

طراحی و آزمون الگویی برای پیش‌بینی اشتیاق روان‌شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی

Designing and Testing a Model of Antecedents of Psychological Engagement in an Industrial Company

Abdolkazem Neisi, Ph.D.

Shahid Chamran University of Ahvaz

Nasrin Arshadi, Ph.D.

Shahid Chamran University of Ahvaz

Mahbobe Mehdibeigy Sarvestani, M.A.*

Payame Noor University of Sarvestan

دکتر عبدالکاظم نیسی

دانشگاه شهید چمران اهواز

دکتر نسرین ارشادی

دانشگاه شهید چمران اهواز

محبوبه مهدی‌بیگی سروستانی

دانشگاه پیام‌نور واحد سروستان

چکیده: این پژوهش با هدف طراحی و آزمون الگویی برای پیش‌بینی اشتیاق روان‌شناختی انجام گردید. نمونه‌ای ۳۰۸ نفری از کارکنان یک شرکت صنعتی به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده مشتمل بودند بر: پرسشنامه‌های صفت هیجانی (ESQ)، جو هیجانی (ECQ)، رابطه با همکاران (RWC)، رابطه با سرپرست (RWS)، فرسودگی هیجانی (EEQ)، ایمنی روان‌شناختی (PSQ)، معناداری روان‌شناختی (PMQ)، و اشتیاق روان‌شناختی (PEQ). ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویی معادلات ساختاری انجام گرفت و جهت آزمون اثرهای میانجی در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استرپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش، حاکی از برازش خوب الگوی پیشنهادی هستند. پس از حذف ۳ مسیر و استفاده از شاخص‌های اصلاح، برازش بهتر الگو و نتایج معنادارتری حاصل شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که روابط بین‌فردی در سازمان، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق میانجی‌گری همزمان فرسودگی هیجانی، ایمنی روان‌شناختی، و معناداری روان‌شناختی، بر اشتیاق روان‌شناختی اثر مثبت دارد ($P < 0/05$). معناداری روان‌شناختی، به‌تنهایی نیز میانجی‌گر این رابطه است. اما دو میانجی دیگر نتوانستند به‌تنهایی این نقش را ایفا کنند. همچنین، تناسب هیجانی از طریق میانجی‌گری همزمان فرسودگی هیجانی و ایمنی روان‌شناختی، دارای اثر مثبت بر اشتیاق روان‌شناختی است ($P < 0/05$). فرسودگی هیجانی به‌تنهایی نیز این رابطه را میانجی‌گری می‌کند.

Abstract: The purpose of this study was to design and test the proposed model of some antecedents of psychological engagement. The sample consisted of 308 employees of an industrial company who were selected by stratified random sampling. The instruments used included: Emotional State, Emotional Climate, Relationship with Coworkers, Relationship with Supervisor, Emotional Exhaustion, Psychological Safety, Psychological Meaningfulness, and Psychological Engagement Questionnaires. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure. Findings indicated that the proposed model fit the data. Better fit and more meaningful result was obtained by omitting 3 paths and using modification indices. Finding also showed that interpersonal relationships in organizations, both directly and through the mediation of emotional exhaustion, psychological safety, and psycho-logical meaningfulness, have a positive effect on psychological engagement ($p < 0/05$). Psychological meaningfulness, alone, was also mediating this relationship; two other mediators (emotional exhaustion and psychological safety) could not play this role alone. In addition, emotional fit through the mediation of emotional exhaustion and psychological safety had a positive effect on psychological engagement ($p < 0/05$). Emotional exhaustion also mediated this relationship.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق روان‌شناختی؛ صفت هیجانی؛ جو هیجانی؛ روابط بین‌فردی در سازمان؛ فرسودگی هیجانی؛ ایمنی روان‌شناختی

Keyword: psychological engagement; emotional state; emotional climate; interpersonal relationships in organization; emotional exhaustion; psychological safety