرد اهداف و افزایش عملکرد سازمان می‌شود[۱۶].

زمانی که کارکنان نسبت به کار مشتاق باشند و با شیفتگی بیشتری کار را دنبال کنند، آن‌ها تجربیاتشان را به‌طرف مهارت بیشتر، قابل تطابق‌تر و فعال‌تر برمی‌گردانند. بدین ترتیب وقتی کارکنان نسبت به شغلشان مشتاق‌تر باشند، فضیلت سازمانی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. در واقع شیفتگی مرتبط با کار و اشتیاق به کار، باعث افزایش تعلق به سازمان و به‌تبع افزایش فضیلت سازمانی می‌شود [۴۰]. باکر و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بالا بودن تجربه شیفتگی، رضایت و عملکرد بالاتر را به دنبال دارد[۲۰]. چیانگ(Chiang) و همکاران گزارش کردند که بین میزان تجربه شیفتگی و سطوح هیجان-های مثبت مانند لذت، شادی، رضایت و صداقت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد[۴۰]. فرض بر این است که در تجربه‌های شیفتگی نسبت چالش موجود در یک فعالیت و مهارت مورد نیاز برای انجام دادن آن فعالیت تقریباً یک‌به‌یک است و چالش و مهارت باید بالاتر از حد متوسط باشد. هدف‌های تکلیفی که به تجارب شیفتگی منجر می‌شود، روشن هستند نه مبهم و بازخورد حاصل از حرکت به‌سوی این هدف‌ها فوری است و نه درنگیده. چون تکالیفی که به تجربه‌های شیفتگی منجر می‌شود مستلزم فعالیت در جهت اهداف مشخص و دریافت بازخورد آنی درباره حرکت به سمت این اهداف است[۴۱]. محققان معتقدند که افرادی که در کارشان شیفتگی را تجربه می‌کنند عموماً از کارشان راضی هستند. به‌عبارت‌دیگر پیامد شیفتگی، لذت، کامروایی و رضایت در کارکنان است. این امر باعث می‌شود که آن‌ها عمیقاً بر روی کارشان تمرکز داشته باشند و کار را در

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

کنترل خویش بدانند.

همچنین با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش شیفتگی نتوانست بین توانمندسازی و فضیلت سازمانی، نقش میانجی را ایفا کند، در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که افرادی که از توانمندی بیشتری برخوردار هستند، نیز دارای شیفتگی و فضیلت سازمانی بیشتری هستند، در مواردی کارکنان توانایی و اشتیاق لازم را برای انجام کارها دارند، اما گاهی اوقات عواملی وجود دارد که مانع از این امر می‌شود، به این صورت که در بعضی از سازمان‌ها شیوه مدیریت به‌گونه‌ای است که نسبت به تخصص اصلی کارکنان توجه مناسب صورت نمی‌گیرد، در چینین مواقعی افراد به دلیل عدم علاقه به وظیفه محول شده که متناسب با نوع تخصص آن‌ها نیست، وظایف خود با احساس مسئولیت و تعهد بیشتر انجام نمی‌دهند و این امر منجر به ارتباط نامناسب فرد با مدیران و کارکنان می‌شود و کاهش فضایل اخلاقی در سازمان می‌شود و همچنین فرد نمی‌تواند رابطه مناسب با ارباب رجوع برقرار کند و در نتیجه سطح علاقه، مسئولیت‌پذیری و تعهد در سازمان به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش پیدا می‌کند و این عدم علاقه باعث می‌شود با وجود توانمندسازی و فضیلت در سازمان، شیفتگی و اشتیاق شغلی نداشته باشند[۴۰].

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود سازمان به‌منظور افزایش شیفتگی شغلی و به دنبال آن فضیلت سازمانی کارکنان، مدیران و سرپرستان، توانمندسازی کارکنان را مدنظر قرار داده و کارکنان برای انجام وظایف و تکالیف شغلی خویش از منابع شغلی کافی برخوردار باشند. همچنین در تعمیم نتایج نیز لازم است به محدودیت‌های زیر توجه شود؛ محدودیت اول، نمونه پژوهش حاضر محدود به کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان بود، لذا در تعمیم نتایج به دانشگاه‌های دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود. دوم، ازآنجاکه روش پژوهش از نوع همبستگی است امکان بررسی رابطه علت و معلولی وجود ندارد. سوم، در این پژوهش به‌منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه خود گزارش‌دهی استفاده شده است. لذا با وجود کنترل دقیق پرسشنامه، خالی از سوگیری نمی باشد. با توجه به نتایج پژوهش بهتر است در سازمان شرایطی فراهم آید تا کارکنان بتوانند فضیلت‌های اخلاقی خود از جمله (بخشش، اعتماد، همدردی و...) را بروز کنند که توانمندسازی آنان در سازمان باعث افزایش فضیلت سازمانی و شیفتگی مرتبط با کار در سازمان می‌شود. در واقع مدیر می‌تواند با احیای شرایط توانمندسازی در کارکنان، فضیلت را در بین کارکنان افزایش دهند و باعث افزایش عملکرد کارکنان شود.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا بدینوسیله از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، مراتب تقدیر و تشکر را به عمل آورند.

منابع

1. Csikszentmihalyi M, Lefevre J. Optimal experience in work and leisure. J Person Soc Psychol. 1989; 56(2): 815-22.
2. Cameron KS, BrightD, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. Am Behav Sci. 2004; 47(6): 766-790.
3. Rego A, Riberio N, Cunha M. Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. J Bus Ethic. 2010; 93: 215-235.
4. Hessel I. Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development, Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo; 2013.
5. Ryff C, Singer B. The Contours of Positive Human Health, Psychol Inquir. 2008;9:1-28.
6. Baumeister R, Exline J. Self Control, Morality and Human Strength, J Soc Clin Psychol. 2000; 19: 29-42.
7. Rego A, Ribeiro N, Cunha PME, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. J Bus Res. 2011; 64(5): 524- 532.
8. Ugwu F. Are Good Morals Often Reciprocated? Perception of Organizational

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

Virtuousness and Optimism as Predictors of Work Engagement". Asia J Soc Sci Hum. 2012; 1:3.

9. Emmons R. Positive Organizational Scholarship, San Francisco: Berrett-Koeheler Publishers, 2003; 81-93.

10. Seligman M. Positive Psychology: An Introduction. Am Psychol. 2000; 55: 5-14.

11. Ryff CD, Singer B. The contours of positive human health. Psychol Inquir. 2009;9:1-28.

12. Wright T, Goodstein J. Character is Not Dead in Management Research: A Review of Individual Character and Organizational-Level Virtue. J Manag. 2007;33: 928- 958.

13. Park N, Peterson C. Virtues and Organizations', in K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn (eds.), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline (Barrett-Koehler, San Francisco)2003; 33–47.

14. Laschinger H. Empowerment, interactional justice ,trust and respect :a nursing recruitment and retention strategy. Academy of management proceedings; 2004.

15. Meng L, Jin Y, Guo J. Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. Appl Nurs Res. 2015.

16. Ivancevich J, Konopaske R, Matteson M. Organizational behavior and management, NewYork: McGraw Hill; 2005.

17. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Acad Manag J. 1990; 15(4): 666-681.

18. Whetten DA, Cameron KS. Developing management skills, New York: Addision – Wesley, Wheelam. 1998.

19. Bakker A. Flow among music teachers and their students. The cross-over of peak experiences. J Vocat Behav. 2005; 66: 26–44.

20. Bakker A. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. J Vocat Behav. 2008; 75: 400–414.

21. Fullagar C, Kelloway K. Flow at work: An experience sampling approach. J Occup Organiz Psychol. 2009; 82: 595–615.

22. Demerouti E, Bakker A, Sonnentag S, Fullagar C. Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. J Organiz Behav. 2012; 33: 276–295.

23. Engeser S, Rheinberg F. Flow, Performance and moderator of chalenge-skill balance. Motiv Emo. 2008;32(1):58-72.

24. Demerouti E.Job characteristics, flow, and performance. The moderating role of conscientiousness. J Occup Health Psychol. 2006; 11: 266–280.

25. Van Ruysseveldt J, Verboon P, Smulders P. Job resources and emotional exhaustion: The mediating role of learning opportunities. Work Stress. 2011; 25:205–223.

26. Hu Q, Schaufeli W, Taris T. The job demand–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. J Vocat Behav. 2011; 79: 181–190.

27. Bakker A, vanVeldhoven M. Xanthopoulou D. Beyond the demand–control model. Thriving on high demands and resources. J Person Psychol.2010; 9: 3–16.

28. Budlaei H, Kooshkijahromi A, Satarinsab R. Learning and organizational trust, rings mediator between psychological empowerment and organizational commitment. Proce Manag Develop. 2010; 75: 68-93.

29. Golkari T, Ghamarani A, Salehi H, Arab AR. The relationship between work and job satisfaction among employees of a company's fascination with military. J Milit Med. 2013;15(2):143-148. [Persian]

30. Khoshouei MS, Nouri A. Factor Structure of Organizational Virtuousness and the Role of Organizational Citizenship Behavior in it. Know Res Appl Psychol. 2013; 14(4):26-34. [Persian]

31. Bright D, Bradley A, Kanov J. Reconsidering virtues: differences of perspective in virtue ethics and positive social science. J Bus Ethic. 2013; 1(2): 211-224.

32. Pallant J. SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS (4rd edition). New York: McGraw-Hill. 2010.

33. Shelton ST. Employees, Supervisors, and Empowerment in the Public Sector: The Role of Employee Trust. Ph.D Thesis, 2002.

34. RezaeiJondani M, Hoveida R, Samavatian H. Prediction of Psychological Empowerment Dimensions by Using the Components of Psychological Capital among among Elementary School Teachers in the City of Isfahan. Know Res Appl Psychol. 2015;16(1):78-87. [Persian].

35. Iranzadeh S, Zangani S. Investigate the relationship between empowerment and participatory management of mental health and teachers (Case Study). Woman Fam Stud. 2011; 4 (11):65-83. [Persian]

36. Abbarashi A, Hosseini S Y. Structural Equation Modeling. 1th ed. Tehran: Publication sociologists. 2013 [Persian].

37. Moneta GB. Opportunity for creativity in the

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

job as a moderator of the relation between trait intrinsic motivation and flow in work. Motiv Emot. 2012; 36: 491–503.

38. Saavedra R, Kwun SK. Affective states in job characteristics theory. J Organiz Behav. 2000; 21: 131–146.

39. Indradevi R. The impact of psychological empowerment on job performance and job satisfaction in Indian software companies. Int J Multidisciplin Manag Stud.2012; 2(4): 36-48.

40. Chiang Y, Lin S, Cheng C, Liv E. Exploring online game player's flow experiences and positive affect. J Educ Technol. 2011; 10(1): 106-114.

41. Asadzadebavil A. The role of organizational virtue Job passion Court Administration in East Azerbaijan province. Third International Conference on Management, Economics and Accounting; 2015 [Persian].

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

The relationship between psychological empowerment and organizational virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences

Ezatollah Ghadampour*[1], Zahra Khalili Geshnigani[2], Kobra Alipour[3]

Received: 2017/01/26 Revised: 2017/12/22 Accepted: 2018/02/21

Abstract

Background and aims: Today, the importance of research in the field of organizational virtuosity is of great importance with the new approaches to positive psychology in the field of work and the role that organizational virtue plays in the cultivation of emotions and positive interactions in organizations. This study aimed to investigate the relationship between psychological empowerment and organizational virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences.

Methods: The present study was correlational structural equation modeling. The study population included all employees of the lorestan University of Medical Sciences in 1395 that 230 of them stratified sampling based on Cochran formula were chosen. Data collection tools include questionnaires, psychological empowerment Spritzer and Mishra, work-related flow Baker and organizational Virtue Cameron et al. To analyze the data, correlation and fit indices were used or the use of SPSS and AMOS software version 18 was used.

Results: This model was evaluated using structural equation modeling. The results showed a positive and significant effect psychological empowerment on work-related flow and organizational Virtue. The work-related flow significantly positive effect on organizational Virtue ($P<0.01$). It was found that psychological empowerment has only a direct impact on organizational virtue.

Conclusion: The results indicated that psychological empowerment and work-related fascination are good predictive factors for organizational virtue. Psychological empowerment and work-related fascination make people more responsible in the organization and to increase their positive interactions to enhance organizational excellence, the organization should provide the necessary field for training and strengthening these variables.

Keywords: Psychological empowerment, Work-related flow, Organizational virtue.

1. (**Corresponding author**) Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran. ghadampour.e@lu.ac.ir

2. PhD Student of Educational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

3. MSc Student of Educational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]