

ارتباط توانمند سازی روانشناختی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه های آزاد استان اصفهان

سیده سمیه سیداشرفی^۱، پریناز بنی‌سی^۲، بتول فقیه آرام^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شد؛ و از لحاظ استفاده از نتایج و هدف کاربردی هست. جامعه آماری پژوهش را تمام کارمندان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان که شامل ۲۲ واحد و ۶ مرکز دانشگاهی است تشکیل دادند که از بین ۱۹۰۰ نفر ۳۲۰ نفر بر اساس جدول مورگان به وسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۶)، پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۳) و رفتار شهروندی سازمانی (پادساکف و همکاران) استفاده شده است برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی استفاده گردیده است. از آزمون‌های توصیفی برای متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی استفاده شده است و همچنین از آزمون‌های استنباطی مانند همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی استفاده گردیده است. نتایج داده‌ها بیانگر آن است که بین مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین دو مؤلفه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. بر اساس نتایج رگرسیون همبستگی و ضریب تعیین بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی به ترتیب برابر $0/20$ و $0/04$ و بین دو مؤلفه توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی به ترتیب برابر $0/46$ و $0/21$ بود. این نتایج نشان می‌دهد رفتار شهروندی سازمانی نسبت به تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی قرار دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، کارکنان

۱- کارشناس ارشد واحد الکترونیکی

۲- استادیار دانشگاه آزاد تهران غرب تهران ایران (نویسنده مسوول) parenazbanisi2017@gmail.com

۳- عضو هیات علمی واحد اسلام شهر

بیان مسئله

همکاران، ۲۰۰۵). لذا محققان توانمندسازی را راهی برای افزایش تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان و تقویت تجارب کاری کارکنان می‌دانند (موی^۵ و همکاران، ۲۰۰۶).

در ادبیات توانمندسازی تعریف واحدی از آن وجود ندارد بلکه تعریف آن بستگی به موقعیت و افراد دارد و باید تحقیقات بیشتری انجام شود تا بتوان ماهیت آن را درک کرد. تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت (فای^۶، ۱۹۹۷) تلقی می‌شد اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند.

توماس^۷ و ولتهوس^۸ (۱۹۹۰) برای اولین بار بحث توانمندسازی روان‌شناختی^۹ کارکنان را مطرح کردند. توانمندسازی روان‌شناختی فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۵ حوزه شناختی: احساس معناداری^{۱۰}، احساس خودکارآمدی^{۱۱}، احساس خودمختاری^{۱۲}، احساس تاثیر^{۱۳} و احساس اعتماد^{۱۴} می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که توانمندسازی باعث ارتقاء، اعتماد و تعهد سازمانی می‌-

مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان، در نهایت، کل جامعه انسانی آن است. سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح مدیریت نیروی کار که تاثیر مثبتی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد را به وجود آورد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۳). در عصر تغییرات سریع، سازمان‌ها سعی می‌کنند برای تدام اثر بخشی و کارایی، خود را با محیط سازگار کنند. همچنین در این دوره این باور شکل گرفته است که ایجاد انگیزش و توانمندسازی و تعهد کارکنان می‌تواند در تولید و عملکرد آنها موثر باشد و در نتیجه بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش دهد (لیو^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). در عصر حاضر توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌های از قبیل، تنوع کانال‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی می‌باشد، را به طور کارآمد اداره کنند. مفهوم توانمندسازی به معنی آماده‌سازی نیروی کار با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است، چرا که معنی اصلی توانمندسازی به تفویض قدرت بر می‌گردد (گریسلی^۳ و همکاران، ۲۰۰۸) این مفهوم در مقابل تکنیک‌های مدیریت سنتی که برای کنترل، به سلسله مراتب تاکید داشتند، قرار می‌گیرد (گریسلی^۴ و

⁵Moye&et all

⁶Foy

⁷Thomas

⁸Velthouse

⁹Psychological Empowerment

¹⁰ Meaning

¹¹ Competency

¹² Self-determination

¹³ Impact

¹⁴ Trust

¹Chen

²Liu

³Greasley

⁴Greasley

علاقه‌مند به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمانی باشد. و می‌توان گفت سازمان‌ها و دانشگاه‌های موفق، کارکنانی دارند که به طور داوطلبانه و اختیاری، فراتر از وظایف رسمی و از پیش تدوین شده رفتار کرده و برای موفقیت و اثر بخشی سازمان از هیچ تلاشی فروگذار نیستند. امروزه این رفتارها را رفتار شهروندی سازمانی^۴ (OCB) می‌نامند. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش در نظر گرفته نمی‌شود و میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (هی یون،^۵ ۲۰۰۳؛ ارگان^۶، ۱۹۹۷). از عوامل ایجاد کننده OCB عواملی نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی، عدالت سازمانی و غیره مطرح شده‌اند (پادساکف^۷ و همکاران، ۲۰۰۳). و از سوی دیگر، تحقیقاتی که بر پیامد های OCB متمرکز بوده‌اند در این زمینه عواملی نظیر عملکرد سازمان، اثر بخشی سازمانی، موفقیت سازمانی، رضایت و وفاداری مشتری، سرمایه اجتماعی و غیره مطرح کرده‌اند (موریسون^۸، ۱۹۹۴؛ پادساکف و همکاران، ۲۰۰۳). با توجه به موارد مطرح شده می‌توان با افزایش تعهد کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان عملکرد سازمان رو بهبود بخشید. تحقیقات گذشته نشان داده اند که میان تعهد سازمانی و رفتار شهروندی

شود (موک^۱، ۲۰۰۲). تعهد از واژه هایی است که تعاریف زیادی از دیدگاه‌های مختلف برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت پذیری. با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرند، به عبارتی مانند خیلی از مفاهیم روانشناختی سازمانی، تعهد نیز به شیوه‌های متفاوتی تعریف و با ابعاد و مقیاس‌های گوناگون اندازه‌گیری شده است (شکر زاده، ۲۰۰۲).

تعهد سازمانی شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان؛ میل به صرف تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌شود. آلن و میر برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی، ابعاد تعهد سازمانی که شامل تعهد عاطفی، تعهد مداوم و تعهد هنجاری می‌باشد در نظر گرفته‌اند. آلن و میر^۲ (۱۹۹۷) معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه گانه تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است. آن دسته از سازمان‌هایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند، ارزش نیروی کار متعهد در صحنه را می‌دانند، بنابراین منابع مهم و انرژی‌های فراوان از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود در بهبود عملکرد سهیم باشند (مایر و هرسوویچ^۳، ۲۰۰۱). نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و

^۴Organizational Citizenship Behavior(OCB)

^۵Hee Yoon

^۶Organ

^۷Podsakoff

^۸Morrison

^۱Mok

^۲Allen & Meyer

^۳Meyer & Scovitch

پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی بین کارمندان توزیع شد؛ که از این میان ۱۱۴ نفر زن و ۲۰۶ نفر مرد با میانگین سنی ۳۹/۸۹ بودند.

ابزار اندازه‌گیری

۱- پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش توانمندسازی شناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشر (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی از ۱۵ سوال تشکیل شده است که به سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تاثیر گذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) می‌پردازد.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) مایر و آلن (۱۹۹۳) مشتمل بر ۲۴ پرسش است که مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت ۷ ارزشی می‌باشد. تعهد سازمانی دارای سه مولفه است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی یا هنجاری که با سوالات پرسشنامه اندازه‌گیری می‌شود.

۳- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای بررسی رفتار شهروندی سازمانی، از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰). این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۵ مولفه نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی می‌باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ قسمت توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۸۹ و تعهد سازمانی برابر یا ۰/۶۶ و رفتار شهروندی سازمانی

ارتباط وجود دارد و تعهد سازمانی یکی از عوامل ایجاد رفتار شهروندی می‌باشد. با این حال تحقیقات اندکی به بررسی ارتباط و تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر روی دو فاکتور تعهد و رفتار شهروندی انجام گرفته است، در این تحقیق ما سعی بر آن داریم به بررسی تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان بپردازیم و به این سوال پاسخ دهیم که آیا می‌توان با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی آنها و در نتیجه کارایی سازمان را افزایش داد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده که به صورت میدانی اجراء شده است. و از لحاظ استفاده از نتایج آن و هدف، کاربردی می‌باشد، که به بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با تعهد و رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد..

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش را تمام کارمندان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان تشکیل می‌دهند (۱۹۰۰ نفر) که بر اساس جدول مورگان ۳۲۰ نفر به وسیله نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم به عنوان نمونه انتخاب شدند. به این صورت که کل استان به پنج بخش شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شد و سپس به صورت تصادفی از هر بخش متناسب با تعداد دانشگاه‌ها و کارمندان آن بخش چند دانشگاه انتخاب شده و

۰/۸۲ می باشد، می توان گفت پرسشنامه ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

جدول (۴): نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف

تعداد	میانگین	درصد خطا (sig)	آماره	
۳۲۰	۵۶/۱۱	۰/۱	۱/۶۳۳	توانمندسازی شناختی
۳۲۰	۱۰۷/۷۴	۰/۴۱۶	۰/۸۸۳	تعهد سازمانی
۳۲۰	۷۹/۰۹	۰/۱۳۹	۱/۱۵۴	رفتار شهروندی سازمانی

آزاد استان اصفهان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

همبستگی بدست آمده بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه های آزاد استان اصفهان برابر با $r = ۰/۲۲$ ، توانمندسازی و رفتار شهروندی $۰/۴۷$ است.

بر اساس نتایج بدست آمده بین توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه های آزاد استان اصفهان ارتباط معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف درصد خطا (sig) در نمرات سه متغیر توانمندسازی روانشناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از $۰/۰۵$ بوده است، بنابراین تمام نمرات متغیرهای پژوهش از توزیع طبیعی و نرمال برخوردار است. و از آنجایی که داده های پژوهش از نوع فاصله ای است پیش فرض های لازم برای استفاده از ضریب همبستگی پیرسون وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه های

جدول (۵): همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

تعهد	رفتار شهروندی	توانمندسازی	
**۰/۲۲	**۰/۴۷	-	توانمندسازی روانشناختی
*۰/۱۴	-	**۰/۴۷	رفتار شهروندی
-	*۰/۱۴	**۰/۲۲	تعهد

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. is significant at the 0.01 level (2-tailed).

است. ضریب تعیین ۰/۰۴ برای تعهد و ۰/۲۱ برای رفتار شهروندی سازمانی بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۴ درصد تغییرات تعهد سازمانی و ۲۱ درصد از تغییرات رفتار شهروندی به توانمندسازی روانشناختی موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود. که آن هم در این آزمون برابر ۴ درصد برای تعهد و ۲۱ برای رفتار شهروندی است. با توجه به شاخص‌های مطرح شده مدل از کفایت لازم برخوردار است.

بر اساس نتایج بدست آمده بین تعهدسازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه های آزاد استان اصفهان ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد و برابر است با $t=0/14$. با افزایش نمرات تعهد سازمانی، نمرات رفتار شهروندی نیز افزایش یافته است ولی این ارتباط بسیار ضعیف می باشد.

جهت بررسی، میزان تاثیر بین توانمندسازی روانشناختی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به صورت مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت.

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته در تعهد سازمانی برابر ۰/۲۰ و رفتار شهروندی ۰/۴۶

جدول (۶): برازش مدل رگرسیونی بین توانمندسازی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

انحراف معیار	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱۴/۳۹	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۲۰
۱۰/۷۴	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۴۶

با توجه به جدول ۷ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

جدول (۷): معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون f

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	Sig
رگرسیون	۳۰۱۹/۴۵	۱	۳۰۱۹/۴۵	۱۴/۵۸	۰/۰۰
باقیمانده	۶۵۸۵۱/۷۹	۳۱۸	۲۰۷/۰۸		
کل	۶۸۸۷۱/۲۴	۳۱۹			

جدول (۸): محاسبه معادله رگرسیون تعهد سازمانی

Sig	T	ضریب استاندارد	ضریب غیر استاندارد		مدل
		Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰	۱۷/۵۴	۰/۲۰	۵/۰۳	۸۸/۲۶	مقدار ثابت
	۳/۸۱		۰/۰۸	۰/۳۳	توانمندسازی
متغیر وابسته: تعهد سازمانی					

جهت بررسی، میزان تاثیر بین توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی به صورت مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت. همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۶۶ است. ضریب تعیین ۰/۲۱ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲۱ درصد تغییرات تعهد سازمانی به توانمندسازی روانشناختی موجود مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود. که آن هم در این آزمون برابر ۲۱ درصد است. با توجه به شاخص-های مطرح شده مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول ۹ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ دارد.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۸ آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

تعهد سازمانی = $۸۸/۲۶ + (۰/۳۳) \times$ توانمندسازی روانشناختی
می‌توان گفت با ارتقاء یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقاء یک واحد از توانمندسازی (۰/۳۳) واحد انحراف معیار تعهد سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این تغییر برابر با ۰/۰۰ بوده، در نتیجه در تعهد سازمانی موثر است.

جدول (۹): معنی‌دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون f

Sig	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰	۸۷/۹۳	۱۰۱۴۳/۸۰	۱	۱۰۱۴۳/۸۰	رگرسیون
		۱۱۵/۳۵	۳۱۸	۳۶۶۸۳/۴۹	باقیمانده
			۳۱۹	۴۶۸۲۷/۲۹	کل

جدول ۱۰: محاسبه معادله رگرسیون رفتار شهروندی

Sig	T	ضریب استاندارد		مدل
		Beta	Std. Error	
۰/۰۰	۱۱/۹۰	۴۶۵	۳/۷۵	مقدار ثابت
	۹/۳۷		۰/۰۶	توانمندسازی

متغیر وابسته: رفتار شهروندی سازمانی

کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه صفر رد شد. نتایج بدست آمده با تحقیقات کون دوتینگ و همکاران^۱ (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. آنها بیان کردند که عوامل روانشناختی توانمندسازی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد، همچنین بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان ارتباط معناداری گزارش دادند ولی این ارتباط در بهترین حالت، خیلی ناچیز است. نتایج نشان می‌دهد که ابعاد توانمندسازی بطور همزمان ۶ درصد از واریانس عملکرد را تبیین می‌کنند.

باتناگر^۲ (۲۰۰۵)، لیا و چیا (۲۰۰۷)، بوگلر و سومچ (۲۰۰۹) چن و چن (۲۰۰۸) نتایج نشان داده است که توانمندسازی کارکنان تاثیر مثبت معنادار روی تعهد کارکنان دارد. در واقع سه بعد از پنج بعد توانمندسازی (احساس معناداری، موثر بودن، خودمختاری) هر کدام تاثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی دارد. که این نتایج با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد. در این پژوهش‌ها ارتباط بین توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی آنان روشن شده است. در تبیین این یافته می‌توان

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۴-۱۶ آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{رفتار شهروندی سازمانی} = ۴۴/۷۰ + (۰/۶۲) \times \text{توانمندسازی روانشناختی}$$

می‌توان گفت با با ارتقاء یک واحد از متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقاء یک واحد از توانمندسازی (۰/۶۲) واحد انحراف معیار رفتار شهروندی سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون نیز در این جدول برای متغیر مستقل نشان داده شده است. که این مقدار برای این تغییر برابر با ۰/۰۰ بوده، در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی موثر است.

بحث و نتیجه گیری

ارتباط توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان.

بر اساس نتایج بدست آمده بین توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی

^۱DewettinckKoen et al

^۲Bhatnagar

هر چند کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها شرکت فعال داشته باشند، اعتماد به نفس، مسئولیت و تعهد پذیری بیشتر و فشار و خستگی کمتری داشته و با شور و شوق بیشتری در جهت دستیابی به نتیجه فعالیت می‌کنند. مطالعه برهانی (۱۳۸۱) نیز چنین نتایجی را تایید می‌کند.

با محرز شدن رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود توانمندسازی کارکنان می‌تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی شود و لازم است که مدیران با دادن آزادی عمل، مدیریت موثر، ارتقاء انگیزش و توان خود مدیریتی، آموزش‌های لازم و تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی شرایطی را به وجود آورند که کارمندان شغل خود را با ارزش تلقی کرده و علاقه درونی نسبت به آن داشته باشند، به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله اعتقاد و باور داشته باشند و به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه مندی، شایستگی داشته باشند که این خود سبب افزایش تعهد سازمانی فرد می‌شود.

ارتباط توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اصفهان.

بر اساس نتایج بدست آمده بین توانمندسازی روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه صفر رد می‌شود. همان‌گونه که انتظار می‌رفت توانمندسازی روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری

گفت از آن جا که توانمندسازی معمولاً با تفویض اختیار و قدرت همراه است و دادن آزادی عمل ختم خواهد شد. و اعطای آزادی عمل و اختیار انجام کار موجبات بهبود نگرش افراد به کار را فراهم خواهد نمود به گونه ای که تا اندازه زیادی کار را از خود بپندارند و تعهد آنان به کاری که انجام می‌دهند افزایش می‌یابد.

از طرفی نتایج حاصله با چندی از تحقیقات هم‌خوانی ندارد. از جمله نتایج موغلی و همکاران (۱۳۸۸) حاکی از این بود که بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی جز در دو مولفه احساس موثر بودن و داشتن اعتماد ارتباطی وجود ندارد. بودلایی (۱۳۹۰) طی مطالعه‌ای که تا چه حد اعتماد سازمانی و یادگیری ارتباط توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی در کارکنان بانک را متاثر می‌سازد به این نتیجه رسید که با افزایش توانمندی کارکنان بانک تعهدشان کاهش می‌یابد. از دلایل احتمالی این عدم نا همخوانی با نتایج تحقیق حاضر می‌توان به تاثیر متغیرهای میانجی یعنی اعتماد سازمانی و یادگیری اشاره کرد که ارتباط توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار داده است.

کارکنانی که توانمند باشند، عضوی از سازمان باقی می‌مانند به دلیل آن که می‌خواهند بخشی از یک سازمان باشند. اگر هم بخواهند سازمان را ترک نمایند، باید سطح اطمینانی را داشته باشند. توانمندسازی و مشارکت، سبب ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود زیرا کارکنان توانمند، تعهدات سازمانی بیشتری داشته و کارآیی بهتری را ارائه می‌دهند.

بر اساس نتایج بدست آمده بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه های آزاد استان اصفهان ارتباط معنی دار و مثبتی وجود دارد و برابر است با $t=0/14$ و $sig=0/02$. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان تایید می‌گردد. به‌طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همدیگر را تقویت می‌نماید. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های، هادی‌زاده مقدم و فرجیان (۱۳۸۷)، توکلی و همکاران (۱۳۸۸)، کوشکی و همکاران (۱۳۸۷)، چانگ و چلادوری^۱ (۲۰۰۳)، بانی^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، بگوم^۳ (۲۰۰۵)، گوتام و همکاران^۴ (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد. لذا پیشنهاد می‌شود برای افزایش میزان تعهد کارکنان دانشگاه‌های آزاد اصفهان، ضمن تبیین درست و واقعی اهداف و ارزش‌های دانشگاه‌ها مربوطه با برقراری ارتباط مفید و موثر با کارکنان و ارزش‌های و اهداف آنان را شناخته و در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش‌ها با ارزش‌ها و اهداف دانشگاه‌ها گام برداشته تا کارکنان برای موفقیت سازمان به‌طور شخصی احساس مسئولیت کنند و با رفتارهای داوطلبانه و اختیاری خود باعث بهبود موثر وظایف و نقش‌های سازمان شوند. از آنجایی که نتایج پژوهش نشان داد تعهد با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد، لذا اگر افرادی جذب سازمان

دارد. لذا کسانی که ادراک بهتری از میزان توانمندسازی روانشناختی خود داشته‌اند، رفتار شهروندی سازمانی مطلوب‌تری از خود نشان داده‌اند. این نتایج، با نتایج یافته‌های کیم (۲۰۱۱)، بوگلو و سرمچ (۲۰۰۹)، زیانگ (۲۰۱۱)، رابیاتوال و آگوس (۲۰۱۲)، گیلبرت، لن شاینگر و لیتر (۲۰۱۰)، آقاجانی و همکاران (۱۳۹۲)، محمد خانی و همکاران (۱۳۹۲)، باقری و همکاران (۲۰۱۱)، جواهری (۱۳۸۸) و خاصی و همکاران (۱۳۸۸) هم‌خوانی داشته و تحقیق ناهم‌خوانی با نتایج این پژوهش یافت نشد.

فرض ما بر این بود که توانمندسازی روانشناختی باعث افزایش بروز رفتار شهروندی است. که نتایج حاصل آن را تایید کرد. به‌طوری‌کلی آشنایی با پیشایندهای یک متغیر می‌تواند ما را در افزایش مقدار متغیر مورد نظر از طریق دستکاری در متغیر پیشاینده یاری رساند. بنابراین سازمان‌ها می‌توانند در جهت افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از طریق توانمندسازی روانشناختی در این زمینه اقدام نمایند. در محیطی که فرهنگ رفتار شهروندی سازمانی ایجاد شده باشد به سازمان و اعضای آن فرصت داده می‌شود تا حد توان پیش روند، بر این اساس توجه به شهروندان در نظام ارزشی دموکراتیک رو به افزایش است. اکنون که اهمیت شهروندان به عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است رفتار آنها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود.

ارتباط تعهد سازمانی و رفتار شهروندی

کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان

¹Chang &Chelladurai

²Banai,&et al

³Begum

⁴Gautam& et al

شهروندی سازمانی است و می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روانشناختی نقش مهم تری در تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. بنابراین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی نقش مهمی در ایجاد، حفظ و استمرار رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه‌های آزاد استان اصفهان دارد.

شوند که ماندن در سازمان برای آنها موضوع مهمی باشد و ترک سازمان برای آنها سخت باشد و تعهد به سازمان خود داشته باشند می‌تواند برای سازمان مهم بوده و رفتارهای فرانقشی در قالب رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز دهند. از طرفی سهراب احمد (۲۰۱۰) در تحقیقی با هدف بررسی میزان تاثیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر میزان تمایل به جابه‌جایی کارکنان انجام داد که نتایج نشان داد که میزان تعهد سازمانی ارتباطی با رفتار شهروندی سازمانی ندارد. که با تحقیق حاضر هم‌خوانی ندارد. محقق چنین عنوان داشته است که پاکستان به علت داشتن فرهنگی طرفدار نظام اشتراکی یا همان مالکیت جمعی که در آن هر کس به دیگری کمک می‌رساند و به دلیل عقاید و ارزش‌های فردی و اجتماعی حاکم بر جامعه افراد خود انگیخته به بروز رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای فرانقشی می‌پردازند. مسئله رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی به‌ویژه برای سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها که نهادهایی آموزشی هستند مهم‌تر است. چرا که سازمان‌های آموزشی فضاهایی هستند که رفتار فرانقشی و تعهد کارکنان بیشتر مورد نیاز است. چرا که هر رفتار فرانقشی که یک کارمند از خود نشان می‌دهد به نسبت خود بر فرآیند آموزش تاثیر می‌گذارد.

در مجموع در این پژوهش نشان داده شد که رفتار شهروندی سازمانی هم با توانمندسازی روانشناختی و هم با تعهد سازمانی مرتبط است، لیکن توانمندسازی روانشناختی دارای ضریب اثر بیشتری نسبت به تعهد سازمانی بر رفتار

منابع:

۱. اسلامی حسن، سیار ابوقاسم. اذر ۱۳۸۶، "رفتار شهروندی سازمانی"، تدبیر شماره ۱۸۷ - صص ۵۶-۵۹.
 ۲. میرخانی، امیرحسین، توانمندسازی، روانشناختی منابع انسانی، دیدگاه‌ها و ابعاد. مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران، انتشارات آهار و مؤسسه آموزش عالی پژوهشی تأمین اجتماعی، (۱۳۸۵)
 ۳. بودلایی، حسن؛ کوشکی جهرمی، علی رضا؛ ستاری نسب، رضا؛ (۱۳۹۰)، یادگیری و اعتماد سازمانی حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه، شمار ۳۵، صص ۱۰۱-۱۱۹.
 ۴. خالصی، ن.؛ قادری، ا.؛ خوشگام، م.؛ برهانی-نژاد، و. ر.؛ طرسکی، م. (۱۳۸۹). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران: ۱۳۸۸ مدیریت سلامت، (۴۲) ۷۵-۸۶.
 ۵. ساروقی، احمد. "۱۳۷۵". تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۷۳-۶۵.
 ۶. فروشانی آقایی، مهدی (۱۳۸۸) بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی. پایان نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه تهران
 ۷. فرهمند، امیر عباس؛ کسرائی، امیر حسین، (۱۳۹۶) تعلق، تعهد و وفاداری سازمانی. نشریه علمی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مدیریت شماره ۱۹۰
 ۸. کارکنان نصرآبادی، محمد؛ نیازی، محسن، (۱۳۸۸) توانمندسازی بر اساس راهبردهای سرمایه اجتماعی، تدبیر، شماره ۲۰۳
 ۹. کنیکی، آنجلو (۱۳۸۴) "مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، مهارت‌ها و کاربردها)" ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، نشر پویا.
 ۱۰. مستبصری، م. نجایی، ع. ر. (۱۳۸۷). "فرسودگی شغلی عامل تعدیل‌کننده OBC در سازمان.
 - ۱۱- سید محمد، ۱۳۸۴ "رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل"، فرهنگ مدیریت شماره ۱۱ صص ۱۹-۴۸
 ۱۱. موغلی، علیرضا؛ حسن پور، اکبر؛ حسن پور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. نشریه مدی
- 12-Alam Z, Rafiee S, Alam S. The Relationship between Empowerment, Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Physical Education Faculty Members of Islamic Azad University. Research on Educational Sport. 2016; 4(9): 15-30. (Persian).
- 13-Arefin S, Arif I, Raquib M. The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship between High-Performance Work Systems and Organizational Citizenship Behavior. European Scientific Journal, ESJ. 2015; 11(2): 264-277.
- 14-Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo "organizational citizenship behavior : a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol.42 No.1, (2004) , pp. 13-40.

15-Bagheri, G. &ZareiMatin, H. &Amighi, F. (2011). The Relationship Between Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Pedagogical Organizational Employees. Iranian journal management studies. 4(2): 62-53.

16-Banai, Moshe. Reisel, William D. Probst, Tahira M. (2004). " A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungry", Journal of International Management, Vol. 10,No. 5,pp. 373-393

17-Begum, N., (2005), the Relationships between Social Power and Organizational Citizenship Behavior. Unpublished Dissertation, Independent University, Bangladesh.

18-Bienstock, C. C., De Moranville, C.W., and Smith, R.K. (2003), "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality", Journal Of Services Marketing, 17, (4/5), 357-378

19-Bogler, R., &Somech, A. (2009). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? Journal of Educational Administration, 43(5), PP. 420-438.

20-Bogler, R. &Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. Teaching and Teacher Education, 20: 277– 289.

21-Bolino Mark and Turnley William(2003), 039;039;Going the extra mile: cultivating

22-Organ, D. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.

23-Bowen D. E, Lawler EL. Empowering service employees. AMR1995; 19(3): 21-31.

24-Castro CB, Armario EM, Ruiz DM. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. International Journal of Service Industry Management 2004; 15(1): 27-43.

25-Chang, K., Chelladorai, P., (2003), Comparison of part-time workers and full-time workers: commitment and citizenship behaviors in Korean sport organizations, Journal of Sport Management, 17, 394-416

