

طراحی مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی و استقلال شغلی با نقش واسطه‌های خودکارآمدی شغلی در کارکنان یک بیمارستان نظامی

زهرا شرفی^۱، *مریم اکبری^۲، حمزه احمدیان^۲، رفیق حسینی^۲

چکیده

مقدمه: کارکنان مراکز درمانی نیروهای مسلح بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند و به خاطر شرایط خاص سازمان مربوطه دلبستگی شغلی آنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. لذا هدف مطالعه حاضر تدوین و طراحی مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی و استقلال شغلی با نقش واسطه‌های خودکارآمدی شغلی بود.

روش بررسی: این تحقیق توصیفی همبستگی از نوع کاربردی بود که در سال ۱۳۹۸ بر روی ۲۷۵ نفر از کارکنان یک بیمارستان نظامی که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های دلبستگی شغلی، حمایت اجتماعی، استقلال شغلی و خودکارآمدی شغلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل و از آزمون آماری تحلیل کوواریانس چند متغیری به طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: ضریب معناداری حمایت اجتماعی با میانجی خودکارآمدی شغلی ۰/۱۴۲ بر روی دلبستگی شغلی تأثیرگذار است و همچنین ضریب معناداری استقلال شغلی با میانجی خودکارآمدی شغلی ۰/۱۹۱ بر روی دلبستگی شغلی تأثیرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری: بر اساس این تحقیق حاضر می‌توان استنباط کرد که ویژگی‌های روانشناختی بر دلبستگی شغلی نقش مهمی دارند.

کلمات کلیدی: دلبستگی، حمایت اجتماعی، خودکارآمدی

مقدمه

دل بستگی شغلی یک عامل اساسی و مهم در زندگی اغلب مردم است، زیرا کارکنان در محیط کاری از نظر عاطفی تحت تأثیر قرار می‌گیرند تا درجه‌ای که به کار دل بسته یا از آن بیزار می‌شوند [۱]. دل بستگی شغلی به عنوان یک نگرش، یک متغیر مهم در به حداکثر رساندن اثر بخشی سازمانی است [۲].

افرادی که خصیصه‌های شخصیتی معینی دارند مثل جایگاه مهار درونی، نیاز به پیشرفت و تأثیر اخلاق کاری، به احتمال زیادی مستعد دل بسته شدن به شغل هستند [۳]. عوامل اجتماعی شغل نیز می‌تواند دل بستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. مشارکت در تصمیم‌گیری، با دل بستگی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل سطح دل بستگی را افزایش می‌دهد [۳]. اکثر نظریه‌پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان به شدت دل بسته به شغل، تلاش اساسی و آشکاری در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند. در مقابل، کارکنانی که دل بستگی شغلی کمتری دارند، به احتمال زیادی سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از حیطه کاری خود می‌کنند، و یا در فعالیتهای متنوع و نامربوط به کار در حین خدمت مشغول می‌شوند. از جمله متغیرهای اجتماعی که مورد توجه متخصصان قرار گرفته است، زمینه اجتماعی مؤثر بر تاب‌آوری یعنی حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی شامل مساعدت‌های عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی است که توسط دیگران تأمین می‌شود [۴]. حمایت اجتماعی عبارت است از روابط و مبادلات نامتقارن گرم و شئونات مختلف زندگی اجتماعی و ابعاد مختلف روابط امداد رسانی دواطلبانه که شامل بُعد معرفتی (راهنمایی، مشاوره و آموزش)، بُعد مادی (کمک‌های اقتصادی)، بُعد عاطفی (ابراز همدردی) و بُعد منزلتی (اعاده کرامت انسانی) می‌شود. برون در پژوهشی مشخص کرد که اجتماعی شدن نژادی و حمایت اجتماعی تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند و همچنین حمایت اجتماعی از طریق حمایت انتظاری بر خودکارآمدی تأثیر می‌گذارد. حمایت انتظاری به

معنی درک این موضوع است که هنگام نیاز به دیگران آنها حاضرند به ما کمک کنند [۵]. آدلر کونستانینسکو و همکارانش در تحقیق دیگر تأثیر حمایت اجتماعی بر خودکارآمدی را نشان دادند [۶]. افرادی که در یک زمینه دارای باور خودکارآمدی بالا هستند اهداف چالش‌انگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است، انتخاب می‌کنند، استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند و واکنش منفی کمتری نسبت به شکست نشان می‌دهند [۷]. تعلق کاری وضعیت ذهنی مثبت در رابطه با انجام کار است که به سه حیطه قدرت، اختصاص و مجذوبیت تقسیم‌بندی می‌شود. قدرت، اشاره به سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری در زمان کار و کوشش و پافشاری و سماجت در انجام کار دارد، حتی در مواقعی که از نظر زمان فرد مشکل دارد. اختصاص، حیطه عاطفی - شناختی است که فرد در رابطه با کار احساس اشتیاق، الهام بخشی، غرور و افتخار و چالش برانگیزی می‌کند که این سطح درگیر شدن محکم با کار است که به سمت شناسایی سطوح کار پیش می‌رود. مجذوبیت، فرد عمیقاً مشغول کار بوده، تمرکز کامل روی کار دارد که در چنین وضعی زمان سریع می‌گذرد و جدا کردن فرد از کار مشکل است. کارمندان دارای تعلق کاری بالا، کارشان را با معنی، رغبت برانگیز و چالشی می‌دانند به طوری که آنها تمایل به کار بردن دانش، مهارت و منابع جهت توسعه کاری دارند [۸]. در واقع، تعلق کاری سازهای مثبت و دارای ظرفیت بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است. شافلی و باکر تعلق خاطر کاری را حالات ذهنی مثبت، رضایتبخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار متمایز می‌شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید با شخص کار و تجربه حس معنی‌داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن زمان به سرعت سپری شده و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است [۹]. یکی از وظایف مهم مدیران در

حمایت اجتماعی با خودکارآمدی کارکنان یکی از سازمان‌های نظامی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد [۱۲]. پولین و لمبرن (۲۰۱۲) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که حمایت ادراک شده سرپرست و حمایت ادراک شده همکار به طور معنی‌داری دلبستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند [۱۳].

یافته‌های اکثریت مطالعات مرور شده، بر این ادعا تأکید دارند که دلبستگی می‌تواند عامل بسیار مهمی در رشد شغلی باشد [۱۴]. حمایت اجتماعی ادراک شده به عنوان عامل مهمی در زندگی افراد در سازمانها شناخته شده و سبب کاهش فرسودگی شغلی افراد در سازمانها و مؤسسات می‌شود. به طور کلی با توجه به تعاریف، نظریات، دیدگاه‌ها و پژوهش‌های داخلی و خارجی مطرح شده باید اذعان داشت که کارکنان نقش بسزایی در رشد و بهره‌وری سازمان دارند، بنابراین شناسایی و شناخت ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی آنها حائز اهمیت فراوان است. تا کنون ارتباط متغیرهای این پژوهش در قالب دلبستگی شغلی که بر اساس حمایت اجتماعی و استقلال شغلی که نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی را معین سازد، مورد ارزیابی قرار نگرفته است. لذا هدف این پژوهش بر آن بود که نشان دهد که آیا ارتباط معناداری بین میزان دلبستگی شغلی کارکنان با خودکارآمدی شغلی آنان وجود دارد؟ ضمناً ابعاد اصلی را چگونه می‌توان با توجه به میزان ارتباط کارکنان با سایر افراد یا فعالیت‌ها، حمایت اجتماعی، و خودکارآمدی شغلی مورد بررسی قرار داد؟ در پژوهش حاضر محقق بر آن بود که متغیرهای تأثیرگذار بر دلبستگی شغلی را بررسی کند و نشان دهد چه ارتباطی بین دلبستگی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی و استقلال شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی در کارکنان وجود دارد.

روش بررسی

در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی ارتباط بین متغیر پیشین و ملاک و میانجی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مجتمع پزشکی،

سازمانها انجام دادن کارها از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید قادر باشد به کارکنان خود انگیزه بخشد زیرا که تحقیقات بسیار نشان داده است که کارکنان با انگیزه خلاق‌تر و بارورتر هستند. انگیزش بی‌شک مهمترین عامل اثرگذار در رفتار سازمانی است. در واقع، میزان تأثیر سایر عواملی که بر عملکرد افراد در یک سازمان اثر می‌گذارند در مقایسه با انگیزش آنها بسیار ناچیز است. لذا مدیران یک سازمان ضرورتاً باید عواملی را که سبب کاهش انگیزش در کارکنان می‌شود، شناسایی و سپس حذف کنند. در عین حال، باید عوامل تقویت کننده انگیزش و روحیه شغلی را تعیین کرده گسترش دهند. امروزه سازمانها گامهای بلندی در به کارگیری یافته‌های روانشناسی مدیریت در استخدام، گزینش و آموزش کارکنان و مدیریت کارآمد برداشته‌اند. اما هیچ کدام از این اقدامات نمی‌تواند کیفیت عملکرد کارکنان را آنچنان که باید بهبود بخشد مگر آنکه کارکنان به بهترین نحو برای انجام کارشان برانگیخته شوند. در واقع، اینکه ما چگونه کارکنان خود را برای کار و بهره‌وری بیشتر برانگیخته نماییم و احساس خشنودی از شغل آنها را افزایش دهیم از چالشهای اصلی فراروی مدیران تمام سازمانهاست [۱۰]. بحث سلامت، کیفیت، استقلال شغلی و خودکارآمدی روانشناختی کارکنان نیروهای مسلح بیش از سایر ارگانها باید مورد توجه قرار گیرد. از آن گذشته محیطهای شغلی نظامی اصولاً دارای ویژگی‌های انضباطی جدی‌تری نسبت به سایر سازمان‌های اداری هستند، زیرا کارکنان نظامی باید آمادگی لازم برای جنگیدن، دفاع و حتی فدا کردن جانشان را در مواقع ضرورت، همواره حفظ نمایند، بدیهی است با توجه به توضیحات فوق‌الذکر شیوع بالاتر اضطراب، استرس شغلی، افسردگی و سایر اختلالات روانشناختی و به تبع آن کاهش سطح بهزیستی و راندمان کارکنان مذکور امری قابل پیش‌بینی باشد که می‌بایست با مداخلات و آموزشهای چند وجهی و اصولی، کنترل و مرتفع گردد [۱۱].

در تحقیقی نشان داده شد که بین تمام متغیرهای عامل

پرسشنامه ۰/۷۴ به دست آمد [۱۶].

پرسشنامه استقلال شغلی استاندارد توسط جانگ در سال ۱۹۹۵ ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال ۴ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، زیاد، خیلی زیاد) است. مؤلفه‌های پرسشنامه شامل استقلال زمینه‌ای و استقلال محتوایی است. در پژوهش جانگ پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ ذکر شده است. همچنین روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است [۱۷].

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط بندورا در سال ۱۹۷۷ ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۸ سؤال هفت گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، بیشتر مخالفم، نظری ندارم، بیشتر موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) است. این پرسشنامه تک مؤلفه‌ای است. در پژوهش سارجی (۲۰۱۵) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است [۱۸].

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار استفاده شد و سپس برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمونهای استنباطی شامل پیرسون، تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۸ و تحلیل کوواریانس چند متغیری از طریق SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد. در این پژوهش، برای تأیید ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و با استناد به روایی سازه‌ای استفاده شده است. روایی سازه‌ای و ارزیابی آن به موضوع ساختار و دارایی‌های نظری سازه و انعکاس تجربی آن در وسیله اندازه‌گیری و داده‌های حاصله می‌پردازد، روایی سازه‌ای دلالت بر شواهد تجربی برای قضاوت در مورد این که آیا آنچه که مورد سنجش قرار می‌گیرد، واقعاً سنجش همان چیزی است که قصد سنجش آن را دارد، مبتنی است. برای تأیید روایی سازه‌ای با استفاده از نرم افزار لیزرل و تحلیل عاملی تأییدی در قالب اشکال و جداول آمده است.

آموزشی، پژوهشی و درمانی یکی از ارگانهای نظامی واقع در شهر تهران در سال ۱۳۹۷ بود. کارکنان درمانی شامل پزشکان، پرستاران، پیراپزشکان، بهیاران، کمک بهیاران و کمک کاران بودند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۲۷۵ نفر، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از جامعه آماری انتخاب شدند. در این نمونه‌گیری، ابتدا طبقات مورد نظر تعیین و سپس تعداد مشخصی از آزمودنی‌ها به طور تصادفی از هر طبقه انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های دلبستگی شغلی، حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی و استقلال شغلی استفاده شد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی توسط ادواردز و کیل پاتریک در سال ۱۹۸۴ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال چهار گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) است. این پرسشنامه به صورت تک مؤلفه‌ای است که به دو طریق می‌توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد: تحلیل بر اساس مؤلفه‌های پرسشنامه و بر اساس میزان نمره به دست آمده. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد. یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. در پژوهشی برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر پژوهش در سطح قابل قبول و برابر با ۰/۸۴ بود [۱۵].

پرسشنامه حمایت اجتماعی توسط واکس و همکارانش در سال ۱۹۸۶ بر مبنای تعریف کوب از حمایت اجتماعی ساخته شد. بنا به تعریف کوب، حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، مساعدت و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد اشاره دارد. این پرسشنامه دارای ۲۳ ماده و ۴ درجه‌بندی به شکل بسیار موافق، موافق، مخالف و بسیار مخالف است. در پژوهش خباز و همکاران ضریب آلفای محاسبه شده برای این

جدول ۱- مشخصات توصیفی شرکت کنندگان پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۱۷۶ (٪۶۴)
	زن	۹۹ (٪۳۶)
سن	۳۰-۲۰	۸۰ (٪۲۹/۱)
	۴۰-۳۱	۱۱۳ (٪۴۱/۱)
	۵۰-۴۱	۸۲ (٪۲۹/۸)
مدرک تحصیلی	دیپلم	۷۲ (٪۲۶/۲)
	لیسانس	۱۳۰ (٪۴۷/۳)
	فوق لیسانس	۸ (٪۲/۹)
	دکتر	۶۵ (٪۲۳/۶)
سابقه کار	۵-۱ سال	۲۳ (٪۸/۴)
	۱۰-۶ سال	۵۰ (٪۱۸/۲)
	۱۵-۱۱ سال	۷۹ (٪۲۸/۷)
	۲۰-۱۶ سال	۶۵ (٪۲۳/۶)
	۲۵-۲۱ سال	۴۴ (٪۱۶/۰)
	۳۰-۲۶ سال	۱۴ (٪۵/۱)

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	میانگین و انحراف معیار
حمایت اجتماعی	۷۴/۴۸±۸/۱۹
استقلال شغلی	۲۴/۰۵±۶/۱۷
خودکارآمدی شغلی	۱۹/۵۶±۸/۷۳
دلبستگی شغلی	۴۹/۸۰±۵/۵۶

برای بررسی سؤال پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. تحلیل عاملی به عنوان یکی از ابزارها و روش‌های آماری به حساب می‌آید که طی مدتهای مدید روانشناسان در جاهای مختلف از آن استفاده کرده‌اند. اساس نظریه تحلیل عاملی بر روی این فرضیه استوار است که مجموعه‌ای از متغیرها به شکل تعداد کمتری از متغیرهای فرضی ظاهر می‌شوند که در واقع تقلیل متغیرهای بیشتر به متغیرهای کمتر (متغیرهای فرضی در قالب عامل‌ها) کار اصلی این روش آماری است. هدف از تجزیه عاملی، تبیین و تشریح ساختارهای کوواریانس مابین تعداد زیادی از متغیرهای مشاهده شده توسط چند متغیر مکنون است با ذکر این نکته که، ماتریس‌های مورد محاسبه در تحلیل عاملی مشابه با رگرسیون است ولی با این تفاوت که در رگرسیون چند متغیره یک متغیر وابسته مشاهده شده اندازه‌گیری می‌شود که توسط عده‌ای از متغیرهای مستقل مورد تبیین قرار می‌گیرد در حالی که، متغیرهای متعدد در آنالیز عاملی بدون در نظر گرفتن نوع متغیر (وابسته و مستقل) به ساخت اصلی متغیرها از نظر مشابهت‌ها و مغایرت‌ها پرداخته می‌شود. داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ تجزیه و تحلیل شدند. به همین منظور ابتدا داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS وارد محیط PRELIS شدند. سپس پارامترهای مدل بر اساس مدل نظری پژوهشگر ثابت نگه داشته شدند. تعداد متغیرهای نهفته مستقل دو مورد، تعداد متغیر نهفته میانجی دو مورد و تعداد متغیر نهفته وابسته نیز یک مورد بود. شاخص‌های نیکویی برازش کلی مدل حاکی از برازش خوب مدل با داده‌های تحقیق است. مقدار کای اسکوار $X^2=352/86$ با درجه آزادی $df=125$ حاکی از معنی‌داری مدل

یافته‌ها

۶۴٪ از افراد شرکت کننده در این تحقیق مرد بودند. ۴۱/۱٪ از شرکت کنندگان در دامنه سنی ۳۱ الی ۴۰ سال قرار داشتند. ۴۷/۳٪ از افراد مورد پژوهش دارای مدرک لیسانس بودند. ۲۳/۶٪ افراد بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار داشتند (جدول ۱). جدول ۲ میانگین متغیرهای حمایت اجتماعی، استقلال شغلی، خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین دلبستگی شغلی و استقلال شغلی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد $(p<0/01, r=0/396)$. همچنین بین دلبستگی شغلی و خودکارآمدی $(p<0/01, r=0/350)$ ، و حمایت اجتماعی $(p<0/01, r=0/216)$ همبستگی معنی‌داری وجود دارد. بررسی جدول فوق حاکی از آن است که بین خودکارآمدی و استقلال شغلی $(p<0/01, r=0/167)$ و حمایت اجتماعی $(p<0/01, r=0/139)$ رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی پیرسون برای متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴
۱- دلبستگی شغلی	۱			
۲- استقلال شغلی	۰/۳۹۶**	۱		
۳- خودکارآمدی	۰/۳۵۰**	۰/۱۶۷**	۱	
۴- حمایت اجتماعی	۰/۲۱۶**	۰/۳۸۳**	۰/۱۳۹**	۱

** $p<0/01$

شغلی افزایش می‌یابد. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود مسیرهای غیرمستقیم استقلال شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی (۰/۱۹۱) توانسته است بر روی دل‌بستگی شغلی تأثیر بگذارد و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر استقلال شغلی از طریق خودکارآمدی شغلی دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند و در واقع با افزایش نمرات افراد در استقلال شغلی، نمره خودکارآمدی شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد و به دنبال آن نمره دل‌بستگی شغلی افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی، خودکارآمدی شغلی است. بررسی نتایج نشان داد که خودکارآمدی شغلی هم قادر به پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی است. به عبارتی، با افزایش یا کاهش نمرات حمایت اجتماعی در افراد نمرات دل‌بستگی شغلی، خودکارآمدی شغلی در آنان به مراتب افزایش یا کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حمایت اجتماعی به طور معنی‌داری دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی کرد. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش‌های پالین و لمبرت (۲۰۱۲) [۱۳]، گریفین (۲۰۱۰) [۱۹]، باکر و همکاران (۲۰۰۶) [۸]، هاکانن و همکاران (۲۰۰۶) [۲۰] است. لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) [۲۱] در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که روابط بین فردی در محیط کاری و حمایت اجتماعی در شکل‌گیری دل‌بستگی شغلی نقش مهمی بر عهده دارد. وی اشاره می‌کند که ارتباط بین سرپرست با همکاران رابطه معنی‌داری با دل‌بستگی شغلی دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ادراک فشار کاری و استرس شغلی که در آن نقش حمایت اجتماعی کم رنگ باشد، منجر به کاهش دل‌بستگی شغلی می‌شود [۲۱].

همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین حمایت اجتماعی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و خودکارآمدی به عنوان نقش میانجی با دل‌بستگی شغلی رابطه دارد و می‌تواند دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی کند. در این زمینه

جدول ۴- برآوردها و مشخصات کلی مدل

متغیرهای پژوهش	کمیت ۱	برآورد استاندارد	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
حمایت اجتماعی - دل‌بستگی شغلی	۳/۰۱	۰/۴۶	۰/۴۶	
حمایت اجتماعی - خودکارآمدی شغلی	۲/۰۲	۰/۲۶	۰/۲۶	
خودکارآمدی شغلی - دل‌بستگی شغلی	۸/۰۹	۰/۴۹	۰/۴۹	
حمایت اجتماعی - خودکارآمدی شغلی - دل‌بستگی شغلی	۰/۱۴۲	۰/۱۴۲		۰/۱۴۲
حمایت اجتماعی - دل‌بستگی شغلی	۰/۱۳۸	۰/۱۳۸		۰/۱۳۸
استقلال شغلی - دل‌بستگی شغلی	۱/۹۷	۰/۲۶	۰/۲۶	
استقلال شغلی - خودکارآمدی شغلی	۲/۹۷	۰/۳۹	۰/۳۹	
استقلال شغلی - خودکارآمدی شغلی - دل‌بستگی شغلی	۰/۱۹۱	۰/۱۹۱		۰/۱۹۱

است. معیارهای RMSEA، GFI، AGFI، NFI و IFI^۱ به ترتیب ۰/۰۷۱، ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۵ است که همگی حاکی از برازش مطلوب مدل با داده‌هاست. بررسی ضرایب مسیر و مقادیر استاندارد شده آنها و همچنین کمیت‌های تی مربوط به آنها (جدول ۴) نشان داد که اثر مستقیم حمایت اجتماعی بر دل‌بستگی شغلی معنی‌دار و اثر میانجی خودکارآمدی شغلی نیز معنی‌دار است. لازم به ذکر است که کمیت تی برابر ۱/۹۶ و بالاتر معنی‌دار است. ضرایب مسیر استاندارد شده و کمیت‌های تی مربوط به آنها در جدول ۴ ارائه شده است. بررسی نتایج جدول ۴ حاکی از آن است که ضرایب گاما حمایت اجتماعی ۰/۴۶٪ و استقلال شغلی ۰/۲۶٪ توانسته است به صورت مستقیم بر روی دل‌بستگی شغلی تأثیر بگذارد و همچنین متغیرهای نهفته میانی خودکارآمدی شغلی ۰/۴۹٪ به صورت مستقیم بر روی دل‌بستگی شغلی تأثیر دارند. به عبارت دیگر مسیرهای مستقیم دل‌بستگی شغلی از حمایت اجتماعی، استقلال شغلی، خودکارآمدی شغلی از نظر آماری معنی‌دار است ($p < 0/05$). مسیرهای غیرمستقیم نیز نشان داد که حمایت اجتماعی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی (۰/۱۴۲) توانسته است بر روی دل‌بستگی شغلی تأثیر بگذارد و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر حمایت اجتماعی از طریق خودکارآمدی شغلی دل‌بستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند و در واقع با افزایش نمرات افراد در حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد و به دنبال آن نمره دل‌بستگی

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Normed Fit Index (NFI), Incremental Fit Index (IFI)

فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌های معین تعریف شده است و همچنین، خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به طور متقابل بر آنها اثر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد [۳۰]. بنابراین به صورت تلویحی می‌توان استنباط کرد که خودکارآمدی شغلی بالا بر دلبستگی شغلی مؤثر واقع می‌شود.

در مجموع می‌توان گفت که یکی از وظایف مهم مدیران در مراکز درمانی و بهداشتی انجام دادن کارها از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید این توانایی را داشته باشد به کارکنان خود انگیزه ببخشد زیرا که کارکنان با انگیزه، خلاقتر و بارورتر هستند. افزایش انگیزش افراد را از طریق کمک به کاهش عواملی که در پیشرفت تداخل کرده و یا همانند هیجان‌ات، شناختها، رفتار آشکار و محیط از آن جلوگیری می‌کنند، می‌تواند در افزایش خودکارآمدی شغلی افراد مؤثر باشد.

تشکر و قدردانی

پروتکل مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج با کد IR.IAU.SDJ.REC.1399.010 به تصویب رسید. بدین وسیله از کلیه مسئولان و تمام کارکنانی که در انجام این پژوهش با ما همکاری کردند تشکر و سپاسگزاری می‌کنم.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچگونه تعارضی در منافع انتشار این مقاله وجود ندارد.

تحقیقات مستقیمی یافت نشد که در آن به بررسی ارتباط خودکارآمدی شغلی و دلبستگی شغلی پرداخته شود اما تحقیقاتی وجود دارد که در آن ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی بررسی شده است. در این خصوص، بوگلر و سامچ [۲۲] دریافتند که احساس کارآمدی پیش‌بینی کننده مهمی برای تعهد و رضایت شغلی کارکنان محسوب می‌شود.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که استقلال شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی می‌تواند دلبستگی شغلی را پیش‌بینی کند. نتایج حاضر با پژوهش‌های آلبرت و همکاران [۲۳] و یارمحمدزاده و فیضی [۲۴]، همسو است. استقلال شغلی مهمترین جنبه طراحی شغل است [۲۵]. همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می‌شود. کانجر و کانونگو [۲۶] معیارهای سه‌گانه استقلال در روش، زمان‌بندی و انتخاب معیار را برای سنجش میزان استقلال شغلی مورد بررسی قرار داده است. استقلال شغلی در روش بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در انتخاب روشهای انجام کار استقلال دارند و می‌توانند آزادانه روشهای انجام کاری را که قابل قبول بوده و متناسب با هدف باشند، انتخاب کنند. استقلال در زمان‌بندی بدین معناست که کارکنان تا چه حدی در زمان‌بندی انجام کار و تقدم و تأخر آزادی دارند. استقلال در انتخاب معیار نیز به این نکته اشاره دارد که کارکنان تا چه حد قدرت انتخاب معیارهای مختلف ارزیابی را برای مشاغل دارا هستند و آیا اصولاً در این رابطه قدرتی دارند یا خیر. انتخاب معیار بالاترین درجه استقلال کارکنان را نشان می‌دهد [۲۷]. خودکارآمدی شغلی بر متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد و عملکرد شغلی بالا مؤثر است [۲۸]. خودکارآمدی به عنوان باورهای افراد به توانایی‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف مختلف تعریف می‌شود [۲۹]. خودکارآمدی شغلی نیز به عنوان قضاوت

References

1. Word J, Park SM. Working across the divide: Job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration*. 2009;29(2):103-133.
2. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 1990;63(1):1-18.
3. Brown SP. Job involvement. In: SG R, ed. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications; 2007:397-393.
4. Liden RC, Wayne SJ, Sparrowe RT. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology*. 2000;85(3):407.
5. Brown DL. African American resiliency: Examining racial socialization and social support as protective factors. *Journal of Black Psychology*. 2008;34(1):32-48.
6. Adler-Constantinescu C, Beșu E-C, Negovan V. Perceived social support and perceived self-efficacy during adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013;78:275-279.
7. Najafi M, Foadjang M. The relationship between self-efficacy and mental health among high school students. *Scientific Journal of Clinical Psychology & Personality*. 2007;1(22):69-83.
8. Bakker AB, Emmerik Hv, Euwema MC. Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and occupations*. 2006;33(4):464-489.
9. Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*. 2006;146(1):31-50.
10. Taleghani G, Abdolmaleki J, Ghafari A. The investigation of the individual factors on turnover intention of employees in education administration of Kurdistan Province. *Quarterly Journal Public Administration*. 2016;8(25):219-232. [Persian]
11. Feizeh A, Dabaghi P, Goudarzi P. The efficacy of mindfulness-based stress reduction training in the stress, anxiety, depression and psychological well-being of military personnel. *Journal of military Psychology*. 2015;6(21):5-14. [Persian]
12. Zamaninasab R, Azad Marzabadi E, Fathi Ashtiyani A, AhmadiZadeh MJ, Anisi J. The relationship between personality characteristics and self-efficacy with job satisfaction staffs in one of military forces. *Journal of military Psychology* 2013;4(16):57-66. [Persian]
13. Paoline III EA, Lambert EG. Exploring potential consequences of job involvement among jail staff. *Criminal Justice Policy Review*. 2012;23(2):231-253.
14. Wright SL, Perrone KM. The impact of attachment on career-related variables: A review of the literature and proposed theoretical framework to guide future research. *Journal of career development*. 2008;35(2):87-106.
15. Barmaki H, Parsa Moein K, Kalantari M. Causal model of counselors job engagement based on job adaptation ability and mediation of organizational support in Tehran city schools. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*. 2019;62(Special Issue):306-313. [Persian]
16. Khabaz M, Behjati Z, Naseri M. Relationship between social support and coping styles and resiliency in adolescents. *Journal of Applied Psychology*. 2012;5(4):108-123. [Persian]
17. De Jonge J. Job autonomy, well-being, and health: A study among Dutch health care workers. 1995.
18. Saragih S. The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*. 2015;4(3).
19. Griffin ML, Hogan NL, Lambert EG, Tucker-Gail KA, Baker DN. Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and behavior*. 2010;37(2):239-255.
20. Hakonen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*. 2006;43(6):495-513.
21. Lambert EG. The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies*. 2010;23(4):361-380.
22. Bogler R, Somech A. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*. 2004;20(3):277-289.
23. Albrecht S, Bredahl E, Marty A. Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*. 2018.
24. Yarmohamadzadeh P, Faizy A. Mediating role of job involvement in relationship between job characteristics and commitment of personnel in Azarbaijan Shahid Madani University. *Modern psychological research*. 2015;10(38):203-225. [Persian]
25. Ng TW, Feldman DC. The moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes. *Work, Aging and Retirement*. 2015;1(1):64-78.
26. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. 1988;13(3):471-482.
27. Fock H, Chiang F, Au KY, Hui MK. The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*. 2011;30(2):319-328.
28. Rigotti T, Schyns B, Mohr G. A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*. 2008;16(2):238-255.
29. Mankan T, Erci B, Turan GB, Aktürk Ü. Turkish validity and reliability of the Diabetes Self-Efficacy Scale. *International Journal of Nursing Sciences*. 2017;4(3):239-243.
30. Saks AM, Zikic J, Koen J. Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*. 2015;86:104-114.

Designing the causal model of job attachment based on social support and job independence with a mediating role of job self-efficacy among the staff of a military hospital

Zhara Sharafi¹, *Maryam Akbari², Hamzeh Ahmadian², Rafigh Hassani²

Abstract

Background: Staff at Armed Forces Medical Centers are more at risk of job burnout, and their job attachment is affected because of the special conditions of their relevant organization. Therefore, the aim of this study was to develop and design the causal model of job attachment based on social support and job independence with the mediating role of job self-efficacy.

Materials and methods: This descriptive correlational study was an applied one that was performed in 2019 on 275 employees of a military hospital who were selected through stratified random sampling. Data was collected from job attachment questionnaires, social support, job independence, and job self-efficacy. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (LISREL software) and multivariate analysis of covariance (ANCOVA) using SPSS software.

Results: The significant coefficient of social support with the moderating effects of job self-efficacy in job attachment was 0.142. Additionally, the significant coefficient of job independence with the moderating effects of job self-efficacy was 0.191 in job attachment.

Conclusion: Based on the present research, it can be inferred that psychological characteristics play an important role in job attachment.

Keywords: Bonding, Social Support, Self Efficacy

1. PhD student of psychology,
Department of psychology, Sanandaj
Branch, Islamic Azad University,
Sanandaj, Iran

2. Assistant professor, Department
of psychology, Sanandaj Branch,
Islamic Azad University, Sanandaj,
Iran (*Corresponding author)
Akbari1384@gmail.com