

ارتباط بین سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی جوآخلاقی

سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام

مژگان صالحی پورا^۱، فائزه آقائی میبیدی^{۲*}

۱- استادیار دانشگاه ایلام - ۲- کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۱۹

Relationship between Managers Good Character and Organizational Citizenship Behaviour: with Mediation Role of Organizational Ethical Climate in the Employees of Sports and Youth Departments in Ilam Province**Mojgan Salehipour¹, Faezeh Aghaey Meybody^{2*}**

1- Assistant Professor of Ilam university 2- M. A. of Strategic Management in Sports Organizations

Received: (2019/01/21) Accepted: (2019/04/08)

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between managers' good behaviors and organizational citizenship behavior with the role of organizational intermediary mediators in employees of sport and youth departments in Ilam province. The research method was descriptive-correlational and the statistical population of the staff of the department of sport and youth in Ilam province was 146 people in 1397. Due to community constraints, the sample was considered equal to the total population of 146 people. In total, 101 questionnaires were returned to the researcher. In this research, questionnaires were used by Niko Nasr Esfahani (2012), Organizational Behavior of Podsakoff et al. (1990) and organizational and organizational ethics of Victor and Coulin (1987-1988). Validity of all three questionnaires was confirmed by specialist professors and the reliability with Cronbach's alpha was 0/90, 0/79 and 0/85, respectively. Data were analyzed using PLS SMATR-SPSS16 software. The results of the research showed that there is a positive and significant relationship between managers' good behaviors and organizational citizenship behavior with the role of organizational earmarked mediator. Hence, the good managerial and behavioral interest in sports organizations can create appropriate incentive policies and strategies to boost organizational citizenship behaviors in the staff.

Keywords

Good Character, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Ethical Climate.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی جوآخلاقی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام بود. روش تحقیق پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه آماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام به تعداد ۱۴۶ نفر در سال ۱۳۹۷ بودند. به دلیل محدودیت جامعه، نمونه به صورت کل شمار برابر با جامعه آماری یعنی ۱۴۶ نفر در نظر گرفته شد و در مجموع ۱۰۱ پرسشنامه به محقق برگشت داده شد. در این پژوهش از پرسشنامه‌های سیرت نیکو نصرصفهانی (۱۳۹۱)، رفتار شهروندی سازمانی پودساکوف و همکاران (۱۹۹۰) و جوآخلاقی سازمانی ویکتور و کولن (۱۹۸۷-۱۹۸۸) استفاده شد. روایی هر سه پرسشنامه به تایید اساتید متخصص رسید و پایایی با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۵ و ۰/۷۹ محاسبه شد. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار PLS SMATR-SPSS16 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین سیرت نیکوی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با نقش میانجی جوآخلاقی سازمانی وجود دارد. از این رو سیرت نیکوی مدیران و جوآخلاقی مناسب در سازمان‌های ورزشی، می‌تواند سیاست‌ها و راهبردهای تشویقی مناسبی در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان ایجاد کند.

واژه‌های کلیدی

سیرت نیکو، رفتار شهروندی سازمانی، جوآخلاقی سازمانی.

* نویسنده مسئول: فائزه آقائی میبیدی

*Corresponding Author: Faezeh Aghaey Meybody, E-mail :f72.agheraey@gmail.com

مقدمه

در دوره‌های مختلف تاریخ بشر، رعایت اخلاق در جامعه از مهم‌ترین ابعاد زندگی اجتماعی انسان به شمار آمده است. امروزه جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های ورزشی حساس تر از قبل شده است، به ویژه در مقابل رفتارهای غیر اخلاقی سازمان‌ها به سرعت و به طریق مختلف واکنش نشان می‌دهد. رهبران با سطح رشد اخلاقی خود، چارچوبی را به منظور مواجهه با مسائل اخلاقی در سازمان ایجاد می‌نمایند، که این چارچوب بر جو اخلاقی سازمان تاثیرگذار می‌باشد. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ی ادراک درست و اشتباه در محیط کاری سازمان بوده و هنجارهایی را برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می نماید بنابراین با رشد زندگی اجتماعی، مسئله اخلاق هم شکل گسترده تر و پیچیده تری به خود گرفته است. همچنین، تعریف اخلاقی روابط انسان‌ها در جامعه و تشخیص مصادیق اخلاقی از غیر اخلاقی دشوارتر گردیده است (۸). رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اخلاق است و دستیابی به درجات بالاتر اخلاق، موجب بهبودی رفتار شهروندی سازمانی می شود. لذا در محیط کاری پویای امروز که کارها بیش از پیش گروهی انجام می شودو انعطاف پذیری محیط اهمیت زیادی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیازدارند که خود را ملزم به رفتارهای خوب شهروندی کنند. از این رو، تقویت رفتار شهروندی سازمانی و توجه به عوامل موثر بر تقویت این گونه رفتارها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است (۱۶). امروزه پژوهشگران، رفتار افراد در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی رفتار فردی که به کارایی و اثر بخشی سازمانی کمک کند، می سنجد؛ زیرا اگر کارکنان به همکاری تمایل نداشته باشند، سازمان‌ها قادر به توسعه اثربخش خود نیستند بنابراین، وجود کارکنانی که بتوانند عقاید خود را بدون هیچ گونه محدودیتی به سازمان ارائه دهند، ضرورت دارد، چراک- از عوامل موفقیت سازمان‌های بزرگ وجود کارکنانی است که فراتر از وظایف رسمی خود در سازمان به فعالیت می‌پردازند. رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنها نیست و سامانه رسمی پاداش رسمی سازمان‌ها مستقیما آن‌ها را در نظر نمی‌گیرد؛ اما میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهند. بالابودن سطح رفتار شهروندی سازمانی دریک سازمان موجب می‌شود آن سازمان به محیطی جذاب برای کار و فعالیت تبدیل شود. سازمان‌هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در آنها بالاست با جذب نیروهای کارآمدتر و کاهش میزان ترک خدمت کارکنان، عملکرد بهتری خواهند داشت (۲۴). از سوی دیگر، باگذشت زمان سازمان‌ها به رهبران و

کارکنانی که سیرت نیکو در آن‌ها پرورش یافته باشد، بیشتر نیاز پیدا می‌کنند. همچنین به تازگی موضوعات مربوط به فضایل و سیرت نیکو در میان دانشمندان اجتماعی و روانشناسان طرفداران زیادی پیدا کرده است. سیرت نیز با اخلاق در تعامل است و اخلاق و سیرت در تفکر ما با یکدیگر رابطه تنگاتنگی دارند (۱۷). گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، افراد درباره چپستی آن به ندرت توافق دارند. سیرت به آن فضایل یا فضیلت اخلاقی اشاره دارد که بطور خاص شامل اجزای اخلاقی مهم است (۱۰). برخی سیرت را جمع ویژگی اخلاقی فرد دانسته‌اند ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن تر شدن فرد ارتقا می یابد. مطالعات اخیر براهمیت سیرت در تعاملات و فعالیت‌های انسانی تاکید دارند. سیرت نیکو از رفتارهای نامطلوب در سازمان جلوگیری می کندو محیط مناسب یادگیری را گسترش می‌دهد. رفتارهای نامطلوب مثل خشونت، نیرنگ، ترور شخصیت، مشکلات انضباطی، قلدری کردن و ... با بهبود سیرت افراد کم می‌شود، محیط‌های یادگیری گسترش می‌یابند و سازمان به سوی اهداف آموزشی تغییر جهت می‌دهد (۲۲).

رفتار شهروندی سازمانی

در سال‌های اخیر بیشتر سازمان‌ها در پی یافتن راه‌هایی برای جذب مشارکت کارکنان در پیشبرد اهداف خود بوده‌اند. در این میان می‌توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوش اشاره کرد که به ازای آن پاداش دریافت نمی‌کنند. مفهوم رفتار شهروندی سازمانی نخستین بار باتمان و ارگان اوائل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. اگرچه پیش از آن‌ها افرادی چون کتر و کان با تمایز بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و نیز پیش از آن‌ها بارنارد با بیان مفهوم تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی به این موضوع توجه کرده‌اند (۲۶). اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی ابتدا توسط دنیس ارگان و همکارانش در اوایل دهه ۱۹۸۰ معرفی شد و این‌گونه توصیف شد "رفتاری است هم فردی و هم اختیاری، نه به طور مستقیم و نه با صراحت پاداشی به آن تعلق نمی‌گیرد، و در مجموع باعث ترویج عملکرد موثر سازمان می‌شود با این حال، با توجه به ماهیت آن در زندگی کاری و شرایط کسب و کار که در حال رشدند، تعریف رفتار شهروندی سازمانی این‌گونه مطرح شد: "کمک به حفظ و ارتقاء زمینه اجتماعی و روحی که عملکرد کار را پشتیبانی می‌کند" بدین ترتیب، رفتار شهروندی سازمانی به رسمیت شناخته شده و مورد توجه قرار گرفته اند، نه تنها به عنوان رفتارهای اختیاری، بلکه همچنین به عنوان بخشی از کار، و اغلب توسط سیستم پاداش شرکت‌ها نیز به رسمیت شناخته شده‌اند (۵). به هرگونه فعالیتی که

شهروندی سازمانی از طریق اثرگذاری بر عوامل درون سازمانی از طریق جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیات ترک شغل، کاهش غیبت و رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تاثیرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی هم چون رضایت شغلی، کیفیت خدمات و نیز وفاداری مشتریان موجب تعالی کیفیت عملکرد کارکنان می شود. جوهره کلیدی در تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی این است که چنین رفتاری اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد. مطالعات تجربی مختلفی که در این زمینه انجام شده ضمن تایید مطالب فوق، دلایل مختلفی را که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است بر اثر بخشی سازمانی تاثیرگذار باشد، بیان می کنند. با توجه به این مطالب می توان برخی از زمینه هایی را که رفتار شهروندی سازمانی به موفقیت سازمانی کمک می کند، در قالب موارد زیر خلاصه نمود:

- افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان.
- آزاد کردن منابع سازمانی برای استفاده مقاصد مولدتر.
- کاهش نیاز به اختصاص منابع کمیاب به وظایفی که جنبه نگهدارندگی دارند.
- کمک به فعالیت‌های هماهنگ‌کنندگی هم در درون سازمان و هم بین گروه‌های کاری.
- تقویت توانایی سازمان‌ها برای جذب و نگهداری کارکنان کارآمد.
- افزایش ثبات عملکرد سازمان‌ها.
- توانمندسازی سازمان برای انطباق موثرتر با تغییرات محیطی (۷).

جوآخلاقی سازمانی

در سال‌های اخیر صنعت ورزش با ناسازگاری و رسوایی‌های اخلاقی روبه‌رو بوده است. به طوری که رسوایی‌های اخلاقی در دهه اخیر به بالاترین سطح در صنعت ورزش رسیده‌اند. با توجه به رسوایی و رفتارهای غیر اخلاقی اخیر در حیطه ورزش، محققان و مقامات در داخل و خارج از رشته مدیریت ورزشی، اصلاح سازمان‌های ورزشی و کسانی که آن‌ها را رهبری می‌کنند، خواستار شده‌اند بر این اساس، محققان توجه ویژه‌ای را برای ارزیابی رهبری سازمان‌های ورزشی به عنوان جزء ضروری برای اصلاح سازمان‌های ورزشی شروع کرده‌اند. زیرا رهبری، به منظور ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان‌های ورزشی ضروری است (۱۲). یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان جو اخلاقی است که تاثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد. سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند.

کارکنان با موافقت خود تصمیم می‌گیرند انجام دهند رفتار شهروندی سازمانی می‌گویند و اغلب این گونه فعالیت‌ها خارج از تعهدات قراردادی کاری‌شان است. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی اختیاری است و ممکن است همیشه به طور مستقیم و رسمی از سوی شرکت به رسمیت شناخته نشود و یا مورد پاداش قرار نگیرد (۱). اگر مدیران سازمان‌ها یا کارفرمایان خواهان افزایش رفتار شهروندی میان کارکنان خود هستند باید در تعاملات خویش با کارکنان در جهت افزایش عدالت سازمانی تلاش کنند. سازمان‌هایی که از سوی کارکنان خود منصف ادراک شوند و رفتار مطلوبی با آن‌ها داشته باشند قادر خواهند بود به کارکنانی که رفتارهای شهروندی بیشتری را به نمایش می‌گذارند دسترسی پیدا کنند (۱۹). رفتار شهروندی سازمانی در دو دهه اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است؛ و در واقع از حوزه خصوصی به تدریج وارد حوزه عمومی شده است. رفتارهای شهروندی سازمانی به رغم تاثیر آشکار بر عملکرد سازمان‌ها، در گذشته عمدتاً نادیده گرفته می‌شدند. در واقع در تعبیر اولیه، این رفتارها خارج از حوزه شغل ملاحظه می‌شدند. در سال‌های اخیر تعداد مقالات و پژوهش‌ها در زمینه رفتار شهروندی رشد زیادی داشته است و این روند ادامه دارد؛ چرا که پژوهشگران زیادی تاثیر مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی را بر اثربخشی سازمانی را تایید کرده‌اند. کارمندان ممکن است بخواهند این رفتارها را به خاطر خود، دیگران (مدیر و همکاران)، سازمان نشان دهند و یا به خاطر دلایل شخصی زیرانجام دهند (۲).

- ممکن است بعضی از این رفتارها آن‌ها را راضی و خشنود کند.
 - ممکن است عزت نفس آن‌ها افزایش یابد.
 - ممکن است تمایل داشته باشند که جلب توجه کنند و بخواهند تایید و پاداش دیگران را به دست آورند.
 - ممکن است بخاطر متعهد کردن دیگران نسبت به خود باشد.
 - ممکن است احساس کنند که برای نشان دادن این رفتارها مسئولیت دارند.
 - ممکن است معتقد باشند که آنان مدیون مدیر، همکاران و یا سازمان می‌باشند.
 - ممکن است احساس تعهد اخلاقی کنند و معتقد باشند که از آنان انتظار می‌رود که بر اساس هنجارهای اجتماعی رفتار کنند.
- رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری، ارتباطات، همکاری و کمک‌های بین کارکنان را افزایش می‌دهد؛ کار تیمی را تشویق می‌کند؛ نسبت اشتباهات را کاهش می‌دهد و مشارکت و درگیر شدن کارکنان را در مسائل سازمان افزایش می‌دهد و به طور کلی جو سازمانی مناسبی را فراهم می‌آورد. رفتار

افراد و محیط اشاره دارد. در حوزه ارتباطات بین افراد و سازمان-ها، به پاسخگویی دلالت دارد. در مسئولیت‌پذیری، نگرش فرد نسبت به اقداماتی که انجام می‌دهد، نیز بخشی از پاسخ او را می‌سازد. در واقع، اقدام مسئولانه مستلزم پاسخی است که بر اساس مقاصد و انگیزه‌های فعالیت‌ها ارائه گردد. با توجه به این-که در حوزه کسب‌وکارهای ورزشی بیشتر فعالیت‌ها در حوزه خدمات می‌باشد رعایت اعمال مسئولانه در قبال ورزشکاران می-تواند باعث بهبود رفتارهای مصرفی و خرید مجدد خدمات و محصولات گردد (۱۳).

رفتار عادلانه: یکی از هدف‌های تحول سیستم اداری و تجاری توجه به حفظ کرامت و رفتار عادلانه با مشتریان می‌باشد. ساز و کارهای لازم در ارائه خدمات مطلوب به مردم تحت عنوان طرح تکریم و جلب رضایت ارباب‌رجوع در نظام‌های اداری و تجاری دارای اهمیت ویژه‌ای است زیرا علت وجودی هر سازمان و دستگاهی به خدماتی است که به افراد مختلف ارائه می‌دهد. ارباب‌رجوع در مباحث مربوط به بازاریابی و فروش، مترادف مشتری است و سازمان مشتری‌مدار، سازمانی است که به علت رویارویی با تغییرات انبوه محیطی با دقت به مشتریان خود توجه کرده و شرایطی را به وجود می‌آورد که مشتریان حق انتخاب خدمات را داشته باشند. به هر حال مشتری‌محوری باعث پاسخگویی بیشتر، خلاقیت، غیر سیاسی شدن تصمیمات و عدالت خواهد شد. با توجه به این‌که کارکنان در سازمان‌ها ارتباط مستقیم با مشتری دارند، در مشتری‌مداری نقش مؤثری دارند. سازمان‌هایی که به دنبال مشتری‌مداری هستند باید مهارت‌های ارتباطی را در کارکنان خود نهادینه کنند (۱۳).

اخلاق حرفه‌ای: با توسعه حوزه کسب‌وکار و افزایش رقبیان احتمال از دست دادن مشتریان فعلی در سازمان‌ها اهمیت یافته و به موازات این اهمیت بررسی تأثیر نوع اخلاق، رفتار و تعامل کارکنان با مشتریان در پایداری رابطه مشتری با سازمان اهمیت بیشتری پیدا کرده است. مفهوم اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای تا حدودی نو در علم اقتصاد می‌باشد که به تازگی توجه بسیاری به آن شده است. هر حرفه رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. اخلاق حرفه‌ای نیز برحسب دانش وسیع و یک نمونه ایده‌آل از خدمت به جامعه تعریف شده و می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. پذیرش مسئولیت در قبال جامعه از ویژگی‌های شاخص هر جامعه است و مقبولیت هر حرفه در جامعه به میزان مسئولیت‌پذیری آن حرفه بستگی دارد. سازمان-ها در شناخت تعهدات اخلاقی در قبال محیط و تشخیص و حل

استانداردهای اخلاقی سطحی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پر خطر کار می‌کنند را حمایت می‌کند. فهم ارتباط بین جو اخلاقی و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند آن را برای خود مناسب دریافته‌اند و احتمالاً در افزایش رضایت آن‌ها تاثیرگذار است (۳). واژه اخلاق همانند دو واژه Moral و Ethics دو کاربرد متمایز دارد: گاهی، اخلاق به معنی خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می-رود. همانگونه که دو واژه انگلیسی فوق گاهی، به معنی عادت به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن، قبح، خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند (۴). جو اخلاقی یک سازمان، مجموعه‌ای مشترک از ادراکات درباره رفتارهای صحیح و نحوه پردازش موضوعات اخلاقی است و فرآیندها، سیاست‌ها و فعالیت‌های سازمانی که پیامد اخلاقی دارند را منعکس می-سازد (۱۵). در تعریفی دیگر جو اخلاقی سازمان نشاندهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه‌های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان می‌باشد (۲۳).

جو اخلاقی ادراک شده، به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است، اشاره کرده و نشان می‌دهد که چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. جو اخلاقی یکی از عوامل اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است. جو اخلاقی ادراک شده، مشخص می‌کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش-های اخلاقی را تعبیر می‌کنند (۲۸).

رفتارهای اخلاقی رعایت شده توسط کارکنان و مدیران در سازمان-های ورزشی:

یکی از زمینه‌های ویژه‌ای که اهمیت و ارزش اخلاق نمود خاصی پیدا می‌کند، ورزش است. از جمله رفتارهای اخلاقی که مدیران و کارکنان سازمان‌ها و کسب‌وکارهای ورزشی می-توانند رعایت کنند می‌توان به مسئولیت‌پذیری، رفتار عادلانه و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد:

مسئولیت‌پذیری: در زمینه اخلاقیات کار، بیشتر تلاش‌ها بر تمایز بین انواع مسئولیت‌پذیری نهاد شده است. بدین منظور بایستی درخصوص مفهوم مسئولیت‌پذیری نگرش روشنی ایجاد شود. مسئولیت‌پذیری اغلب به نوعی ارتباط بین

مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است (۱۳).

سیرت نیکو

در زمان گذشته مطالعه سیرت که به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی نیز گفته می‌شد، با کم توجهی مواجه بوده است. فضیلت و سیرت دو بخش جدایی‌ناپذیرند و سیرت، قلب اخلاقیات در سازمان است، به گونه‌ای که فلاسفه یونان (مثل ارسطو)، سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند و معتقد بودند افرادی که سیرت نیکو دارند تقریباً همیشه مطابق با سیرت خود عمل می‌کنند، از این رو افرادی که سیرت نیکو ندارند، در شرایطی که تحت نظارت و کنترل باشند، صداقت بیشتری داشته و زمانی که کنترلی بر اعمال آنها نباشد، رفتاری نادرست و به دور از صداقت دارند، به این ترتیب زمانی که موقعیت اجتماعی مبهم باشد، افراد به قضاوت‌های خود تکیه می‌کنند در حالی که در موقعیت اجتماعی قوی، قضاوت افراد به حداقل می‌رسد (۹). سیرت نیکو در رشته مدیریت و رفتار سازمانی اولین بار در محث مدیریت برداشت مورد توجه قرار گرفت. این موضوع به تازگی نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است، در گذشته مطالعه سیرت، که به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی هم گفته می‌شد با برخورد سردی رو به رو بوده و از دهه ۱۹۲۰ توسط روانشناسان بالینی و رفتاری به دلیل زمینه‌های ماهیت ذهنی آن مورد توجه واقع نشده است (۲۵). تجلتوت (۲۰۰۳) ادعا می‌کند که به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت بین دانشمندان اجتماعی و روانشناسان به وجود آمده است. مطالعات نشان داده است فردی که نشانه‌های کمتری از سیرت نیکو داشته باشد، شانس زیادی برای اینکه تبدیل به مدیر بزرگی شود را ندارد (۲۷). تعاریف مختلفی از سیرت ارائه شده است. سیرت، «خود درونی فرد» در عمل است. سیرت نشان می‌دهد که فرد واقعاً چه کسی است. به اعتقاد مودی سیرت آن چیزی است که شما در خلوت هستید. سیرت دیرک اصلی خیمه رهبری است. سیرت انجام کار درست علیرغم فشار بیرونی مخالف برای انجام نشدن آن است. سیرت غالباً در راستای ارزش‌های مذهبی است. سیرت به عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب می‌شود. در بحث رهبری سیرت، «کمال اخلاقی» رهبر است. فلاسفه یونان مثل ارسطو سیرت را مرکز اصلی رفتارهای اخلاقی قلمداد می‌کردند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند، فردی که انگ بد سیرت می‌خورد، شانس یک رهبر بزرگ بودن را از دست می‌دهد. مدیران فاقد سیرت نیکو همواره باید مراقب باشند که دیگران به این حقیقت در مورد آنان واقف نشوند. سیرت فرد در انتخاب‌های اخلاقی او، مشخص می‌شود. سیرت و فضیلت، ویژگی‌های اخلاقی فرد هستند. اصطلاح فضیلت از کلمه

لاتین ورچوس و مفهوم یونانی آرته به دست آمده است که هر دو به معنای قدرت و قوت یا کمال هستند. به کمک فضایل، افراد بهتر هدایت می‌شوند و شاید، بهره‌وری و هماهنگی فرد و جامعه بیشتر می‌شود (نصر). افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته‌اند و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند. آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند. هر انسانی تمایل دارد که ظاهر آراسته‌ای از خود نمایش دهد؛ اما ظاهر و صورت، بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی‌تواند در بلندمدت چندان زیبا جلوه کند. بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند (۶). منظور از سیرت خلق و خوی است. از نظر روان‌شناسی جنبه خلق و خوی جنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاق و اجتماعی است. ذاتی سیرت را به عنوان این که یک فرد چگونه در تنهایی و بدون حضور دیگران عمل یا رفتار می‌کند تعریف کرده است. همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند، بهتر کار می‌کنند (۲۱).

ویژگی‌های سیرت نیکوی بر اساس آموزه‌های اسلامی:

حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاب، بر پاداشتن حق و عدل و دلسوزی (۲۲).

حسن خلق: این است که فرد به اخلاق و صفات پسندیده انسانی و اسلامی مزین شده باشد و با خوی خوش، اخلاق نیکو، رفتار و کردار خود را تطبیق دهد و چگونگی برخورد و روابط خود را با دیگران تنظیم کند. اهمیت این ویژگی به قدری است که خداوند تبارک و تعالی پیامبرش را چنین توصیف می‌کند:

(ای پیامبر در حقیقت تو به خلقی نیکو و عظیم آراسته ای (قلم/۴). از سوی دیگر آن حضرت نیز هدف از بعثت خود را کامل کردن مکارم اخلاقی معرفی کرده است) (۲۲).

شرح صدر: شرح صدر در اصطلاح یعنی برخورداری از قوت وجودی و تحمل ناملازمات و غلبه بر مشکلات و کسی که دارای این صفت است، بردبار، مقاوم و توانا می‌شود و این یکی از الطاف الهی است. وجود شرح صدر برای مدیریت و هدایت چنان اهمیت دارد که خدای رحمان این را منتی برای پیامبر (ص) بیان می‌کند و می‌فرماید: آیا سینه ات را برای تو نگشودیم و بار گرانت را از پشتت بر نداشتیم؟ باری که بر پشت تو سنگینی می‌کرد.

نمونه‌هایی از شرح صدر در مدیریت عبارت است از:

مدیر در رویارویی با قدرت و مقام خود را نبازد.

مدیر هنگام هجوم مصائب و مشکلات در عرصه مدیریت، توان و گنجایش پذیرش سختی‌ها، ناملازمات و رنج‌ها را داشته باشد.

نتیجه گیری کرد که بین ابعاد سیرت نیکوی مدیر و ابعاد جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

۲. کوشکی و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی پژوهشی تحت عنوان رابطه سیرت نیکو به منزله‌ی یک اصول اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که افزایش سیرت نیکو موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. به این صورت که تقویت مولفه‌های سیرت نیکو می‌تواند موجب شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان شود.

۳. شیخ الاسلامی کندلوسی و جعفرزاده (۱۳۹۴) طی پژوهشی تحت عنوان تاثیر جو اخلاقی و جو سازمانی منفی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی و رفتار شهروندی بر یکدیگر تاثیر مثبت دارند. همچنین رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اخلاقی است، با این تفاوت که در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی به آن دسته از رفتارهایی می‌گویند که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها ندارند بلکه در قبال انجام آنها از جانب کارکنان سازمان منتفع می‌شوند. جو اخلاقی زمانی در سازمان ایجاد می‌شود که اعضا باور دارند که نوع خاصی از رفتار اخلاقی هنجار مورد انتظار برای تصمیم‌گیری درون سازمان است.

۴. حسن خان و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان (ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمان: مورد مطالعه: پاکستان) انجام دادند، که در این پژوهش رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاهی یک دانشگاه دولتی در پاکستان مورد بررسی قرار گرفت و به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد بدین معنی که: وقتی رهبر یک دانشگاه دولتی، اخلاقی و منصفانه عمل کند می‌تواند نقش و مسئولیت‌های کارکنان را روشن کند در نتیجه کارکنان دانشگاهی براساس احترام متقابل با رهبر (مدیر) طبق رفتارهای بیرونی مثل رفتار شهروندی سازمانی عمل می‌کنند (۱۴).

۵. یافته‌های پژوهش شین (۲۰۱۲) تحت عنوان "رهبری اخلاقی متصدیان اجرایی ارشد، جو اخلاقی، قدرت جو، رفتار شهروندی سازمانی جمعی" تمامی فرضیات تحقیق را تایید کرد. همانطور که پیش بینی شده بود رهبری اخلاقی خود ارزیابی شده متصدیان اجرایی ارشد به طور مثبتی، به برداشت مشترک کارکنان از جو اخلاقی شرکت وابسته بود. ارتباط بین جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی جمعی در سطح شرکت، به وسیله شدت جو تعدیل می‌شد. و به طور خاص‌تر، ارتباطات بین جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی جمعی هدایت شده میان فردی، و بین جو اخلاقی و و

مدیر قدرت عصیان علیه باطل و توان تسلیم در برابر حق را دارا باشد (۲۲).

پایبندی به عهد و پیمان: واژه عهد در اصل به معنی سر کشیدن و پاسداری از چیزی است و به همین دلیل به قراردادهایی که باید آنها را حفظ کرد و دقیقاً رعایت نمود، عهد گفته می‌شود. این نکته نیز حائز اهمیت است که قرآن هیچ قید و شرطی برای وجود وفای به عهد در این آیه قائل نشده است. بنابراین هم عهدهای الهی و هم عهد و پیمانهای مردمی را شامل می‌شود. از عمده‌ترین مسائل مدیریت، پایبندی به عهد و پیمان است؛ زیرا اساس روابط انسانی و مناسبات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بسته به عهد و پیمان‌هاست و در صورت تزلزل در آنها این روابط و مناسبات متزلزل شده، بی اعتمادی جانشین اعتماد و هرج و مرج جایگزین نظم و سستی جانشین استواری می‌شود (۲۲).

عدم احتجاب: احتجاب به معنای حایل و مانع است و رسول خدا (ص) پرهیز داشت که میان وی و مردم مانع و حایلی باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم آن حضرت و مردم باشد به طوری که سخن ایشان را نشنود و دردشان را نکشد و مشکلاتشان را برای وی مطرح نکنند. پیامبر (ص) از سیره ملوک و پادشاهان و نوع نشست و برخاست و تشریفات آن‌ها بشدت بیزار بود و هیچ خوش‌نداشت به پادشاهان شبیه شود (۲۲).

برپاداشتن حق و عدل: عدل در مفهوم وسیعش، دادن حق صاحبان استحقاق بدون هیچ تبعیض میان آن‌ها است. اگر حق هیچ صاحب حقی ادا نشود برخلاف عدل است؛ هم‌چنانکه اگر تبعیض، و حق بعضی داده شود و حق بعضی دیگر، داده نشود باز برخلاف عدل است. بهترین تعریف عدل را می‌توان در کلام امام علی (ع) جستجو کرد. آن حضرت در تعریف عدل می‌فرماید: عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد (۲۲).

دلسوزی: یعنی ترحم نسبت به شخص مقابل و ابراز همدردی برای وی در وضعیت مختص به وی. امام علی (ع) می‌فرماید: بر انسان با ایمان واجب است که نسبت به مؤمن دیگر، خیر خواه و دلسوز باشد (۲۲).

پیشینه پژوهش

۱. احمدی نیک (۱۳۹۶) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین سیرت نیکوی رهبری و جو اخلاقی در مراکز درمانی تامین اجتماعی استان لرستان انجام داد، که این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است در جامعه آماری ۴۳۶ نفری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۰۴ به روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شدند براساس یافته‌های تحقیق می‌توان

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شده است. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد انجام شده است و بعد از جمع آوری اطلاعات، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش، کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام تشکیل می‌دهند که برابر ۱۴۶ نفر می‌باشند. به دلیل محدودیت جامعه، نمونه به صورت کل شمار برابر جامعه آماری یعنی ۱۴۶ نفر در نظر گرفته شد و پرسشنامه بین آزمون‌شوندگان توزیع گردید ولی علی‌رغم پیگیری مجدد ۱۰۱ پرسشنامه به محقق بازگشت داده شد. روش نمونه گیری تحقیق حاضر روش هدفمند می‌باشد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات به روش میدانی، از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است به صورت سه پرسشنامه مجزا شامل پرسشنامه سیرت نیکوی مدیران، پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی تشکیل شده است. در این پژوهش برای سنجش سیرت نیکوی مدیران از پرسشنامه سیرت نیکو نصر اصفهانی (۱۳۹۱) استفاده شده است. ابزار مذکور شامل ۱۰ سوال بوده که کارکنان با انتخاب یکی از گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر ۱۰ گویه اعلام داشته اند. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت ارائه شده، بدین صورت که گزینه خیلی زیاد امتیاز ۵، زیاد امتیاز ۴، متوسط امتیاز ۳، کم امتیاز ۲ و خیلی کم امتیاز ۱ را شامل می‌شوند. نصر اصفهانی پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار ۰/۹۰ را به دست آورده است. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است. ابزار مذکور شامل ۱۱ سوال بوده که کارکنان با انتخاب یکی از گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر ۱۱ گویه اعلام داشته اند. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت ارائه شده، بدین صورت که گزینه خیلی زیاد امتیاز ۵، زیاد امتیاز ۴، متوسط امتیاز ۳، کم امتیاز ۲ و خیلی کم امتیاز ۱ را شامل می‌شوند. پایایی پرسشنامه توسط پادساکف و همکاران محاسبه و مقدار ۰/۸۵ را به دست آوردند و برای سنجش جو اخلاقی سازمانی از پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی ویکتور و کولن (۱۹۸۷ - ۱۹۸۸) به نقل از نوشاد (۱۳۹۳) استفاده شده است. ابزار مذکور شامل ۸ سوال بوده که کارکنان با انتخاب یکی از گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط،

رفتار شهروندی سازمانی هدایت شده سازمانی، زمانی که شدت جو بیشتر باشد نسبت به هنگامی که شدت جو کم تر هست نمایان تر می‌شود.

از آنجا که، مدیریت دارای یک تعریف عام است به هدایت یک گروه از افراد در یک سازمان و یا نهاد خاص توسط یک فرد باز می‌گردد و از آن بعنوان توانائی کارکردن با و بوسیله دیگران یاد می‌کند. یک مدیر ورزشی باید فردی باشد که بتواند اهداف آن سازمان کوچک یا بزرگ ورزشی را عملی ساخته و بعنوان مثال ، یک فدراسیون ورزشی بعنوان یک سازمان ورزشی یک سری اهداف سازمانی و تعمیم آن رشته ورزشی خاص را در کشور دنبال می‌کند. امروزه سازمان‌های ورزشی بدنبال اهمیت خاصی از ورزش در ابعاد مختلف، در دنیا هستند، به این ترتیب به دنبال مدیران خاص و مورد توجه هستند و به این ترتیب کوچکترین لغزش مدیر از نظر سیرت نیکو، عدم برخورداری کارکنان از رفتار شهروندی سازمانی و عدم وجود جو اخلاقی سازمانی بین کارکنان و مدیران موجب فروپاشی سازمان‌ها می‌شود. بنابراین، از آنجایی که ادارات ورزش و جوانان استان ایلام یک سازمانی فنی و مهارتی و تاثیرگذار می باشند و از کارکنان و مدیران آگاه و متخصص در این زمینه برخوردار است پس می تواند محیط مناسب جهت سنجش مقیاس و بررسی موضوع باشد که این پژوهش به بررسی ارتباط بین سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن نقش متغیر میانجی جو اخلاقی سازمانی می پردازد. امید است که یافته های این پژوهش بتواند رهنمودهای کاربردی، به مدیران، کارکنان و کارشناسان ارائه دهد تا بتوانند از این یافته ها در جهت افزایش ابعاد سیرت نیکو(عهدو پیمان، حق و عدل، دلسوزی، شرح صدر، عدم احتجاب، حسن خلق)، ارتقا رفتارهای شهروندی سازمانی، ارتقا ارزش های اخلاقی و دستیابی به رسالت و هدف های تعیین شده سازمان بهره گیرند و محیط پویا جهت تلاش و کوشش افراد فراهم آوریم. این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفاهیم سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی منجر شود در ضمن از چهار چوب مورد استفاده و یافته‌های این تحقیق می‌توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز که تنها با سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان های نوین قابل حل می‌باشد. بنابراین ما در این پژوهش به دنبال این هستیم که آیا بین سیرت نیکوی مدیر و رفتار شهروندی سازمانی با وجود نقش میانجی جو اخلاقی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان ایلام ارتباط وجود دارد؟

تایید قرار گرفتند. روایی و پایایی ترکیبی پرسش نامه‌ها مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آن برای کلیه متغیرها به صورت جداگانه در جدول ۱ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار پی ال اس استفاده شد. جدول ۱ پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرها را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد؛ همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرایی ۰/۴ است

کم، خیلی کم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر ۸ گویه اعلام داشته اند. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت ارائه شده، بدین صورت که گزینه خیلی زیاد امتیاز ۵، زیاد امتیاز ۴، متوسط امتیاز ۳، کم امتیاز ۲ و خیلی کم امتیاز ۱ را شامل می‌شوند. پایایی پرسشنامه مذکور بر اساس روش آلفای کرونباخ توسط نوشاد محاسبه و مقدار ۰/۷۹ را به دست آورده است. همچنین در این تحقیق روایی محتوا پرسشنامه‌ها توسط اساتید متخصص مورد

جدول ۱. روایی همگرایی و پایایی ترکیبی مدل

متغیر	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
سیرت نیکو	۰/۹۶	۰/۵۳
جو اخلاقی سازمان	۰/۹۴	۰/۶۱
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۵	۰/۵۲

دییلم، ۳۵/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۰/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶/۹ درصد دارای مدرک دکترا بودند. وضعیت سن نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد که ۲۴/۸ درصد بین ۲۰ الی ۳۰ سال، ۵۰/۵ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال، ۱۷/۸ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال، و ۶/۹ درصد نیز بالاتر از ۵۰ سال سن داشته‌اند. میانگین هر یک از متغیرهای پژوهش به شرح زیر است:

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرها و وضعیت نرمال متغیرها

خاصیت بیرها	توصیفی متغیرها		عیت نرمال متغیرها	
	راف معیار	نگین	لیج معناداری	ار. K-S
رت نیکو	۰/۵	۳/	۰/۴	۰/۸
اخلاقی سازمانی	۰/۷	۳/	۰/۵	۰/۷
ار شهروندی مانی	۰/۷	۳/	۰/۸	۰/۶

و متغیرهای جو اخلاقی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ (نرمال) است، بنابراین برای تحلیل مدل مفروض پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است، چرا که حساسیتی به وضعیت نرمال یا غیر نرمال بودن متغیرها ندارد.

است برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ هم بهره برده شد. رقم بیشتر از ۰/۷ در ضرایب آلفای کرونباخ تأیید کننده پایایی مناسب ابزار است. البته محققان برای متغیرهایی با سؤال‌های کم، میزان ۰/۶ را نیز می‌پذیرند. روایی همگرا نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده‌ی هر

یافته‌های تحقیق

توزیع فراوانی مربوط به ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق نشان داد که از ۱۰۱ نفر، تعداد ۸۲ نفر (۸۱/۲ درصد) را مردان و ۱۹ نفر (۱۸/۸ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند که در مجموع بیش از ۵۰ درصد از آنها مردان بودند. از نظر مدرک تحصیلی، ۰/۳ درصد دارای مدرک دیپلم، ۲۳/۸ درصد دارای مدرک فوق-

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است. در صورتی که سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد و اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد متغیرها نرمال نیستند. با توجه به اینکه سطح معناداری متغیر سیرت نیکو کمتر از ۰/۰۵ (غیر نرمال)

مستندات مورد استفاده برای تحلیل

برای سنجش مدل مفهومی پژوهش از شاخص‌های پایایی ترکیبی (CR) میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بارهای عاملی و معیار R^2 استفاده شده است. لازم به ذکر

2. Average Variance Extracted

1. Combined reliability

جدول ۳. جدول پارامترهای لازم برای فرضیه

R Squar	پایایی ترکیبی	AVI	
۰/۴۲۵	۰/۹۴۵	۰/۶۱	جو اخلاقی
۰/۸۱۵	۰/۹۵۵	۰/۵۲	رفتار شهروندی سازمانی
-	۰/۹۶۱	۰/۵۳	سیرت نیکو

با توجه به داده های جدول ۳ چون مقادیر AVE بالاتر از ۰/۴ است پس در این بخش روایی همگرا وجود دارد. مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ است پس در این قسمت پایایی ترکیبی صدق می کند. R Square بالاتر از ۰/۱ است بنابراین مدل از حدنصاب قدرت پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیر مستقل برخوردار است و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ می باشد که نشان از پایایی پرسشنامه دارد.

برای بررسی نقش میانجی گری یک متغیر از شمول واریانس (VAF) استفاده می کنیم. اگر مقدار شمول واریانس کمتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری رد و اگر بالاتر از ۸۰ درصد باشد ادعای میانجی گری پذیرفته می شود. در وضعیتی که شمول واریانس بیشتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری جزئی می باشد. فرمول شمول واریانس به شرح زیر می باشد:

$$VAF = \frac{p_{12} * p_{23}}{p_{12} * p_{23} + p_{13}}$$

P12: ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر میانجی

P23: ضریب مسیر بین متغیر میانجی و متغیر وابسته

P13: ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته

جدول ۴. پارامتر لازم برای فرضیه

نتیجه	VAF	نقش میانجی گری
تایید	۰,۵۳۴	سیرت نیکو جو اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی

باتوجه به نتایج جدول ۴ چون مقدار VAF بدست آمده ۰,۵۳۴ می باشد نقش میانجی گری متغیر جو اخلاقی سازمانی به صورت جزئی پذیرفته می شود. بنابراین نتیجه می گیریم که بین سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی از طریق جو اخلاقی ارتباط مثبت و معنا داری وجود دارد.

متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. به بیان ساده تر، این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می دهد؛ هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه گیری نیز بیشتر است. نونالی و برستین^۱ (۱۹۹۴) معتقدند باید برای AVE، مقدار بحرانی ۰/۴ را در نظر گرفت؛ به این معنا که AVE بیشتر از ۰/۴ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد و همچنین سایر محققین مقدار ۰/۵ و بیشتر را نیز توصیه می کنند (آماريست، ۱۳۹۴). همچنین بار عاملی، شدت رابطه میان متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می کند. در تحلیل عاملی تأییدی، سؤال هایی که کفایت مناسب را برای تبیین متغیرهای مدل ندارند، پس از شناسایی توسط ضرایب استاندارد شده، حذف می شوند. همچنین پایایی ترکیبی نشان می دهد سؤال های هر سازه برای تبیین متغیرهای مختص به خود چه مقدار کفایت دارند. فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را برای این معیار ملاک می دانند. در نهایت با توجه به آنچه گفته شد و اطلاعاتی که در ادامه مطرح می شود مشخص شد معیارهای پژوهش حاضر برازش مدل را به خوبی تأیید می کنند.

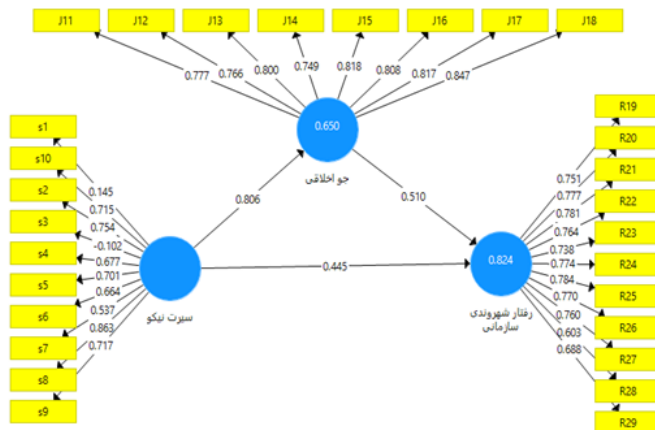
R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان دهنده تأثیری است که متغیرهای برونزا بر متغیر درونزا می گذارند. شایان ذکر است R² فقط برای متغیرهای درونزای مدل یعنی متغیرهای میانجی و وابسته محاسبه می شود. مقادیر R² نشان می دهد متغیرهای برونزا (مستقل) در مدل پژوهش تا چه اندازه قدرت پیش بینی کنندگی دارند. فالک و میلر^۳ (۱۹۹۲) مقادیر بزرگتر یا مساوی ۰/۱ را برای واریانس توضیح داده شده قابل قبول قید کرده اند. همانگونه که در ادامه می بینیم R² این پژوهش از حدنصاب بالاتر می باشد. برای بررسی نقش میانجی گری یک متغیر از شمول واریانس (VAF) استفاده می کنیم. اگر مقدار شمول واریانس کمتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری رد و اگر بالاتر از ۸۰ درصد باشد ادعای میانجی گری پذیرفته می شود. در وضعیتی که شمول واریانس بیشتر از ۲۰ درصد باشد نقش میانجی گری جزئی می باشد.

فرضیه: بین سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی از طریق جو اخلاقی ارتباط وجود دارد.

3. Falk & Miller

1. Nunnally, J.C. & Bernstein

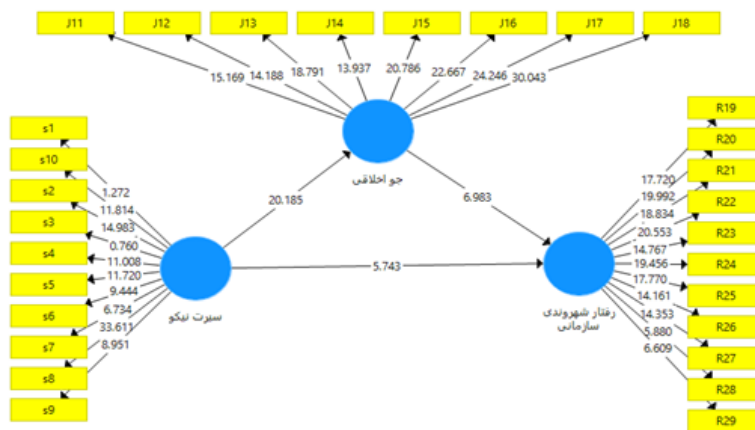
2. Fornell, C. & Larcker, D.F



شکل ۱. ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق

این ضریب بیشتر باشد به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل و وابسته است.

همان‌طور که مشاهده می‌کنید شکل ۱. نمایش‌دهنده ضرایب مسیر (Beta) است که ضرایب مسیر نشان داده شده شدت رابطه و تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته ما است. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه



شکل ۲. آماره t بین متغیرهای تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد، مسیر مؤلفه‌های سیرت نیکو و جو اخلاقی، جو اخلاقی و رفتار شهروندی و سیرت نیکو و رفتار شهروندی به ترتیب با ضرایب معناداری، ۲۰/۱۸، ۶/۹۸، ۵/۷۴ چون در بازه بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته‌اند، پس رابطه کل مؤلفه‌های پژوهش تأیید می‌شود. از این رو می‌توان گفت، تمام مؤلفه‌های پژوهش در کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام تأثیر گذار هستند. یافته‌های این بخش، با نتیجه کوشکی و همکاران (۱۳۹۶)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، زینگر و فولکمن (۲۰۱۰)، ماکس ویل (۲۰۱۱)، نادری و اسدی (۱۳۹۳) همراستا است (۱۶،

همان‌طور که مشاهده می‌کنید شکل ۲. نشان‌دهنده اعداد معناداری (t) می‌باشد. به دلیل اینکه تخمین ضرایب اهمیت بیشتری دارد برای معنادار بودن یک ضریب، چنانچه مقدار اعداد معناداری از ۱/۹۶ بیشتر باشد، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأثیر مربوطه معنادار است. لازم به ذکر است که بالاتر بودن از ۱/۹۶ اعداد معناداری بین سوالات (مستطیل‌ها) و مؤلفه (دایره‌ها) مربوط به خودشان ثابت می‌کند که این سؤال برای این مؤلفه سؤال مناسبی تشخیص داده می‌شود.

صورت بالقوه افزایش خواهد یافت و این امر باعث ارتقاء عملکرد آن‌ها خواهد شد. تقویت رفتار شهروندی سازمانی، مانند هر رفتار دیگری که از افراد سر می‌زند، نیاز به ترغیب و تشویق دارد. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد سیستم‌های منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی سازمانی را تسهیل کنند. بر این اساس اکثر سازمان‌ها برای تشویق رفتار شهروندی، پاداش‌های سالانه را به کارکنان می‌دهند که تا حدی به انجام رفتارهای فرا نقش، تمایل داشته باشند نه افرادی که فقط دارای ویژگی‌های مثبت فردی هستند. رشد سریع جهانی‌شدن در دنیای امروز و به دنبال آن نیاز سازمان‌ها به تغییرات و همچنین خلاقیت و نوآوری برای پاسخگویی به عوامل محیطی نیازمند رهبران و به دنبال آن، کارکنانی است که بتوانند عقاید و نظرهای خود را بدون هیچ محدودیتی به سازمان ارائه دهند. در سازمان‌هایی که در آن جو سکوت حاکم است، جریان باز اندیشه‌ها به سازمان قطع شده و رشد و شکوفایی اتفاق نخواهد افتاد. سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد حس احترام و اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان و نیز با ایجاد حس تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان، رغبت و انگیزه شان را به کار افزایش داده و در نتیجه زمینه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم آورد یکی از راه‌ها برای از بین بردن سکوت، ایجاد اخلاق و سیرت نیکو در مدیران و کارکنان به منظور ایجاد تعهد است تا نسبت به سازمان خود احساس مسئولیت کرده و از ابراز اندیشه‌ها در جهت تعالی سازمان دریغ نکنند. تعریف و تعیین سیرت نیکو بطور جامع شامل درک، خود باوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی است. برنامه آموزش سیرت نیکو باید به افراد فرصت‌هایی برای بهبود درک افراد به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار در خصوص مشکلات واقعی و باور به توانایشان برای عمل کردن بر اساس ارزش‌هایشان فراهم نماید. مدیران باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به کارکنان و درخواست کمک کردن از دیگران، خودآزمایی، تصمیم‌گیری، نفوذ به کمک تجزیه و تحلیل، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند. مدیران باید جو روانی سازمانشان را با استفاده از این مهارت‌ها مورد حمایت قرار دهند. و به افراد فرصت استفاده از این مهارت‌ها برای خدمت به سازمان داده شود بهبود سیرت نیکو تنها در بافتی صورت می‌گیرد که افراد به فکر یکدیگر باشند و هر فردی امنیت را تجربه کند و احساس تعلق به دیگران داشته باشند و بتوانند به معنادار شدن کار کمک نمایند.

۲۲، ۱۱، ۲۹، ۱۸، ۲۰؛ همچنین به ترتیب رابطه هر کدام از مولفه‌های سیرت نیکو و جو اخلاقی، جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکو و رفتار شهروندی دارای ضرایب تأثیر ۰/۶۵، ۰/۴۰ و ۰/۵۸ می‌باشند. در این آزمون در صورت بیشتر شدن مقدار VAF از ۸۰ درصد، می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود. چون مقدار VAF بدست آمده ۰/۵۳۴ است و مقداری بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۰ می‌باشد نقش میانجی گری متغیر جو اخلاقی سازمانی جزئی می‌باشد. به این صورت که جو اخلاقی سازمانی در حد جزئی توانسته در ادارات ورزش و جوانان استان ایلام تأثیر گذار باشد یعنی تأثیرگذاری آن به صورت کامل نبوده، پس نتایج نشان می‌دهد که حتی در نبود متغیر جو اخلاقی، دو متغیر سیرت نیکو و رفتار شهروندی بر یکدیگر هم تأثیر گذار خواهند بود. تاکنون پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سیرت نیکو و رفتار شهروندی با نقش میانجی جو اخلاقی انجام نشده است، ولی می‌توان به تحقیق مشابه اشاره کنیم که با نتایج فرضیه همخوانی دارند. برای نمونه کوشکی و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی پژوهشی تحت عنوان رابطه سیرت نیکو به منزله‌ی یک اصول اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که افزایش سیرت نیکو موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. به این صورت که تقویت مولفه‌های سیرت نیکو می‌تواند موجب شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان شود پس شایسته است در سازمان‌ها توجه روزافزونی به فرایند سیرت نیکو شود، وقتی کارکنان به این باور برسند که در سازمان حقوق افراد رعایت می‌شود و مدیران میان کارکنان به عدل و انصاف قضاوت می‌کنند و برای برپایی عدالت در سازمان از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزند، ممکن است کارهایی برای سازمان خود انجام دهند که فراتر از وظایف رسمی آن‌هاست در نتیجه منجر به بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.

با توجه به یافته‌های به دست آمده از اطلاعات جمع آوری شده این پژوهش در ادارات ورزش و جوانان استان ایلام نتیجه‌گیری می‌شود برای این که سازمان‌ها در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی حرکت کنند باید گام به گام حرکت کرد. چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی یک فرایند یک روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید به سرعت آن را وارد سازمان کرد، بلکه یک فرایند مداوم و زمان‌بر می‌باشد. در صورتی که سازمان‌ها در جهت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی به طور قاطع گام‌هایی بردارند، در این صورت کارایی و بهره‌وری سازمانی به

درک این موضوع کمک می‌کند که چگونه رهبران خدمتگزار در سازمان‌های ورزشی با توجه و تمرکز بر نیازهای کارکنان، ایجاد حس دوستی بین فردی نسبت به کارکنان، درک احساس عدالت را برای کارکنان تسهیل کرده و به ایجاد جو اخلاقی کمک کنند. علاوه بر این زمانی که کارکنان بر این باور باشند که فرآیند تصمیم‌گیری منصفانه است، منابع و اطلاعات در اختیار همه قرار دارد و روش‌ها و رویه‌های مختلف در سازمان برای همه یکسان اعمال می‌شود، که این نشان‌دهنده وجود جوآخلاقی مناسب در سازمان است (۱۳) شاهد کارایی و عملکرد بیشتری در سازمان خواهیم بود. با توجه به نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود تا مدیران در ادارات ورزش و جوانان سیرت نیکوی خود را حفظ کنند و شرایط محیط کاری را طوری قرار دهند تا کارکنان بتوانند با مدیر خود به راحتی ارتباط برقرار کنند و ایده‌ها، نظرات، پیشنهادات و اعتراضات خود را بیان کنند. وقتی در یک اداره جوآخلاقی مناسبی وجود داشته باشد کارکنان می‌توانند با یکدیگر و با مدیران خود یک رابطه اخلاقی درست و دوستانه‌ای داشته باشند. زمانی که بین کارکنان و مدیرانشان رابطه‌ی خوبی برقرار باشد کارکنان مشتاق بروز رفتار شهروندی هستند حتی بدون دریافت پاداش حاضرند به همکارانشان کمک کنند که تمام این ویژگی‌ها خود موجب افزایش عملکرد یک سازمان و اداره می‌شود.

شناخت و آگاهی از جوآخلاقی و چگونگی درک آن در محیط کاری می‌تواند به مدیران در شناسایی و اجرای سازوکارهایی برای تغییر، ارتقاء و اداره جوآخلاقی کمک کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جوآخلاقی سازمان موجب کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان، افزایش اعتماد سازمانی، کاهش ترک خدمت و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود بنابراین تقویت جوآخلاقی تأثیرات مثبتی برای سازمان داشته و موجب افزایش رضایت کارکنان و به تبع افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود. مدیران ادارات ورزش و جوانان باید با وضع سیاست‌ها و راهبردهای تشویقی مناسب، در جهت شکوفاتر شدن رفتارهای شهروندی در کارکنان تلاش کنند. مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند در برخورد با کارکنان خود، خوش‌رو باشند، خلیات و روحیات کارکنان خود را شناسایی کرده و با ترویج صداقت و جوآخلاقی مناسب افراد را به روابط احترام‌آمیز با دیگر همکارانشان و تعاملات بیشتر ترغیب نمایند، مدیران در برخورد با مسائل خود را نبازند و تا جایی که ممکن است عذر کارکنان را قبول نمایند و با ایجاد گردهمایی‌های دوستانه در خارج از ساعات کاری، تعامل زیادی را بین اعضا ایجاد کنند و مهارت‌های همکاری چون حس مسئولیت و نوع‌دوستی که مستعد رفتار شهروندی سازمانی هستند را تشویق نمایند تا پیشرفت و بهبود عملکرد ادارات را فراهم کنند. به عبارت دیگر یافته‌ها به

References

1. Abdalla, S. M., Mohamed, F. R., & Araf, S. M. Organizational Citizenship Behaviors among Teaching Staff at Nursing Faculties in Upper Egypt. *Journal of American Science*, 2013.
2. Abyli, Khodayar, Shateri, Karim, Yoz Bashi, Alireza and Faraji Deh Sorkhi, Hatam. Organizational Citizenship Behavior: Features, Dimensions, Prerequisite Variables, and References. First National Conference on Organizational Citizenship Behavior, University of Tehran, 2008. (persian)
3. Ahmadineik, H, Jaber Ansari, M and Taheri Ghodarzi, Ho. The Relationship between Organizational Culture and Ethical Climate in Social Security Centers in Lorestan Province. International Conference on Management and Accounting, Tehran, 2017. (persian)
4. Ansari M, Hosaini A, Rahmani HY, Saifi S . Effects of staff professional ethics on banks customer loyalty. *Ethics in Science and Technology*; 2012. 7(3): 1-12, (Persian).
5. Arad, O. A., Delen, D., Tatoglu, E., & Zaim, S. An analytic approach to assessing organizational citizenship behavior. *Decision Support Systems*, 2017, 103, 9-23.
6. Balliett, T., Kelloway, E. K. Virtuous leaders: assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2011. 28, 270–283.
7. Cohen, D. V. creating and maintaining ethical work climate. *Business ethics Quarterly*, 1993. P: 3, 343-358.

8. Fazeli, Z. Professional Ethics and its Role in Medical Practice, Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences , 2012. (Persian).
9. Fine S., Horowitz I., Weigler H., Basis L. "Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors". Human Resource Management Review, 2010. P:20 (1), pp. 73-84.
10. Hartman, E. M. "Can we teach character? An Aristotelian answer"; Academy of Management Learning & Education, 2006. P:5, pp. 68-81
11. Hoveyda, R; Shul, S and Arefnejad, M. The Relationship Between Good Practice and Quality of Work Life with Organizational Citizenship Behavior, Journal of Research, 2014. Vol. 4, No. 1(Persian)
12. Izadi, B & Mahmodian, A. The Role of Servant Leadership in creating an Ethical Climate in Sport Organizations through the mediating organisational trust and justice. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2018. Vol. 4, No.4(16), , Pp: 75-89. (Persian).
13. Izadi, B; Moradi H, and Abdollahi, Sh. Analysis of ethical observance in bodybuilding clubs with athlete's attitudes. Journal of Ethics in Science and Technology, 2017. 12th Year, No. (persian)
14. Khan, H., Yasir, M., Yusof, H. M., Bhatti, M. N., & Umar, A .The Relationship Between Ethical Leadership And Organizational CitizenShip Behavior: Evidence From Pakistan. 2017.
15. Khanifar H, Jandaghi G, Bordbar H. The role of the ethical climate in the use of information technology. Ethics in Science & Technology; 2012. P: 7 (4): 10-18. (Persian).
16. Kushkei, M, Ghalavandi, H and Qala'ei, A. The relationship between good and bad is a moral principle with organizational citizenship behavior, 2017. (Persian).
17. Kwan. H.K, Mao, y; "The Role of citizenship behavior in personal learning and work family Enrichment"; front. Bus. Res .Press, inc (2011).
18. Maxwell, J. communicating with Character; viewable at: www . euquest.com. 2011.
19. Mirmoeini, SY. Jalali Farahani, M. Alidoust Ghahfarokhi, E. Designing of Organizational Citizenship behavior Prediction Model for Physical Educators Tehran City, from Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Justice. Organizational Behavior Management in Sport Studies. Vol. 3, No.12, Winter 2016, Pp: 111-123. (Persian).
20. Naderi, A and Asadi, A. An Analysis of the Effect of Managerial Good Behavior on Trust, Organizational Citizen Behavior and Employee Knowledge Sharing, An Empirical Study in the Publishing Industry, Quarterly Journal of Mehr, 2014. No. 15, pp. 104-82. (Persian)
21. Nasr Esfahani, A, Abbaspour, A; Farhangi, A, and Abbasian Gh. Investigating the Effect of Perceptions on Managers' Good Behavior on Organizational Trust. Quarterly Journal of Public Administration, Volume 7, Issue 4,2015, Pages 674-657. (Persian)
22. Nasr Esfahani, A; Shool, S and Arefnejad, M. The Effect of Managers' Good Practice on Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Isfahan University). Public Management Research, Vol. 5, No. 15,2012, pp. 62-45.(Persian).
23. Rahimnia F, Nikkhah Z. The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. Iranian Journal of Management Sciences; 2012. P: 6 (4): 1-11. (Persian).
24. Rastegari, E. nvestigating the Relationship between Organizational Justice Perceived Organizational Health and Organizational Citizenship Behavior (2013). (persian)

25. Seify, M. Amiry, Z. Farokhi, M. Nasresfahani, A. The Impact of Spirituality in the Workplace on Social Wear with a Mediating Role: The Organizational Ethical Case Study: Isfahan Social Security Organization. *Applied Sociology of the Twenty-Eighth Year*, Serial Number 66, Second Issue (2017). (persian)
26. Sepahvand, Reza; Amiri, Zeinab; Amiri, Yadolah; and Farokhi, Mojtaba. The Impact of Religious Capital on Its Organizational Hierarchy (Case Study: Social Security Organization of Isfahan). *Management Research in Iran*, 2012. Volume 21, Number 2 (Scientific / Research / ISC), 47-68. (persian)
27. Tjeltveit, A.C. ;" implicit virtues, divergent goods, multiple communities", *American behavioral scientist*, 2004. P:47, 4, PP.395-414.
28. Wang, Y., & Hsieh, H . Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: a cross-level investigation. *Human relations*,2012. P: 66(6), 783-802.
29. Zenger, J and Joseph, F, "The Hondbook For Leaders", First Edition, New York, NY: Mc Graw- Hill, 2010.