

## رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی

سحر صفرزاده<sup>۱</sup>

فرح نادری<sup>۲\*</sup>

پرویز عسکری<sup>۳</sup>

میرصلاح الدین عنایتی<sup>۴</sup>

علیرضا حیدری<sup>۵</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان یک سازمان صنعتی در اهواز بود که به کمک جدول مورگان و فرمول تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۴۰۰ نفر از آنان بعنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از چهار پرسشنامه: سلامت سازمانی تمییز نژاد، اشتیاق شغلی سلاتوا و شوفیلی، جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایم و توانمند سازی روان شناختی اسپریتزر استفاده شد. تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود. تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در سطح معنی داری  $p < 0.001$  نشان داد که بین سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در عین حال تحلیل رگرسیون نشان داد که اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی پیش بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک، توانمند سازی روان شناختی بودند.

واژه های کلیدی: سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی، جو سازمانی نوآورانه، توانمند سازی روان شناختی، کارکنان.

۱. گروه روان شناسی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۲. گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نويسنده مسئول، nmafrah@yahoo.com)

۳. گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۴. گروه روان شناسی، واحد علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۵. گروه روان شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری سحر صفرزاده می باشد.

## مقدمه

در طول تاریخ، کار، زندگی و تفریح سه رکن اساسی زندگی بشر بوده است. روش کار، زندگی و تفریح سنتی بشر، با ورود تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن در حال تغییر اساسی است (دامغانیان و روزیان، ۱۳۹۰). بر این اساس تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موقعيت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای محیط کار تبدیل شده‌اند. بنابراین، داشتن صرف مهارت‌های راهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روشهای خود راهبری نیازمند هستند (روی و لینجر، ۲۰۰۵). برای دستیابی به این ویژگی ها سازمان باید مهم ترین منبع و عامل بکارگیری رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید (ارجنلی و ساگلن، متین، ۲۰۰۷). شیوه‌های سنتی مدیریت در چنین شرایطی، منجر به از بین رفتن حس ابداع و نوآوری کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای آنان می‌گردد. واگذاری آزادی کامل در کار نیز منجر به بی‌نظمی و لجام گسیختگی امور می‌شود. در واقع، این دو حالت منجر به هدر رفتن منابع مادی و معنوی سازمان و دست نیافتن به بهره وری می‌گردد (پیترسون و زیمرمن، ۲۰۰۴). بر این اساس در عصر حاضر مرکز توجه در عوامل کاهنده ناتوانی‌های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای بهبود عملکرد آنان است. امروزه منشاء اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت<sup>۱</sup>، نوآوری<sup>۲</sup>، مثبت اندیشه<sup>۳</sup>، کیفیت<sup>۴</sup>، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می‌دهد (گریسو و درازین، ۲۰۰۷) و توانمندسازی روان‌شناختی<sup>۵</sup> کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار آنان می‌گردد (رفلگ و احمد، ۱۹۹۹). بنابراین در شرایط متقابل کنونی، سازمانها چاره‌ای جز بهره برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (اسچنیدر و همکاران<sup>۶</sup>، به نقل از دربان، نوری و سماواتیان، ۱۳۹۰).

در همین راستا از جمله عواملی که می‌تواند با میزان توانمند سازی روان‌شناختی کارکنان مرتبط باشد میزان سلامت سازمانی<sup>۷</sup> ادراک شده است. در واقع سازمان سالم جایی است که افراد با علاوه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود

1. Roy & Lyenger
2. Ergenli, Saglam & Metin
3. Peterson & Zimmerman
4. creativity
5. innovation
6. Gresov & Drazin
7. Psychological Empowerment
8. Rafiq & Ahmad
9. Schneider & et al
10. organizational health

در اثربخشی، رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (کورکماز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). طی تحقیقات متعدد از جمله پژوهش‌های شیلا<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نشان داده شده است، برای کارکنان، اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد به طور حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد شده و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آنها را بسط می‌نماید. با کارآیی و بالا بردن راندمان کار و توانمندی آنها دارد و این خود نیز فرد را در امور کاری و اجرایی توانمند و راغب و مشتاق می‌سازد. بر این اساس، مؤلفه اشتیاق شغلی که از نظر برخی نظریه‌پردازان همانند شوفیلی، مارفینز، پینتو، سلاتونا و باکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی بدست آمده در کار، تلقی می‌شود، خود نیز یکی از عواملی است که می‌تواند بر عامل توانمند سازی روان شناختی در سازمان تأثیرگذار باشد. کاناپیک<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نیز طی تحقیقی به این نتیجه دست یافت که توانمند سازی روان شناختی می‌تواند به وسیله مؤلفه اشتیاق شغلی پیش‌بینی شده و مورد بررسی قرار گیرد.

همچنین بررسی مطالعات صورت گرفته در بین سازمانهای موفق در اجرای برنامه توانمندسازی، نشان می‌دهند که یکی از مهم ترین عوامل اثرگذار در استقرار ابعاد مختلف فرآیند توانمندسازی، ایجاد جو سازمانی مناسب و خلاقانه می‌باشد. در کل جو سازمانی مبتکرانه که به عنوان ایجاد و حفظ یک جو سازمانی که تلاش‌های خلاقانه را رشد و گسترش می‌دهد و یادگیری را آسان می‌سازد (افشاری، ۱۳۸۶) شناخته می‌شود، طی مطالعاتی نشان داده شده است که منجر به تغییرات وسیع در جایگزینی ساختارهای سنتی، متمرکز و غیر فعال با ساختارهای سازمانی پویا، فعال، مشارکتی و خود مدیریتی می‌گردد (میهم، لوک، ویلکینسون و هابرمن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). در واقع ساختارهای سنتی با ویژگی‌هایی چون تمرکز، تقسیم شدید کار، عدم انعطاف در برابر تغییرات محیط، کنترل نزدیک و شکل مکانیکی خود، هرگونه تحرک، خلاقیت و پویایی را از کارکنان می‌گیرد. در مقابل، ساختارهای سازمانی پویا و ارگانیک با اشکال شیکه ای و ویژگی‌هایی چون عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، تقسیم قدرت، انعطاف بالا، کاهش عدم اطمینان محیطی و گرایش به خودکنترلی زمینه قوی تری برای اجرای فرآیند توانمندسازی فراهم می‌کند (وینتر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷، نقل از دژبان، نوری و سماواتیان، ۱۳۹۰).

تحقیقاتی در ارتباط با مطالب گزارش شده وجود دارد که به برخی از آنها اشاره می‌شود؛ نتایج تحقیق اسوارنالادا و پراسانا<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که رضایت شغلی، تعهد کارکنان و رفتار مدنی سازمانی، از جمله عواملی هستند که می‌تواند رفتار مشتاقانه کارمند را در محیط کار توجیه

- 
1. Korkmaz
  2. Cilla
  3. Schoufeli, Martínez, Pinto, Salanova & Bakker
  4. Kanai-Pak
  5. Mihm, Loch, Wilkinson & Huberman
  6. Winter & et al
  7. Swarnalatha & Prasanna

کند و بر اساس آنها کارکنان کار خود را با شور و شوق زیادی برای موفقیت سازمان ارائه داده و خود را در گیر کار می کند و در بی آن احساس توانمندی تأثیر بیشتری دارد.

ایساکسن و ایساکسن<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) به بررسی رابطه جو خلاقانه سازمانی و توانمندسازی روان شناختی پرداختند و رابطه معنی داری بین این دو به دست آوردند. زانگ و بارتل<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و گوموزلو و ایلزو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) نیز در تحقیقات جداگانه نشان دادند که افرادی که در سازمان توانمند شده اند به احتمال بیشتر رفتار خلاقانه نشان می دهند.

سان، زانگ، کیو و چن<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) به بررسی رابطه میانجی گری توانمندسازی روان شناختی بین عوامل زمینه ای سازمان مثل سلامت محیط کار و خلاقیت پرداختند که نتایج حاکی از تأیید فرضیه آنها بود.

رام و پرابهَاکر<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) در پژوهش خود نقش اشتیاق کارکنان در کار و رابطه آن با بروندادها را در صنعت اردن مورد بررسی قرار دادند. نمونه گیری از کارمندانی با همه می سطوح مدیریتی انجام شد و نتیجه، رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی و ادراک جو سالم و حمایت سازمانی و تأثیر آن بر احساس توانمندی و انجام رفتار سازمانی را تأیید و تصدیق می کرد.

دولارد و باکر<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) به بررسی رابطه مثبت جو سالم روانشناختی با اشتیاق شغلی در میان کارکنان ۱۸ مدرسه در استرالیا پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که جو سالم روانشناختی از طریق اثرگذاری بر منابع شغلی شامل صلاحیت مهارت<sup>۷</sup> و افزایش احساس توانمندی، اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می دهد.

در یک پژوهش کیفی اسویتون - دالگلاس<sup>۸</sup> (۲۰۱۰)، نقل از عزیزپور، (۱۳۹۱) به بررسی برخی پیشانیدها و پیامدهای اشتیاق شغلی پرداختند. آنها دریافتند احترام<sup>۹</sup>، اعتماد<sup>۱۰</sup>، انصاف<sup>۱۱</sup>، امنیت<sup>۱۲</sup> و رشد<sup>۱۳</sup> از مهمترین عوامل لازم برای مشتاق نگه داشتن کارکنان است و خشنودی شغلی و عملکرد و رفتار شغلی بر اساس احساس توانایی تأثیر بر محیط، از پیامدهای مهم اشتیاق شغلی هستند.

میهم، لوک، ویلکینسون و هابرمن (۲۰۱۰) نیز طی تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که هر ساختار و جوی مستعد و مناسب اجرای فرآیند توانمندسازی کارکنان نیست. ساختاری برای اجرای فرآیند توانمندسازی مناسب خواهد بود که عوامل و شاخص‌های توانمندسازی را پذیرد و بستری مساعد

1. Isaksen & Isaksen
2. Zhang & Bartol
3. Gümüşluoglu & İlsev
4. Sun, Zhang, Qi & Chen
5. Ram & Prabhaker
6. Dollard & Bakker
7. skill discretion
8. Swinton – Douglas
9. respect
10. trust
11. security
12. growth

برای متغیرهای آن مثل نوآوری و خلاقیت باشد.

در تحقیقی توسط پاناییدز و ونوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) اثرات اعتماد بر نوآور بودن و عملکرد زنجیره تامین مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید اعتماد بر نوآور بودن اثرگذار است و هردو به عنوان پیش بین کننده های عملکرد زنجیره تامین شناخته شدند.

آکجون، کسکین و بیرن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه ای اثر متغیرهای تشویق، آزادی، شاداب بودن محیط و تجربه را بر نوآور بودن شرکت (در محصول و فرایند) بررسی نمود. نتایج مطالعات مختلف در حوزه تاثیر زمان بر نوآوری حاکی از آن هستند که زمان کافی برای شرکت افراد در فعالیت های نوآورانه اهمیت بسیاری دارد. از طرفی، فشار کاری روی خلق محیط حامی نوآوری تاثیر منفی دارد.

تحقیقات لسچینگر و ویلک<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، چو، لسچینگر و وانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) و گروکو، لسچینگر و وانگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) بیانگر رابطه مثبت معنی داری میان توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بود. اسچینیدر و همکاران (۲۰۰۷، نقل از دژبان، نوری و سماواتیان، ۱۳۹۰) در پژوهش های خود به این نتیجه دست یافتند که ویژگی های فردی مانند اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری، مثبت اندیشه و...، در جهت چیرگی بر مشکلات در سازمان و سلامت سازمانی از اهمیت خاصی برخوردارند و برای دستیابی به چنین اهدافی نیازمند به کارگیری راهکارهای مناسب و علمی مرتبط با آن است. توانمندسازی یکی از مهم ترین راهکارها برای ایجاد این ویژگی ها در افراد بوده و عامل انگیزشی جدید در محیط کاری پویاست.

بررسی های ماونو<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) روی اشتیاق شغلی نشان داده است که این عامل در سلامت سازمان و کار کنان بسیار مفید بوده است و خصوصاً در زمینه عملکرد شغلی پرستاران، مشخص شده که این رابطه در اشتیاق شغلی مؤثر می باشد.

کارلس<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) استدلال نمود که تعییر و تفسیرها و ادراکات کار کنان از محیط کار و به عبارتی جو سالم روانشناختی موجود، بر ادراکات آنها از توانمندسازی روانشناختی تأثیرگذار می باشد. سروقد، دهبانی پور و سقاییان (۱۳۹۱) طی تحقیقی نشان دادند بین ابعاد جو سازمانی و سلامت سازمانی با ابعاد رفتار مدنی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ابعاد جو سازمانی و سلامت سازمانی پیش بینی کننده های خوبی برای رفتار مدنی سازمانی هستند.

حیدری، جانقلی و حیدری<sup>۸</sup> (۱۳۹۱) نشان دادند که بین ابعاد توانمندسازی روان شناختی با میزان تنیدگی و عدم سلامت روانی ارتباط منفی وجود دارد و این نشان دهنده آن است که بالا بردن سطح

- 
1. Panayides & Venus Lus
  2. Akgun, Keskin & Byrne
  3. Laschinger & Wilk
  4. Cho, Laschinger & Wong
  5. Greco, Laschinger & Wong
  6. Muano
  7. Carless

ابعاد توانمند سازی روان شناختی موجب کاهش میزان تبیدگی می‌گردد.

نتایج پژوهش اصلاح پور جوکنдан، هاشمی شیخ شبانی و نعامی(۱۳۹۱) نشان داد که جو نوآوری، استقلال شغلی، خودارزشیابی محوری و قدردانی به ترتیب مهمترین متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس اشتیاق شغلی بودند و منابع شغلی و شخصی مورد نظر در پژوهش، عوامل موثری در سطح اشتیاق شغلی کارکنان بودند.

نتایج تحقیق مشایخی و ارشدی(۱۳۹۱) نشان داد که بین جو خلاقانه سازمانی و خلاقیت کارکنان سازمان با توانمندسازی روانشناختی رابطه وجوددارد.

صالحی صدقیانی و دهقان(۱۳۸۹) در بررسی خود نشان دادند که بین ابعاد توانمند سازی روان شناختی و خلاقیت کارکنان همبستگی قوی و مستقیمی وجود دارد. همچنین سهم متغیرها و ابعاد توانمند سازی روان شناختی در پیش‌بینی و تغییرات خلاقیت کارکنان حدود ۵۱ درصد می‌باشد. طی تحقیقی که تقدیم پور(۱۳۸۸) انجام داد دریافت بین فرهنگ و جو حاکم بر سازمان، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد.

با توجه به مطالب مطرح شده و ضرورت نگاه تحلیلی و علمی به نیروی انسانی شاغل در سازمانها با قابلیتها و توانمندیهای بالقوه موجود در آنها و اینکه چنانچه مورد توجه قرار گیرند، نقش مهم و حساسی را در رشد و توسعه همه جانبه ایفا خواهند نمود، این تحقیق به دنبال پاسخ علمی به این سؤال بود که آیا عواملی مانند تلاش برای تأمین سلامت سازمانی و در پی آن رشد اشتیاق شغلی در کارکنان و ایجاد جوی نوآورانه و مشوق خلاقیت در سازمان با توانمندی روان شناختی کارکنان در سازمان رابطه وجود دارد؟ و می‌توان از این روشها و تلاش در جهت تغییر جو سازمانی به سوی خلاقیت و افزایش التراجم کاری و سلامت سازمانی به این مهم دست یافت؟

### روش پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان یکی از سازمانهای صنعتی شهر اهواز بودند آزمودنیها بر اساس جدول مورگان<sup>۱</sup> و فرمول حجم نمونه تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشند که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از آن سازمان انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا حوزه های معاونت های مختلف در سازمان صنعتی مورد نظر مشخص شد و سپس برای اینکه اطمینان حاصل شود که زیرگروهها با همان نسبتی که در جامعه حضور دارند به عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور خواهند داشت به میزان درصد تعداد کارکنان حاضر در هر حوزه به همان میزان از کارکنان زن و مرد به عنوان آزمودنی، انتخاب و آزمون به عمل آمد.

## جدول ۱. فراوانی و درصد حضور آزمودنیها در پژوهش

تعداد آزمودنی انتخاب شده	درصد	فراوان	حوزه معاونت
۲۸۸	۷۲/۰۶	۵۳۹۰	بهره برداری
۲۰	۵/۰۹	۳۸۱	مالی و اقتصادی(خرید، فروش و بازاریابی، مالی و اقتصادی)
۵۶	۱۳/۸۹	۱۰۳۹	منابع انسانی و امور اجتماعی
۳۶	۸/۹۵	۶۷۰	مدیر عامل(طرح و برنامه، مدیر عامل)
۴۰۰	٪۱۰۰	۷۴۸۰	جمع کل

### ابزار اندازه گیری

۱) پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی<sup>۱</sup>: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه توانمندسازی که توسط اسپریتر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) تدوین شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است. دامنه پایایی<sup>۳</sup> این پرسشنامه در پژوهش تدقیق پور، تعاملی و نیسی (۱۳۹۰) به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف از ۰/۶۶ تا ۰/۸۸ محاسبه شد که بیانگر پایایی مطلوبی است. اسپریتر<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، برای تعیین اعتبار<sup>۵</sup> همگرا و افتراقی سوالات پرسشنامه توانمندسازی کلی و اشتراک واریانس چهار خرده مقیاس با سازه کلی توانمندسازی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده نمود. در نمونه صنعتی شاخص نیکویی برازنده<sup>۶</sup> (RMSR) برابر با ۰/۰۴ و شاخص برازنده<sup>۷</sup> (AGFT) برابر با ۰/۹۳، میانگین مجدد رات باقیمانده (RMSR) برابر با ۰/۰۴ و شاخص برازنده<sup>۸</sup> غیر مرکزی هنجاری (NCNFI) برابر با ۰/۹۷ حاصل شد. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد و برای محاسبه اعتبار پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی، این پرسشنامه با پرسشنامه اشتراق شغلی همبسته شد و نتایج همبستگی<sup>۹</sup> ( $r=0/01$ ,  $p=0/812$ ) نشان داد اعتبار پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی قابل قبولی است.

۲) مقیاس سلامت سازمانی<sup>۱۰</sup>: این مقیاس توسط تمیمی نژاد (۱۳۸۶) ساخته شده است. دارای پنجاه گویه مدرج پنج نمره ای مثبت و منفی می باشد. به منظور اطمینان از ثبات بیرونی و پایایی مقیاس از روش بازآمایی استفاده گردید، که ضریب بازآزمایی کل مقیاس برابر ۰/۸۴ بود، به منظور تعیین روایی محتوایی مقیاس، این عبارات در اختیار ۷ نفر از اساتید و ۱۲ نفر از دانشجویان دکتری بخش مدیریت و برنامه ریزی و بخش مدیریت صنعتی قرار گرفته و با استفاده از آزمون خی دو، میزان توافق افراد در مورد هر یک از عبارات (حداکثر ۱۰۰٪، حداقل ۸۰٪)، مورد بررسی و در نهایت ۵۰ گویه که از بیش ترین میزان توافق برخوردار بود، انتخاب گردید. سپس جهت تعیین روایی سازه<sup>۱۱</sup> مقیاس، از تحلیل عامل به روش مولفه های اصلی<sup>۱۲</sup> استفاده شد (نقل از تمیمی، ۱۳۸۶). در تحقیق

1. Psychological Empowerment Questionnaire

2. Spreitzer

3. reliability

4. validity

5. Organizational Health Scale

6. construct

7. principal components

حاضر نیز پایابی مقیاس از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. برای محاسبه اعتبار مقیاس سلامت سازمانی، این پرسشنامه با پرسشنامه عدالت سازمانی همبسته شد و نتایج همبستگی ( $p=0/01$ ,  $t=0/817$ ) نشان داد این مقیاس از روایی قابل قبولی برخوردار است.

(۳) پرسشنامه اشتیاق شغلی<sup>۱</sup>: در این پژوهش اشتیاق شغلی به وسیله پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای که توسط سلاتن اوشویلی<sup>۲</sup>، نقل از خسروی، (۱۳۸۹، ۲۰۰۱)، ساخته شده و شامل ۱۷ گویه می‌باشد (نقل از تقی پور، ۱۳۸۸). کریم زاده (۱۳۸۷، نقل از تقی پور، ۱۳۸۸) در پژوهش خود پایابی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به دست آورد. جهت تعیین روایی نیز، شوفیلی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، نقل از تقی پور، (۱۳۸۸) همبستگی پرسشنامه اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجید و رابطه منفی و بالایی بین این دو آزمون یافت ( $t=-0/38$  در نمونه اول و  $t=-0/42$  در نمونه دوم). در تحقیق حاضر نیز پایابی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ بدست آمد و برای محاسبه روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی، این پرسشنامه با پرسشنامه توانمند سازی روان شناختی همبسته شد و نتایج همبستگی ( $p=0/01$ ,  $t=0/812$ ) نشان داد این پرسشنامه اعتبار قابل قبولی دارد.

(۴) پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه<sup>۴</sup>: این پرسشنامه برای اولین بار در سال ۱۹۷۸ توسط سیگل و کایمر<sup>۵</sup> ساخته شده است (ترجمه افساری و انعامی، ۱۳۸۵) و شامل ۲۴ گویه می‌باشد. افساری و انعامی (۱۳۸۵) برای پایابی این پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده کردند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش نمودند. روایی ملاکی پرسشنامه نیز توسط این محققان، ۰/۴۶ و ۰/۳۰ گزارش شده است. در تحقیق حاضر نیز پایابی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۵۰ بدست آمد و برای محاسبه روایی پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه، این پرسشنامه با پرسشنامه عدالت سازمانی همبسته شد و نتایج همبستگی ( $p=0/01$ ,  $t=0/612$ ) نشان دهنده اعتبار قابل قبول پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه می‌باشد.

#### یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: در این قسمت میانگین و انحراف معیار متغیرها در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

**جدول ۲. میانگین و انحراف معیار توانمند سازی روان شناختی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه در کارکنان**

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد آزمودنی
توانمند سازی روان شناختی	۴۴/۸۴	۸/۶۰	۴۰۰
سلامت سازمانی	۱۵۹/۵۶	۲۴/۰۳	۴۰۰
اشتیاق شغلی	۶۱/۹۷	۱۲/۴۷	۴۰۰
جو سازمانی نوآورانه	۶۸/۹۹	۸/۹۷	۴۰۰

1. Job Engagement Questionnaire
2. Selando & Schoufeli
3. Schoufeli & et al
4. Innovative Organizational Climate Questionnaire
5. Cigel & Kaumer

**(ب) یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق:**

فرضیه اول: بین سلامت سازمانی با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اشتیاق شغلی با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه های اول، دوم و سوم در جدول ۳ نشان داده شده است.

### جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرها در کارکنان

نام متغیر	توانمندسازی روانشناختی	سلامت سازمانی	اشتیاق شغلی	جو سازمانی نوآورانه
توانمندسازی روانشناختی	$r = 0.679^{***}$	$r = 0.811^{***}$	$r = 0.679^{***}$	$r = 0.442^{***}$
سلامت سازمانی		$r = 0.705^{***}$	$r = 1^{***}$	$r = 0.582^{***}$
اشتیاق شغلی			$r = 1^{***}$	$r = 0.475^{***}$
جو سازمانی نوآورانه				$r = 1^{***}$

\*\*\*  $p < 0.001$

همانطور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است بین سلامت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی ( $r = 0.679^{***}$ )، بین اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان شناختی ( $r = 0.811^{***}$ ) و بین جو سازمانی نوآورانه و توانمندسازی روان شناختی ( $r = 0.705^{***}$ ) ( $p = 0.0001$ ) و رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه های اول، دوم و سوم پژوهش مورد تأیید واقع شد. به عبارت دیگر با افزایش سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه میزان توانمند سازی روان شناختی در کارکنان نیز افزایش می یابد.

- فرضیه چهارم: سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روانشناختی در کارکنان رابطه چندگانه دارد.

### جدول شماره ۴: ضرایب همبستگی چندگانه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روانشناختی در کارکنان با روشهای:

الف: ورود یا Enter و ب: مرحله ای یا Stepwise

الف	شاخصهای آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین سازگار شده RS	نسبت احتمال P	ضریب رگرسیون $\beta$	۱	۲	۳
متغیر ملاک	متغیر پیش بین	سلامت سازمانی	۰/۶۷۹	$F = ۳۳۹/۹۵۰$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.679$ $T = 1.8438$ $p = 0.0001$			
روزگار شغلی		اشتیاق شغلی	۰/۸۲۵	$F = ۴۲۴/۰۰۶$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.212$ $T = 5.299$ $p = 0.0001$			
جو سازمانی نوآورانه		جو سازمانی نوآورانه	۸۲۵/۰	$F = ۲۸۱/۹۹۸$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.208$ $T = ۴.۷۸۵$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.661$ $T = ۱.۶۴۲۰$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.662$ $T = ۱.۶۵۶۷$ $p = 0.0001$	$\beta = 0.007$ $T = ۰.۱۹۵$ $p = 0.845$

ضریب رگرسیون(β)	نسبت P احتمال	ضریب تعیین سازگار شده RS	همستگی چندگانه MR	شاخصهای آماری متغیر پیش بین	ب	
					متغیر ملاک	
$\beta = .0812$ $T = 2.77/7.07$ $p = .0001$	$F = 7.67/6.95$ $p = .0001$	.0659	.0812	اشتیاق شغلی	نیز بر اساس کارلس (2004) نیز بر اساس تحقیق خود استدلال نمود که تعبیر و تفسیرها بهبود بخشد.	
$\beta = .0212$ $T = 5.299$ $p = .0001$	$F = 4.24/4.06$ $p = .0001$	.0681	.0825	سلامت سازمانی	نیز بر اساس کارلس (2004) نیز بر اساس تحقیق خود استدلال نمود که تعبیر و تفسیرها بهبود بخشد.	

همانطور که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در کل نمونه با روش همزمان (قسمت الف) جهت مشخص شدن ضریب همبستگی چندگانه در ترکیب خطی متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک و مشخص شدن سهم متغیرهای پیش بین در توضیح واریانس متغیر ملاک حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوّ سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه چندگانه معنی داری وجود دارد( $MR=.825/0.0001 < p < 0.0001$ ). همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده،  $.681\%$  از کل واریانس متغیر وابسته به طور همزمان توسط متغیرهای مستقل قابل پیش بینی و توضیح می باشد. در قسمت (ب) جدول فوق نتایج تحلیل رگرسیون با روش سلسله مراتبی مرحله ای به منظور تعیین ضرایب همبستگی متغیرهای مستقل در ترکیب خطی قدم به قدم با متغیر وابسته و تعیین سهم نسبی هر یک از متغیرهای مستقل در توضیح متغیر وابسته نشان داده شده است. در حالیکه به طور همزمان هر سه متغیر مستقل در پیش بینی متغیرها در پیش بینی متغیر ملاک توانمندسازی روانشناختی نقش مؤثرتری را دارند. قدم متغیرها در پیش بینی متغیر ملاک توانمندسازی روانشناختی نقش مؤثرتری را دارند.

### بحث و نتیجه گیری

بر اساس هدف پژوهش چهار فرضیه تدوین شد.

فرضیه اول: بین سلامت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی در کارکنان رابطه وجود دارد. طبق یافته های جدول شماره ۳- بین سلامت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی ( $R=.679/0.0001 < p < 0.0001$ )، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید واقع شد. به عبارت دیگر با افزایش سلامت سازمانی میزان توانمندسازی روانشناختی در کارکنان نیز افزایش می یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های سان، زانک، کیو و چن (۲۰۱۱)، رام و پراباهاکر (۲۰۱۱)، شیلا (۲۰۰۵) ماونو (۲۰۰۴)، کارلس (۲۰۰۴) سروقد، دهبانی پور و سقائیان (۱۳۹۱) و حیدری، جانقلی و حیدری (۱۳۹۱) همخوانی دارد. از یافته های حاضر چنین می توان استنباط کرد، از آنجایی که ایجاد احساس وجود و اهمیت سلامت جسمانی، روانی و شغلی در هر سازمان منجر به استنباط مناسب بودن محیط برای نشان دادن تواناییهای جسمی و روانی اشخاص می شود، با ایجاد دلگرمی در کارکنان می تواند احساس توانمندی را در افراد افزایش داده و روند کار را بهبود بخشد. بر این اساس کارلس (2004) نیز بر اساس تحقیق خود استدلال نمود که تعبیر و تفسیرها

و ادراکات کارکنان از محیط کار و به عبارتی جو سالم روانشناختی موجود، بر ادراکات آنها از توانمندسازی روانشناختی تأثیرگذار می‌باشد. پس سازمانهایی که در افزایش محیطی سالم و پویا برای کارکنان در سازمان تلاش می‌کنند، احساس توانایی تأثیر بر محیط را افزایش داده و در پی آن از میزان رشد تولید بیشتری برخوردار بوده و افراد تمایل تمایل بیشتری برای ماندن در شغل پیدا می‌کنند که این نکته خود می‌تواند تأثیرگذار باشد.

فرضیه دوم: بین اشتیاق شغلی با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه وجود دارد. طبق یافته‌های جدول شماره ۳- بین اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان شناختی  $p=0.012$  و طبق یافته‌های جدول شماره ۳- بین اشتیاق شغلی و توانمندسازی روان شناختی  $p=0.0001$  رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید واقع شد. به عبارت دیگر با افزایش اشتیاق شغلی میزان توانمند سازی روان شناختی در کارکنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های اسوارنانالادا و پراسانا(۲۰۱۲)، کانایی پک(۲۰۰۹)، لسچینگر و ویلک(۲۰۰۸)، چو، لسچینگر و وانگ(۲۰۰۶) و گروکو، لسچینگر و وانگ(۲۰۰۶) و تقی پور(۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین یافته حاضر چنین می‌توان بیان کرد، از آنجا که داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی می‌تواند عاملی مؤثر در نشان دادن استعدادهای نهفته شخص بوده و در کل تمایل به انجام کار زمینه را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیتهای مرتبط با شغل فراهم می‌آورد، از این رو این عامل محرك، احتمالاً می‌تواند به عنوان نیرویی مؤثری در ایجاد احساس توانمندی و افزایش قدرت و توان فکری و روان شناختی کارکنان در محیط کار تلقی شده و در روند بهبود وضع سازمان عاملی بسیار مؤثر و کارا شمرده شود. از این رو می‌توان با ترغیب و ایجاد اشتیاق در کارکنان توانمندی آنان را در زمینه شغلی بهبود بخشید.

فرضیه سوم: بین جوّ سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه وجود دارد.

طبق یافته‌های جدول شماره ۳- بین جوّ سازمانی نوآورانه و توانمندسازی روان شناختی  $p=0.042$  و طبق یافته‌های جدول شماره ۳- بین جوّ سازمانی نوآورانه و توانمند سازی روان شناختی  $p=0.0001$  رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید واقع شد. به عبارت دیگر با افزایش جوّ سازمانی نوآورانه میزان توانمند سازی روان شناختی در کارکنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های میهم و همکاران(۲۰۱۰)، اسچیندر و همکاران(۲۰۰۷)، به نقل از دربیان، نوری و سماواتیان،(۱۳۹۰)، کارلس(۲۰۰۴) و مشایخی و ارشدی(۱۳۹۱)، صالحی صدقیانی و دهقان(۱۳۸۹) و تقی پور(۱۳۸۸) همخوانی دارد.

در خصوص یافته حاصل از این فرضیه چنین می‌توان بیان داشت که با تأکید بر اینکه انسانها ارکان اصلی سازمانها محسوب می‌شوند، توجه به نیازهای روانی و فطری آنها در سازمان می‌تواند به بهره وری و سودمندی سازمانی کمک شایانی نماید. یکی از این نیازهای درونی توجه به خودشکوفایی و بروز استعدادهای نهفته در افراد است. بر این اساس وجود جوّی پذیرای نوآوری و خلاقیت در سازمان، می‌تواند باعث افزایش تلاش کارکنان و اعتماد به نفس آنان شود و این عامل در توانمند کردن آنها در انجام امور محوله مؤثر بوده و روند تولید را در محیط کار افزایش می‌بخشد.

فرضیه چهارم: سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جوّ سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان

شناختی در کارکنان رابطه چندگانه دارد.

یافته های حاصل در جدول ۴، نشان می دهد بین سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان رابطه چندگانه معنی دار وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم نیز تأیید شد. در عین حال طی تحلیل این فرضیه مشخص شد که از بین سه متغیر پیش بین، متغیر های اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی به ترتیب پیش بینی کننده های بهتری برای متغیر ملاک توانمندسازی روان شناختی می باشند. نتایج حاصل از این فرضیه با یافته های اسوارنالادا و پراسانا(۲۰۱۲)، شیلا(۲۰۱۱)، دولارد و باکر(۲۰۱۰)، اسوینتون - دالگلاس(۲۰۱۰، نقل از عزیزپور، ۱۳۹۱)، میهم و همکاران(۲۰۱۰)، کانایی پک(۲۰۰۹)، لسچینگر و ویلک(۲۰۰۸)، سروقد، دهبانی پور و سقایان(۱۳۹۱)، حیدری، جانقلی و حیدری(۱۳۹۱)، اصلاح پور جو کندان، هاشمی شیخ شبانی و نعامی(۱۳۹۱)، مشایخی و ارشدی(۱۳۹۱)، صالحی صدقیانی و دهقان(۱۳۸۹) و تقی پور(۱۳۸۸) همخوانی دارد. در کل با توجه به یافته های تحقیق حاضر و تأیید فرضیه های فوق می توان چنین استنباط کرد که، افزایش توجه به خلاقیت و نوآوری در سازمانها و بها دادن به افکار و رفتار مبتکرانه قشر فعال و کارای جامعه، در صورتیکه جوی سالم و مناسب در سازمانها حاکم باشد، می تواند اثر بسیاری بر احساس انگیزه و افزایش اشتیاق آنان برای حضور در سازمانها و احساس تعلق به گروه فعال جامعه در آنها داشته باشد. در عین حال این روند می تواند با افزایش احساس توانمندی و خودباوری سازمانی در کارکنان، سود بسیاری را برای سازمان از طریق انجام رفتارهای فرانش در جهت ارتقای اهداف سازمانی و پس از آن شکوفایی جامعه در پی داشته باشد.

## منابع

- اصلان پور جوکنдан، محمد، هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل و نعامی، عبدالزهرا (۱۳۹۱). رابطه برخی منابع شغلی و شخصی با اشتیاق شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی گیلان. مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۴۷-۵۰.
- افشاری، علی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه سبک رهبری، سبک حل مسأله و روابط گروه کاری با جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه در مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- افشاری، ایرج و نعامی، مسعود (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه. طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- تقی پور، آذین، نعامی، عبدالزهرا و نیسی، عبدالکاظم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمندسازی روانشناسی. مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴، ص ۳۲۵-۳۳۳.
- تقی پور، آذین (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی گری توانمند سازی روانشناسی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- تمیمی نژاد، ایمان (۱۳۸۶). ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان - مقطع کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- حیدری، حامد، محمود، جانقلی و فائزه، حیدری (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین توانمند سازی روانشناسی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل. مجله علمی پژوهشی طب جانباز، سال ۴، شماره ۱۵، ص ۳۴-۳۹.
- خسروی، ولی الله (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه، مالکیت روانشناسی با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دامغانیان، حسین و روزبهان، فرناز (۱۳۹۰). بررسی پیامدهای دورکاری در زنان شاغل. مجله علمی پژوهشی زن و فرهنگ، دوره سوم، شماره ۱۰، ص ۹-۲۰.
- دژبان، ریحانه، نوری، ابوالقاسم، سماواتیان، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست با اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی روانشناسی، مجله پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، دوره ۱، شماره ۳، ص ۱۳۴-۱۵۳.
- سرقد، سیروس، دهبانی پور، آرزو و سقائیان، غلامرضا (۱۳۹۱). رابطه بین جو سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی. مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران، ص ۲۸۶-۲۸۹.
- صالحی صدقیانی، جمشید و دهقان، نبی الله (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندسازی روان شناختی

- با خلاقیت کارکنان با استفاده از روش رگرسیون چند متغیره (مورد مطالعه: شرکتهای خدمات فنی و مهندسی تهران). *مطالعات کمی در مدیریت*, ۱(۱)، ص. ۴۶-۲۹.
- عزیزپور، پریوش (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و التزام کاری با رفتار شهر و ندی سازمانی در کارکنان زن و مرد شرکت ملی نفت اهواز. پایان نامه کارشناسی روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- مشایخی، نوشین و ارشدی، نسرین (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو خلاقانه سازمانی و خلاقیت کارکنان سازمان با میانجی گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. *مجموعه مقالات سومین کنگره ملی دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران*، ص. ۵۲۸-۵۳۱.

- Akgun,A.E. Keskin,H., & Byrne, J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 103-130.
- Carless, S. A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 18, 405-425.
- Cho, J., Laschinger, H.K., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *J Nurs Lead*; 19(3), 43-60.
- Cilla, M. J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology. *Organizational Behavior*, pp. 4086.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Ergenli, Aziz, Saglam, Guler & Metin, Selin. (2007). "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", *Journal of Business Research*, Vol.60, PP 41-49.
- Greco, P., Laschinger, H.K., & Wong, C. (2006). Leader empowering behaviors, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *J Nurs Leadership*, 19(4), 41-56.
- Gresov, C. & Drazin, R. (2007). "Equifinality: Functional equivalence in organization design", *Academy of Management Review*, Vol.22, PP 403-428.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62 (4), 461-473.
- Isaksen, S. G., & Isaksen, E. J. (2011). The climate for creativity and innovation and its relationship to empowerment, consumer insight, and ambiguity. Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.
- Kanai-Pak M. (2009). Leadership behaviors that mitigate and empower Japanese nurses [Dissertation]. University of Arizona.
- Korkmaz, M. (2007). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1, 14-36.
- Laschinger, H.K., & Wilk, P. (2008). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? *J Nurs Manage*;17(5):636-46.
- Mihm, Jürgen, Loch, Christoph, H., Wilkinson, Dennis & Huberman, Bernardo, A. (2010). "Hierarchical structure and search in complex organizations", *Management Science*, Vol.56, No.5, PP 831-848.
- Muano, S. (2005). The prevalence and antecedents of work engagement in three different organiza-

- tions. Journal of Psychological, vol 40, p. 16.
- Panayides, P.M., & Venus, Lus,Y.H. (2009). The impact of trust on innovativeness and supply chain performance..Journal of Enjineering and Technology Management, 33(5), 429-438.
- Peterson. N. Andrew & Zimmerman. Marc. A. (2004). "Beyond the individual: Toward a nomological network of organizational empowerment". American Journal of Community Psychology, Vol.34, No.1/2, PP 129-148.
- Rafiq. Mohammed & Ahmad, K. (1999). "A contingency model for empowering customercontact services", Management Decision, PP 320-341.
- Ram. P., & Prabhakar. G. (2011). The role of employee engagement in work – related outcomes. Interdisciplinary Journal of Research in Business, vol 1, 3, pp. 4761.
- Roy, Yong. J. C., & Lyenger, S. S. (2005). "Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations". Research in Organizational Behaviors, Vol.27, PP 41-79.
- Schoufeli, W. B., Martfinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. Journal of Cross-Culture Psychology, 23, 464-481.
- Spreitzer, Gretchen. M. (1996). "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment"; Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 2, pp. 483-504.
- Spreitzer, Gretchen. M. (1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions ,Measurement and validation». The Academy of Management Journal, V38 N5.pp1442-1465.
- Sun, L., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. (2011). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. The Leadership Quarterly, 11, 257-278.
- Swarnalatha, C., & Prasanna, T. S. (2012). Employee engagement: The key to organizational success. International Journal of Management (IJM), 3(3), 216 - 227.
- Zhang, X., & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, 53(1), 107–28.

## The Relationship between Organizational Health, Job Engagement and Innovative Organizational Climate with Psychological Empowerment in Employees

\*S. Safarzadeh

\*\*F. Naderi

\*\*\*P. Askari

\*\*\*\*M. Enayati

\*\*\*\*\*A.R. Heydari

### Abstract

Abstract: The aim of the present study was to investigate the relationship between Organizational health, Job engagement and Innovative organizational climate with psychological empowerment in employees of Ahvaz. The sample of research included 400 subjects who were selected through stratified random sampling procedure based on Morgan table. For the measurement of the variable, Tamiminejad organizational health scale, Salanova and Schaufeli job engagement questionnaire, Cigel and Kaumer innovative organizational climate questionnaire and Spreitzer psychological empowerment questionnaire were used. The current research was correlation, and the data analysis was performed using Pearson correlation coefficient and multi-variate regression. The results at the  $p<0.0001$  level showed that there were a meaningful relationship between organizational health, job engagement and innovative organizational climate, with psychological empowerment. Also regression showed job engagement and organizational health were predictive variables concerned with psychological empowerment.

**Keywords:** Organizational health, Job engagement, Innovative organizational climate, Psychological empowerment, employees.

\*Department of Psychology, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

\*\* Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. (corresponding author email: nmafrah@yahoo.com)

\*\*\* Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

\*\*\*\* Department of Psychology, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

\*\*\*\*\* Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.