

مقاله اصلی

تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه: بررسی نقش میانجی متوالی خود کارآمدی و تعهد عاطفی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۲

خلاصه

مقدمه: حجم قابل توجهی از ادبیات به تحلیل تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نتایج فردی و سازمانی پرداخته است. با این حال، هنوز نیاز به بررسی این موضوع وجود دارد که چگونه کارکنان توانمند به عملکرد بالاتری دست می‌یابند. این مطالعه با هدف تحلیل نقش میانجی‌گری خود کارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه در بین کارکنان انجام شد.

روش کار: روش پژوهش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان هلال احمر استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۲ تشکیل دادند. تعداد کل کارکنان این سازمان در زمان مطالعه ۴۳۶ نفر بوده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، حجم نمونه‌ای معادل ۲۳۹ نفر تعیین گردید. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار 4 Smart-PLS، تحلیل شدند.

نتایج: یافته‌ها نشان داد توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی، تعهد عاطفی و خود کارآمدی دارد و خود کارآمدی نیز قوی‌ترین پیش‌بین عملکرد شغلی بود ($\beta=0.583$) ($t=12.818$, $p<0.01$). همچنین اثرات غیرمستقیم توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی از طریق خود کارآمدی و تعهد عاطفی، به صورت جداگانه و زنجیره‌ای، در سطوح اطمینان ۹۵ و ۹۹ درصد معنادار تأیید شد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روانشناختی از طریق تقویت خود کارآمدی و تعهد عاطفی می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم عملکرد شغلی را ارتقا دهد، که این امر بر نقش سازوکارهای انگیزشی و نگرشی در بهبود عملکرد کارکنان تأکید دارد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، عملکرد شغلی، خود کارآمدی، تعهد عاطفی، تحلیل میانجی متوالی

محمد عثمانی^{*۱}

سارا دوستی^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ مربی، گروه مامایی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

Email: m.osm2003@gmail.com

مقدمه

توانمندسازی روانشناختی به عنوان یک پیش‌بینی کننده رفتارهای مختلف در محیط‌های سازمانی، مانند رفتار شهروندی سازمانی (۱ و ۲)، رفتار نوآورانه (۳ و ۴)، نگرش‌های مثبت، مانند تعهد (۵) و رضایت شغلی (۶) و پیامدهای مثبت، مانند عملکرد شغلی (۵ و ۷) در نظر گرفته شده است. اگرچه حجم زیادی از ادبیات تحقیق، تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر متغیرهای فردی و سازمانی را تحلیل کرده‌اند (۸، ۹)، تعمیم اثرات مثبت آن در موقعیت‌ها، صنایع، فرهنگ‌ها و مشاغل مختلف به طور کامل مورد توجه قرار نگرفته است. افزون بر این، درک چگونگی و زمان تبدیل توانمندسازی به پیامدهای مثبت سازمانی هنوز در دست مطالعه است (۱۰، ۱۱).

این شکاف در پیشینه تحقیق، پژوهشگران را برانگیخته تا عوامل میانجی و تعدیل‌کننده‌ای را شناسایی کنند که بر رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و پیامدهای سازمانی مختلف تأثیر می‌گذارند. به طور کلی، ادبیات مربوط به توانمندسازی روانشناختی در سال‌های اخیر رشد کرده است (۱۲، ۱۳ و ۱۴). برای نمونه، کومار (۱۵) در تحقیقش در سال ۲۰۲۲، دریافت که توانمندسازی کارکنان، رفتارهای فرانشی مانند قبول مسئولیت‌های اضافی را در شرایط حمایت سازمانی بالا بهبود می‌بخشد. با وجود این، پژوهشگران هنوز بر نیاز به تحقیقات بیشتر برای شناسایی مکانیسم‌های بالقوه‌ای که از طریق آن کارکنان توانمند به اهداف کاری دست می‌یابند، تأکید می‌کنند (۱۶).

تحقیقات نشان داده اند که احساس توانمندی، پیش‌نیازی کلیدی برای پیامدهای مثبت کارکنان است (۱۷). به طور خاص، رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه توسط چندین مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است (۷ و ۱۸). افزون بر این، پژوهشگران به طور فزاینده‌ای به تحلیل تأثیر متغیرهای روانشناختی مختلف، مانند درگیری

کاری (۱۲)، رفتار شهروندی سازمانی (۱)، رفتار کارآفرینانه درون‌سازمانی (۱۴)، رضایت شغلی (۱۹) و بهزیستی روانشناختی (۱۳)، که نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کنند، علاقه‌مند شده‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که توانمندسازی روانشناختی نه تنها اثر مستقیم بر عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه دارد، بلکه اثرات غیرمستقیمی نیز وجود دارند که نیاز به ارزیابی دارند.

شواهدی مرتبط با تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر بهبود ادراک کارکنان از خودکارآمدی (۲۰ و ۲۱) و پیوند عاطفی آنان با سازمان (۲۲ و ۲۳) وجود دارد. در حالی که ادبیات مربوط به خودکارآمدی و تعهد عاطفی نشان داده است که این دو سازه با هم مرتبط هستند (۲۴ و ۲۵)، تا آنجا که می‌دانیم، شواهد مربوط به تاثیرات متوالی خودکارآمدی و تعهد عاطفی اندک اند.

برای پر کردن این شکاف در پیشینه تحقیق، این مقاله با هدف تحلیل نقش میانجی خودکارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه نگاشته شده است. این روابط بر اساس چارچوب نظری پیشنهادی در مدل «تقاضاها-منابع شغلی» (۲۶ و ۲۷) و نظریه «حفاظت از منابع» (۲۸) مورد بررسی قرار گرفتند. مدل JD-R مشخص می‌کند که چگونه تقاضاها و منابع شغلی تعامل می‌کنند و پیامدهای سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. از یک سو، بر اساس این مدل، تقاضاهای شغلی به آن دسته از ویژگی‌های فیزیکی، روانشناختی، سازمانی یا اجتماعی کار اشاره دارند که مستلزم تلاش هستند و هزینه‌های روانشناختی برای کارکنان در پی دارند (۲۹). از سوی دیگر، منابع شغلی، همه ویژگی‌های کاری هستند که به کارکنان اجازه می‌دهند تقاضاهای شغلی و هزینه‌های روانشناختی مرتبط با آن را کاهش دهند و به اهداف کاری دست یابند (۳۰، ۳۱). در این چارچوب، پیامدهای حاصل می‌توانند بسته به تعادل بین تقاضاها و منابع شغلی، مثبت یا

منفی باشند. نظریه COR بیان می‌کند که افراد برای کسب منابع جدید، انگیزه سرمایه‌گذاری منابع فعلی خود را دارند (۲۸)، که می‌تواند به مارپیچ کسب منجر شود (۳۲). در این چارچوب، یک منبع می‌تواند به عنوان هر چیزی تعریف شود که توسط فرد برای کمک به دستیابی به اهدافش درک می‌شود (۳۳). با پیروی از هر دو چارچوب، توانمندسازی روانشناختی یک منبع شخصی است که به کارکنان اجازه می‌دهد از تجربیات کاری معنادار لذت ببرند، وظایف را به صورت مستقل انجام دهند.

(۳۴ و ۳۵) و به توانایی‌های خود برای دستیابی به اهداف کاری اعتماد کنند (۳۶). این منابع روانشناختی می‌توانند ادراک کارکنان از خودکارآمدی را افزایش دهند، آنان را به توسعه نگرش‌های مثبت، مانند دلبستگی‌های عاطفی به سازمان، سوق داده و منجر به عملکرد بالاتر و سایر پیامدهای مثبت شوند.

این مطالعه با تعمیق درک از مکانیسم‌هایی که توانمندسازی روانشناختی از طریق آن عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را افزایش می‌دهد، به ادبیات موجود کمک می‌کند. مطالعات اخیر تلاش کرده‌اند تا ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و پیامدهای سازمانی را حمایت کنند (۳۵ و ۳۷ و ۳۸ و ۳۹).

این مطالعه به چند دلیل نوآورانه است. نخست، تا آنجا که می‌دانیم، هیچ مطالعه قبلی اثرات متوالی خودکارآمدی و تعهد عاطفی را در درک چگونگی تبدیل توانمندسازی روانشناختی به عملکرد بهتر بررسی نکرده است. دوم، مطالعه خودکارآمدی و تعهد عاطفی در بستر واقعیت متحول محیط کار (۴۰) مرتبط است، جایی که با عوامل متعددی تعامل دارد که بر اتصال مؤثر کارگر به سازمان تأثیر می‌گذارند. در حالی که خودکارآمدی حیطه شناختی را تقویت می‌کند، تعهد عاطفی حیطه عاطفی افراد در کار را تقویت می‌کند. سوم، این مطالعه که شامل خودکارآمدی است، به تقویت ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ظرفیت‌های مثبت، که برخی

از آن‌ها بخشی از سرمایه روانشناختی کارکنان هستند (۴۱)، کمک می‌کند و مانعی حائل در برابر افزایش ناخوشی سازمانی ناشی از تقاضاهای محیط VUCA¹ (ناپایدار، نامطمئن، پیچیده و مبهم) و پیامدهای همه‌گیری ایجاد می‌کند (۴۲). یکی دیگر از جنبه‌های نوآورانه تحقیق حاضر، بررسی این اثرات در زمینه خاص سازمان هلال احمر ایران است. سازمان‌های امدادی مانند هلال احمر در شرایط بحرانی نیازمند کارکنانی هستند که نه تنها از نظر فنی بلکه از نظر روانشناختی نیز توانمند باشند تا بتوانند در مواجهه با چالش‌ها و شرایط اضطراری، عملکرد بهینه‌ای داشته باشند. بررسی توانمندسازی روانشناختی در این زمینه، به عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازها برای عملکرد موفق در شرایط فشار، از جنبه‌های جدید تحقیق محسوب می‌شود.

توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه

مفهوم توانمندسازی به‌طور گسترده‌ای در علوم اجتماعی، روان‌شناسی و مدیریت مورد مطالعه قرار گرفته است (۴۳). در میان گونه‌شناسی‌های مختلف پیرامون این متغیر، کلاسیک‌ترین تمایز، تفاوت بین دیدگاه‌های ساختاری و روان‌شناختی است که توسط لاسچینگر و همکاران (۴۴) اشاره شده است. این مطالعه بر توانمندسازی روان‌شناختی متمرکز خواهد بود. بر اساس تعریف اسپریتز (۳۶)، توانمندسازی روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان یک انگیزش درونی تعریف کرد که بازتاب‌دهنده جهت‌گیری افراد نسبت به نقش شغلی‌شان و نحوه انطباق آنان با الزامات شغل است. علاوه بر این، او توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی متشکل از چهار بعد (معناداری، خودمختاری، تأثیر و شایستگی) مفهوم‌سازی کرد. بعد معناداری، بازتاب هم‌سویی بین نقش کاری فرد و ارزش‌ها و

¹ Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity

باشند (۵۵). کارکنان بسیار توانمند تمایل به پایداری و تدبیر بیشتری دارند که منجر به دستیابی به اهداف با خودمختاری می‌شود (۵۶ و ۵۷). علاوه بر این، فراتحلیل‌های اخیر (مانند ۷) تأثیر مثبت توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را تأیید کرده‌اند، زیرا باورهای کارکنان نسبت به شایستگی در کار را تقویت می‌کند.

توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی

تعهد سازمانی را میتوان به‌عنوان درجه وابستگی و مشارکت کارمند با سازمان تعریف کرد (۵۸). بر اساس نظر آلن و میسر (۲۰۰۲) تعهد سازمانی شامل سه بعد است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. این مقاله بر تعهد عاطفی متمرکز خواهد بود، زیرا با اقدامات و رفتارهای سازمانی مرتبط است (۵۹). تعهد عاطفی را می‌توان به‌عنوان دلبستگی عاطفی، همانندسازی و درگیر شدن کارکنان در سازمانشان تعریف کرد (۵۹).

چندین مطالعه چگونگی تقویت تعهد کارکنان توسط توانمندسازی روان‌شناختی آنان را بررسی کرده‌اند (۶۰ و ۶۱ و ۶۲). در مطالعه ای سایبرت و همکاران (۵) استدلال کردند که توانمندسازی روان‌شناختی یکی از عواملی است که می‌تواند نگرش‌های مثبت کارکنان، مانند تعهد عاطفی را بهبود بخشد. برخی مطالعات رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی را تحلیل کرده‌اند (۲۲ و ۲۳). برای مثال، بعد معناداری در توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد عاطفی را افزایش می‌دهد، زیرا بازتاب تطابق بین نقش کاری فرد و ارزش‌های خود اوست. در عین حال، احساس شایستگی و تأثیر به کارکنان اجازه می‌دهد تا ارزش‌ها و علایق خود را ابراز کنند (۵). همچنین قابل قبول است که کارکنان زمانی که سازمان وظایف معنادار و فرصت‌هایی برای انجام فعالیت‌هایشان فراهم می‌کند، با تعهد پاسخ می‌دهند (۶۳). علاوه بر این، کارکنان توانمند تمایل دارند شغل خود را تأثیرگذار و باارزش ادراک کنند، که باعث

استانداردهای اوست. بعد خودمختاری به قدرت آغاز و تنظیم اقدامات اشاره دارد. بعد تأثیر شامل باور فرد بر اینکه می‌تواند بر فعالیت‌های سازمانی و پیامدهای کاری تأثیر بگذارد می‌شود. در نهایت، بعد شایستگی شامل باور به توانایی فرد در انجام وظایف محل کار است که می‌توان آن را به‌عنوان حس خودکارآمدی وی در نظر گرفت.

در ادبیات موجود، توانمندسازی روان‌شناختی با چندین متغیر سازمانی مرتبط شده است، از قبیل کیفیت خدمات (۴۵)، درگیری شغلی (۳۹، ۳۴ و)، رفتار نوآورانه (۴۶)، بازطراحی شغل (۴۷)، رفتار شهروندی سازمانی (۴۸)، رفتار ایمنی (۴۹)، پذیرش مسئولیت (۱۵)، و غیره.

عملکرد شغلی یک پیامد معمولاً بررسی شده در ادبیات سازمانی است و شامل رفتارهای کارکنانی می‌شود که در دستیابی به اهداف سازمان مشارکت دارند (۵۰). چندین محقق در طول زمان ابعاد مختلف عملکرد شغلی را شناسایی کرده‌اند (۵۱). با این حال، رایج‌ترین مفهوم‌سازی، تمایز بین عملکرد مبتنی بر وظیفه و عملکرد زمینه‌ای است که توسط بورمن و متویدلو (۵۱) پیشنهاد شده است. این مقاله بر عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه متمرکز خواهد شد که شامل اقدامات و رفتارهای کارکنان برای برآورده کردن الزامات شغلی و تبدیل منابع سازمانی به خدمات یا کالاها است (۵۲) و سطح مهارتی را در بر می‌گیرد که فرد وظایف محل کار را با آن اجرا می‌کند (۵۱).

حجم گسترده‌ای از ادبیات به رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه می‌پردازند (۷، ۸، ۱۸، ۵۳، ۵۴). ادبیات موجود نشان داده است که توانمندسازی روان‌شناختی به روش‌های مختلف عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه کارکنان را افزایش می‌دهد. برای مثال، توانمندسازی روان‌شناختی ادراک کارکنان از ارزش شغلشان را افزایش می‌دهد، حس خودکارآمدی آنان را ارتقا می‌بخشد و به آنان امکان می‌دهد عملکرد بهتری داشته

رویز-فرناندز و همکاران یک همبستگی قوی بین خودکارآمدی و بعد شایستگی توانمندسازی روانشناختی یافت. مطالعه آنان پیشنهاد کرد که کارکنان بسیار توانمند تمایل دارند خود را در انجام وظایف محل کار شایسته‌تر ادراک کنند.

خودکارآمدی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه

نقش پیش‌بین خودکارآمدی بر عملکرد به خوبی در تحقیقات پیشین مستند شده است (۷۱ و ۷۲). به طور خاص، جاج و همکاران (۷۳) در یک مطالعه فراتحلیل نشان دادند که خودکارآمدی، عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را پیش‌بینی می‌کند، اما نه عملکرد شغلی کلی را. افرادی با حس خودکارآمدی بالاتر در مواجهه با موانع پایداری بیشتری دارند (۷۴).

ادبیات موجود پیشنهاد داده است که عملکرد بستگی به این دارد که کارکنان چه کاری سعی در انجام آن دارند و چقدر در انجام آن مطمئن هستند (۷۵). در این رابطه، تایمز و همکاران (۷۶) اشاره کردند که کارکنانی که خود را توانا و شایسته ادراک می‌کنند، تلاش بیشتری برای انجام وظایف به خرج داده و پایداری بیشتری نشان می‌دهند.

خودکارآمدی و تعهد عاطفی

خودکارآمدی یک سازه انگیزشی است که رفتارهایی مانند تعهد به هدف یا پایداری و حالت‌های عاطفی، مانند تعهد عاطفی را بهبود می‌بخشد (۷۷). بر اساس نظر باندورا (۷۸)، ادراکات خودکارآمدی کارکنان به آنان کمک می‌کند تا به سازمان خود متعهد بمانند، زیرا احساس بالاتر اطمینان به توانایی‌هایشان به آنان کمک می‌کند به اهداف یا وظایف خود متعهد باشند (۷۹). تحقیقات پیشین (۲۴ و ۲۵) رابطه مثبت بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی را مستند کرده‌اند. تحقیق فراتحلیل مایر (۵۹) نشان داد که خودکارآمدی یک ویژگی شخصی است که تعهد عاطفی را افزایش می‌دهد. برخی محققان دریافته‌اند که خودکارآمدی تأثیر مستقیمی بر

می‌شود احساس خوشحالی و رضایت بیشتری کرده و به حس بالاتر تعهد کمک کنند (۶۰). به طور کلی، ادبیات موجود (۶۴) نشان می‌دهد که کارکنان با سطوح بالاتر توانمندسازی روانشناختی، نسبت به کار و سازمان خود متعهدتر هستند.

تعهد عاطفی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه

عملکرد شغلی یکی از پیامدهای اولیه تعهد سازمانی است، زیرا کارکنان متعهد عموماً تلاش بیشتری در مشاغل خود اعمال خواهند کرد. رابطه بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه در تحقیقات پیشین مورد بررسی قرار گرفته است (۵۴، ۶۵، ۶۶). به طور خاص، یک مرور ادبیات توسط مرکوریو (۶۷) نشان داد که تعهد عاطفی همبستگی قوی‌تری با پیامدهای سازمانی، مانند قصد ترک شغل یا عملکرد شغلی، در مقایسه با دو بعد دیگر تعهد سازمانی (هنجاری و مستمر) دارد. کارکنانی که از نظر عاطفی به سازمان خود متعهد هستند، انگیزه دارند تا با رفتارهای سازمانی مطلوب، مانند عملکرد شغلی بالاتر، پاسخ متقابل دهند (۶۸). نتایج تحقیق سونگو (۶۵) یک ارتباط مثبت معنادار بین تعهد هنجاری و عاطفی و عملکرد شغلی را نشان دادند، در حالی که تعهد مستمر ارتباط غیرمعناداری با عملکرد شغلی داشت. در نهایت، مطالعات دیگر (۵۴ و ۶۶ و ۶۹) یک ارتباط مثبت بین تعهد عاطفی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را گزارش کرده‌اند.

توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی

خودکارآمدی را می‌توان ادراک فرد از توانایی خود برای استفاده از مهارت‌ها جهت دستیابی به اهداف تعریف کرد (۷۰). خودکارآمدی یک سازه پویا است که می‌تواند در طول زمان تغییر کند (۷۱). علیرغم ادبیات اندکی که تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی را تحلیل می‌کند، برخی مطالعات اخیر یک رابطه مثبت بین این دو متغیر گزارش کرده‌اند (۲۱ و ۲۲). به طور خاص، مطالعه

تأثیر سازه‌های انگیزشی، مانند توانمندسازی روانشناختی، در راستای بهبود عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه عمل کند. برای نمونه، پژوهش کیم و بیهر (۸۲) مشخص کرد که رهبران می‌توانند با ترویج مشارکت و درگیر کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی مختلف، خودکارآمدی آنان را افزایش دهند که این امر به عملکرد بهتر منجر می‌شود. یافته‌های آنها از اثر میانجی خودکارآمدی در رابطه بین رهبری توانمندساز و عملکرد درون‌نقشی حمایت کرد. افزون بر این، هوانگ (۱۷) نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار پیش‌گیرانه را بررسی و نتیجه گرفت که کارکنان توانمند با تقویت احساس خودکارآمدی، تمایل بیشتری به نشان دادن رفتار پیش‌گیرانه دارند.

نقش میانجی تعهد عاطفی

مطالعات نشان داده اند که تعهد عاطفی می‌تواند عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را بهبود بخشد (۵۴ و ۶۵ و ۶۶ و ۶۹). با این حال، سطح عملکرد ناشی از تعهد عاطفی ممکن است به چگونگی تفسیر کارکنان از ارزش کارشان وابسته باشد (۶۸). از آنجا که توانمندسازی روانشناختی یکی از عواملی است که می‌تواند تعهد عاطفی را افزایش دهد (۵) می‌توان انتظار داشت که کارکنان توانمندشده، وابستگی عاطفی بیشتری به سازمان خود داشته باشند و این امر عملکرد کاری آنان را بهبود بخشد. در این رابطه، کایر و میتال (۸۵) توضیح دادند که اگر کارکنان کار خود را بااهمیت و معنادار ادراک کنند، تا زمانی که سازمان سیاست‌هایی برای تقویت تعهد عاطفی آنان اجرا کند، تلاش بیشتری در کار خود نشان خواهند داد.

شواهدی مرتبط با بحث فوق نیز در مطالعه کوندو و کومار (۶۳) یافت شد که گزارش کرد تعهد عاطفی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد سازمانی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. سریوستاوا و ظار (۸۶) دریافتند

تعهد عاطفی ندارد؛ و رابطه آن می‌تواند توسط متغیرهای دیگر، مانند درگیری شغلی میانجی‌گری شود (۸۰). مطالعه آلبرجت و مارتی (۸۱) از مدل منابع-تقاضاهای شغلی (۲۶) برای بررسی ارتباط بین خودکارآمدی، تعهد عاطفی، شخصیت و قصد ترک شغل استفاده کرد. آنان نتیجه گرفتند که منابع کارکنان، خودکارآمدی را بهبود می‌بخشد که به نوبه خود تعهد عاطفی را افزایش می‌دهد.

نقش میانجی خودکارآمدی

پژوهش‌های پیشین متغیرهای میانجی متعددی را در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه شناسایی کرده‌اند؛ از قبیل اشتیاق شغلی (۱۲)، رفتار شهروندی سازمانی (۱)، رفتار کارآفرینانه درون‌سازمانی (۱۴)، رضایت شغلی (۱۹) و بهزیستی روانشناختی (۱۳). با این حال، ادبیات پژوهشی که نقش میانجی خودکارآمدی را در این رابطه ارزیابی کند، هنوز اندک است (۸۲). خودکارآمدی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین متغیرهای سازمانی مختلف معرفی شده است؛ از جمله رابطه بین اشتیاق شغلی و تعهد عاطفی (۸۱)، هوش هیجانی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه (۸۳)، استرس و فرسودگی شغلی (۸۴) و توانمندسازی روانشناختی و رفتار پیش‌گیرانه (۱۷).

بر اساس مطالعه لی و همکاران (۵۵) سازوکارهایی که از طریق آنها توانمندسازی روانشناختی منجر به بهبود عملکرد می‌شود، هنوز به وضوح مشخص نیست. در نتیجه، از آنجا که کارکنان توانمند خود را در انجام کار، دارای کفایت و استقلال عمل می‌پندارند، می‌توان انتظار داشت که خودکارآمدی نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه ایفا کند. پژوهش‌های پیشین که نقش میانجی خودکارآمدی را مورد بررسی قرار داده‌اند (۱۷ و ۸۲)، از این ایده حمایت کرده‌اند که خودکارآمدی می‌تواند به عنوان یک کاتالیزور برای

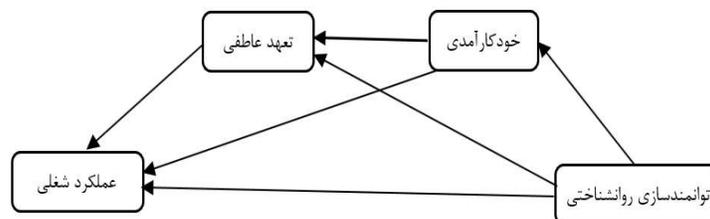
چارچوب نظری که به تبیین نقش میانجی خودکارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه کمک میکند، در مطالعه آلبرشت و مارتی (۸۱) ارائه شده است. آنها بیان کردند که خودکارآمدی را میتوان به عنوان یک منبع شخصی در نظر گرفت که اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر پیامدهای مرتبط با انگیزش و عملکرد دارد. افزون بر این، بر اساس نظریه حفظ منابع (۲۸ و ۸۷) توانمندسازی روانشناختی را میتوان یک منبع ارزشمند تصور کرد که سایر منابع روانشناختی مهم، مانند شایستگی و خودمختاری را منعکس میکند (۳۳). این منابع میتوانند به کارکنان در بهبود احساس خودکارآمدی کمک کنند که در نهایت به عملکرد بالاتر در کار می انجامد. بر مبنای این چارچوب ها، میتوان استدلال کرد که افراد توانمندشده تمایل دارند خود را شایسته تر ببینند (۱۷ و ۷۰) و این ادراک متعاقباً احساسات متعهدانه آنها را تقویت میکند (۷۹ و ۲۴)، این امر در نهایت در تلاش بیشتر برای انجام وظایف شغلی یا انواع مختلفی از رفتارهای مثبت منعکس میشود (۷۲). بر این اساس، فرضیه زیر پیشنهاد شد:

زنجیره‌های رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را میانجی‌گری میکنند. بر اساس بحث پیشین پیرامون ادبیات موجود، روابط فرض شده در شکل ۱ ارائه شده است.

که تعهد سازمانی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد فرانشی را به صورت جزئی میانجی می‌کند. یافته‌های مشابهی نیز در مطالعه اخیر یاو و همکاران (۵۴) گزارش شد. آنها یک اثر غیرمستقیم از توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری تعهد عاطفی شناسایی کردند. مطالعات مذکور، نقش میانجی بالقوه تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را نشان می‌دهند.

میانجی‌گری متوالی خودکارآمدی و تعهد عاطفی

طی سالهای اخیر، ادبیات پژوهشی مربوط به بررسی ساز و کارهایی که از طریق آنها توانمندسازی روانشناختی، پیامدهای سازمانی را افزایش میدهد، رشد یافته است (۳۷ و ۳۸ و ۳۹). به گفته میراگلیا (۷۲)، کارکنانی که از سطوح بالاتری از خودکارآمدی برخوردارند، سعی خواهند کرد شرایط مناسبتری برای عملکرد مؤثر ایجاد کنند؛ این امر میتواند از طریق ترویج نگرشهای کاری مثبت، همچون تعهد عاطفی محقق شود. مطالعات فراتحلیلی پیشین جاج و همکاران (۷۳) نشان داده اند که خودکارآمدی چگونه از نگرشهای مثبت حمایت میکند. ثابت شده است افرادی که باورهای خودکارآمدی قویتری از خود نشان میدهند، چشم انداز خوشبینانه تری دارند که تعهد آنها را تقویت میکند (۸۷).



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش کار

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان سازمان جمعیت هلال احمر استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۴ است که برابر آمار موجود، در زمان پژوهش کارکنان (رسمی، پیمانی و قراردادی) این سازمان مجموعاً ۴۳۶ نفر می باشد. حداقل حجم نمونه مورد نیاز برای این پژوهش با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان، برابر با ۲۰۵ نفر تعیین شده است. در راستای انتخاب نمونه تحقیق، از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی بهره‌برداری شده است. نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به کاهش واریانس در تخمین‌های آماری کمک می‌کند. با انتخاب نمونه از هر طبقه، تفاوت‌های بین طبقات به طور موثری کنترل می‌شود و این امر می‌تواند منجر به افزایش دقت تخمین‌ها شود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع گردید که این مقدار ۴۰ درصد بیشتر از حداقل حجم نمونه محاسبه شده است. این فرآیند به تضمین دقت و اعتبار نتایج پژوهش کمک شایانی مینماید. پس از بررسی و حذف تعدادی از پرسشنامه‌های ناقص، در نهایت ۲۳۹ پرسشنامه سالم و قابل استفاده جمع‌آوری گردید.

شرکت کنندگان

عملکرد شغلی

- ۱ چقدر معمولاً وظایف محول شده را در زمان تعیین شده به پایان می‌رسانید؟
- ۲ آیا ابتکار عمل را برای حل مشکلاتی که به شما مربوط نمی‌شود، به کار می‌گیرید؟
- ۳ آیا از مسئولیت نتایج کار خود آگاه هستید؟
- ۴ آیا وظایف ویژه‌ای برای انجام دریافت می‌کنید؟

حدود ۶۲ درصد از شرکت کنندگان در این تحقیق را مردان و ۷۲.۸ درصد را متاهلین تشکیل داده اند. حدود ۱۳.۸ درصد در دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال، حدود ۳۲.۶ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، حدود ۳۸.۵ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و حدود ۱۵.۱ درصد بقیه آنها بالای ۵۰ سال سن دارند. تقریباً ۳۶.۸ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر، حدود ۴۱ درصد دارای مدرک لیسانس، ۱۸.۴ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و تقریباً ۳.۸ درصد بقیه پاسخ دهندگان دارای مدرک دیپلم و پایین تر می باشند. حدود ۳.۸ درصد از نمونه آماری این تحقیق، دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۱۷.۶ درصد بین ۶-۱۰ سال، ۴۰.۲ درصد بین ۱۱-۲۰ سال و ۳۸.۴ درصد باقیمانده، سابقه خدمت بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند.

۳.۳. ابزارهای سنجش

پرسشنامه عملکرد شغلی: عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه با استفاده از مقیاس ۶ سوالی برگرفته از مطالعات پیشین (۸۸ و ۸۹) اندازه‌گیری شده است.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش اسپریتز (۳۶) که شامل چهار بعد است (معنا، شایستگی، خودتعیینی، تأثیر)، استفاده شده است. توانمندسازی روانشناختی کارکنان از مقیاس ۱۲ سوالی

| توانمندسازی روانشناختی | | |
|------------------------|---|----|
| ۱ | کار من برای من از اهمیت زیادی برخوردار است. | ۱ |
| ۲ | فعالیت‌های شغلی من برای من دارای معنا و مفهوم شخصی هستند. | ۲ |
| ۳ | کار من برای من دارای معناست. | ۳ |
| ۴ | من به توانایی خود در انجام کارم اطمینان دارم. | ۴ |
| ۵ | من در مورد قابلیت‌های خود برای انجام فعالیت‌های شغلی‌ام احساس اعتماد به نفس می‌کنم. | ۵ |
| ۶ | من مهارت‌های لازم برای انجام کارم را به خوبی تسلط دارم. | ۶ |
| ۷ | تأثیر من بر آنچه در بخش من اتفاق می‌افتد، زیاد است. | ۷ |
| ۸ | من کنترل زیادی بر آنچه در بخش من اتفاق می‌افتد دارم. | ۸ |
| ۹ | من تأثیر قابل توجهی بر آنچه در بخش من اتفاق می‌افتد، دارم. | ۹ |
| ۱۰ | من در تعیین چگونگی انجام کارم آزادی زیادی دارم. | ۱۰ |
| ۱۱ | من می‌توانم به‌طور مستقل تصمیم بگیرم که چگونه کارم را انجام دهم. | ۱۱ |
| ۱۲ | من فرصت‌های زیادی برای استقلال و آزادی در چگونگی انجام کارم دارم. | ۱۲ |

پرسشنامه تعهد عاطفی: برای سنجش تعهد عاطفی از پرسشنامه استاندارد تعهد عاطفی با استفاده از مقیاس ۶ سوالی آلن و میر (۹۰) استفاده شده است.

| تعهد شغلی عاطفی | | |
|-----------------|---|---|
| ۱ | من احساس می‌کنم که «جزئی از خانواده» در سازمانم هستم. | ۱ |
| ۲ | من بسیار خوشحال می‌شوم که بقیه عمرم را در این سازمان سپری کنم. | ۲ |
| ۳ | من از بحث درباره سازمانم با دیگران لذت می‌برم. | ۳ |
| ۴ | من احساس وابستگی عاطفی به این سازمان دارم. | ۴ |
| ۵ | این سازمان برای من دارای معنای شخصی زیادی است. | ۵ |
| ۶ | من واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان، مشکلات من نیز هستند. | ۶ |

پرسشنامه خودکارآمدی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه خودکارآمدی مسلاج و جکسون (۹۱) استفاده شده است.

| خودکارآمدی | |
|------------|--|
| ۱ | من به خوبی با مشکلاتی که در محل کار پیش می آید، برخورد می کنم. |
| ۲ | من به طور مؤثر به سازمان خود کمک می کنم. |
| ۳ | به نظرم، من در کارم خوب هستم. |
| ۴ | دستیابی به اهداف در کار برای من انگیزه بخش است. |
| ۵ | من در شغل خود به دستاوردهای ارزشمندی رسیده ام. |
| ۶ | من مطمئن هستم که در انجام کارهایم مؤثر هستم. |

اختلاف بین داده‌ها) استفاده می‌شود. نرم افزار PLS شاخص GOF را به دلیل انتقادات وارده به آن گزارش نمی‌کند.

در این تحقیق برای سنجش تمامی سوالات از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت (۱-خیلی کم تا ۵-خیلی زیاد) استفاده شده است.

روش تحلیل داده‌ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پیشنهادی، نرمال بودن مجموعه داده با بررسی چولگی و کشیدگی و همچنین از طریق آزمون نرمالیتی کولموگروف-اسمیرنوف ارزیابی شد. مشاهده چولگی و کشیدگی تک‌متغیره نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال انحراف دارند. نتایج آزمون حاکی از آن بود که توزیع داده به طور معناداری با توزیع نرمال متفاوت است. این تحلیلها با استفاده از نرم‌افزار IBM SPSS Statistics نسخه ۲۶ انجام شدند.

برای تحلیل مدل کلی این تحقیق نیاز به بررسی برازش مدل های اندازه گیری موجود داریم. مدل اندازه گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن متغیر است. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. روایی سازه با استفاده از یک سری مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFA) مورد بررسی قرار گرفت. این مدل‌ها با استفاده از برآوردگر حداکثر درست‌نمایی برازش شدند. برای برازش کلیت مدل از شاخص SRMR (معیار میانگین

نتایج

فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) آزمون شدند. توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه به ترتیب به عنوان متغیر مستقل و وابسته در نظر گرفته شدند، در حالی که خودکارآمدی و تعهد عاطفی به عنوان متغیرهای میانجی وارد مدل شدند. فرضیه‌های مرتبط با نقش میانجی خودکارآمدی و تعهد عاطفی با استفاده از فرآیند بوت‌استرپ مبتنی بر ۵۰۰۰ نمونه اصلاح شده نسبت به سوگیری و فاصله اطمینان ۹۵ (CI)٪ اصلاح شده نسبت به سوگیری آزمون شدند (۹۲) کلیه مدل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۴.۰ برازش شدند.

مدل اندازه گیری

روایی همگرا با در نظر گرفتن دو معیار بررسی شد. اول، بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و گویه‌هایی با مقادیر بالاتر از ۰.۵۰ حفظ شدند تا سطوح مناسبی از روایی همگرا تضمین شود (۹۳). دوم، واریانس استخراج شده متوسط (AVE) نیز با در نظر گرفتن آستانه قطع ۰.۵۰ ارزیابی گردید (۹۳). روایی واگرای ابزارها با استفاده از

مطابق نتایج (جدول ۱ و شکل ۲)، وضعیت پایایی، روایی همگرا و روایی واگرایی سازه های این تحقیق، مورد تأیید قرار گرفتند.

معیار فورنل-لارکر (۹۴) آزمون شد. معیار فورنل-لارکر بیان می کند که جذر مقدار AVE هر متغیر پنهان باید از همبستگی آن با سایر متغیرهای موجود در مدل بیشتر باشد. پایایی ابزارها با استفاده ضریب آلفای کرونباخ، ارزیابی شد.

جدول ۱. نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

| | Cronbach's alpha | Composite reliability | AVE |
|------------------------|------------------|-----------------------|-------|
| تعهد عاطفی | ۰.۷۲۷ | ۰.۷۵۰ | ۱۰۵۰. |
| توانمندسازی روانشناختی | ۰.۹۴۵ | ۰.۹۶۱ | ۰.۶۱۳ |
| خودکارآمدی | ۰.۷۷۱ | ۰.۷۸۸ | ۷۱۵۰. |
| عملکرد شغلی | ۰.۹۰۴ | ۰.۹۰۵ | ۰.۷۷۷ |

جدول ۲. نتایج روایی واگرا

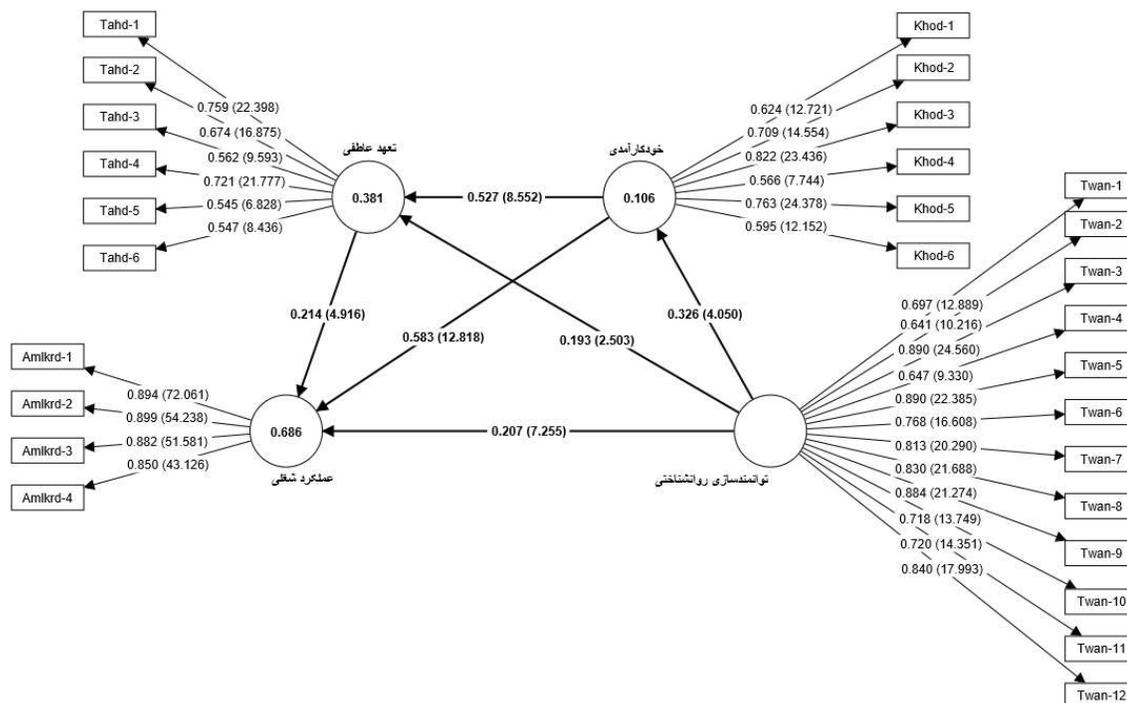
| | تعهد عاطفی | توانمندسازی روانشناختی | خودکارآمدی | عملکرد شغلی |
|------------------------|------------|------------------------|------------|-------------|
| تعهد عاطفی | ۰.۶۴۱ | | | |
| توانمندسازی روانشناختی | ۰.۳۶۵ | ۰.۷۸۳ | | |
| خودکارآمدی | ۰.۵۹۰ | ۰.۳۲۶ | ۰.۶۸۶ | |
| عملکرد شغلی | ۳۱۰.۶ | ۰.۴۷۵ | ۷۶۵۰. | ۰.۸۸۱ |

مدل ساختاری

۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تاثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است (جدول ۴). معیار Q^2 ، قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. در صورتیکه یک سازه درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه برون زا مربوط به آن را دارد (جدول ۵). برای برازش کلیت مدل از شاخص SRMR (معیار میانگین اختلاف بین داده ها) استفاده می شود. این شاخص مشخص می کند که تا چه اندازه مدل مفهومی با داده های تجربی هماهنگ می باشد و مقدار آن بین صفر و یک تغییر

مطابق با الگوریتم PLS، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از معیارهای ضرایب معناداری Z، معیار R^2 ، معیار اندازه تاثیر f^2 ، معیار Q^2 و معیار Redundancy استفاده می شود. مطابق شکل ۲، تمامی ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای این تحقیق از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن تمامی مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود (جدول ۳). معیار اندازه تاثیر f^2 ، شدت رابطه میان سازه های مدل را تعیین می کند و مقادیر

می کند (جدول ۶). هر چه بارهای عاملی ضعیف تر باشند و معنادار نباشند این شاخص بزرگ و بزرگتر خواهد بود.



شکل ۲. مقادیر بارهای عاملی و مقادیر t-value مدل اجرا شده

جدول ۳. مقادیر ضریب تعیین R^۲

| | R-square | R-square adjusted |
|-------------|----------|-------------------|
| تعهد عاطفی | ۰.۳۸۱ | ۰.۳۷۶ |
| خود کارآمدی | ۰.۱۰۶ | ۰.۱۰۳ |
| عملکرد شغلی | ۰.۶۸۶ | ۰.۶۸۲ |

جدول ۴. معیار اندازه تاثیر هر یک از متغیرها بر متغیر وابسته

| عملکرد شغلی | خود کارآمدی | توانمندسازی روانشناختی | تعهد عاطفی |
|-------------|-------------|------------------------|------------|
| ۰.۰۹۱ | | | |
| ۰.۱۱۵ | ۰.۱۱۹ | | ۰.۰۵۴ |
| ۰.۶۹۰ | | ۰.۴۰۱ | |
| | | | ۰.۰۹۱ |

جدو ۵: معیار Q^2 متغیرهای درون زا

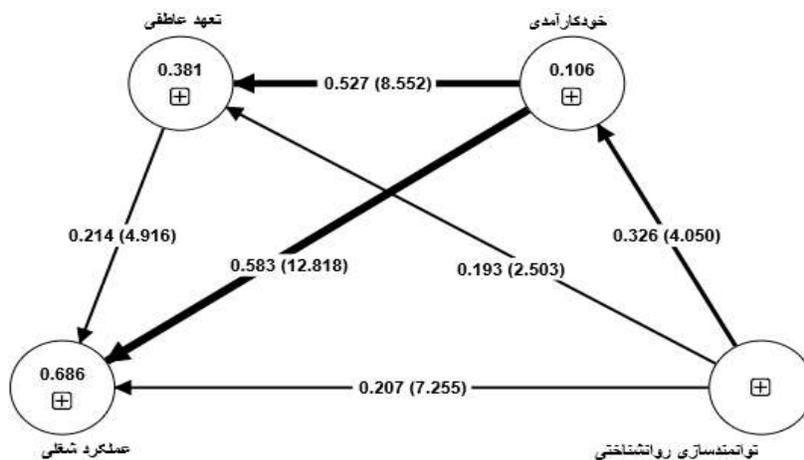
| | SSO | SSE | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|------------------------|----------|----------|--------------------|
| تعهد عاطفی | ۱۴۳۴.۰۰۰ | ۱۲۴۳.۷۳۲ | ۰.۱۳۳ |
| توانمندسازی روانشناختی | ۲۸۶۸.۰۰۰ | ۲۸۶۸.۰۰۰ | ۰.۰۰۰ |
| خودکارآمدی | ۱۴۳۴.۰۰۰ | ۱۳۷۳.۷۸۵ | ۰.۰۴۲ |
| عملکرد شغلی | ۹۵۶.۰۰۰ | ۴۵۴.۷۸۵ | ۰.۵۲۴ |

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

| | Saturated model | Estimated model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | ۰.۱۳۰ | ۰.۱۳۰ |
| d_ULS | ۶.۸۹۵ | ۶.۸۹۵ |
| d_G | ۲.۲۳۰ | ۲.۲۳۰ |
| Chi-square | ۲۴۶۵.۹۳۷ | ۲۴۶۵.۹۳۷ |
| NFI | ۰.۵۸۰ | ۰.۵۸۰ |

مدل با استفاده از دستور Bootstrapping آمده است که مقدار آماره تی (t-values) برای تمامی مسیرها را نشان می‌دهد. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های این تحقیق در جدول ۷ آمده است.

مقدار آماره تی (t-values) در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱.۹۶ و یا از ۲.۵۷ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه به ترتیب در ۹۵٪ و یا ۹۹٪ تایید می‌شود. در شکل ۳ خروجی



شکل ۳. مقادیر t-values مدل

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه های تحقیق

| فرضیه ها | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه آزمون |
|----------|-----------|----------|-------------|
| فرضیه ۱ | ۰.۲۰۷ | ۷.۲۵۵** | تایید |
| فرضیه ۲ | ۰.۱۹۳ | ۲.۵۰۳* | تایید |
| فرضیه ۳ | ۰.۲۱۴ | ۴.۹۱۶** | تایید |
| فرضیه ۴ | ۰.۳۲۶ | ۴.۰۵۰** | تایید |
| فرضیه ۵ | ۰.۵۸۳ | ۱۲.۸۱۸** | تایید |
| فرضیه ۶ | ۰.۵۲۷ | ۸.۵۵۲** | تایید |
| فرضیه ۷ | ۰.۱۹۰ | ۴.۲۱۵** | تایید |
| فرضیه ۸ | ۰.۰۴۱ | ۲.۴۴۰* | تایید |
| فرضیه ۹ | ۰.۰۳۷ | ۳.۱۹۴** | تایید |

** در سطح اطمینان ۹۹٪

* در سطح اطمینان ۹۵٪

بحث و نتیجه گیری

این مقاله به بررسی نقش میانجی گری خودکارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه پرداخت. دو یافته اصلی را می توان از نتایج استخراج کرد. نخست، تأیید روابط ساختاری بین توانمندسازی روانشناختی، خودکارآمدی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه، همانگونه که پیش تر در ادبیات موجود به آن پرداخته شده است. دوم، تأیید میانجی گری متوالی خودکارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه. بحث مختصری درباره این یافته ها در ادامه ارائه می شود.

نتایج این مقاله، یافته های پیشین مرتبط با چگونگی تأثیر توانمندسازی روانشناختی در ترویج منابع روانشناختی مانند خودکارآمدی و نگرش های مثبت مانند تعهد عاطفی را تقویت می کند. رابطه مثبت بین توانمندسازی روانشناختی و

تعهد عاطفی که در این مقاله گزارش شده است، با مطالعات پیشین سازگار است (۶۰ و ۶۱ و ۶۲). این نتیجه حاکی از آن است که کارکنانی که کار خود را ارزشمند، معنادار و تأثیرگذار می پندارند، تمایل دارند احساسات مثبتی را تجربه کنند (۶۰) که به طور نزدیکی با تعهد عاطفی مرتبط است (۵۹). علاوه بر این، مطابق با مطالعه سبیرت و همکاران (۵)، بیگانگی بین نقش شغلی و ارزش های فردی که در بُعد معنا گنجانده شده است، منبع مهمی برای ایجاد تعهد محسوب می شود.

در مورد تأثیر مثبت توانمندسازی روانشناختی بر خودکارآمدی، نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش های پیشین رویز-فرناندز و همکاران (۲۰) و عزیزی فر و همکاران (۲۱) همسو است. این یافته را می توان بدین صورت تبیین کرد که بُعد خودمختاری، در سطحی، بازتاب دهنده استقلال عمل و اعتماد مدیران به قابلیت های کارکنان است که احساس خودکارآمدی کارکنان را افزایش می دهد. مطابق با نتایج،

روانشناختی بسیار توانمند شده‌اند، در صورتی که به سازمان خود تعهد عاطفی داشته باشند، عملکرد بالایی از خود نشان خواهند داد.

میانجی‌گری متوالی خودکارآمدی و تعهد عاطفی نیز تأیید شد و نشان داد که افراد توانمندشده با احتمال بیشتری احساس خودکارآمدی بالاتری را توسعه می‌دهند که این امر تعهد آنان را افزایش داده و در نتیجه به عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه بالاتر منجر می‌شود. این یافته شواهدی از سازوکارهایی ارائه می‌دهد که از طریق آن‌ها افراد توانمندشده روانشناختی می‌توانند به عملکرد بالاتر دست یابند. برخلاف مطالعات پیشین (۷ و ۱۸ و ۵۳ و ۵۴ و ۶۳)، اثر مستقیم توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه معنادار نبود.

این مطالعه همچنین شواهدی از رابطه مثبت بین خودکارآمدی و تعهد عاطفی ارائه می‌دهد که در مطالعات پیشین نیز گزارش شده است (۲۴ و ۲۵ و ۷۹ و ۸۱).

علیرغم کمک تجربی این مطالعه به درک چگونگی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی، برخی محدودیت‌ها و نقاط قوت وجود دارد. اولاً این مطالعه از مقیاس‌های خودگزارش‌دهی برای اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی، خودکارآمدی و تعهد عاطفی استفاده کرده است. ثانیاً "به دلیل اینکه نمونه مورد نظر در پژوهش، از پرسنل بخش اداری و مدیران میانی سازمان بودند، در تعمیم نتایج به بخشهای فنی و یا سازمانهای تولیدی، باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

این مطالعه دارای نقاط قوتی است که باید برجسته شوند. نخست، این مقاله با تحلیل رابطه بین توانمندسازی روانشناختی، خودکارآمدی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه، ادبیات موجود را گسترش داد. دوم، مطالعه بر اهمیت بهبود عوامل فردی، مانند خودکارآمدی و تعهد عاطفی، برای بهبود اثر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد

کارکنانی که گزارش کردند در تعیین چگونگی انجام شغل خود استقلال کافی دارند، سطوح بالاتری از شایستگی و ادراک بالاتری از قابلیت خود برای نمایش آن شایستگی، یعنی احساس خودکارآمدی بالاتر، را نشان دادند.

در مورد تحلیل میانجی‌گری، نتایج نشان داد که خودکارآمدی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را میانجی‌گری می‌کند. تأیید اثر میانجی‌گری خودکارآمدی بازتاب این ایده است که با ادراک کارکنان از توانمندسازی بیشتر، آنان نسبت به قابلیت خود برای رویارویی و حل وظایف کاری اطمینان بیشتری پیدا می‌کنند. احساس شایستگی و خودمختاری کارکنان، همانگونه که در ابعاد توانمندسازی روانشناختی مطرح است، ادراک آنان از خودکارآمدی را بهبود می‌بخشد (۷) که در نهایت بر عملکرد وظیفه‌ای آنان تأثیر مثبت می‌گذارد. این یافته با مطالعه کیم و بیهر (۸۲) که میانجی‌گری کامل خودکارآمدی را یافتند، سازگار است. آنان استدلال کردند که توانمندسازی بیشتر یک پیش‌بین دور است و اثرات آن بر عملکرد شغلی تنها زمانی رخ می‌دهد که عوامل نزدیک‌تر، مانند خودکارآمدی، در نظر گرفته شوند. نتایج مشابهی توسط هوانگ (۱۷) نیز گزارش شده است.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که تعهد عاطفی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه را میانجی‌گری می‌کند. این یافته حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی، احساس تعلق کارکنان به کارشان را تقویت می‌کند (۸۶) که این امر عملکرد آنان را افزایش می‌دهد. مطالعه کیم و بیهر (۸۲) نیز نتایج مشابهی را درباره نقش میانجی‌گری تعهد عاطفی گزارش کردند. آنان نتیجه گرفتند که تعهد عاطفی، اثرات توانمندسازی، مانند استقلال در تصمیم‌گیری یا فرصت‌ها برای تأثیرگذاری بر سازمان، را به پیامدهای سازمانی تبدیل می‌کند. در نتیجه، می‌توان استدلال کرد که کارکنان بخش مخابرات که از نظر

مدل JD-R و نظریه COR، این مطالعه سازوکارهایی را بررسی کرد که از طریق آن‌ها توانمندسازی روانشناختی با استفاده از یک مدل میانجی‌گری زنجیره‌ای به عملکرد شغلی بالاتر تبدیل می‌شود. این مطالعه به سه دلیل اصلی نوآورانه است. نخست، تا آنجا که می‌دانیم، اثر زنجیره‌ای خودکارآمدی و تعهد عاطفی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی مبتنی بر وظیفه در تحقیقات پیشین ارزیابی نشده است. دوم، تحلیل نقش خودکارآمدی و تعهد عاطفی به عنوان سازوکارهایی برای بهبود پیامدهای مثبت در محیط کار کنونی مرتبط است (۴۰). در نهایت، این مقاله بر اهمیت خودکارآمدی در مواجهه با الزامات محیطی (متحول، نامطمئن، پیچیده و مبهم) و پیامدهای همه‌گیری بر پیکربندی تجربه کاری تأکید می‌کند (۴۲). بنابراین، این مطالعه گامی در جهت درک تأثیر مثبت توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی از طریق تقویت منابع شخصی مانند خودکارآمدی و ترویج دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان‌هایشان است

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش مطابق اصول اخلاقی پژوهش انجام شده و کلیه شرکت‌کنندگان با رضایت آگاهانه در مطالعه حضور داشته‌اند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کسانی که با مشارکت خود، اجرای این پژوهش را میسر ساختند، صمیمانه تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسندگان این پژوهش اعلام می‌دارد که هیچ‌گونه تعارض منافع در انجام این مطالعه وجود نداشته است.

شغلی مبتنی بر وظیفه تأکید می‌کند. سوم، مقیاس‌های مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها از اعتبارسنجی روان‌سنجی برخوردار بودند. به طور خلاصه، این مقاله بر اهمیت منابع شخصی و مؤلفه‌های عاطفی تجربه کارکنان برای دستیابی به عملکرد بالاتر در کار تأکید می‌کند.

نتایج مطالعه حاضر پیامدهای کاربردی در سطح سازمانی و فردی ارائه می‌دهد. در سطح سازمانی، نتایج می‌تواند نقطه آغازی برای سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌هایی برای تقویت خودکارآمدی، تعهد و مشارکت در کار باشد. پژوهش درباره تعهد این امکان را فراهم می‌کند که چشم‌اندازی گسترده از تعهد ارائه شود که فراتر از یک نتیجه جزئی یا یک طبقه‌بندی است، مانند پروفایل‌های تعهدی در آینده که اطلاعات بیشتری درباره کارکنان ارائه می‌دهند (۹۵). شناخت، مدیریت و تفسیر بهتر خودکارآمدی و تعهد به سازمان‌ها امکان می‌دهد شاخص‌های جدیدی درباره مجموعه‌ای از نگرش‌های مثبت و رفتار پیش‌کنشگرانه نسبت به کار ایجاد کنند. در سطح فردی، با این نوع مطالعه، معیارهای بهتری از تجربه کارکنان می‌تواند بر اساس داده‌ها و تحلیل‌های منابع انسانی تولید شود؛ این امر می‌تواند به ایجاد یک تشخیص خوب از تجربه کاری و طراحی برنامه‌های جدید آموزش و توسعه کمک کند. نیاز به برنامه‌های نوآورانه با چالش‌های جهانی دورکاری و دیجیتالی‌سازی در حال افزایش است. عوامل بسیاری می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی دخیل باشند؛ با این حال، همانگونه که این مطالعه برجسته می‌کند، احساس توانمندی و تعهد عاطفی برای ساخت یک رابطه بلندمدت بین کارمند و سازمان ضروری است.

این مقاله ادبیات مربوط به توانمندسازی روانشناختی و اثر آن بر عملکرد کارکنان را گسترش می‌دهد. بر اساس

References

- 1- Chiang, C.F. and Hsieh, T.S., 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), pp.180-190.
- 2- Joo BK, Jo SJ. The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior. The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*. 2017 May 2;38(3):463-81.
- 3- Javed B, Abdullah I, Zaffar MA, ul Haque A, Rubab U. Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*. 2019 Jul;25(4):554-71.
- 4- Schermuly CC, Meyer B, Dämmer L. Leader-member exchange and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*. 2013 Aug 9.
- 5- Seibert SE, Wang G, Courtright SH. Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of applied psychology*. 2011 Sep;96(5):981.
- 6- Mathew J, Nair S. Psychological empowerment and job satisfaction: A meta-analytic review. *Vision*. 2022 Dec;26(4):431-40.
- 7- Chamberlin M, Newton DW, LePine JA. A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 2018 Dec;39(10):1296-313.
- 8- Naami, A., Mohammad Hosseini, A. The Role of the Strengths-Based Psychological Climate on Productive Job Behaviors with Mediating Role of Strengths Use and Calling at Work. *Positive Psychology Research*, 2020; 6(1): 13-30 .
- 9- Abi Hassanpour, M., Pour, S., Ghayour, M. Explanation the role of self-efficacy in the relationship between job burnout and psychological empowerment. *Transformation Management Journal*, 2018; 10(Autumn & Winter 2019): 179-202.
- 10- Lee A, Willis S, Tian AW. Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of organizational behavior*. 2018 Mar;39(3):306-25.
- 11- Yin Y, Wang Y, Lu Y. Antecedents and outcomes of employee empowerment practices: A theoretical extension with empirical evidence. *Human Resource Management Journal*. 2019 Nov;29(4):564-84.
- 12- Juyumaya J. How psychological empowerment impacts task performance: The mediation role of work engagement and moderating role of age. *Frontiers in Psychology*. 2022 Sep 16; 13:889936.
- 13- Ahmed N, Malik B. Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of Economics and Development Studies (READS)*. 2019;5(3):451-60.
- 14- Mahmoud MA, Ahmad S, Poespowidjojo DA. Psychological empowerment and individual performance: the mediating effect of intrapreneurial behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 2022 Dec 1;25(5):1388-408.
- 15- Kumar N, Liu Z, Jin Y. Evaluation of employee empowerment on taking charge behaviour: an application of perceived organizational support as a moderator. *Psychology Research and Behavior Management*. 2022 Apr 29:1055-66.
- 16- JH Coun M, Peters P, Blomme RJ, Schaveling J. 'To empower or not to empower, that's the question'. Using an empowerment process approach to explain employees' workplace proactivity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2022 Aug 6;33(14):2829-55.
- 17- Huang J. The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 2017 Aug 6;45(7):1157-66.
- 18- Choi I. Moving beyond mandates: Organizational learning culture, empowerment, and performance. *International Journal of Public Administration*. 2020 Jun 10;43(8):724-35.
- 19- Ölçer F, Florescu M. Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Business Excellence and Management*. 2015;5.(1)
- 20- Ruiz-Fernández MD, Alcaraz-Córdoba A, López-Rodríguez MM, Fernández-Sola C, Granero-Molina J, Hernández-Padilla JM. The effect of home visit simulation on emotional intelligence, self-efficacy, empowerment, and stress in nursing students. A single group pre-post intervention study. *Nurse Education Today*. 2022 Oct 1; 117:105487.

- 21- Azizifar A, Naghipour S, Mohamadian F, Veisani Y, Cheraghi F, Aibod S. Investigating the relationship between Iranian EFL teachers' empowerment and their self-efficacy as a consequence for their educational improvement. *Journal of education and health promotion*. 2020 Jan 1;9(1):80.
- 22- Islam T, Ur Rehman Khan S, Norulkamar Bt. Ungku Ahmad U, Ali G, Ahmed I. RETRACTED: Organizational learning culture and psychological empowerment as antecedents of employees' job-related attitudes: a mediation model. *Journal of Asia Business Studies*. 2014 Jul 29;8(3):249-63.
- 23- Jha S. Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry. *Journal of Indian Business Research*. 2011 Oct 11;3(4):263-82.
- 24- Ashfaq F, Abid G, Ilyas S. Impact of ethical leadership on employee engagement: role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2021 Aug 25;11(3):962-74.
- 25- Almutairi YM. Leadership self-efficacy and organizational commitment of faculty members: Higher education. *Administrative Sciences*. 2020 Sep 4;10(3):66.
- 26- Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2013 Dec 1;29(3):107-15.
- 27- Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*. 2017 Jul;22(3):273.
- 28- Hobfoll SE. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*. 1989 Mar;44(3):513.
- 29- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*. 2001 Jun;86(3):499.
- 30- Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*. 2011 Aug;20(4):265-9.
- 31- Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*. 2007 Apr 3;22(3):309-28.
- 32- Llorens S, Schaufeli W, Bakker A, Salanova M. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in human behavior*. 2007 Jan 1;23(1):825-41.
- 33- Halbesleben JR, Neveu JP, Paustian-Underdahl SC, Westman M. Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*. 2014 Jul;40(5):1334-64.
- 34- Monje-Amor A, Xanthopoulou D, Calvo N, Vázquez JP. Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*. 2021 Dec 1;39(6):779-89.
- 35- Iqbal Q, Ahmad NH, Nasim A, Khan SA. A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of cleaner production*. 2020 Jul 20;262:121429.
- 36- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*. 1995 Oct 1;38(5):1442-65.
- 37- Khattak SI, Rizvi TH, Khan MA. Unwrapping software projects success in Asia: Assessing the role of authentic leadership, psychological empowerment, and job engagement in project success using a serial-mediation approach. *Sage Open*. 2022 May;12(2):21582440221097918.
- 38- Sun B, Zhu F, Lin S, Sun J, Wu Y, Xiao W. How is professional identity associated with teacher career satisfaction? A cross-sectional design to test the multiple mediating roles of psychological empowerment and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022 Jul 25;19(15):9009.
- 39- Gong Y, Wu Y, Huang P, Yan X, Luo Z. Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in psychology*. 2020 Mar 6;11:232.
- 40- MacKenzie C, McCarthy A, Morley M, Garavan T. Human Resource Management, Innovative Work Behaviour, Incremental and Radical Innovation: Inspirational Vision or Aspirational Rhetoric.
- 41- Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*. 2007 Jun;33(3):321-49.
- 42- Luthans F, Broad JD. Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*. 2020 Dec 9;51(2):100817.

- 43- Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. 1988 Jul 1;13(3):471-82.
- 44- Laschinger HK, Purdy N, Almost J. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2007 May 1;37(5):221-9.
- 45- Jaiswal D, Dhar RL. Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2016 Jan 11;65(1):58-79.
- 46- Singh M, Sarkar A. Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*. 2019 Apr 9;42(4):521-38.
- 47- Khan MM, Mubarik MS, Islam T, Rehman A, Ahmed SS, Khan E, Sohail F. How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*. 2022 Jun 23;25(4):1037-55.
- 48- Ma E, Zhang Y, Xu FZ, Wang D, Kim MS. Feeling empowered and doing good? A psychological mechanism of empowerment, self-esteem, perceived trust, and OCBs. *Tourism Management*. 2021 Dec 1; 87:104356.
- 49- Ochoa Pacheco P, Cunha MP, Abrantes AC. The impact of empowerment and technology on safety behavior: evidence from mining companies. *International journal of occupational safety and ergonomics*. 2022 Jan 2;28(1):581-9.
- 50- Campbell JP, Wiernik BM. The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2015 Apr 10;2(1):47-74.
- 51- Borman WC, Motowidlo SJ. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*. 1997 Jun 1;10(2):99-109.
- 52- Sonnentag S, Volmer J, Spychala A. Job performance. In: Barling J, Cooper CL, editors. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I—Micro Approaches*. London: SAGE Publications Ltd; 2008. p. 427–48.
- 53- Wang L, Sun Y, Li J, Xu Y, Chen M, Zhu X, Wang D. Effects of ambidextrous leadership on employees' work behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*. 2022 May 16; 13:862799.
- 54- Yao J, You Y, Zhu J. Principal–teacher management communication and teachers' job performance: the mediating role of psychological empowerment and affective commitment. *The Asia-Pacific Education Researcher*. 2020 Aug;29(4):365-75.
- 55- Li Y, Wei F, Ren S, Di Y. Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*. 2015 May 11;30(4):422-38.
- 56- Guerrero S, Chênevert D, Vandenberghe C, Tremblay M, Ben Ayed AK. Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*. 2018 Dec 6;32(7):868-79.
- 57- Manzoor F, Wei L, Bányai T, Nurunnabi M, Subhan QA. An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator. *Sustainability*. 2019 Apr 15;11(8):2263.
- 58- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*. 1993 Aug;78(4):538.
- 59- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*. 2002 Aug 1;61(1):20-52.
- 60- Qing M, Asif M, Hussain A, Jameel A. Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*. 2020 Dec;14(6):1405-32.
- 61- Joo BK, Shim JH. Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*. 2010 Sep 1;13(4):425-41.
- 62- Ibrahim AM. Psychological empowerment and organizational commitment among employees in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 2020 Jul 2;19(3):277-95.
- 63- Kundu SC, Kumar S. Effects of psychological empowerment on firm's performance: Mediation of affective commitment. *Journal of Organisation and Human Behaviour*. 2017 Jan 1;6(1):41.
- 64- Murray WC, Holmes MR. Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability*. 2021 Mar 13;13(6):3163.

- 65- Sungu LJ, Weng Q, Hu E, Kitule JA, Fang Q. How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective. *Human Performance*. 2020 Jan 1;33(1):52-69.
- 66- Shao H, Fu H, Ge Y, Jia W, Li Z, Wang J. Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*. 2022 May 9; 13:847147.
- 67- Mercurio ZA. Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*. 2015 Dec;14(4):389-414.
- 68- Wang Q, Weng Q, Jiang Y. When does affective organizational commitment lead to job performance? integration of resource perspective. *Journal of Career Development*. 2020 Aug;47(4):380-93.
- 69- Sharma J, Dhar RL. Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*. 2016 Feb 1;45(1):161-82.
- 70- Heslin, Peter A., Ute-Christine Klehe, and Lauren A. Keating. 2017. Self-efficacy. In *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by Steven G. Rogelberg. London: SAGE Publications Ltd., pp. 1402–6.
- 71- Carter WR, Nesbit PL, Badham RJ, Parker SK, Sung LK. The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The international journal of human resource management*. 2018 Sep 25;29(17):2483-502.
- 72- Miraglia M, Cenciotti R, Alessandri G, Borgogni L. Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting. *Human Performance*. 2017 Oct 20;30(5):254-71.
- 73- Judge TA, Jackson CL, Shaw JC, Scott BA, Rich BL. Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*. 2007 Jan;92(1):107.
- 74- Bandura A, Adams NE. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*. 1977 Dec;1(4):287-310.
- 75- Bandura A, Locke EA. Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of applied psychology*. 2003 Feb;88(1):87.
- 76- Tims M, B. Bakker A, Derks D. Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of managerial psychology*. 2014 Jul 8;29(5):490-507.
- 77- Gist ME, Mitchell TR. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*. 1992 Apr 1;17(2):183-211.
- 78- Bandura A. *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ. 1986;1986 (23-28):2.
- 79- Ardabili FS. Moderating-mediating effects of leader member exchange, self-efficacy and psychological empowerment on work outcomes among nurses. *Organizacija*. 2020 Sep 2;53(3):246-58.
- 80- Orgambidez A, Borrego Y, Vázquez-Aguado O. Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International nursing review*. 2019 Sep;66(3):381-8.
- 81- Albrecht SL, Marty A. Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The international journal of human resource management*. 2020 Mar 8;31(5):657-81.
- 82- Kim M, Beehr TA. Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2017 Nov;24(4):466-78.
- 83- Udayar S, Fiori M, Bausseron E. Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*. 2020 Apr 1; 156:109790.
- 84- Yu X, Wang P, Zhai X, Dai H, Yang Q. The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*. 2015 Jul;122(3):701-8.
- 85- Kaur P, Mittal A. Meaningfulness of work and employee engagement: The role of affective commitment. *The Open Psychology Journal*. 2020 Jun 11;13.(۱)
- 86- Bargsted M, Ramírez-Vielma R, Yeves J. Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2019;35(3):157-63.
- 87- Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, Westman M. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*. 2018 Jan 21;5:103-28.
- 88- Monteiro de Castro ML, Reis Neto MT, Ferreira CA, Gomes JF. Values, motivation, commitment, performance and rewards: Analysis model. *Business Process Management Journal*. 2016 Nov 7;22(6):1139-69.

- 89- Santos AS, Reis Neto MT, Verwaal E. Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2018 Nov 12;67(8):1352-70.
- 90- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 1990 Mar;63(1):1-8.
- 91- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*. 1981 Apr;2(2):99-113.
- 92- Hayes AF, Scharkow M. The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: does method really matter? *Psychological science*. 2013 Oct;24(10):1918-27.
- 93- Hair JF, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*. 2019 Jan 14;31(1):2-4.
- 94- Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*. 1981 Feb;18(1):39-50.
- 95- Oh HS. Organizational commitment profiles and turnover intention: using a person-centered approach in the Korean context. *Frontiers in psychology*. 2019 Jul 3; 10:1499

*Original Article***The Effects of Psychological Empowerment on Task-Oriented Job Performance: Mediation Role of Self-Efficacy and Affective Commitment**

Received: 06/11/2023 - Accepted: 12/01/2024

Mohammad Osmani^{1*}
Sara Dousti²*1 Department of Management,
Mahabad Branch, Islamic Azad
University, Mahabad, Iran.
(Corresponding Author)**2 Department of of Midwifery,
Mahabad Branch, Islamic Azad
University, Mahabad, Iran.*

Email: m.osm2003@gmail.com

Abstract

Introduction: A substantial body of literature has examined the impact of psychological empowerment on individual and organizational outcomes. However, further investigation is still needed to clarify how empowered employees achieve higher levels of performance. The present study aimed to analyze the mediating roles of self-efficacy and affective commitment in the relationship between psychological empowerment and task-based job performance among employees.

Methods: This study employed a descriptive-correlational design. The statistical population consisted of all employees of the Iranian Red Crescent Society in 2023 (N = 436). Using random sampling, a sample of 239 employees was selected. Data were analyzed through structural equation modeling (SEM) using the partial least squares (PLS) approach with Smart-PLS 4 software.

Results: The findings indicated that psychological empowerment had a positive and significant effect on job performance, affective commitment, and self-efficacy. Self-efficacy emerged as the strongest predictor of job performance ($\beta = 0.583$, $t = 12.818$, $p < 0.01$). Moreover, the indirect effects of psychological empowerment on job performance through self-efficacy and affective commitment—both separately and sequentially—were significant at the 95% and 99% confidence levels.

Conclusion: Overall, the findings suggest that psychological empowerment enhances job performance both directly and indirectly by strengthening self-efficacy and affective commitment. These results highlight the critical role of motivational and attitudinal mechanisms in improving employee performance.

Keywords: Psychological Empowerment; Job Performance; Self-Efficacy; Affective Commitment; Sequential Mediation Analysis