

اخلاق
فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۷۳-۹۰

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

رابطه سیرت نیکو به منزله یک اصل اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی^۱

منیژه کوشکی*، حسن قلاوندی*، علیرضا قلعه‌ای***

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری (۲۳۰ نفر) در سال ۱۳۹۵ بودند که از این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده، ۱۲۹ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکو جمع‌آوری و با رگرسیون چندگانه و تحلیل مانوا بررسی شدند.

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) نیز نشان داد از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، برپاداشتن حق و عدل و

۱ این مقاله از پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد نگارنده استخراج شده است.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.

manizhekoshki@yahoo.com

** دانشیار دانشگاه ارومیه، گروه مدیریت آموزشی.

galavandi@gmail.com

*** استادیار دانشگاه ارومیه، گروه مدیریت آموزشی.

a.ghaleei@urmia.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۹/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۱۷



دلسوزی، با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد؛ به عبارت دیگر، سیرت نیکومی تواند با ایجاد احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان، موجب بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان گردد.

واژگان کلیدی

سیرت نیکو، رفتار شهروندی سازمانی، برپاداشتن حق و عدل، دلسوزی، کارکنان.

مقدمه

در دوره‌های مختلف تاریخ بشر، رعایت اخلاق در جامعه از مهم‌ترین ابعاد زندگی اجتماعی انسان به‌شمار آمده است. با رشد زندگی اجتماعی، مسئله اخلاق هم شکل گسترده‌تر و پیچیده‌تری به خود گرفته است. همچنین، تعریف اخلاقی روابط انسان‌ها در جامعه و تشخیص مصادیق اخلاقی از غیر اخلاقی دشوارتر گردیده است (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴). رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اخلاق است و دستیابی به درجات بالاتر اخلاق، موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴، ص ۱۰۸)؛ لذا در محیط کاری پویای امروز که کارها بیش از پیش گروهی انجام می‌شود و انعطاف‌پذیری محیط اهمیت زیادی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را ملزم به رفتارهای خوب شهروندی کنند. از این رو، تقویت رفتار شهروندی سازمانی و توجه به عوامل مؤثر بر تقویت این گونه رفتارها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳، ص ۱۵۲).

امروزه پژوهشگران، رفتار افراد را در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمانی کمک کند، می‌سنجند؛ زیرا اگر کارکنان به همکاری تمایل نداشته باشند، سازمان‌ها قادر به توسعه اثربخش خود نیستند (محمودی، ۱۳۹۲، ص ۲). بنابراین، وجود کارکنانی که بتوانند عقاید خود را بدون هیچ‌گونه محدودیتی به سازمان ارائه دهند، ضرورت دارد؛ چراکه از عوامل موفقیت





سازمان‌های بزرگ وجود کارکنانی است که فراتر از وظایف رسمی خود در سازمان به فعالیت می‌پردازند (سلاخی اقدم ساوجبلاغی، ۱۳۹۴، ص ۱).

رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و سامانه رسمی پاداش سازمان مستقیماً آن‌ها را در نظر نمی‌گیرد؛ اما میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهند (رضایی و عبید عبدالزهره، ۱۳۹۴، ص ۳). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است؛ زیرا با متغیرهای سازمانی مهمی چون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمان ارتباط دارد (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴). بالابودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در یک 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 (رستگاری، ۱۳۹۲، ص ۲).

با گذشت زمان، نهادهای آموزشی 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 نیک در میان دانشمندان اجتماعی و روان‌شناسان طرفدارن زیادی پیدا کرده است (تی جلت ویت، ۲۰۰۳). سیرت نیز با اخلاق در تعامل است و اخلاق و سیرت در تفکر ما با یکدیگر رابطه تنگاتنگی دارند (کوییک و راییت، ۲۰۱۱). گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، افراد درباره چیرستی آن به ندرت توافق دارند. سیرت به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی اشاره دارد که به طور خاص شامل اجزای اخلاقی مهم است (هارتمن، ۲۰۰۶). برخی سیرت را جمع ویژگی‌های اخلاقی فرد دانسته‌اند (برودی و سیگل، ۲۰۰۱).

پیترسون و سلیگمن معتقدند ساختن سیرت، شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن‌تر شدن فرد ارتقا می‌یابد. مطالعات اخیر بر اهمیت سیرت در تعاملات و فعالیت‌های انسانی تأکید دارند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴).

سیرت نیکو از رفتارهای نامطلوب در سازمان جلوگیری می‌کند و 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 (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۴). شجاعت، نظم، آینده‌نگری، تحمل، غمخواری و فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می‌شوند. هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود، با کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آن‌ها غلبه کند (نادری و اسدی، ۱۳۹۳، ص ۸۹).

تحولات، جزو لاینفک زندگی انسان شده‌اند و دانشگاه‌ها نیروی آگاهی‌بخش و عامل اصلی توسعه جوامع بشری به‌شمار می‌روند. آنچه می‌تواند این نهاد فکری را به سوی کمال و توسعه پیش‌برد، نیروی انسانی آن سازمان است که می‌توان آن را مهم‌ترین سرمایه سازمان در عصر کنونی نامید. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر این نیروها می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را نام برد که از واجبات نظام‌های آموزشی در تمام کشورهاست. این‌گونه رفتارها در اثربخشی سازمان‌ها بسیار اهمیت دارند. همچنین، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان بدون وجود الزامات رسمی شرکت می‌کنند؛ لذا شناخت رفتارهای شهروندی سازمانی و تقویت این نوع رفتارها اهمیت دارد. توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی در نهادهای آموزشی مانند دانشگاه‌ها امری مهم و مزیتی رقابتی محسوب می‌گردد که کارکنان دانشگاه از طریق آن می‌توانند نقش مهمی در ارتقای کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند.

هدف از پژوهش حاضر بررسی روابط سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است.

مبانی نظری

الف) رفتار شهروندی سازمانی

نخست، کان و کتزد در سال ۱۹۸۷ رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای فرانقشی تعریف کردند؛ اما پژوهش‌های اصلی درباره این مفهوم از ۲۴ سال پیش - یعنی از زمانی که





ارگان و باتمن، آن را با همین عنوان (رفتار شهروندی سازمانی) معرفی کردند - آغاز شد. از آن زمان به بعد، مطالعات زیادی درباره رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان انجام شد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های کاتز ارگان، باباتو و جکس اشاره کرد. این پژوهش‌ها منبع پژوهش‌های بعدی قرار گرفته‌اند. بنابراین، واژه شهروندی سازمانی (OCB)، نخستین بار به وسیله ارگان و همکارش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد (طبرسا و رامین مهر، ۱۳۸۹، ص ۳). البته پیش از او، در دهه‌های هفتاد و هشتاد میلادی، افرادی همچون «کتز» و «کاهن» با بیان تمایز عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش و پیش‌تر از آن‌ها، «چستر بارنارد» با بیان مفهوم «تمایل به همکاری»^۱ در سال ۱۹۸۳ به این موضوع توجه کردند (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰). در این میان، رفتار شهروندی سازمانی مقبولیت بیشتری یافته است و در دو دهه اخیر و به ویژه در قرن بیست و یکم شمار پژوهش‌ها در این باره رشد چشمگیری یافته است (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۲).

رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است که به طور مستقیم از طریق توصیف رسمی شغل و سامانه پاداش سازماندهی نشده‌اند؛ ولی در نهایت سطح کارایی و اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهند (محمدی مقدم و عباسپور، ۱۳۹۴، ص ۱۳۱). مدل اورگان کاربردی‌ترین مدل برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی در کشورها و بافت‌های مختلف بوده است. ابعاد این مدل به شرح زیر است:

۱. نوع دوستی:^۲ رفتاری داوطلبانه که هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی است.

۲. وجدان کاری:^۳ شامل رفتارهای فراتر از الزامات تعیین شده از سوی سازمان در محیط کاری است.

۳. جوانمردی:^۴ به تحمل و شکیبایی در سختی‌های اجتناب‌ناپذیر و اجحاف‌های شخصی، بدون این‌که گله و شکایتی از فرد سربزند، اطلاق می‌شود.

1. Willingness to cooperate.
2. Altruism.
3. Conscientiousness.
4. Sportsmanship.

۴. نزاکت: ^۱ یعنی حساسیت به میزان تأثیر اقدامات شخصی بر سرنوشت دیگران.
۵. آداب اجتماعی: ^۲ نوعی رفتار سازمانی است که میزان مشارکت فرد در زندگی اجتماعی را نشان می‌دهد (بوداکی، ۱۳۹۴، ص ۱۲).

ب) سیرت نیکو^۳

سیرت نیکو در رشته مدیریت و رفتار سازمانی اولین بار در مبحث مدیریت برداشت محل توجه قرار گرفت. این موضوع به تازگی نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است (سیفی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۵).

تعاریف مختلفی از سیرت ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود: منظور از سیرت، خُلق و خوست. در روان‌شناسی، خُلق و خوجنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از نظر اخلاقی و اجتماعی است (سید جلیلی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲). شخصیت چیزی است که فرد به دنیای بیرون نشان می‌دهد؛ در حالی که سیرت به معنای خود واقعی فرد در دنیای درون است (ساروس و همکاران، ۲۰۰۶). کسی که سیرت نیکو دارد به دنبال حقیقت است. او تعیین می‌کند چه کاری درست است و بر اساس آن در عمل، شجاعت و تعهد دارد (مارلا، ۲۰۰۱).

سیرت آن چیزی است که در فرد هست؛ هنگامی که هیچ‌کس به او نگاه نمی‌کند. سیرت همان چیزی است که فرد هنگام تاریکی شب درباره خود در اندیشه دارد (سید جلیلی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲). بر اساس تعریف داتی، سیرت یعنی فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران چگونه رفتار می‌کند. همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند، بهتر کار می‌کنند (داتی، ۲۰۰۴). ابعاد سیرت نیکو عبارتند از:

۱. حُسن خُلق: یعنی فرد به اخلاق^۴ و صفات پسندیده انسانی و اسلامی آراسته باشد و رفتار و روابط خود را بر اساس خوی خوش و اخلاق نیکو تنظیم کند.

1. Courtesy.
2. virtue Civil.
3. Good character.
4. Good mood.
5. Ethic.





۲. شرح صدر: ^۱ در اصطلاح یعنی برخورداری از قوت وجودی و عقل ناملايمات و غلبه بر مشکلات. کسی که دارای این صفت است، بردبار، مقاوم و توانا می شود و این یکی از الطاف الهی است.
۳. پایبندی به عهد و پیمان: ^۲ واژه عهد در اصل به معنای سرکشیدن و پاسداری از چیزی است و به همین دلیل، به قراردادهایی که باید آن ها را حفظ کرد و دقیقاً به آن ها عمل کرد، عهد گفته میشود.
۴. عدم احتجاب: ^۳ حجاب به معنای حایل و مانع است و فرد باید از این که میان وی و مردم جدایی باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم او با مردم شود، پرهیزد؛ زیرا احتجاب موجب می شود فرد سخن مردم را نشنود و از درد و مشکلاتشان بی خبر بماند.
۵. برپاداشتن حق و عدل: ^۴ عدل در مفهوم وسیعش یعنی بدون هیچ تبعیضی، حق به صاحب حق داده شود. اگر حقی ادا نشود، عدالت نقض شده است.
۶. دلسوزی: ^۵ یعنی ترجم به دیگری و ابراز همدردی با وی در وضعیت خاصی که برای او به وجود آمده است (بوداکی، ۱۳۹۴، ص ۱۰).

پیشینه تحقیق

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مطلوب دارد.

نتایج پژوهش نادری و اسدی (۱۳۹۳) با عنوان «تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان در صنعت نشر» بیانگر آن بود که به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

1. Broad mindedness.
2. Adhere to the covenant.
3. Lack of veilin.
4. Stand up for truth and justics.
5. Compassion.



هویدا و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مطلوب دارد.

بوداقی (۱۳۹۴) به مطالعه سیرت نیکوی مدیران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته است. نتایج نشان داد شماری از مؤلفه‌های سیرت نیکو در مدیران، موجب پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در میان کارکنان می‌شود. همچنین، از نظر متغیرهای دموگرافیک، تفاوتی در رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکوی مدیران به دست نیامد.

خضری (۱۳۹۴) رابطه رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران را با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسط‌السنویه بررسی کرد. این پژوهش نشان داد میان متغیرهای سیرت نیکوی مدیران و رهبری معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ساروس و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند رهبران خوب باید در اعمال و رفتار خود سیرت نیکو و جنبه‌های اخلاقی متعالی داشته باشند.

میراندا و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که سیرت نیکوی مدیران، نه تنها در شکست و موفقیت خود آن‌ها نقش به‌سزایی دارد، بلکه در عملکرد شغلی کارکنان، پرورش استعداد و هدایت و درک آنان شایان توجه است.

بر اساس مبانی نظری و پژوهشی مرور شده، فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شد:

۱. میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.
۲. میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.

روش شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۵ بودند که طبق آمار کارگزینی دانشگاه، ۲۳۰ نفر بود. از میان این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده طبق جدول مورگان ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به دلیل دریافت نکردن برخی از پرسشنامه‌ها، گروه نمونه به ۱۲۹ نفر تقلیل یافت.

ابزار پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای سنجش رفتار شهروندی از پرسشنامه رفتار شهروندی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی، مقیاسی را بر اساس ابعاد پنج‌گانه ارگان (۱۹۸۸)، یعنی نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی ارائه می‌کند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰.۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه سیرت نیکو: برای سنجش سیرت نیکو از پرسشنامه ۲۲ سؤالی علی نصر اصفهانی (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه سیرت نیکو را در پنج بُعد حُسن خُلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی ارزیابی می‌کند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰.۹۵ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (ویراست ۲۰) انجام شد.



یافته‌ها

جدول (۱): میانگین، انحراف استاندارد، واریانس نمره‌های کارکنان در متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
نوع دوستی	۳.۸۹	۰.۶۲۱
وجدان کاری	۳.۴۳	۰.۴۸
جوانمردی	۲.۲۴	۰.۶۷
نزاکت	۳.۹۹	۰.۵۴
آداب اجتماعی	۳.۳۳	۰.۶۶
کل رفتار شهروندی	۳.۳۸	۰.۳۸
حُسن خُلق	۳.۸۷	-۰.۸۱
شرح صدر	۳.۴۸	-۰.۲۲
پایبندی به عهد و پیمان	۳.۴۶	-۰.۱۰
عدم احتجاب	۳.۳۷	-۰.۳۳
حق و عدل	۲.۹۷	-۰.۱۰
دلسوزی	۲.۹۷	-۰.۱۸
کل سیرت نیکو	۳.۳۵	-۰.۱۴

جدول (۱)، شاخص‌های توصیفی نمره‌های کارکنان را در متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

فرضیه اول، میان ابعاد سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.

جدول (۲): نتایج تحلیل رگرسیون رابطه هر یک از مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	B	T	P
پایبندی به عهد و پیمان	رفتار شهروندی سازمانی	۳.۳۳	۰.۰۰	۰.۳۷	۰.۱۴	-۰.۰۲	-۰.۱۴	۰.۸۸
برپاداشتن حق و عدل						-۰.۲۹	-۱.۸۲	۰.۰۷
دلسوزی						۰.۲۳	۱.۳۳	۰.۱۸
شرح صدر						۰.۱۸	۱.۳۵	۰.۱۷
عدم احتجاب						۰.۱۲	۰.۹۱	۰.۳۶
حُسن خُلق						۰.۱۱	۰.۷۸	۰.۴۳



نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار آمارهٔ آزمون برای بررسی رابطهٔ مؤلفه‌های سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۳.۳۳ در سطح (۰.۰۰۱) معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰.۱۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی با مؤلفه‌های سیرت نیکو تبیین می‌شود. همچنین، ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که زیرمقیاس‌های سیرت نیکو نمی‌توانند به‌طور مثبت و معناداری رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

فرضیهٔ دوم، بین ابعاد سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج تحلیل مانوای رابطهٔ هر یک از مؤلفه‌های سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجهٔ آزادی	F	لامبدای ویلکز	مؤلفه‌های سیرت نیکو
۰.۱۰	۰.۰۰	۰.۹۵	۵.۰۰۰	۰.۲۲	۰.۹۹	پایبندی به عهد و پیمان
۰.۸۹	۰.۱۲	۰.۰۰	۵.۰۰۰	۳.۳۸	۰.۸۷	برپاداشتن حق و عدل
۰.۹۵	۰.۱۵	۰.۰۰	۵.۰۰۰	۴.۳۲	۰.۸۴	دلسوزی
۰.۶۵	۰.۰۷	۰.۰۸	۵.۰۰۰	۱.۹۹	۰.۹۲	شرح صدر
۰.۶۸	۰.۰۸	۰.۰۶	۵.۰۰۰	۲.۱۰	۰.۹۱	عدم احتجاب
۰.۳۷	۰.۰۴	۰.۳۷	۵.۰۰۰	۱.۰۸	۰.۹۵	حُسن خُلُق

در جدول (۳)، ضرایب F نشان‌دهندهٔ رابطهٔ مثبت و معناداری میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با برپاداشتن حق و عدل ($p=۰/۰۰۰$) با میزان اشتراک ۰.۱۲ درصد، دلسوزی ($p=۰/۰۰۰$) با میزان اشتراک ۰.۱۵ درصد وجود دارد. آزمون فرضیه در چهار مورد رد و تنها در دو مورد تأیید می‌شود. گفتنی است توان آماری نیز بیشتر از ۰.۷ است که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است؛ لذا از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، دو رکن برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، رابطه دارند.



نتیجه

در اوضاع کنونی جهان که ویژگی انکارناپذیر آن سرعت تغییرات است، یکی از مهم‌ترین خصوصیات هر سازمان برای بقا، پیشرفت و توسعه، داشتن کارکنانی است که با آغوش باز به استقبال این تغییرات بروند و سازمان خود را در سازگاری با این تغییرات یاری دهند و به عبارتی، رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند. در این میان، دانشگاه‌ها که محور اصلی توسعه انسانی محسوب می‌شوند، از این قاعده مستثنی نیستند و می‌توانند از مزیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود بهره‌مند شوند. اهمیت و نقش رفتار شهروندی سازمانی در بهبود اثربخشی سازمان، امری اثبات شده است. از این رو، هدف این پژوهش، بررسی رابطه سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است.

تحلیل رگرسیون درباره فرضیه اول پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان مؤلفه‌های سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد. تقویت مؤلفه‌های سیرت نیکو در دانشگاه می‌تواند موجب شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان شود. بنابراین، شایسته است در سازمان‌ها توجه روزافزونی به فرآیند سیرت نیکو شود. به نظر می‌رسد سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد احترام و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان و نیز با ایجاد حس تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان، انگیزه آن‌ها را برای کار افزایش دهد و در نتیجه، زمینه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم آورد. در دین مبین اسلام بر نیکوسیرتی مدیران و مسئولان تأکید فراوان شده است؛ برای مثال، امام علی علیه السلام می‌فرماید: «نیکوسیرتی زینت قدرت و دژ حکومت است»؛ لذا هدف از بهبود سیرت نیکو، فراهم کردن محیطی است که روابط احترام‌آمیز را در میان کارکنان تقویت می‌کند. نتایج این فرضیه با تحقیقات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، بوداقی (۱۳۹۴)، نادری و اسدی (۱۳۹۳)، خضری (۱۳۹۴)، شان و کلوی (۲۰۱۱) همسوست؛ برای نمونه، نصر اصفهانی و همکاران او (۱۳۹۱) در پژوهش خود تأثیر سیرت نیکوی مدیران را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی کردند. یافته‌های



پژوهش آنان نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان، تأثیر مثبت دارد.

نتایج تحلیل مانوای فرضیه دوم نشان داد از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، دو رکن برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی، مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی می‌کنند. پس، رابطه معناداری میان برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. گسترش مؤلفه‌های برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی در دانشگاه می‌تواند موجب شکل‌گیری نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی در میان کارکنان شود. بنابراین، شایسته است در سازمان‌ها به فرآیند سیرت نیکو مخصوصاً ابعاد یادشده توجه شود. وقتی کارکنان به این باور برسند که در سازمان حق به حق‌دار می‌رسد، 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. همچنین، اگر مدیران درباره مشکلات و درد و رنج کارکنان با آن‌ها همدردی کنند و دلسوز و نگران دغدغه‌های کاری و زندگی کارکنان باشند، احتمالاً گام بلندی در جهت بروز رفتارهای فرانقشی آنان برداشته‌اند. رفتار عادلانه مدیران و دادن حق هر کس در محل کار و نیز دلسوزی و اهمیت دادن به مسائل و دغدغه‌های کارکنان، موجب افزایش صمیمیت کاری، انگیزه و مسئولیت‌پذیری کارکنان و در نتیجه، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. در دین اسلام نیز درباره برپاداشتن حق و عدل بسیار تأکید شده است و دین اسلام، دین حق و عدل است. نتایج این فرضیه با تحقیقات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، بوداقی (۱۳۹۴)، نادری و اسدی (۱۳۹۳)، خضری (۱۳۹۴)، ثان و کلوی (۲۰۱۱) همسوست؛ برای نمونه، نادری و اسدی در پژوهش خود به تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد. همچنین، نصر



اصفه‌فهرانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود تأثیر سیرت نیکوی مدیران را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان، تأثیر مطلوبی دارد. بنابراین، بهبود سیرت نیکو موجب تقویت رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد و هرچه سیرت کارکنان رشد یابد، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری بروز می‌دهند؛ به عبارت دیگر، سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان گردد. هیئت آموزشی ایالت میشیگان، عمل به توصیه‌های زیر را برای بهبود سیرت، سودمند می‌داند:

۱. ارتقای ارزش‌های اخلاقی اصلی به منزله مبنای روابط سالم و سیرت نیکو؛
 ۲. تعریف و تعیین سیرت نیکو که به طور جامع شامل تقویت ادراک، خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی است؛
 ۳. استفاده از رویکردی جامع، آگاهانه و فعال در بهبود سیرت نیکو؛
 ۴. ایجاد محیطی که در آن افراد به فکر هم باشند؛
 ۵. فراهم کردن فرصت برای بروز عمل اخلاقی (هیئت آموزشی میشیگان، ۲۰۰۴).
- براین اساس، پیشنهاد می‌شود در یک مدل، تأثیر سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد دانشگاه بررسی شود.



منابع

۱. اسکندری، استیره و منصور ایراندوست (۱۳۹۴)؛ «رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ سال دهم، ش ۴، ص ۱۰۷ تا ۱۱۴.
۲. بوداقتی، حسن (۱۳۹۴)؛ «مطالعه سیرت نیکوی مدیران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه)»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز آموزش های نیمه حضوری، دانشگاه ارومیه.
۳. حسن زاده ثمرین، تورج و سپیده سفیدکار (۱۳۹۳)؛ «بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)؛ سال ۲۳، ش ۷۶، ص ۱۴۱ تا ۱۵۵.
۴. خضری، شهاب الدین (۱۳۹۴)؛ «رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران در مدارس متوسطه آشنویه»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز آموزش های نیمه حضوری، دانشگاه ارومیه.
۵. رستگاری، الهام (۱۳۹۲)؛ «بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه)»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۶. رضایی، بیژن و هیثم عبید عبدالزهره (۱۳۹۴)؛ «بررسی اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر خلاقیت کارمندان دانشگاه رازی»؛ کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، ۲۶ خرداد؛ ص ۱ تا ۱۱.
۷. سلاخی اقدم ساوجبلاقی، اوین (۱۳۹۴)؛ «بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و سیاست سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی معلّمان ابتدایی شهرستان مهاباد»؛ پایان نامه نیمه حضوری دانشگاه ارومیه.
۸. سیفی، محسن و دیگران (۱۳۹۴)؛ «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر استرس شغلی کارمندان تأمین اجتماعی استان اصفهان»؛ کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و سیستم های مالی، شرکت علمی پژوهشی پندار اندیش رهپو، شیراز.





۹. سید جلیلی، مهرداد، علی کریمپور و علی اکبر عابدینی شربانی (۱۳۹۴)؛ «بررسی ارتباط بین سیرت نیکو با سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)»؛ کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۲ مرداد.
۱۰. طبرسا، غلامعلی و حمید رامین مهر (۱۳۸۹)؛ «ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی»؛ چشم‌انداز مدیریت دولت؛ ش ۳، ص ۱۰۳ تا ۱۱۷.
۱۱. غلام حسینی، اسماعیل، حسین بجانی و عماد ملکی نیا (۱۳۸۹)؛ «عوامل تأثیرگذار، مؤلفه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی»؛ دوماهنامه توسعه انسانی پلیس؛ سال ۷، ش ۱۳ (مهر و آبان)، ص ۱۱ تا ۳۴.
۱۲. فاضلی، زینب و دیگران (۱۳۹۱)؛ «اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در حرفه پزشکی»؛ مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛ دوره ۲۰، ش ۴، ص ۱۳ تا ۱۸.
۱۳. کشاورزی، افسانه و دیگران (۱۳۹۳)؛ «بررسی ارتباط اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز)»؛ کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱؛ مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما، اردیبهشت، ص ۱ تا ۷.
۱۴. محمدی مقدم، یوسف و جعفر عباسپور (۱۳۹۴)؛ «فرا تحلیل پژوهش‌های رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ایران»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)؛ سال ۲۳، ش ۷۷، ص ۱۲۵ تا ۱۵۲.
۱۵. محمودی، سمیه (۱۳۹۲)؛ «بررسی اثرات تبعیض ادراک شده بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شکایت در میان کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان آذربایجان غربی»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۱۶. نادری، امین و علی اسدی (۱۳۹۳)؛ «تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان: یک مطالعه تجربی در صنعت نشر»؛ فصلنامه تحلیلی پژوهشی کتاب مهر؛ ش ۱۵، ص ۸۲ تا ۱۰۴.
۱۷. نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹)؛ «سنجش سیرت نیکوی مدیران»؛ چشم‌انداز مدیریت دولتی؛ ش ۱ (بهار)، ص ۱۱۵ تا ۱۲۷.



۱۸. نصر اصفهانی، علی، مجتبی فرخی و زینب امیری (۱۳۹۱)؛ «تأثیر سبب نیکو و مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی»؛ *دوفصلنامه مدیریت اسلامی*؛ سال ۲۰، ش ۱ (بهار و تابستان)، ص ۶۱ تا ۷۹.
۱۹. هویدا، رضا، سجاد شول و محسن عارف نژاد (۱۳۹۳)؛ «رابطه سبب نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی»؛ *مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*؛ سال ۴، ش ۱ (پیاپی ۶)، ص ۳۹ تا ۵۴.
20. Brody, Steven, and Siegel, Martin (2001); *the Evolution of Character*; First Edition, Madison, CT: International Universities Press, Inc.
21. Doty, Joseph,(2008); "Sports Build Characters"; *Journal of College and character Dynamics*; 3,pp.13–23.
22. Podsakoff, M. P., Mackenzie, B. S., Puine, B. J., and Bachrach, G. D. (2000); "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and Empirical literature and suggestions for future research"; *Journal of management*; Vol. 26, pp 513 - 563.
23. Peterson, Christopher, and Seligman. (2004); *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*; First Edition, Oxford University Press.
24. Marrella, Layne (2001); *In Search of Ethics*; Sanford, FL; DC Press.
25. Hartman, E. M. (2006); "Can we teach character? An Aristotelian answer"; *Academy of Management Learning & Education*, 5, pp. 68–81.
26. Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2001); "Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan "; *Advances in Global Leadership*, Vol 2, pp 101 – 126.

27. Kwan. H.K, Mao, y (2011); "The Role of citizenship behavior in personal learning and work-family Enrichment"; front. Bus. Res. China, 5(1), pp.96-120.
28. Sarros, James, Brian Cooper and Anne Harridan (2006); "Leadership and Character"; Leadership and Organizational Development Journal. 27, (8), 1-10.
29. Thun, Balliett, E. Kevin Kelloway (2011);" Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace"; Canadian Journal of Administrative Sciences, 28, 270–283.
30. Marrella, Layne (2001); In Search of Ethics; Sanford, FL; DC Press.
31. Myranda, S., Grahek, A., Dale, T. & Toliver, A. (2010); "The character to lead: a closer look at character in leadership, American psychological association", APA Journal, 12: 1-49.
32. Michigan State Board of Education (2004); "Policy on Quality Character Education"; Viewable at: www.Character.Org.
33. Tjeltveit, A.C. (2003);" implicit virtues, divergent goods, multiple communities", American behavioral scientist, 47, 4, PP.395-414.

