



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان:

بررسی رابطه بین جو روانشناختی با توانمند سازی روانشناختی و دل‌بستگی شغلی
در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران

استاد راهنما:

دکتر محمود ساعتچی

استاد مشاور:

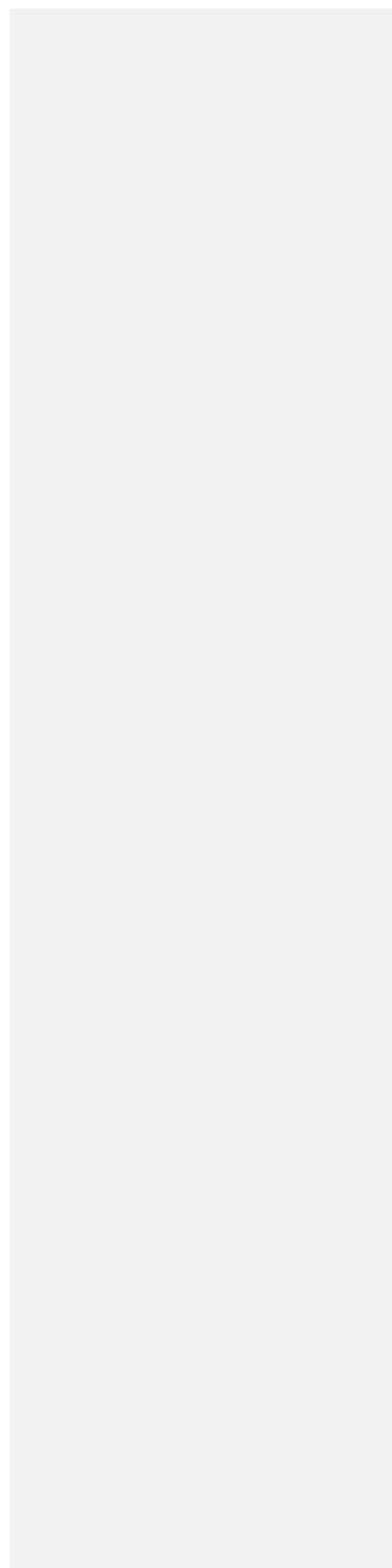
دکتر سید احمد میرجعفری

پژوهشگر:

جواد احمدیان

تابستان 1388

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تقدیم به:

علاقه مندان رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی

با ژرفترین سپاس ها:

- از جناب آقای دکتر محمود ساعتچی برای راهنمایی های ارزشمند و مساعدت های بی دریغ شان
- از جناب آقای دکتر سید احمد میر جعفری برای ارشاد ها و همکاریهای ارزشمند شان
- از اساتید ارجمند و فرزانه ام آقایان دکتر حجت الله جاویدی، دکتر سیروس سروقد، دکتر قاسمی، دکتر جواد ایرانبان، دکتر عبدالله احمدی و سرکار خانم دکتر رضایی برای تلاش و کوشش در جهت رشد و اعتلای علمی ام
- از سرکار خانم هاجر کهنسال برای حضور گسترده صداقتش
- و از همه دوستانی که بر شادمانی و دانش و آگاهی ام افزوده اند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: موضوع پژوهش

2	مقدمه
4	بیان مسئله
5	اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش
7	اهداف پژوهش
7	سئوالات پژوهش
8	فرضیه های پژوهش
9	تعاریف مفهومی متغیرها
12	تعاریف عملیاتی متغیرها

فصل دوم: چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

14	مقدمه
15	بخش اول - جو و فرهنگ سازمانی
15	الف - مفهوم جو سازمانی
16	ویژگی های خاص جو سازمانی
17	عوامل مؤثر بر جو سازمانی
18	شکل گیری جو سازمانی
20	ب - مفهوم فرهنگ سازمانی
23	ج - مبانی نظری جو روانشناختی
24	مفهوم جو روانشناختی
27	محتوی جو
31	پیشایند های جو
31	سبک رهبری و جو روانشناختی
33	پیامد های جو
34	پیامد های سطح فردی
35	پیامد های سطح سازمانی
38	پیشینه پژوهشی جو روانشناختی
41	بخش دوم - مبانی نظری توانمند سازی روانشناختی
42	دیدگاههای کلاسیک توانمند سازی روانشناختی
43	(الف) - ساختار اجتماعی توانمند سازی روانشناختی

45	-----	(ب) - توانمند سازی روانشناختی
47	-----	ابعاد توانمند سازی روانشناختی
49	-----	مفروضه های اساسی توانمند سازی روانشناختی
50	-----	شبکه ای تقریبی از توانمند سازی روانشناختی در محیط کار
51	-----	پیشایند های توانمند سازی روانشناختی در محیط کار
53	-----	رفتار رهبری تبدیلی و ادراکات و رفتارهای کارکنان
54	-----	جو روانشناختی و توانمند سازی روانشناختی
56	-----	پیامد های توانمند سازی روانشناختی
58	-----	توانمند سازی روانشناختی و خشنودی شغلی
60	-----	پیشینه پژوهشی توانمند سازی روانشناختی
63	-----	بخش سوم - مبانی نظری دل بستگی شغلی
63	-----	مفهوم دل بستگی شغلی
63	-----	(1) دل بستگی شغلی به عنوان ارتباط بین عزت نفس - عملکرد
64	-----	(2) دل بستگی شغلی به عنوان یک مؤلفه تصور از خود
64	-----	رویکردهای نظری دل بستگی شغلی
65	-----	(الف) - دل بستگی شغلی، یک متغیر تفاوت فردی
65	-----	(ب) - دل بستگی شغلی به عنوان یک عامل موقعیتی
66	-----	(ج) - دل بستگی شغلی حاصل تعامل فرد - موقعیت
68	-----	پیشینه پژوهشی دل بستگی شغلی
79	-----	خلاصه و نتیجه گیری فصل دوم

فصل سوم: روش پژوهش

82	-----	مقدمه
82	-----	طرح پژوهش
82	-----	جامعه آماری
82	-----	نمونه و روش نمونه گیری
84	-----	ابزارهای پژوهش
84	-----	1- پرسشنامه جو روانشناختی
84	-----	پایایی و روایی پرسشنامه جو روانشناختی
86	-----	2- پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی
86	-----	پایایی و روایی پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی
90	-----	3- پرسشنامه دل بستگی شغلی
90	-----	پایایی و روایی پرسشنامه دل بستگی شغلی

91 ----- روش اجرا

91 ----- روشهای آماری به کار رفته جهت تحلیل داده ها

فصل چهارم: یافته های پژوهشی

93 ----- مقدمه

94 ----- یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

96 ----- نتایج مربوط به فرضیه های پژوهش

116 ----- جمع بندی یافته های پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

118 ----- مقدمه

119 ----- بحث و نتیجه گیری در مورد ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

122 ----- بحث و نتیجه گیری در مورد تحلیل رگرسیون ورود مکرر و مرحله ای

126 ----- محدودیت های پژوهش

126 ----- پیشنهادهای پژوهش

128 ----- خلاصه پژوهش

منابع

130 ----- فهرست منابع فارسی

132 ----- فهرست منابع لاتین

پیوست ها

141 ----- نمونه سؤالات جو روانشناختی

142 ----- نمونه سؤالات توانمند سازی روانشناختی

142 ----- نمونه سؤالات دلبستگی شغلی

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول 3-1 فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه بر حسب نوع استخدام	83
جدول 3-2 فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه بر حسب تحصیلات	83
جدول 3-3 فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت	83
جدول 3-4 ضرایب اعتبار و پایایی مؤلفه های پرسشنامه جو روانشناختی در تحقیق نعامی و مرادی	86
جدول 3-5 ضرایب اعتبار و پایایی مؤلفه های پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف در پژوهش نعامی	88
جدول 3-6 ملاک های سنجش انطباق تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی	89
جدول 3-7 ضرایب پایایی پرسشنامه دل بستگی شغلی در پژوهش سیاحی	90
جدول 4-1 یافته های توصیفی مربوط به جو روانشناختی و مؤلفه های آن	94
جدول 4-2 یافته های توصیفی مربوط به توانمند سازی روانشناختی و مؤلفه های آن	95
جدول 4-3 یافته های توصیفی مربوط به دل بستگی شغلی	96
جدول 4-4 ضرایب همبستگی ساده میان جو روانشناختی و مؤلفه های آن با توانمند سازی روانشناختی و مؤلفه های آن	96
جدول 4-5 ضرایب همبستگی ساده میان جو روانشناختی و مؤلفه های آن با دل بستگی شغلی	97
جدول 4-6 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با توانمند سازی روانشناختی کلی با روش ورود (Enter)	99
جدول 4-7 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با توانمند سازی روانشناختی کلی با روش ورود (Stepwise)	100
جدول 4-8 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با معناداری با روش ورود (Enter)	102
جدول 4-9 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی معناداری با روش ورود (Stepwise)	103
جدول 4-10 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با شایستگی با روش ورود (Enter)	105
جدول 4-11 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با شایستگی با روش ورود (Stepwise)	107
جدول 4-12 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با اثرگذاری با روش ورود (Enter)	108

جدول 4-13 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با اثرگذاری با روش ورود(Stepwise) ----- 110

جدول 4-14 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با خودمختاری با روش ورود(Enter) ----- 111

جدول 4-15 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با دلبستگی شغلی با روش ورود(Enter) ----- 113

جدول 4-16 نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه مؤلفه های جو روانشناختی با دلبستگی شغلی با روش ورود(Stepwise) ----- 115

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
51-----	نمودار 1-2 شبکه ای تقریبی از توانمندسازی روانشناختی در محیط کار
77-----	نمودار 2-2 پیشایند ها، همبسته ها و پیامدهای دل بستگی شغلی
89-----	نمودار 1-3 نتایج تحلیل عاملی تأییدی بر روی ماده های پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی روابط بین جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی به مرحله اجرا در آمد. نمونه تحقیق 190 نفر از کارکنان شرکت نفت گچساران می باشد که به شیوه تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار های پژوهش شامل پرسشنامه جو روانشناختی (PCQ) کوپز و دکوتیز- (40 سؤال)، توانمندسازی روانشناختی (PEQ اسپریتزر-12 سؤال) و دلبستگی شغلی (ادواردز و کیلیپاتریک- 20 سؤال) بود. شواهد مربوط به پایایی و روایی پرسشنامه ها در حد قابل قبولی بودند. فرضیه هایی مبنی بر اینکه بین جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی رابطه وجود دارد و هشت مؤلفه جو روانشناختی قادر به پیش بینی توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن و دلبستگی شغلی هستند، در پژوهش حاضر مطرح شده که به ترتیب از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ورود مکرر و مرحله ای مورد بررسی قرار گرفته اند. شواهد به دست آمده حاکی از آن است که بین جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هم چنین بین جو روانشناختی با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که بین مؤلفه های جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی رابطه چند گانه معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه های انسجام و استقلال به ترتیب بیشترین نقش را در تبیین واریانس توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه های انسجام، قدردانی و استقلال به ترتیب بیشترین نقش را در تبیین واریانس دلبستگی شغلی داشتند.

کلید واژگان: جو روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی، دلبستگی شغلی

فصل اول

موضوع پژوهش

- مقدمه
- بیان مسئله
- اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش
- اهداف پژوهش
- سئوالات پژوهش
- فرضیه های پژوهش
- تعاریف مفهومی متغیرها
- تعاریف عملیاتی متغیرها

Formatted: Complex Script Font: Lotus

طی سالهای اخیر، جوامع بشری دستخوش تحولات شگرف و تکان دهنده ای شده اند. رویه ها و خط مشی های مدیریتی کلی مانند ایجاد سازمان یادگیرنده (سنجه¹، 1990)، توانمند سازی کارکنان (کانگر و کانانگو²، 1998) و مشاغل با سطح دلبستگی بالا (لاولر³، 1992)، همگی کارکنان را به سوی خود هدایت گری و یادگیری محوری هدایت می نمایند که سبب استفاده بهینه سازمان از منابع انسانی می گردد (بیر، اسکپتور، لارنس، میلز و والتون⁴ 1985). برای مثال یکی از الگوهایی که امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است، الگوی مرتبط با افزایش توانمند سازی روانشناختی⁵ کارکنان می باشد (اسپریترز⁶، 1996) با مرور گسترده منابع پژوهشی (براون و لای⁷، 1996؛ پارکرو همکاران⁸، 2003؛ و مارتین و بوش⁹، 2006) این نتیجه حاصل شد که از جمله مسائلی که طی سالیان اخیر توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را برای افزایش توانمند سازی و دلبستگی شغلی¹⁰ جلب نموده است جو روانشناختی¹¹ حاکم بر سازمان است. جو روانشناختی اشاره ای است به این حقیقت که محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان درک، تعبیر و تفسیر می شود (جیمز و جیمز¹²، 1989؛ جیمز و جیمز و اش¹³، 1990). بنابراین می توان گفت که جو روانشناختی بیانگر قضاوت فردی در این باره است که محیط شغلی تا چه اندازه مناسب، مفید و تامین کننده بهزیستی کارکنان می باشد (کارلس¹⁴، 2004). از آنجا که جو روانشناختی بیانگر ادراک و قضاوت کارکنان در رابطه با محیط به حساب می آید می تواند ادراک آنان را از متغیرهای موجود در محیط کار تحت تاثیر قرار دهد.

از جمله مفاهیم و متغیرهای محیط کار که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است، مفهومی است که با عنوان توانمندسازی روانشناختی مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. این پدیده به شرایطی اشاره دارد که افراد را قادر می سازد به کنترل دست یابند و توانمندی مناسبی را برای اثر بخش کردن زندگی و کارشان اعمال سازند (پیندر¹⁵، 1998).

اولین تدابیر و بررسی های توانمندسازی در محیط کار توسط کانگر و کانونگو (1988) فراهم شده است. آنها پیشنهاد نمودند که توانمندسازی در افزایش احساسات خود کارآمدی¹⁶ کارکنان موثر است. پس از بازنگری پژوهش های وابسته، توماس و ولتهوس¹⁷ (1990) استدلال نمودند که توانمندسازی مفهومی

-
1. Senge
 2. Conger & Kanungo
 3. Lawler
 4. Beer, Spector, Lawrence, Mills, & Wilton
 5. Psychological empowerment
 6. Spreitzer
 7. Brown, & Leigh
 8. Parker, Baltes, Young, Hatt, Altmann & Locost
 9. Martin & Bush
 10. Job involvement
 11. Psychological Climate
 12. James & James
 13. Ashe
 14. Carless
 15. Pinder
 16. Self-efficacy
 17. Thomas & Velthouse

چند سطحی¹ است و نمی توان ماهیت آن را بوسیله یک مفهوم واحد توضیح داد. آنها توانمندسازی را به طور کلی تر به عنوان افزایش انگیزش کاری درونی که در چهار حیطه معناداری²، خود مختاری³ شایستگی⁴ و اثر گذاری⁵ تجلی می یابد و جهت یابی فرد برای نقش کاری اش را منعکس می کند تعریف کرده اند. استوارت و مانز⁶ (1997) توانمندسازی را به عنوان ادراکات کارکنان از وجود توانایی و قدرت در سازگاری با وقایع، موقعیتها و کارکنانی که در محل کار با آنها کار می کنند، تعریف کرده اند.

دلبستگی شغلی از جمله متغیرهای سازمانی مهم دیگری است که اخیراً مورد توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی قرار گرفته است. با توجه به علاقه روز افزونی که نسبت به دلبستگی شغلی وجود دارد، این متغیر هم از لحاظ تجربی و عم از لحاظ نظری مورد توجه قرار گرفته است.

لاولر و هال⁷ (1970) دلبستگی شغلی را به عنوان میزان همانندی روانشناختی فرد با کار خویش و اینکه تا چه اندازه شغل در مرکز زندگی و هویت فرد قرار دارد تعریف می کنند. آنها همچنین مطرح کرده اند که دلبستگی شغلی حاصل تعامل افراد و شغل می باشد. از یک طرف آنها این مطلب را می پذیرند که میزان دلبستگی شغلی افراد تا حدودی متأثر از زمینه های قبلی و ویژگیهای فردی آنها می باشد. از طرف دیگر آنها موقعیت های محیطی و سازمانی را در ایجاد دلبستگی شغلی مورد نظر قرار داده اند و معتقدند که با ثابت نگه داشتن تفاوت های فردی، زمانی دلبستگی شغلی کارکنان افزایش می یابد که کنترل بیشتری به آنها داده شود، و نیز به آنها فرصت داده شود تا بتوانند بیشتر از تواناییهای خود استفاده کنند.

فاریس⁸ (1971) نیز معتقد است که دلبستگی شغلی حاصل تعامل فرد با محیط است و بنابراین ویژگیهای فرد به تنهایی عامل تعیین کننده محسوب نمی شود.

بیان مسأله:

در سازمانها و صنایع نیز همچون سایر بخش های جامعه، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه ای خود با محیط کار امیدوار است که با جو مناسبی مواجه گردد، تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد. درک و بینش فرد از متغیرهای سازمانی که جو روانشناختی فرد را تشکیل می دهد، موجد تصور ذهنی وی از سازمان می گردد. بعضی از این سازمانها پر جنب و جوش و کارآمد هستند و بعضی دیگر خاموش و بی سر و صدا، بعضی دارای جوی مناسب و برخی دیگر دارای جو سرد و نامناسب هستند.

1. Multi-level
2. meaning
3. self-determination
4. Competence
5. impact
6. Stewart & Manz
7. Lawler & Hall
8. Farris

از آنجا که جو پدیده ای پیچیده و چند سطحی است، همواره مطالعه جو در سازمانها مشکل بوده است (گلیک¹، 1985)؛ با این وجود، مفهوم پردازی جو پیشرفت قابل توجهی داشته است (اشنایدر و ریچرز²، 1983).

بر اساس تجربه زندگی جمعی درون سازمان افراد ادراکات پیچیده ای از سازمان دارند (اشنایدر و ریچرز، 1983). این ادراکات به تعیین شناخت فرد از چگونگی وظایف و کارکرد های سازمانی کمک می کند و بدین ترتیب به افراد کمک می کند تا دریاوند رفتار مقتضی در یک موقعیت چیست. بنابراین، فهم و ادراکات جو بر سازگاری و تناسب رفتارهای فردی یا الزامات زندگی در سازمان اهمیت دارد (اشنایدر و ریچرز، 1983). از این رو، تعریف جو روانشناختی مبتنی بر تجربه، چند بعدی و پدیده ادراکی مداومی است که بخش گسترده ای از ادراکات اعضای یک واحد سازمانی را در بر می گیرد (کوینز و دکوتیز³، 1991).

سازمانها و علی الخصوص سازمانهای کشورمان معمولاً در امور مربوط به نیروی انسانی با مشکلات متعددی مواجه هستند که این موضوع باعث شده بازده نیروی انسانی به حداقل خود برسد. بنابراین، برای حل این مشکلات نیازمند خلق و استفاده از دانش علوم رفتاری و به ویژه روانشناسی صنعتی و سازمانی هستیم. فقر دانش مربوط به علوم رفتاری در سازمانها باعث شده که برنامه ریزی مناسبی جهت ارتقاء سطح عملکرد کارکنان بوجود نیاید و حداکثر استفاده از قابلیت ها و توانمندیهای کارکنان به عمل نیاید. این کمبود و ضعف دانش خودش را در قالب عدم آشنایی با سازمانها و متغیرهای روانشناختی اثرگذار بر عملکرد کارکنان نشان می دهد. هنوز خیلی از سازه ها و متغیرهای روانشناختی اثرگذار در سازمانهای کشورمان ناشناخته هستند و استفاده های لازم از آنها به عمل نمی آید. عدم آشنایی با این سازه ها و متغیرها قطعاً خسارت جبران ناپذیری وارد می سازد.

از جمله متغیرها و سازه هایی که در این پژوهش به بررسی آنها پرداخته شد جو روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی بودند. اینها سازه های مهمی هستند که هنوز دانش مربوط به آنها چندان معرفی نشده است و سازمانهای کشورمان تا کنون بهره زیادی از آنها نبرده اند. بنابراین، آزمون این متغیرها و بررسی روابط بین آنها در سازمانهای ایران مسئله بسیار مهمی است که نتایج مفیدی می تواند در پی داشته باشد. در این پژوهش از جو روانشناختی به عنوان متغیر پیش بین برای پیش بینی توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی استفاده شد. از بعد کلی پژوهش حاضر در پی بررسی مسأله مهمی بود و آن اینکه بررسی شود آیا جو روانشناختی حاکم بر سازمان با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی رابطه دارد؟ و کدامیک از مولفه های متغیر پیش بین (جو روانشناختی) با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی رابطه قوی تری دارد؟ و هم چنین از طریق کدام یک از مولفه های جو روانشناختی یعنی استقلال⁴، انسجام¹، اعتماد²، فشار³، حمایت⁴، قدردانی⁵، انصاف⁶ و نوآوری⁷ می توان توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی را پیش بینی نمود؟

1. Glick

2. Reichers & Shchneider

3. Koy & Decotiis

4. autonomy

اهمیت و ضرورت پژوهش:

تعدادی از پژوهشگران به توافق بین جو روانشناختی و نیازها با شخصیت افرادی که در سازمان هستند استناد نموده (جورج و بی شاپ⁸، 1971؛ پروین⁹، 1967) و نشان داده اند که جو بر عملکرد و نگرش های افرادی که در آن کار می کنند، تاثیر گذار است (لیتوین و استرینگر¹⁰، 1968؛ به نقل از استروف و همکاران، 2003؛ پریچارد و کاراسیک¹¹، 1973؛ اشنايدر و بارتلت¹²، 1970). پین و پاگ¹³ (1976) به نقل از استروف و همکاران، (2003) پیشنهاد نموده اند که جو توسط ساختار های عینی نظیر اندازه سازمان، سلسله مراتب، حیطه کنترل و منابع و میزان ترک شغل به وجود می آید. این محققان بر مبنای مرور تحقیقات نتیجه گرفتند که وجود ارتباط بین ساختار عینی سازمان و جو امری کاملاً منطقی و معقول است.

در کنار چالش های موجود بر سر مفهوم و معانی جو سازمانی از آن جا که نیروی انسانی از ارزشمندترین سرمایه های سازمان به حساب می آید و مدیران هدایت گر این نیروی مهم هستند، توانمندسازی کارکنان نیز همواره از اهداف مدیران موفق بوده است. نظریه های توانمندسازی پیشنهاد می کنند که توانمندسازی به صورت مستقیم از زمینه کاری تاثیر می پذیرد (کانگر و کانونگو، 1988؛ لاولر، 1992 به نقل از کارلس، 2004؛ کوئن و اسپریتزر¹⁴، 1997؛ راندولف¹⁵، 1995؛ اسپریتزر، 1996). این نظریه ها دلالت بر این دارند که جو روانشناختی بر توانمندسازی تاثیر می گذارد. یک دیدگاه بر این امر اشاره دارد که ادراکات و ارزیابی های فرد از محیط کار و به عبارتی جو روانشناختی است که شناخت های توانمندسازی را شکل می دهد. به بیان ساده، تعبیر و تفسیر محیط کار به عنوان محیطی سودمند، مناسب، مفید و تامین کننده بهزیستی، بر احساسات توانمندسازی تاثیر می گذارد (کارلس، 2004). چنان که پس از مطالعات منابع پژوهشی متعدد این نتیجه حاصل شد که تا به حال در مورد جو روانشناختی مطالعات متعددی انجام شده است و علاوه بر آن رابطه آن با بسیاری از متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است (کوینز و دکوتیز، 1991؛ کارلس، 2004؛ کمپل¹⁶، 1998).

1. cohesion
2. trust
3. pressure
4. support
5. recognition
6. Fairness
7. innovation
8. Georg , & Bishop
9. Pervin
10. Litwin , & stringer
11. Pritchard & Karasick
12. Brtlett
13. Payne , & Pugh
14. Quinn , & Spreitzer
15. Randolph
16. Campbell

چنین موضوعی در مورد توانمندسازی روانشناختی (کانگر و کانونگو، 1998؛ توماس و ولتهوس، 1990؛ پیندر¹، 1998) و دلبستگی شغلی (براون²، 1996؛ لالر، 1992؛ پففر³، 1994) نیز صادق است. از آنجا که جو روانشناختی مجموعه ای از حیطه های مختلف ادراکات کارکنان را در بر می گیرد می تواند پیچیدگیهای مربوط به نگرش کارکنان را در چند حیطه خلاصه کند و بدین ترتیب می توان شناخت خوبی از نگرش کارکنان در مورد مهمترین زمینه های سازمانی به دست آورد. علی رغم آغاز تحقیقات و نظریه پردازی ها نسبت به جو روانشناختی در حدود سه دهه قبل در خارج از کشور، در ایران نسبت به این حوزه تحقیقی توجه جدی صورت نگرفته است. بنابراین یکی از ضرورت های تحقیق حاضر نیز پر کردن خلاء موجود اطلاعاتی در باب رابطه جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی است. کسب اطلاعات در باب این روابط در عین حال زمینه لازم را برای انجام تحقیقات آزمایشی و در پی آن ایجاد تغییراتی در جو روانشناختی و به واسطه آن افزایش توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی را فراهم می سازد و هم چنین امکان افزایش اثر بخشی⁴ و بهره وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان را که هدف نهایی سازمانهای هزاره سوم می باشد را فراهم خواهد نمود.

روابط جو روانشناختی با متغیرهای سازمانی متعدد گویای آن است که این سازه مهمی است که به کمک آن می توان شناخت خوبی از سازمانها و شرایط حاکم بر آنها فراهم آورد. توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی نیز علاوه بر آنکه در این پژوهش به عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده اند، توجه به آنها و فراهم آوردن زمینه ای برای افزایش آنها از طریق یک جو روانشناختی مناسب لازم به نظر می رسد. زیرا افزایش توانمندسازی روانشناختی باعث افزایش اثر بخشی، رفتارهای نوآورانه (اسپریتزر، 1995 a)، بهره وری، کیفیت زندگی کاری، کیفیت محصولات و خدمات (لاولر، 1992) و دلبستگی شغلی باعث افزایش انگیزش، تلاش، عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی (براون، 1996) می گردد. همه این موارد گویای اهمیت و ضرورت توجه به متغیرهای مورد نظر در این پژوهش می باشد.

اهداف پژوهش

اهداف علمی:

- 1- تعیین رابطه جو روانشناختی و مؤلفه های هشت گانه آن با توانمندسازی روانشناختی
- 2- تعیین رابطه جو روانشناختی و مؤلفه های هشت گانه آن با دلبستگی شغلی

اهداف کاربردی:

1. Pinder
2. Brown
3. Pfeffer
4. effectiveness

می توان به واسطه نتایج حاصل از این پژوهش زمینه و پیشنهادهایی برای کارکنان یا سازمانها فراهم آورد که بتوانند اولاً، بهتر با جو روانشناختی حاکم بر سازمان خود آشنا شوند و اقدامات مناسبی جهت ایجاد یک جو روانشناختی مطلوب به عمل آورند تا از این طریق توانمندیهای روانشناختی و دل بستگی شغلی کارکنان افزایش یابد. به دنبال آن میزان بهره وری و کارایی کارکنان افزایش پیدا می کند و سازمان می تواند بهتر و آسانتر و با هزینه کمتری به اهداف و مقاصد خود نائل آید.

سوالات پژوهش:

- 1- آیا بین جو روانشناختی کلی و مؤلفه های آن با توانمندسازی روانشناختی کلی و مؤلفه های آن همبستگی معنی دار ساده و چند گانه وجود دارد؟
- 2- آیا بین جو روانشناختی کلی و مؤلفه های آن با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار ساده و چند گانه وجود دارد؟

فرضیه های پژوهش:

- 1- بین جو روانشناختی با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-1- بین استقلال با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-2- بین انسجام با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-3- بین اعتماد با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-4- بین فشار با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-5- بین حمایت با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-6- بین قدردانی با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-7- بین انصاف با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 1-8- بین نوآوری با توانمند سازی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2- بین جو روانشناختی با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-1- بین استقلال با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-2- بین انسجام با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-3- بین اعتماد با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-4- بین فشار با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-5- بین حمایت با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-6- بین قدردانی با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-7- بین انصاف با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.
- 2-8- بین نوآوری با دل بستگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد.

3-بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

3-1- بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با حیطة معناداری همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

3-2 - بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با حیطة شایستگی همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

3-3 - بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با حیطة خودمختاری همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

3-4 - بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با حیطة اثرگذاری همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

4- بین هشت مؤلفه جو روانشناختی با دل‌بستگی شغلی همبستگی چندگانه معنی دار وجود دارد.

تعاریف مفهومی متغیرها:

جو روانشناختی:

جو روانشناختی برداشت ذهنی فرد از تجربیات روزمره اش در محیط کار است که حاصل ادراک وی از متغیرهای موجود در محیط کار است (جیمز و همکاران، 1990).

جو روانشناختی یک سازه چند بعدی است که می‌تواند در سطح فردی مفهوم پردازی و ارائه گردد (گلیک، 1985؛ کویز و دکوتیز، 1991). جیمز و سلز¹ (1981) جو روانشناختی را به عنوان بازنمایی شناختی افراد از رویداد های موقعیتی و اصطلاحات توصیفی که معنی و اهمیت موقعیت را برای افراد منعکس می‌کند تعریف کرده‌اند. واژه جو روانشناختی به ادراکات فردی از محیط کار اشاره دارد و روابط پایا و معتبری با پیامدهای کاری دارد (لارسون و همکاران، 2007). بنابراین می‌توان گفت که جو روانشناختی بیانگر قضاوت فردی افراد در این باره است که محیط شغلی تا چه اندازه مناسب، مفید و تامین کننده حس سلامتی آن‌ها است (کارلس، 2004).

در پژوهش حاضر جو روانشناختی بر اساس دیدگاه کویز و دکوتیز (1991) مورد توجه قرار گرفته است در این دیدگاه جو روانشناختی دارای هشت مولفه می‌باشد که عبارتند از:

1- استقلال: به میزان ادراک کارکنان از داشتن اختیار لازم در تعیین رویه های انجام کار، تعیین اهداف و اولویت بندی کارها استقلال گفته می‌شود.

2- انسجام: میزان ادراک کارکنان از با هم بودن و وجود مشارکت در محیط سازمان و نیز تمایل افراد به مساعدت به همدیگر انسجام نامیده می‌شود.