
تأثیر بازخورد عملکرد بر پیوندکاری با نقش میانجی توانمندسازی روان

شناختی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان

سجاد بیرامی^۱، علی محمد صفانیا^{۲*}، اکبر آفرینش حاکی^۳

ص.ص: ۶۵-۵۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۲۸

تاریخ تصویب: ۹۹/۰۶/۱۶

چکیده

هدف از این مطالعه بررسی تأثیر بازخورد عملکرد بر پیوندکاری با نقش میانجی توانمندسازی روان- شناختی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان بود. تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ راهبردی کمی و مسیر اجرا همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل داد. در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۹ نفر با استفاده از روش طبقه‌ای انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه پیوندکاری شاولی و باکر (۲۰۰۳)؛ پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. بر اساس هدف پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳/۲/۶ استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بازخورد عملکرد با پیوندکاری، توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی ارتباط علی مثبت و معنی داری دارد. نتایج به دست آمده از آزمون سوبل نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی را مورد تأیید قرار داد. هم چنین نتایج به دست آمده از آزمون VAF توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۲۸ و سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۳۴ نقش میانجی در تأثیر بازخورد عملکرد بر پیوندکاری را ایفا می‌کنند. آنچه از نتایج پژوهش به دست می‌آید این است که پیوندکاری تابعی از بازخورد عملکرد، و توانمندسازی و سرمایه اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است. بنابراین نتیجه این که مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌توانند با ارائه بازخورد عملکرد مؤثر به کارکنان خود به سازمان در تقویت پیوندکاری اثرگذار باشند.

واژه های کلیدی: بازخورد عملکرد، پیوندکاری، سرمایه اجتماعی، توانمندسازی روان‌شناختی، وزارت ورزش و جوانان

^۱ . دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

^۲ . استادتمام دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

^۳ . استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

* ایمیل نویسنده مسئول: a.m.safania@gmail.com

The Effect of Performance Feedback on work engagement with the Mediating Role of Psychological Empowerment and Social Capital in the Ministry of Sport and Youth Affairs

Bairami, S. (MA), Safania*, A. M. (PhD), Afarinesh Khaki, A. (PhD)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of performance feedback on work engagement with the mediating role of psychological empowerment and social capital in the Ministry of Sport and Youth Affairs. Regarding the research purpose, this research considered applied and from strategic point of view was quantitative and was a correlation research. The statistical population of this study was staff of Ministry of Sport and Youth. In this study, by using Morgan table, 269 subjects were selected by stratified method. The research instruments were the Schaufeli and Baker (2003) bonding questionnaire; the Spritzer Psychological Empowerment Questionnaire (1995) and the Nahapit&Gucal Social Capital Questionnaire (1998). According to the purpose of the research, partial least squares method was used by Smart PLS software version 6/2/3. The findings of the study indicated that performance feedback was positively and significantly correlated with bonding, psychological empowerment, and social capital. The results of the Sobel test confirmed the mediating role of psychological empowerment and social capital. Also, the results of the VAF test of psychological empowerment at 0/28 and social capital at 0/34 play a mediating role in influencing performance feedback on bonding. What is obtained from the results of this research is that work engagement is correlated with performance feedback, empowerment and social capital of the Ministry of Sport and Youth staff. Therefore, the results of the Ministry of Youth and Sports executives can be effective in enhancing bonding by providing effective performance feedback to their staff.

Keywords: performance feedback, work engagement, psychological empowerment, social capital, Ministry of Sport and Youth.

مقدمه

امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند، هنگامی که عملکرد سازمانی، رقابتی بودن و در نهایت موفقیت در سازمان به میان می‌آید، کارکنان نقش حیاتی ایفاء می‌کنند. برخلاف ساختارهای سازمانی سنتی که به طور شدیدی بر کنترل‌های مدیریتی، اصول اقتصادی، کاهش هزینه، جریان نقدینگی تأکید دارند، در سازمان‌های نوین از کارکنان انتظار می‌رود که پیش قدم و دارای ابتکار عمل بوده و به نرمی با دیگران کار کنند (عیسی‌خانی، ۱۳۹۲). از این رو بازخورد عملکرد در طی سال‌های اخیر به طور گسترده‌ای به نقد کشیده شده است که به صورت یک فرآیند پویا، مستمر، کیفی و متقابل (مدیر و کارکنان) به عنوان پاره‌ای از سیستم اصلی مدیریت منابع انسانی، کارکردی فراتر از اعطاء پاداش تأکید بر حمایت رفتار، ایجاد ارتباط بین مدیران و کارکنان و بهسازی منابع انسانی در سازمان دارد (قیتانی، ۱۳۸۶). بنابراین بازخورد عملکرد، یکی از ملزومات و وظایف اصلی مدیریت سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شود (صراف و عسگری، ۱۳۹۴). و فرایندی است که توسط آن کارکنان سازمان در فواصل معینی و به طور رسمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در گذشته، مدیران سنتی بازخورد عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام دادند، در حالی که امروز جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است (ارجنلی^۱، ۲۰۰۷). با توجه به این که پژوهشگران ادعا دارند، بازخورد عملکرد در پیوندکاری مؤثر می‌باشد (خيو^۲، ۲۰۱۷). بنابراین در سازمان‌های امروزی از کارکنان انتظار می‌رود که با کارشان پیوند یافته باشند، خلاق باشند و از خود ابتکار عمل نشان دهند. بدین منظور دستیابی به چنین وضعیتی، سازمان‌ها باید در محیط کار، شرایطی ایجاد کنند که منابع انگیزشی و انرژی‌زایی به اندازه‌ی کافی وجود داشته باشد (هاکانن^۳؛ ۲۰۰۸). اهمیت پیوند کارکنان از آن جا ناشی می‌شود که امروزه نگرش سازمان‌ها به نیروی کار تغییر کرده است و تمامی سطوح مدیریتی به سرمایه‌ی انسانی، به مانند مسئله‌ی مهم مدیریتی در سازمان‌ها می‌نگرند (کندی و دایم^۴، ۲۰۱۰). زیرا سرمایه‌ی انسانی برای سازمان‌ها منبع ارزش است (سیرواستاوا^۵، ۲۰۰۸). سازمان باید یاد بگیرد چگونه سرمایه‌ی انسانی خود را توسعه دهد، اندازه‌گیری کند، بهره‌وری آن را افزایش دهد و در نهایت چگونه آن را حفظ کند. به یقین ایجاد شرایطی که کارکنان با کار خود پیوند بیابند، یعنی با کار عجین شده و برای انجام آن انگیزش و اشتیاق شدید یافته و در نهایت تحرک و خلاقیت داشته باشند (کندی و دایم، ۲۰۱۰). در این میان متغیرهایی وجود دارند که می‌توانند میزان تأثیر بازخورد عملکرد بر پیوندکاری تأثیر گذارند. بنابراین

¹Ergeneli

²Xio

³Hakanan

⁴Kendy&daime

⁵Sirotasawa

توانمندسازی روانشناختی یکی از آن‌ها است. در گذشته رویکرد بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی بر بررسی نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنها متمرکز بود و به توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی‌شد. ولی با ظهور روانشناسی مثبت‌گرا؛ این رویکرد به سوی مثبت‌گرایی و تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای توانمندسازی سرمایه روانشناختی مطرح گردید (یوسف و لوتانز^۱، ۲۰۰۷). توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است تا حس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند که به بسیج انگیزه‌های درونی افراد برای تحقق اهداف منجر می‌شود (کو^۲، ۲۰۱۰). توانمندسازی روانشناختی باورهای اساسی شخصی است که کارکنان درباره‌ی نقش شان در ارتباط با سازمان خود دارند (ابنیا^۳، ۲۰۱۴). به نظر کانگر و کانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی روانشناختی در نیازهای انگیزشی افراد ریشه دارد. توماس و ولتهوس^۴ (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را در فرآیند افزایش انگیزش درون شغلی می‌داند که شامل چهار حوزه‌ی شناختی، شامل احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن، و حق انتخاب می‌شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۷). توانمندسازی روانشناختی یک عامل انگیزه بخش درونی است که جهت‌گیری نسبت به وظایف شغلی را در افراد منعکس می‌کند (اندام^۵، ۲۰۱۷). که هدف از آن ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه‌ای از عملکرد رد سازمان است (سپهوند و حسنونند، ۱۳۹۷). از سوی دیگر محققان در شکل‌گیری و تداوم نقش توانمندسازی روانشناختی همواره بر نقش سرمایه‌ی اجتماعی تأکید داشته‌اند (حسن‌زاده، ۱۳۹۷). در دهه‌ی پایانی هزاره‌ی سوم، به دنبال طرح موضوع توسعه‌ی پایدار با تأکید بر توسعه‌ی اجتماعی، درباره‌ی مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی نیز بحث و بررسی صورت گرفت (هالپرن^۶، ۲۰۰۵) و با آغاز هزاره‌ی سوم نیز توجه به جایگاه و نقش این سازه تداوم یافت (بجلسدیک و شیم^۷، ۲۰۰۵). سرمایه‌ی اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی، و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود، که در آن به زندگی افراد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی سازمانی را ساده‌تر و لذت بخش می‌کند (الوانی و عبدالله پور، ۱۳۹۳). پاتنام (۲۰۰۰) بیان کرده است که سرمایه‌ی اجتماعی به ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی اشاره می‌کند که هماهنگی و همکاری برای بهره‌وری

¹Luthans

²Kuo

³Ibnya

⁴Thomas and Voltauss

⁵Andam

⁶Halpern

⁷Beugelsdijk, S. & Schaik

مضعف کارکنان را تسهیل می‌کند (لی^۱، ۲۰۱۵). سرمایه اجتماعی می‌تواند حوادث منفی زندگی را کاهش دهد و هنگام تغییرات و چالش زندگی برای افراد سودمند واقع شود (هالفان^۲، ۲۰۰۶). مطالعات مختلف تأثیر مستقیم متغیرهای سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی را در عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده‌اند. احمدی و زردشتیان (۱۳۹۸) گزارش نمودند که رهبری خدمتگزار به طور مستقیم و نیز به صورت غیر مستقیم و به واسطه توانمندسازی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنی داری دارد. کریمی و شاهدوستی (۱۳۹۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌های اجتماعی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. حسنی و همکاران (۱۳۹۴) در پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روانشناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی به این نتیجه رسید که از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی؛ امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی به صورت معناداری قادر به پیش‌بینی بُعد شایستگی معلمان است. مرادی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت معنی داری بر روی عملکرد سازمانی دارد. عیسی‌خانی (۱۳۹۰) به طراحی مدل جامع پیوندکاری کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش ترکیبی پرداخت. بر اساس نتایج پژوهش آن‌ها منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربیگری سرپرستی، فرصت‌های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خود بسندگی، شخصیت پیش‌قدم، وظیفه شناسی) به عنوان پیش‌آیندهای پیوندکاری مطرح هستند و این دو پیش‌آیند بخش زیادی از تغییرات پیوندکاری را تبیین می‌کنند. خیو و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه خود با عنوان تأثیر بازخورد عملکرد در پیوند کاری - اثر متقابل توانمندسازی روانشناختی به این نتیجه رسیدند که نتایج نشان داد که: بازخورد عملکرد تأثیر مثبتی بر مشارکت در کار و توانمندسازی روانی داشت. و هم چنین تأثیر بازخورد عملکرد در مورد مشارکت در کار با دو بعد توانمندسازی روانشناختی، معنای کار و استقلال، متاثر شد. بازخورد عملکرد در کارکنان احساس مهم بودن و حس خودمختاری را افزایش داد که در نتیجه موجب افزایش پیوند کاری در کارکنان گردید. کاسا^۳ (۲۰۱۴) نشان داد که سرمایه اجتماعی بر فعالیت نوآورانه و عملکرد تأثیر گذاشته و ابعاد سرمایه اجتماعی هر کدام تأثیرات مختلف و ناهمسانی بر فعالیت نوآورانه می‌گذارند. بدرکار و پندیتا^۴ (۲۰۱۴) در بررسی مروری که هدف از آن مطالعه اثر پیوندکاری بر عملکرد کارکنان بود به این نتایج دست یافتند. اول این که زمانی پیوندکاری به وجود می‌آید که تعادل در زندگی کار هدایت و ارتباط وجود داشته باشد. و دوم پیوندکاری با اثرات مثبتی که از عوامل مذکور دریافت می‌کند نه تنها

¹Li

²Harphan

³Kaasa

⁴Bedarkar, M., & Pandita

باعث می‌شود عملکرد کارکنان افزایش یابد بلکه از این طریق عملکرد سازمانی هم افزایش می‌یابد. کوینس و همکاران^۱ (۲۰۱۳) نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی را در ارتباط بین منابع شغلی و پیوندکاری بررسی کردند. نتیجه‌ای که بدست آمد نشان داد توانمندسازی نقش واسطه‌ای مؤثری در بین سه منبعی شغلی (خود مختاری، به کارگیری مهارت و حمایت اجتماعی سرپرست) از چهار منبع شغلی (حمایت اجتماعی همکاران) و حمایت اجتماعی ایفاء می‌کند. در سال‌های اخیر توجه بسیاری به نیروی انسانی در سازمان‌ها شده است و در جهت افزایش توان مادی و معنوی و عملکرد کارمندان گام‌های مؤثری برداشته شده است. نکته قابل تأمل می‌تواند این باشد که عملکرد سازمانی را بعضی منابع به عنوان آخرین متغیر سازمانی از آن یاد می‌کنند که همواره مدیران و رهبران سازمانی درصدد هستند آن را به نحو مطلوب به نفع سازمان خود هدایت و اداره کنند، از این رو هر آنچه را که به نحوی در ارتباط با آن باشد شناسایی و اهمیت سنجی می‌کنند تا از این طریق موجبات پیشرفت و ترقی سازمانی و فردی حاصل شود. به طور کلی امید است با پی بردن به نوع و چگونگی ارتباط بین متغیرهای فوق روزه‌های جدیدی در ادارات کل ورزش و جوانان حاصل آید و همواره مدیران به مشتریان داخلی خود که همانا کارمندان هستند از زوایه دید جدیدتر نگاه کنند و درصدد ارضاء خواسته و نیازهای آن‌ها برآیند چرا که هر محرکی در سطح سازمان برای این منظور است که کارمند یا انجام دهنده کار، با شغل و حرفه خودش عجین شود. بر اساس مدل ارائه شده توسط خبوی (۲۰۱۸) بازخورد عملکرد به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند بر پیوندکاری مؤثر باشد که در این مطالعه نیز مورد بررسی قرار گرفته است. مباحث منابع سرمایه اجتماعی، و توانمندسازی روانشناختی هر کدام از مهم‌ترین موضوعاتی هستند که در رابطه باید مد نظر قرار گیرد. بنابراین با توجه به اهمیت پیوندکاری و عملکرد سازمانی این پژوهش با ارائه مدل معادلات ساختاری به دنبال پاسخ‌گویی به این سوال است که توانمندسازی روان شناختی و سرمایه اجتماعی به عنوان نقش واسطه‌ای در ارتباط بین بازخورد عملکرد بر پیوند کاری سازمانی ادارات کل ورزش و جوانان کشور چه نقشی دارد؟

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از سری مطالعات توصیفی، همبستگی بوده که به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی در حوزه مدیریت ورزشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می‌دهند که تعداد ۸۳۱ نفر می‌باشند. با توجه به مبانی نظری پژوهش‌های مدل معادلات ساختاری که با استفاده از روش حداقل مربع جزئی که حدود ۲۰۰ نفر نمونه را برای انجام تجزیه و تحلیل داده مناسب دانسته‌اند از این رو محقق نیز تعداد ۲۵۰ نفر را به صورت در دسترس به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب کرده است. لازم به ذکر است که در جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد

¹Quiñones

نمونه مورد نیاز برای جامعه مذکور نیز، ۲۶۹ نفر اعلام شده. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه استاندارد برای متغیرهای پژوهش بود. بر همین اساس از پرسشنامه‌های پیوندکاری شاولفی و باکر (۲۰۰۳)؛ پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده گردید. که پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. چرا که این روش به پیش‌فرض‌هایی مانند نرمال بودن توزیع داده‌ها و حجم بالای نمونه آماری متکی نیست. و هم چنین از این روش برای مقاصد پیش بینی و اکتشاف روابط محتمل استفاده می‌گردد (هوشنگی و همکاران، ۲۰۱۶). نظر به این که روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین روابط علی بین متغیرها دارای محدودیت می‌باشند (پاردون و همکاران^۱، ۲۰۰۹) بنابراین پژوهشگران بر استفاده از روش‌های علی مانند تحلیل مسیر و تحلیل مدل معادلات ساختاری تأکید نموده‌اند (هومن، ۱۳۸۷). انواع گوناگونی از الگوها با هدف‌های مشابه برای صورت‌بندی روابط میان متغیرهای مشاهده شده در مدل‌یابی معادلات ساختاری به کار می‌روند. بدین صورت، آزمون کمی را برای یک مدل نظری مفروض شده فراهم می‌آورد (شوماخر^۲، ۲۰۰۴). مدل معادلات ساختاری، یک ساختار علی مشخص شده بین مجموعه‌ای از سازه‌های مشاهده ناپذیری (مکنون) است که هر یک توسط مجموعه‌ای از نشانگرها یا همان متغیرهای شاخص، اندازه‌گیری می‌شود و می‌توان آن را از لحاظ برازش در یک جامعه مشخص نمود. بدین منظور تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای spss و smart PLS انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان داد که ۶۳ نفر از نمونه پژوهش زن و ۱۸۷ نفر مرد بودند. هم چنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۴/۲ درصد لیسانس به پایین؛ ۵۸/۵ درصد لیسانس؛ ۱۹/۴ درصد فوق لیسانس و ۷/۹ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۸۵ نفر از نمونه‌های پژوهش مجرد و ۱۶۵ نفر متأهل بود. ۶/۲ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۱۰ سال؛ ۳۳/۱ درصد ۱۵-۱۰ سال؛ ۴۱/۷ درصد ۲۰-۱۶ سال؛ ۱۶/۲ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۳۲ نفر از نمونه‌ها به صورت قراردادی؛ ۶۹ نفر به صورت پیمانی، ۱۳۳ نفر رسمی و ۲۱ نفر نیز به صورت کار معین در وزارت ورزش و جوانان مشغول به کار بودند.

¹Pardonet al
²Schumacker

مدل معادلات ساختاری پژوهش

جهت اطمینان از برازش مدل معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرار داد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری دورنی ابزار گردآوری داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری دورنی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند (کامرون^۱، ۲۰۰۵) افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است. که مهم ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. بر اساس نظر هیر و همکاران (سارستد^۲، ۲۰۱۱) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است. به منظور بررسی برازش مدل معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. بر اساس نظر هیر و همکارانش (کامرون، ۲۰۰۵). میزان شاخص‌های برازش در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

بrazش مدل های اندازه‌گیری (پایایی و روایی)			متغیرها
میانگین واریانس مستخرج	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	
۰/۸۹۰	۰/۹۶۰	۰/۹۳۸	سرمایه اجتماعی
۰/۶۰۶	۰/۸۵۹	۰/۷۸۳	سرمایه روانشناختی
۰/۷۹۳	۰/۹۲۰	۰/۸۶۹	پیوندکاری
۰/۸۵۳	۰/۹۵۳	۰/۹۳۴	توانمندسازی روانشناختی

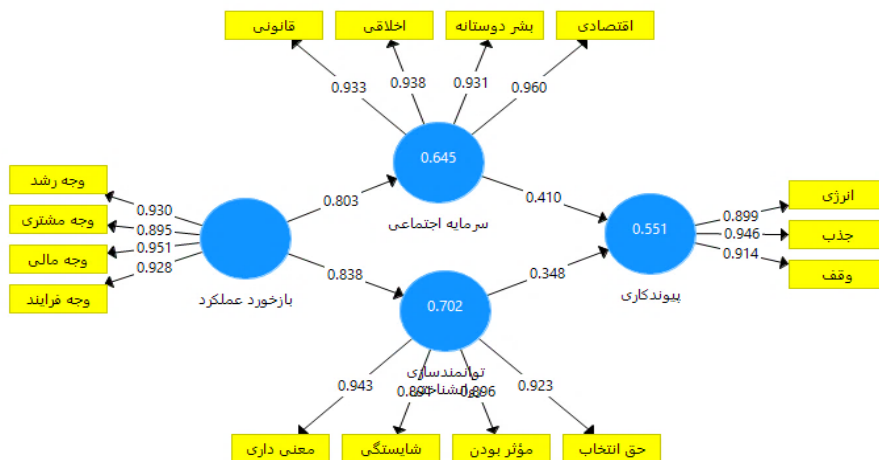
نتایج به دست آمده از جدول ۱ حاکی از آن است که اثر متغیرهای پیش بین بر متغیرهای وابسته به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0.05$). بنابراین فرضیه‌های پژوهش، تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با مدنظر قرار دادن ضرایب تأثیر مربوط به پیوند کاری و سرمایه اجتماعی می‌توان گفت اثر این دو متغیر بر متغیر سرمایه روانشناختی مستقیم و برآورد می‌شود به این معنا که افزایش مشخصه سرمایه اجتماعی و پیوندکاری در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش مؤلفه‌های سرمایه‌ی روانشناختی در کارکنان گردد.

¹ Cameron

² Sarstedt

جدول ۲. نتایج معنی داری مدل معادلات ساختاری

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۱۷/۸۷۳	۰/۵۹۴	۰/۵۹۴	سرمایه روانشناختی	<---	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۱۰/۷۳۸	۰/۵۱۸	۰/۵۱۸	سرمایه اجتماعی	<---	پیوندکاری
۰/۰۰۱	۲۲/۶۷۰	۰/۴۴۷	۰/۷۵۵	سرمایه روانشناختی	<---	پیوندکاری



شکل ۱. مدل ساختاری اثر بازخورد عملکرد بر پیوندکاری از طریق سرمایه اجتماعی و توانمندسازی

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۳: شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

متغیر	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	نیکویی برازش
بازخورد عملکرد	-	۰/۶۹۰	۰/۶۵۰
سرمایه اجتماعی	۰/۶۴۵	۰/۷۲۵	
پیوندکاری	۰/۵۵۱	۰/۶۰۴	
توانمندسازی	۰/۷۰۲	۰/۶۵۸	

در نهایت یکی از آزمون‌های مهم برای سنجش معنی‌داری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در ارتباط میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل $Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$ و برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$ استفاده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵؛ زمانی که نتیجه آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ به دست آید مورد قبول قرار می‌گیرد. بر همین اساس نتیجه به دست آمده از این آزمون به ترتیب برای مسیر اول (۶/۳۸) و مسیر دوم (۷/۶۴) معنی‌دار است و نقش میانجی سرمایه اجتماعی تأیید می‌گردد. از سوی دیگر برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی از آزمون VAF یا همان شمول واریانس استفاده شده است. شمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل استفاده می‌شود و هرچقدر به ۱ نزدیکتر باشد نشان از شدت بیشتر اثر متغیر میانجی دارد. با توجه به نتیجه این فرضیه مشخص می‌شود که سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۲۸ و توانمندسازی روانشناختی ۰/۳۴ مسیر متغیر پیش بین و ملاک را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تأثیر میانجی‌گری و اثر غیر مستقیم متغیر پیش بین بر ملاک

مسیر	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	Sobel	VAF	میانجی‌گری
۱	بازخورد عملکرد	سرمایه اجتماعی	پیوند کاری	۶/۳۸	۰/۲۸	تأیید
۲	بازخورد عملکرد	توانمندسازی روانشناختی	پیوند کاری	۷/۶۴	۰/۳۴	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه مسلم است وزارت ورزش و جوانان کشور به عنوان یکی از مهم‌ترین متولیان ارائه دهنده خدمات ورزشی چه به صورت قهرمانی و همگانی در سطح جامعه نیازمند کارکنانی است که بیش از پیش با کار خود پیوند یافته باشند، تا از این طریق، بلکه عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. بازخورد عملکرد، فرایندی است که توسط آن کارکنان سازمان در فواصل معینی و بطور رسمی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. در گذشته، مدیران سنتی بازخورد عملکرد را فقط به منظور کنترل کار کارکنان انجام دادند، در حالی که امروز جنبه راهنمایی و ارشادی این عمل، اهمیت بیشتری یافته است. بازخورد یکی از عواملی است که می‌تواند در زمینه کاری بسیار مفید و مؤثر بوده، افراد را به بهبود و تغییر عملکرد در سازمان تشویق کند. صاحب‌نظران و محققان معتقدند که بازخورد عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و

تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی که دارای ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد نباشد، مشکل است. ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد به منظور رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی را تشکیل می‌دهد. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که بازخورد عملکرد توسط مدیران وزارت ورزش و جوانان می‌تواند بر پیوندکاری آنها تأثیرگذار باشد که با نتایج مطالعه‌های... همسو و همخوانی دارد. به نظر می‌رسد زمانی پیوندکاری به وجود می‌آید که بازخورد در زندگی کاری به صورت هدایت شده باشد در نتیجه پیوندکاری با اثرات مثبتی که از عوامل مذکور دریافت می‌کند نه تنها باعث می‌شود عملکرد کارکنان افزایش یابد بلکه از این طریق عملکرد سازمانی هم افزایش پیدا کند. مفهوم پیوندبه تازگی در ادبیات مدیریت، توجه زیادی به خود جلب کرده است، به گونه‌ای که برخی آن را یکی از داغ‌ترین موضوعات مدیریت دانسته و برخی گفته‌اند: پیوند دادن کارکنان با سازمان یکی از بزرگترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها در این دهه و دهه‌ی بعدی است (ویدرمود و پورکن^۱، ۲۰۰۸). پیوندکاری اغلب به تلاش داوطلبانه گفته می‌شود به صورتی که کارکنان به گونه‌ای عمل کنند که منافع سازمان افزایش یابد. برای رسیدن به این موضوع بر اساس نتایج این پژوهش، باید بازخورد عملکرد از سوی مدیران انجام گیرد. از سوی دیگر در فرایند وجود این ارتباط بین متغیر پیش بین و ملاک متغیرهایی مانند توانمندسازی روانشناختی و سرمایه اجتماعی می‌توانند میزان این رابطه را به ترتیب ۰/۲۸ و ۰/۳۴ افزایش دهند. و بر اساس نتایج آزمون سوبل می‌تواند به عنوان نقش میانجی ایفای نقش نمایند. برک و همکاران (۲۰۰۹) پیوندکاری را، استفاده از تمام وجود خویش، در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در پیوندکاری، افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان پیوند کاری، منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان پیوندکاری، افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش، رها شده‌اند. نتایج مطالعه بدرکار و پندیتا^۲ (۲۰۱۴) حاکی از این بود که در یک سازمان، زمانی پیوندکاری به وجود می‌آید؛ که تعادل در زندگی کار هدایت و ارتباط وجود داشته باشد. و دوم پیوندکاری با اثرات مثبتی که از عوامل مذکور دریافت می‌کند نه تنها باعث می‌شود عملکرد کارکنان افزایش یابد بلکه از این طریق عملکرد سازمانی هم افزایش می‌یابد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعه های کاسا (۲۰۱۴)، حسنی و همکاران (۱۳۹۴)، کوینس و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، عیسی-خانی (۱۳۹۰) همسو و همخوان است. این به این معنی است که ابعاد بازخورد عملکرد از طریق سرمایه اجتماعی بر پیوندکاری تأثیر گذار می‌باشد. سرمایه‌ی اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و فیزیکی، و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است، که آن به زندگی افراد، معنا و مفهومی

^۱Pauken&Wildermuth

^۲Bedarkar, M., &Pandita

^۳Quiñoneset al

می‌بخشد و زندگی سازمانی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). در واقع سرمایه اجتماعی با ایجاد کنش‌های اجتماعی، سیستم‌های معانی مشترک میان گروه‌ها، مشارکت‌ها و روابط اجتماعی زمینه‌ی توان افزایش کارکنان را فراهم می‌کند که این مورد می‌تواند بر پیوندکاری کارکنان تأثیر گذار باشد. از سوی دیگر با پیوند دادن افراد با یکدیگر، نوعی احساس جمعی برای فهم جنبه‌های مختلف زندگی به وجود می‌آید و درک فهم دو جانبه‌ی افراد که توسط یک زبان مشترک حاصل می‌شود، باعث تسهیل در بحث مسائل، انتقال ایده‌ها و دانش که می‌تواند برای ارتقای، احساس شادکامی و سلامتی شود؛ که این امر خود در ارتقای پیوندکاری افراد نقش ایفا می‌کند (وانگر^۱، ۲۰۱۱). در مورد توانمندسازی روانشناختی نیز می‌توان گفت: "توانمندسازی روانشناختی یک برانگیزاننده‌ی مهم درونی است که الهام بخش رفتارکاری بهتر در کارکنان ورزش و جوانان می‌باشد". موضوع بعدی این است که کارکنان توانمند، میل به کمک به سازمان خود را رشد می‌دهند. به عبارتی دیگر این رابطه از لحاظ نظری به تمایل برای تبادل اجتماعی و جبران باز می‌گردد؛ هر سازمانی که بتواند در کارکنان خود خشنودی را پدید آورد، لاجرم اشکال متعدد بهبود عملکرد شغلی را از طرف کارکنان خود تجربه خواهد کرد. در واقع این نوع توانمندسازی کارکنان به این معناست که به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آن‌ها را برای انجام دادن وظیفه بسیج نمایند. کارکنانی که دارای توانمندسازی روانشناختی بالایی هستند در کنترل و انجام وظایف خود انعطاف‌پذیری بیشتری دارند و در پاسخ به مسائل و فرصت‌ها وظایف جدید را شروع می‌کنند و موانع را بر طرف می‌سازند در نتیجه در برخورد با مسائل و مشکلات، انگیزش آن‌ها تقویت می‌شود و بر این اساس می‌توانند پیوند بیشتری با کار خود داشته باشند.

منابع

- احمدی، ص؛ زردشتیان، ش. (۱۳۹۸). تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر بهبود عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی. ۶(۳۴): ۶۰-۷۰
- حسن‌زاده پ؛ محمدصادق، ب؛ خداهشهری، ر. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی. مدیریت سرمایه اجتماعی. ۵(۱):

۱۱۱-۱۳۴

¹Wagner

- حسنی، م؛ فتحی، ص؛ حسین پور، ع؛ قاسم زاده، ا. (۱۳۹۴). نقش توانمندسازی روان شناختی بر بهبود عملکرد شغلی و احساس پاسخ گویی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمانها. ۳ (۲): ۶۵-۸۲
- سپهوند، ر؛ حسنوند، ج. (۱۳۹۷). تبیین مفهوم رهبری خیرخواه و نقش آن در توانمندسازی روانشناختی کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی. ۴ (۱۲): ۸۴-۵۳
- عیسی خانی، ا. (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی. ۲ (۲۳): ۹۶-۷۳.
- قیتانی، ا. (۱۳۸۶). بررسی شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد به روش بازخورد ۳۶۰ درجه. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. بروجرد. دانشگاه آزاد اسلامی
- کریمی، س؛ شاهدوستی، م. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. ۴۹ (۴): ۷۱۷-۷۰۳
- مرادی، م؛ جلیلیان، ح. (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجی تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی ۹۴ (۳۱): ۷۳-۹۸.
- الوانی، م؛ عبدالله پور، م. (۱۳۹۳). نقش سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی. پیام مدیریت. ۶ (۲۷): ۲۶-۵
- Andam, F. (2017). Psychological Empowerment: Exploring the Links to Knowledge Sharing. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. 6(1), 62-71.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Beugelsdijk, S. & Schaik, T. (2005). Differences in Social Capital between 54 Western European Regions. *Regional Studies*, 39(8), pp. 1053-1064.
- Ergeneli A, Saglam Ari G. 2007. Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate manager. *Journal of Business Research*, 60: 41-49, Available from www.Science Direct.com
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.

- Halpern, D. (2005). Social capital. London: Polity Press.
- Harphan, T. & McKenzie, K. (2006). Social capital and mental health, London, Jessica Kingsley Publishers.
- Kaasa, A. (2014). "Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional level", *Technovation*, 29(3), 218-2
- Kennedy, E., Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. *Evaluation and Program Planning*, 33 (4): 468-476.
- Kim, H., & An, J. (2017). Effect Of Consumer-Based Brand Equity On Firms Financial Performance,. *Journal Of Consumer Marketing*, ۳۳۵
- Kuo T, Li H, Lin C. 2010. Employee empowerment in a technology advanced work environment *Industrial Management and Data System*, 2: 24-42, Available from www.Emeralginight.com.
- Kuo TH, Ho LA, Lin C & Lai KK. Employee empowerment in a technology advanced work environment, *Industrial management & data systems*, 2010; 110(1): 24-42.
- Li, M., Wang, Z., You, X., & GAO, J. (2015). Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 80, 113-118.
- Luthans, F. & Youssef, C., 6992. Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope Optimism, and Resilience. *Organizational Dynamics*, Volume 88, pp. 118-129.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
- Srivastava, P., Bhatnagar, J. (2008). Talent acquisition due diligence leading to high employee engagement: case of Motorola India MDB, *Industrial and Commercial Training*, 40 (5): 253-260.
- Xiao J, Tong Liu, Yiwen Chen (2017). The impact of performance feedback on work engagement — The mediating effect of psychological empowerment. *Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*



تأثیر بازتورده عملکرد بر پیوندکاری با نقش میانجی توانمندسازی روان شناسی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان =

- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.