

Original Article

Investigating the Impact of Psychological Empowerment on Citizenship Rights with Mediating Role of Organizational Commitment

Roozbeh Habibi¹

1. Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: Habibir@pnu.ac.ir

Received: 13 Aug 2018 Accepted: 14 Mar 2019

Abstract

Background and Aim: Organizations are rapidly evolving in the third millennium& Organizations that prioritize their human capital& Pay attention to the citizenship rights, psychological empowerment and organizational commitment are more productive and more successful, in this reaserch, the concepts of citizenship rights, psychological empowerment and organizational commitment are first explored. Then, the impact of psychological empowerment on citizenship is analyzed through the mediating role of organizational commitment.

Materials and Methods: This research was applied research with a quantitative approach that used correlation method as research method. Data collection tool is library studies and standard questionnaire.

Findings: The results of data analysis showed that there is a positive and significant relationship between psychological empowerment and citizenship rights. The psychological empowerment has a direct positive effect on citizenship rights 0.523 and the non direct effect of this variable is 0.82. In general, the effect of the psychological empowerment on citizenship rights 0.605. The mediating role of organizational commitment is confirmed.

Conclusion: The findings of this study can be effective in promoting citizenship rights, psychological empowerment and organizational commitment of employees and ultimately improve organizational performance and productivity.

Keywords: Citizenship Rights; Organizational Commitment; Psychological Empowerment; Bandar Abbas Azad University

Please cite this article as: Habibi R. Investigating the Impact of Psychological Empowerment on Citizenship Rights with Mediating Role of Organizational Commitment. *Bioethics Journal*, Special Issue on Human Rights and Citizenship Rights 2019; 213-223.

بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی

روزبه حبیبی^۱

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Email: Habibir@pnu.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۷/۵/۲۲ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: در هزاره سوم سازمان‌ها به سرعت در حال تحول هستند و سازمان‌هایی که به سرمایه انسانی خود اولویت می‌دهند و حقوق شهروندی کارکنان و توانمندسازی روان‌شناختی آنان را با رویکرد تعهد سازمانی مد نظر قرار می‌دهند، دارای بهره‌وری و موفقیت بیشتری هستند، لذا در این پژوهش ابتدا به تبیین مفاهیم حقوق شهروندی، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی پرداخته شده و سپس تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی تحلیل می‌گردد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی با رویکرد کمی بود که از روش همبستگی به عنوان روش تحقیق استفاده کرده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه استاندارد می‌باشد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. توانمندسازی روان‌شناختی دارای تأثیر مثبت مستقیم بر حقوق شهروندی به میزان ۰/۵۲۳ و میزان تأثیر مثبت غیر مستقیم این متغیر بر حقوق شهروندی به میزان ۰/۸۲ است. در مجموع اثر کل توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی به میزان ۰/۶۰۵ است و نقش میانجی تعهد سازمانی نیز تأیید گردید.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش می‌تواند در ارتقای حقوق شهروندی، توانمندسازی روان‌شناختی و ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد و نهایتاً موجب ارتقای عملکرد و بهره‌وری سازمان گردد، لذا سازمان‌ها جهت بقا و ارتقای عملکرد باید به نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان نگرسته و به توانمندسازی روان‌شناختی و ارتقای حقوق شهروندی سرمایه انسانی با رویکرد تعهد سازمانی بپردازند.

واژگان کلیدی: حقوق شهروندی؛ توانمندسازی روان‌شناختی؛ تعهد سازمانی؛ دانشگاه آزاد بندرعباس

مقدمه

در عصر جدید یکی از الزامات اساسی برای بقا و موفقیت سازمان‌ها، توانمندسازی کارکنان از منظر حقوق شهروندی و تعهد سازمانی می‌باشد. بنابراین با توجه به نقش بی‌بدیل کارکنان در موفقیت سازمان، توجه به حقوق کارکنان الزامی می‌باشد، لذا یکی از اجزای اصلی حقوق کارکنان، حقوق آن‌ها به عنوان شهروند می‌باشد که به عنوان «حقوق شهروندی» مطرح است. حقوق شهروندی آمیخته‌ای است از وظایف و مسئولیت‌های شهروند در قبال یکدیگر و دولت و همچنین حقوق و امتیازاتی که وظیفه تأمین آن حقوق بر عهده مدیران شهری، دولت یا به طور کلی قوای حاکم باشد، به مجموع این حقوق و مسئولیت‌ها حقوق شهروندی اطلاق می‌شود (۱). در ایران، قانون احترام به آزادی‌های مشروع و حفظ حقوق شهروندی مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۵ مجلس شورای اسلامی در مقام صیانت حقوق قضایی شهروندی است. حقوق شهروندی در ایران شامل انواع حقوق مدنی (از قبیل حق آزادی، مصونیت از تعرض، برابری در برابر قانون، ممنوعیت تبعیض نژادی و جنسی)، حقوق سیاسی (از قبیل حق آزادی بیان و عقیده، آزادی در عمل به اعمال مذهبی توسط اقلیت‌ها، حق رأی)، حقوق فرهنگی (از قبیل حق آموزش و پرورش و علم‌آموزی)، حقوق قضایی (از قبیل حقوق ناشی از عدالت قضایی) و حقوق اقتصادی و اجتماعی (از قبیل حق کارکردن، حق تأمین معاش و دیگر حقوق اجتماعی و اقتصادی) می‌باشد (۲-۱). توجه به حقوق شهروندی در سازمان‌ها به معنای توجه به کرامت انسانی کارکنان می‌باشد (۳-۲). شورای عالی اداری در مصوبه ۱۳۹۵/۱۲/۲۸ خود که به امضای رئیس‌جمهور هم رسیده است، اصول حقوق شهروندی در نظام اداری را اعلام می‌کنند که شامل یازده حقوق می‌باشد. این حقوق عبارتند از: حق برخورداری از کرامت انسانی و رفتار محترمانه و اسلامی، حق برخورداری از اعمال بی‌طرفانه قانون، حق مصون‌بودن از تبعیض در نظام‌ها، فرایندها و تصمیمات اداری، حق دسترسی آسان و سریع به خدمات اداری، حق حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد، حق آگاهی به موقع از تصمیمات و فرایندهای اداری و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، حق اظهار

نظر آزاد و ارائه پیشنهاد در مورد تصمیمات و فرایندهای اداری، حق مصون‌بودن از شروط اجحاف‌آمیز در توافق‌ها، معاملات و قراردادهای اداری، حق اشخاص در برخورداری کامل و سریع از امتیازات خاص قانونی، حق رسیدگی به موقع و منصفانه به شکایات و اعتراضات و در نهایت حق جبران خسارات وارده در اثر قصور یا تقصیر دستگاه‌های اجرایی و کارکنان آن‌ها به نظر می‌رسد که یک سازمان زمانی می‌تواند توسعه موفق باشد که حقوق شهروندی کارکنان را نیز در نظر داشته باشد. پژوهش مایل افشار، رجب‌زاده و معماریپور (۴) نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

توانمندسازی روان‌شناختی

بر طبق گفته توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse) هیچ توافقی روی تعریف توانمندسازی وجود نداشته است تا این‌که در دهه ۱۹۹۰ محققان تلاش کردند تا به طور خاص بر روی توانمندسازی روان‌شناختی در محیط کار تمرکز کنند (۵). کانگر و کانگو (Conger & Kanungo) برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را با ارائه تحلیل ساختار و ادغام روش‌های گوناگون در مطالعه خود توضیح دادند. آن‌ها توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان فرایند بهبود احساس خودکارآمدی در میان اعضای سازمان از طریق شناسایی شرایطی که علل ناتوانی هستند و راه‌هایی برای کاهش اظهار ناتوانی تعریف کردند (۶).

پس از یک بررسی گسترده از ادبیات مربوط، توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse) پیش‌تر استدلال کردند که توانمندسازی روان‌شناختی چندبعدی است و نمی‌تواند توسط یک مفهوم واحد شناخته شود (۷). پیرو این دیدگاه (۸-۱۰) توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان شکلی از انگیزه درونی فرد برای انجام وظایف که در چهار بعد شناختی مثل معنی‌داربودن، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری ظاهر شده است تعریف کرده‌اند. اسپریتزر (Spreitzer) پیش‌تر نشان داده است که این مجموعه شناختی توسط زمینه کار

ایجاد می‌شود که ادراک کارکنان را درباره خودشان در ارتباط با محیط کارشان منعکس می‌کند (۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک موضوع مورد علاقه دانشمندان رفتاری و همچنین شاغلان و مدیران است (۱۱). کاسکلی و بواگ (Cuskelly & Boag) اظهار کرده‌اند که درک چنین نگرش‌هایی مهم هستند، زیرا آن‌ها اغلب بر جنبه‌های کلیدی رفتار سازمانی نفوذ دارند. تعهد سازمانی یک فرد به عنوان یک حوزه مهم از مطالعه دیده شده است، زیرا هر دو پیامدهای نگرشی و رفتاری را دارد (۱۲). کلیتون و هاتچیسون (Clayton & Hutchinson) اظهار کرده‌اند که نگرش فرد نسبت به سازمان توسط وفاداری به سازمان و شناسایی ارزش‌های آن (سازمان) استنتاج شده است (۱۳)، در حالی که مؤلفه‌های رفتاری تعهد سازمانی نشان‌دهنده تعهد فرد (مرد/ زن) به گسترش تلاش در سازمان و نیز قصدش به ماندن در سازمان است، اگرچه مطالعات مختلف بر روی ساختار تعهد سازمانی با تعاریف مختلف به عمل آمده است یک توافق گسترده در ادبیات وجود دارد که تعهد سازمانی یک متغیر نگرشی است (۱۴). با این حال بعضی از محققان (۱۵) اشاره کرده‌اند که تعهد سازمانی یک حالت روان‌شناختی است، در حالی که دیگران اشاره کرده‌اند به این‌که آن به عنوان یک پیوند یا لینک منحصر به فرد برای استخدام سازمانی است (۱۶).

حقوق شهروندی

با توجه به نقش بی‌بدیل کارکنان در موفقیت سازمان، توجه به حقوق کارکنان الزامی می‌باشد، لذا یکی از اجزای اصلی حقوق کارکنان، حقوق آن‌ها به عنوان شهروند می‌باشد که به عنوان «حقوق شهروندی» مطرح است (۴). حقوق شهروندی آمیخته‌ای است از وظایف و مسؤولیت‌های شهروند در قبال یکدیگر و دولت و همچنین حقوق و امتیازاتی که وظیفه تأمین آن حقوق بر عهده مدیران شهری، دولت یا به طور کلی قوای حاکم باشد، به مجموع این حقوق و مسؤولیت‌ها حقوق شهروندی اطلاق می‌شود (۵).

اهمیت پژوهش

امروزه ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که نه تنها محیط در حال تغییر است، بلکه نیازها و خواسته‌های مشتریان نیز در حال تغییر است. در این وضعیت تنها سازمان‌هایی که تمرکز آن‌ها بر قابلیت‌های نامشهود مانند دانش، استعداد، توانمندسازی، حقوق شهروندی و... است موفق خواهند شد. دلیل آن این است که سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین دارایی‌های سازمان هستند و اگر مدیران سعی در ارتقای حقوق شهروندی کارکنان کنند، اهداف سازمانی محقق خواهد شد. تغییر در نیازهای مشتریان ممکن است مدیران را ترغیب کند، به کارکنان و ارتقای آن‌ها به منظور استفاده از توانایی‌های آن‌ها در شرایط بحرانی توجه کنند و این تنها از طریق توانمندسازی عملی است. استدلال شده است که کارکنانی که دارای حقوق شهروندی هستند، احتمالاً ارتباط بین اقداماتشان و نتایج سازمانی گسترده‌تر را درک کرده‌اند و احساس مسؤولیت بیشتری می‌کنند، برای کمک به دیگران بیشتر و بالاتر از آنچه که در الزامات شغل آن‌ها مشخص شده است (۱۷). انتظار می‌رود که تعهد سازمانی با حقوق شهروندی مرتبط شده باشد. کارمندانی که سطح بالایی از تعهد سازمانی را دارند، نسبت به کارمندانی که سطح پایین‌تری از تعهد سازمانی را دارند، تمرکز بیشتری بر کارشان دارند (۱۸).

چارچوب نظری تحقیق

مدل تحقیق پیرامون بررسی میزان تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در دانشگاه آزاد بندرعباس و توابع بوده است. متغیر مستقل تحقیق توانمندسازی روان‌شناختی، متغیر وابسته تحقیق حقوق شهروندی و متغیر میانجی تحقیق تعهد سازمانی بوده است، مدل تحقیق به صورت زیر است، لذا این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال اصلی است که آیا توانمندسازی روان‌شناختی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی تأثیر دارد؟

و هر بعد شامل هشت مؤلفه بود. هر مؤلفه با استفاده از مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد که در آن (کاملاً مخالف=۱ و کاملاً موافق=۵) بود. برآورد قابلیت اطمینان کرونباخ برای تعهد سازمانی برابر با ۰/۷۱ بود.

۲-۱- پرسشنامه حقوق شهروندی: این پرسشنامه در

سال ۱۳۹۱ توسط شریفی و اسلامیه (۲۲) بر اساس ابعاد حقوق شهروندی که مارشال (Marshal) در سال ۱۹۹۲ ارائه نموده، ساخته شده است و شامل سه خرده مقیاس حقوق مدنی (سؤالات ۱ تا ۴)، حقوق سیاسی (سؤالات ۵ تا ۱۱) و حقوق اجتماعی (سؤالات ۱۲ تا ۲۱) می‌باشد، قابلیت اطمینان کرونباخ برای حقوق شهروندی برابر با ۰/۷۷ بود

۲-۲- آزمون فرضیه‌ها

۲-۱- بررسی فرضیه اصلی: بین توانمندسازی

روان‌شناختی و حقوق شهروندی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

در این مورد می‌خواهیم بررسی کنیم، رابطه معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی وجود دارد؟ یا به اصطلاح دیگر بر روی هم تأثیرگذار هستند یا نه. برای این منظور، تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی را بررسی می‌کنیم که برای بررسی از مقدار ضریب همبستگی پیرسن استفاده می‌کنیم. در این مورد یک بار همبستگی بین دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را به دست می‌آوریم و نیز همبستگی بین دو متغیر تعهد سازمانی و حقوق شهروندی را به دست می‌آوریم. با به دست آمدن ضرایب همبستگی در نهایت با حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق همبستگی بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی به دست می‌آید.

جدول ۱: آزمون همبستگی پیرسون بین توانمندسازی روان‌شناختی

و تعهد سازمانی

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۲۹۶
۲	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰



منبع: برداشتی مفهومی از مدل واچاراکات (Wacharakaat) سال ۲۰۰۸

فرضیه‌های پژوهش

۱- فرضیه اصلی تحقیق

بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- فرضیه‌های فرعی تحقیق

- توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی تأثیر دارد.
- توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی تأثیر دارد.

روش تحقیق

۱- نمونه و روش

جامعه آماری پژوهش شامل ۳۳۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد بندرعباس و توابع می‌باشد برای انتخاب نمونه روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۱ نفر است.

۱-۱- ابزار گردآوری اطلاعات: برای ارزیابی توانمندسازی

روان‌شناختی از پرسشنامه اسپریتزر (Spreitzer) استفاده شد (۲۰). این پرسشنامه شامل چهار عنصر: احساس معنی دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری و احساس مؤثر بودن بود. هر عنصر شامل سه مؤلفه بود که هر مؤلفه با استفاده از مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد که در آن (کاملاً مخالف=۱ و کاملاً موافق=۵) بود. برآورد قابلیت اطمینان کرونباخ برای توانمندسازی روان‌شناختی برابر با ۰/۸۸ بود. برای ارزیابی تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (Allen & Meyer) استفاده شد (۲۱). این پرسشنامه شامل سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و حقوق

شهروندی

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۲۷۸
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

همانطور که از جداول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی معادل ۰/۲۹۶ و ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر تعهد سازمانی و حقوق شهروندی معادل ۰/۲۷۸ می‌باشد. در ادامه با حاصلضرب دو ضریب همبستگی فوق که مقدار آن برابر با ۰/۰۸۲ می‌باشد، مقدار همبستگی معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی به دست آمده است.

جدول ۳: آزمون همبستگی پیرسون بین تأثیر مستقیم

توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۵۲۳
۲	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل ۰/۵۲۳ و سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون ۰/۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی بدون در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی وجود دارد (در همین قسمت به فرضیه اول نیز پاسخ داده شد). در ادامه برای به دست‌آوردن اثر کل توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی از جمع دو مقدار ضریب همبستگی به دست‌آمده در جداول فوق (۰/۵۲۳+۰/۰۸۲) که مقدار آن برابر با ۰/۶۰۵ می‌باشد، به دست می‌آید. می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی در رابطه

بین توانمندسازی روان‌شناختی و حقوق شهروندی نقش میانجی را دارد.

۲-۲- بررسی فرضیه فرعی: توانمندسازی روان‌شناختی

بر تعهد سازمانی تأثیر دارد یا به عبارتی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی هستند. برای بررسی فرضیه فوق به بررسی معناداربودن از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود و به بررسی فرضیه فوق پرداخته می‌شود.

جدول ۴: خطی چندگانه R

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای استاندارد بر آورده شده
۰/۴۲۴	۰/۱۸۰	۰/۱۶۱	۰/۳۷

در جدول فوق برای رگرسیون برازش‌شده، مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۲۴ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی نسبتاً متوسطی بین مجموعه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌باشد. در ادامه مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۱۶۱) نشان‌دهنده این می‌باشد که ۱۶٪ از کل تغییرات واریانس متغیر تعهد سازمانی وابسته به متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول ۵: تحلیل واریانس (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵/۳۳۸	۴	۱/۳۳۴	۹/۶۱۵	۰/۰۰۰
باقیمانده‌ها	۲۴/۲۸۶	۱۷۶	۰/۱۳۹		
کل	۲۹/۶۲۳	۱۷۹			

در جدول فوق با توجه به مقدار آماره F یا فیشر و مقدار سطح معنی‌داری این آزمون به بررسی معناداربودن رگرسیون چندگانه پرداخته می‌شود، با توجه به این‌که مقدار سطح معنی‌داری این آزمون کمتر از ۵ درصد می‌باشد، در نتیجه

در ادامه برای به دست‌آوردن تأثیر کلی توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم.

فرض معنادار بودن مدل رگرسیون برازش‌شده رد می‌شود، یعنی مدل رگرسیون خطی چندگانه مناسب می‌باشد.

آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیون

جدول ۶: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای مستقل

در مدل رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی داری	سطح
	برآورد ضریب	خطای استاندارد	ضریب		
مقدار ثابت	۲/۶۲۵	۰/۲۹	-	۸/۹۸۳	۰/۰۰۰
اثرگذاری	-۰/۰۰۴	۰/۰۴۲	-۰/۰۰۷	-۰/۰۹۳	۰/۹۲۵
معنی‌دار بودن	۰/۱۳۰	۰/۰۴۵	۰/۲۲۰	۲/۸۷۹	۰/۰۰۴
شایستگی	۰/۲۲۶	۰/۰۴۹	۰/۳۶۸	۴/۶۱۹	۰/۰۰۰
خودمختاری	-۰/۱۵۳	۰/۰۶۵	-۰/۱۸۴	-۲/۳۵۴	۰/۰۲۰

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل ۰/۲۹۶ و سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری مستقیم و مثبتی (همبستگی معناداری) بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی به صورت کلی وجود دارد.

۱- بررسی فرضیه فرعی ۳

تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی تأثیر دارد یا به عبارتی ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش‌بینی حقوق شهروندی هستند. برای بررسی فرضیه فوق به بررسی معنادار بودن از ضریب رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود و به بررسی فرضیه فوق پرداخته می‌شود.

جدول ۸: خطی چندگانه R

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد شده
۰/۳۸۲	۰/۱۴۶	۰/۱۳۱	۰/۳۱

در جدول فوق برای رگرسیون برازش‌شده، مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۳۸۲ می‌باشد که نشان‌دهنده همبستگی نسبتاً متوسطی بین مجموعه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌باشد. در ادامه مقدار ضریب تعیین تعدیل شده

جدول فوق مقادیر ضرایب رگرسیونی متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد که با توجه به آماره t و سطح معنی‌داری این آزمون مشخص می‌باشد که آن متغیرهایی که سطح معنی‌داری آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در مدل رگرسیونی قرار می‌گیرند (معنی‌دار بودن، شایستگی، خودمختاری).

مدل رگرسیونی نشان می‌دهد که در یک مدل رگرسیونی خطی چندگانه تعهد سازمانی بدون تأثیر متغیرهای مستقل ۲/۶۲۵ می‌باشد. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در معنی‌دار بودن باعث تغییر ۰/۱۳۰ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می‌شود. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در شایستگی باعث تغییر ۰/۲۲۶ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می‌شود و تغییر یک انحراف استاندارد در خودمختاری باعث تغییر ۰/۱۵۳ انحراف استاندارد در تعهد سازمانی می‌شود. در ادامه متغیر اثرگذاری و شایستگی با ضریب استاندارد (۰/۳۶۸، ۰/۲۲۰) تأثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی و متغیر خودمختاری با ضریب استاندارد (-۰/۱۸۴) تأثیر منفی بر تعهد سازمانی را دارد.

(۰/۱۳۱) که نشان‌دهنده این می‌باشد که ۱۳٪ از کل تغییرات واریانس متغیر حقوق شهروندی وابسته به متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول ۹: تحلیل واریانس (ANOVA)

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳/۰۱۸	۳	۳/۰۱۸	۹/۹۹۸	۰/۰۰۰
باقیمانده‌ها	۱۷/۷۱۱	۱۷۶	۰/۱۰۱		
کل	۲۰/۷۲۹	۱۷۹			

در جدول فوق با توجه به مقدار آماره F یا فیشر و مقدار سطح معنی‌داری این آزمون به بررسی معناداربودن رگرسیون چندگانه پرداخته می‌شود. با توجه به این که مقدار سطح معنی‌داری این آزمون کمتر از ۵٪ می‌باشد، در نتیجه فرض معناداربودن مدل رگرسیون برآزش شده رد می‌شود، یعنی مدل رگرسیون خطی چندگانه مناسب می‌باشد.

آزمون معناداربودن ضرایب رگرسیون

جدول ۱۰: ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای متغیرهای

مستقل در مدل رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی‌داری
	برآورد ضریب	خطای استاندارد	ضریب		
مقدار ثابت	۳/۰۶۹	۰/۱۹۹	-	۱۵/۴۳۵	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	-۰/۰۳۲	۰/۰۴۳	-۰/۰۵۶	-۰/۷۴۵	۰/۴۵۷
تعهد مستمر	۰/۰۶۱	۰/۰۳۶	۰/۱۱۹	۱/۶۶۹	۰/۰۹۷
تعهد هنجاری	۰/۲۴۳	۰/۰۴۹	۰/۳۶۶	۴/۹۴۴	۰/۰۰۰

جدول فوق مقادیر ضرایب رگرسیونی متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد که با توجه به آماره t و سطح

معنی‌داری این آزمون مشخص می‌باشد که آن متغیرهایی که سطح معنی‌داری آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در مدل رگرسیونی قرار می‌گیرند (تعهد هنجاری).

مدل رگرسیونی نشان می‌دهد که در یک مدل رگرسیونی خطی چندگانه حقوق شهروندی بدون تأثیر متغیرهای مستقل ۳/۰۶۹ می‌باشد. همچنین تغییر یک انحراف استاندارد در تعهد هنجاری باعث تغییر ۰/۲۴۳ انحراف استاندارد در حقوق شهروندی می‌شود. در ادامه متغیر تعهد هنجاری با ضریب استاندارد (۰/۳۶۶) تأثیر مثبت بر متغیر حقوق شهروندی را دارد.

با توجه به جدول فوق می‌توان مدل رگرسیونی استاندارد را به صورت زیر نوشت:

$$\text{حقوق شهروندی} = ۳/۰۶۹ + ۰/۲۴۳(\text{تعهد هنجاری})$$

در ادامه برای تأثیر کلی تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم.

جدول ۱۱: آزمون همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و حقوق

شهروندی

ردیف	آماره‌های آزمون	مقدار
۱	ضریب همبستگی	۰/۲۷۸
۲	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

همانطور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه معادل ۰/۲۷۸ و سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است، لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری مستقیم و مثبتی (همبستگی معناداری) بین تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی به صورت کلی وجود دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل آماری نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی دارای تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی است.

مطالعات انجام‌شده توسط واکاراکیت (Vacharakiat) از رابطه مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی حمایت کرده‌اند (۲۵).

با توجه به تأثیرگذار بودن توانمندسازی روان‌شناختی بر حقوق شهروندی و تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود که افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داه شوند، گردش شغلی صورت گیرد، تناسب شخصیت با شغل صورت گیرد که نهایتاً منجر به بهبود و احساس داشتن حقوق شهروندی مطلوب و توانمندی کارکنان می‌شود.

لیدن (Liden) استدلال کرده‌اند که توانمندسازی با تعهد همراه است و کارکنانی که بیشتر توانمند شده و احساس حقوق شهروندی بالاتری دارند، وفادارتر هستند (۲۶). همچنین پاتریک و لسچینگر (Patrick & Laschinger) اظهار کرده‌اند که اگر توانمندسازی روان‌شناختی در محیط کار افزایش یابد کارکنان احساس دارا بودن حقوق شهروندی کرده و به اهداف و ارزش‌ها متعهدتر خواهند بود و این به ماندن در سازمان و ارتقای بهره‌وری منجر خواهد شد (۲۷). با توجه به این واقعیت است که برجسته‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه یک سازمان منابع انسانی آن است و کیفیت و توانایی چنین منابعی مهم‌ترین علت بقای آن است، منابع انسانی توانمند یک سازمان توانمند را خلق می‌کنند (۲۸). بنابراین رهبران باید برای گسترده کردن شرايطی که کارکنان در آن احساس استقلال، انگیزه و قدرت و دارا بودن حقوق شهروندی می‌کنند، تلاش کنند این کار بهبود بهره‌وری و افزایش تعهد سازمانی را موجب خواهد شد. همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت بر حقوق شهروندی دارد. بسیاری از تحقیقات تجربی از این یافته حمایت کرده‌اند. کارسون و کارسون (Carson & Carson)، موریسون (Morrison) و فل فی و همکاران (Felfe, Schmook & Schyns) نشان داده‌اند که کارکنانی که به سازمانشان تعهد دارند تمایل بیشتری به رفتارهای مبتنی بر حقوق شهروندی مطلوب برای حفظ وضعیت اشتغالشان داشته باشند (۲۹-۳۱). همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت بر رفتار مبتنی بر حقوق شهروندی دارد که این

یافته با نتایج پژوهش واشنگتن (Washington) همخوانی دارد (۱۹). گریسلی و همکاران (Greasley) استدلال کردند که توانمندسازی می‌تواند پاسخ عاطفی قوی را تحریک کند که ممکن است بر نگرش کارکنان نسبت به مشاغلشان تأثیر بگذارد (۳۲)، آن‌ها بیشتر بر این باورند که اگر کارکنان احساس کنند دارای قدرت، اختیار و حقوق شهروندی هستند، می‌توانند سطح بالایی از اعتماد به نفس را که می‌تواند به فراتر از نقش‌های کاری فرد رود را تجربه کنند.

محدودیت‌ها

- ۱- عدم پاسخ برخی کارکنان به پرسشنامه‌ها.
- ۲- انجام تحقیق در زمان و مکان محدود و احتمال عدم امکان بسط نتایج به سایر مکان‌ها و زمان‌ها.
- ۳- محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان پرسشنامه.

پیشنهادهات

با توجه به تأثیرگذار بودن تعهد سازمانی بر حقوق شهروندی پیشنهاد می‌شود که مدیران با راه‌کارهای پیشنهادی سعی نمایند که میزان تعهد سازمانی کنان را افزایش دهند. مدیران می‌توانند با توانمندساختن کارکنان، استخدام افراد لایق و برقراری نظام شایسته‌سالاری، ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان، سهیم‌کردن کارکنان در امر تصمیم‌گیری و کمک به کارکنان در توسعه توانایی‌ها در رسیدن به قابلیت‌ها و حفظ و افزایش حقوق شهروندی پرسنل در افزایش و ارتقای تعهد سازمانی کارکنان نقش به سزایی داشته باشند. همچنین با توجه به این‌که توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در ایجاد و ارتقای حقوق شهروندی نقش دارند، توصیه می‌شود به صورت مستمر به سنجش این متغیرها در میان کارکنان پرداخته شود و به مقایسه روند این متغیرها بپردازند.

References

1. Esmaeilzade A. Citizenship rights in Islam and Iran. *Quarterly Journal of Community Speech* 2018; 7(16): 135-141. [Persian]
2. Baharlouyi A, Nemati M. Citizenship rights, its components and foundations and the duties of the government against it. *Quarterly Journal of Public Thought* 2017; 6(2): 39-46. [Persian]
3. Roth K. Defending economic social and cultural rights: Practical issues faced by an international human rights organization. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2004; 26(2): 63-69.
4. Mayel-Afshar M, Rajabzade A, Memarpour M. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Human Resource Efficiency from the Employer's Viewpoint in Educational Hospitals in Tehran. *Journal of Paramedical Sciences. Tehran University of Medical Sciences* 2012; 6(2): 277-283. [Persian]
5. Spreitzer G. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal* 1995; 38(5): 1442 – 1465.
6. Conger J, Kanungo R. The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review* 1998; 13(3): 471-482.
7. Thomas K, Velthouse B. Cognitive Elements of Empowerment - an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review* 1990; 15(4): 666-681.
8. Liu M, Chiu W, Fellows R. Enhancing commitment through work empowerment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2007; 14(6): 568-580.
9. Dewettinck K, Singh J, Buyens D. Psychological Empowerment in the Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work Outcomes. London: Vlerick Leuven Gent Working Paper Series; 2003. p.29.
10. Dimitriadis Z, Kufidu S. Individual, job, organizational and contextual correlates of employment empowerment: Some Greek evidence. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2005; 9(2): 36-43.
11. Hackett R, Bycio P, Hausdorf P. Further assessments of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology* 1994; 79(1): 15-23.
12. Cuskelly G, Boag A. Organizational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators. United States: Results of a Time-Lagged Study; 2001. p.47.
13. Clayton B, Hutchinson M. Organizational commitment of accountants. *South African Journal of Accounting Research* 2002; 16(1): 1-18.
14. Olinger O, Van Olffen W, Roe R. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology* 2008; 93(1): 70-83.
15. Allen N, Meyer J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
16. Mathieu J, Zajac D. A review of meta-analysis of the antecedents. London: Correlates; 1990. p.113.
17. Alge B, Ballinger G, Tangirala S, Oakley J. Information privacy in organizations: Empowering creative and extrarole performance. *Journal of Applied Psychology* 2006; 91(1): 221-229.
18. Van Scotter J. Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review* 2000; 10(3): 79-95.
19. Washington A. The moderating effect of psychological empowerment on the relationship between Network centrality and Individual job performance. Unpublished Master's Thesis. Ohio: Ohio University; 2012. p.385.
20. Spreitzer G. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 1995; 38(5): 1442-1465.
21. Allen N, Meyer J. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
22. Sharifi A, Eslamiye F. A Survey on Students' Knowledge about Citizenship Rights: A Study of Islamic Azad University Semnan. *Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies* 2012; 3(6): 109-124. [Persian]
23. Liu M, Chiu W, Fellows R. Enhancing commitment through work empowerment. *Eng Con Arc Manage* 2007; 14(6): 568-580.
24. Liden R, Sparrowe R, Wayne S. An examination of the mediating role of psychological empowerment on

the reactions between the job. Cairo: Interpersonal Relationships and Work Outcomes; 2000. p.81.

25. Vacharakiat M. The Relationships of Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Filipino and American Registered Nurses Working in the USA. Unpublished Doctoral, George Mason: University of George Mason; 2008. p.152.

26. Liden R, Sparrowe R, Wayne S. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the reactions between the job. United States: Interpersonal Relationships and Work Outcomes; 2000. p.13.

27. Patrick A, Laschinger H. The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers role satisfaction. *J Nurs Manage* 2006; 14(2): 13-22.

28. Carless S. Does psychological empowerment mediate the relationship citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research? *J Manage* 2004; 26(3): 513-523.

29. Carson K, Carson P. Career Commitment, Competencies, and Citizenship. *J Car Assess* 1998; 6(2): 195-208.

30. Morrison E. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *J Acad Manage* 1994; 37(2): 1543-1567.

31. Felfe J, Schmook R, Schyns B. Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional temporary and self-employed workers. *J Vocat Behav* 2008; 72(4): 81-94.

32. Greasley K, Dainty A, Bryman A. Project affinity: The role of emotional attachment in construction projects. *Construction Management and Economics* 2005; 23(3): 242-254.