

تحلیل ساختاری تاثیر فضیلت گرایی سازمانی بر استقلال شغلی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران^۱

سپیده فتحی^۲

سعید مرادی^۳

فیروز کیومرثی^۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۳۱

تاریخ وصول: ۹۸/۲/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل ساختاری تاثیر فضیلت گرایی سازمانی بر استقلال شغلی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران انجام شده است. روش تحقیق از نوع کاربردی، توصیفی و پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران به حجم ۳۹۲ نفر تشکیل داده اند که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، با حجم ۱۷۲ نفر به کمک فرمول کوکران، مورد نظرسنجی واقع شده اند. ابزار گردآوری اطلاعات سه مقیاس فضیلت سازمانی کارمون و همکاران (۲۰۰۴)؛ رفتار شهروندی سازمانی پادساکف (۲۰۰۰) و استقلال شغلی دیوید (۲۰۱۴) بوده است که به روش های روایی صوری، محتوایی و سازه، روایی آنها تایید شده است. برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار Spss نسخه ۲۰، و روش مدل یابی معادلات ساختاری به شیوه حداقل مربعات جزئی با نرم افزار Smart Pls نسخه ۲، بهره برده شده است. یافته ها نشان از تایید هر دوازده فرضیه پژوهش داشته است. تاثیر فضیلت گرایی سازمانی بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۵۰۸ و بر استقلال شغلی کارکنان به میزان ۰/۲۸۴ تایید شده است. همچنین تاثیر ابعاد ۵ گانه فضیلت سازمانی به صورت تک تک، بر رفتار شهروندی سازمانی و استقلال شغلی کارکنان نیز به تایید رسیده است. بیشترین تاثیر مربوط به تاثیر بخشش بر استقلال شغلی به میزان ۰/۸۲۵، و کمترین تاثیر مربوط به تاثیر انسجام بر استقلال شغلی به میزان ۰/۱۹۲ بوده است.

کلید واژه ها: فضیلت گرایی سازمانی، استقلال شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه پیام نور.

^۱ این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد می باشد

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول):

s.moradi@iaau.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

مقدمه

دنیای امروز به شدت به سوی صنعتی شدن پیش می‌رود. بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی ساخته است. توجه همه جانبه به دارایی‌های مادی و معنوی سازمان، شرط ماندن در دنیای رقابتی را به وجود آورده است (فلدنر و برک^۱، ۲۰۱۴). در پنجاه سال گذشته، پژوهشگران حیطه روانشناسی سازمانی و مدیریت، از روابط درون سازمان به عنوان راهی برای تعالی سازمان و از میان برداشتن موانع و رفع چالش‌ها یاد کرده‌اند و راه‌های تعالی سازمان از طریق کارکنان، فراتر از روابط رسمی، مورد تأکید روانشناسان سازمانی قرار گرفته است (کمرن، برایت و کازا^۲، ۲۰۰۴). چنان که فروپاشی‌های مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است. سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجهه خود باید بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند (شکاری^۳، ۲۰۱۴) و بنابراین توجه به فضیلت‌گرایی در سازمان‌ها از اهمیت برخوردار شده است.

فضیلت‌سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روانشناسی مثبت‌نگر گرفته شده است (ریگو و همکاران، ۲۰۱۱) و اخیراً به دلیل نقش موثرش در سازمان‌ها و اثرات آن در عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است (کمرن و همکاران، ۲۰۰۴). فضیلت در سازمان‌ها به ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع اشاره دارد (جسونو، ریگو، ریبیرو و چونها^۴، ۲۰۱۱) و می‌توان اظهار داشت فضیلت‌سازمانی شامل اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا فرایندهایی است که انتشار و پیگیری فضیلت در یک سازمان را مقدور می‌سازد^۵ و اشاره به رفتار اعضای سازمان دارد و می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر سطوح عملکردی افراد و مدیران داشته باشد (ماگنیر واتانابه و همکاران^۶، ۲۰۱۷). در واقع مفهوم فضیلت سازمانی، به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. در شرح این مفهوم باید به سه ویژگی توجه نمود؛ عامل انسانی، شایستگی اخلاقی و بهبود اخلاق اجتماعی (هسل^۷، ۲۰۱۳). در عامل انسانی باید بیان داشت که هر گونه اقدام یا کنش بدون دخالت عامل انسانی معنایی ندارد و فضیلت با موجودات انسانی در ارتباط است و زمینه رشد و شکوفایی‌های اخلاقی، هدفمند بودن انسان و اصول پیشرفت وی را فراهم می‌کند؛ بنابراین انسان در سازمان نه به عنوان یک ابزار، بلکه به عنوان عامل مؤثر در تعالی سازمان تلقی می‌گردد (شکاری، ۲۰۱۴). در مورد دوم، اخلاق به خوبی‌ها، بدی‌ها، باید و نبایدها اشاره دارد. در عامل سوم نیز، فضیلت موجب بروز ارزش‌های اخلاقی اجتماعی می‌شود. بنابراین بر اساس این سه ویژگی می‌توان چنین برداشت کرد که فضیلت سازمانی یعنی منتفع کردن دیگران بدون انگیزه دریافت پاداش و مزایای بیرونی، که هدف آن تعالی انسان و تعالی سازمان است (ریگو و همکاران^۷، ۲۰۱۰).

¹ Feldner and Bergk

² Cameron K, Bright D, Caza

³ Shekari

⁴ Jesuino, Rego, Ribeiro and Cunha

⁵ Magnier-Watanabe et al.

⁶ Hessel

⁷ Rego et al.

فضیلت در سازمان‌ها به معنی پشتیبانی از رفتارهای افراد با ایجاد و ترویج تمایلات رفیع انسانی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد، وفاداری در سطح فردی و گروهی در یک سازمان است (ریگو و ریریو، ۲۰۰۹). از دیدگاه محققان فضیلت‌مندی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌های درست و به میزان متعادل می‌دهد (فلدندر و برک، ۲۰۱۴) قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر (مانزچ و همکاران^۱، ۲۰۰۸)؛ توان اخلاقی (شکاری، ۲۰۱۴)؛ انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها و بهبود عملکرد شغلی (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴) و ارتقای فرهنگ سازمانی و رفتار مدنی سازمان (گاوین و ماسون، ۲۰۰۴) می‌شود و در نتیجه باید گفت فضیلت سازمانی به کارکنان سازمان در مواجهه با چالش‌ها، نیرویی دو چندان می‌دهد (سلیگمن^۲، ۲۰۰۰). در این زمینه وانگ^۳ (۲۰۱۸) معتقد است که فضیلت سازمانی نه تنها بر احساسات مثبت افراد تاثیر گذار است، بلکه می‌تواند عملکرد و مقاصد رفتاری آنان در سازمان را از حیث بهبود تعاملات با مدیران، همکاران و حتی مشتریان پیش بینی نماید.

سالهاست که پژوهشگران در پی آنند که لیست کاملی از فضایل سازمانی را فراهم آورند و در عین آن که فهرست طولانی از این فضایل فراهم آمده است؛ محققان حیطه علوم سازمانی از جمله کمرون و همکاران (۲۰۰۴)، تنها به پنج عامل تاکید بیشتری داشته‌اند که عبارتند از: خوشبینی^۴، شفقت^۵، بخشش^۶، اعتماد^۷ و صداقت^۸ (بامیستر^۹، ۲۰۰۰)؛ ریگو و همکاران، (۲۰۱۱). خوش بینی سازمانی: محققان این مولفه را به عنوان رسیدن به باور یا امیدی تعریف کرده‌اند که تحت آن، برای فرد مسایل با وجود تجربیات مشقت بار کنونی، به خوبی پیش خواهند رفت. تحقیقات در این زمینه نشان داده است که خوش بینی به صورت مستقیم با عوامل شغلی مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است (کلونمپر ودی گروت، ۲۰۰۹). اعتماد سازمانی نشان‌دهنده حس نیت، ملاحظات و احترام حاکم بر سازمان است که بین اعضای سازمان و اعضای سازمان نسبت به رهبر سازمان وجود دارد (ریگو و ریریو، ۲۰۰۹). سه جریان گسترده در ادبیات اعتماد وجود دارد: اول، اعتماد درون سازمان به معنی اعتماد بین کارکنان ویا مدیران؛ دوم، اعتماد میان سازمان‌ها، به معنای یک پدیده میان سازمانی؛ و سوم، اعتماد میان سازمان‌ها و مشتریان آنها که به عنوان بازاریابی نیز مطرح می‌شود (دایتز و هارتوگ، ۲۰۰۶). بخشش سازمانی بدان معناست که اشتباهات کارکنان و مدیران سریعاً بخشیده شده و به عنوان فرصتی برای یادگیری و دستیابی به استانداردهای بالای عملکرد تلقی گردد (ریگو و همکاران، ۲۰۱۱). صداقت سازمانی اشاره به صداقت و احترامی که در سازمان‌ها ایجاد و گسترده شده است، دارد. صداقت نشان‌دهنده آن است که درستکاری و احترام در سازمان وجود دارد (ریگو و همکاران، ۲۰۱۱). شفقت سازمانی به این معنی است که افراد مراقب هم هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند (ریگو و ریریو، ۲۰۰۹). به طور کلی برخی غرایز تنها برای تامین احتیاجات فردی نیست. بلکه تمایل به

¹ Manzch et al. .

² Seligman

³ Wang

⁴ Organizational Optimism

⁵ Organizational Compassion

⁶ Organizational Forgiveness

⁷ Organizational Trust

⁸ Organizational Integrity

⁹ Baumeister

حفظ و بقاء زندگی جمعی و تعلق به غیر، به خوبی مشهود است. این گرایش که توجه انسان را به طور آگاهانه به سمت غیر، معطوف می کند، به عاطفه انسانی تعبیر می شود (قبادی یگانه، غلامی و رستگار، ۱۳۹۶).

در این تحقیق، تمرکز بر دو نتیجه اصلی فضیلت سازمانی بر رفتارهای کارکنان، یعنی رفتار شهروندی سازمانی و استقلال شغلی است. رفتارهای پیش اجتماعی، عملکرد زمینه ای و یا رفتار شهروندی سازمانی، جزء جدایی ناپذیر در مدیریت عملکرد محسوب شده و به مجموعه ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش های سازمان می شوند، گفته می شوند (اپلبام و همکاران^۱، ۲۰۰۴). ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می یابد (بینستوک و همکاران^۲، ۲۰۰۳). اورگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان "اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام محیط کاری می داند" که ورای الزامات سازمانی است. وی معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً مشمول سیستم های رسمی پاداش در سازمان نمی شود، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود. تعریف فوق بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: رفتار باید داوطلبانه باشد (نه وظیفه مشخص)؛ مزایای این رفتار جنبه سازمانی دارد؛ رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند بعدی دارد (سریم و همکاران^۳، ۲۰۱۴). نتیجه این چند بعدی بودن ماهیت ایندسته از رفتارهای آن است که در محیط های پر از تغییر کنونی که سازمان ها را درگیر ساخته است، سهم بیشتری از توجهات و تمرکز تحقیقات در حوزه مدیریت رفتارهای کارکنان، به سمت رفتارهای فرا نقش و نحوه ترویج شهروندی سازمانی تحت شرایط کاری جدید و متغیر معطوف شده است. رفتارهای شهروندی سازمان یافته به طور عمده به اظهارات خلاقانه و تلاش های تحول آمیزی اشاره می کند که کارکنان خود آنها را تولید می کنند تا کارایی عملیاتی سازمان را ارتقاء دهند (وانگ، ۲۰۱۸). رفتار شهروندی دارای تاثیرات مهم بر اثربخشی، کارایی و سودآوری سازمان می باشد. رفتار شهروندی می تواند بهره وری شغلی را بهبود بخشد؛ استفاده از منابع و تخصیص آنها را کارا سازد؛ از هزینه های مدیریتی بکاهد؛ هماهنگی بهتری بین فعالیت های سازمانی در سطح فردی، گروهی و بخشی ایجاد نماید؛ جذابیت سازمانی را با ارتقای کیفیت استخدام بهبود بخشد؛ ثبات در عملکرد سازمان را افزایش دهد؛ و توانایی سازمان را برای انطباق مؤثر با تغییرات محیطی ارتقا دهد (اسکندری و ایران دوست، ۱۳۹۴). ساختار رفتارهای شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی بوده که در سازمان فعالیت می نمایند و با رفتارهای شهروند گونه خود موجبات اثربخشی سازمانی را فراهم آورند (احمدی، ۱۳۹۵) امروزه کارکنان بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، دراز مدت و ارضا کننده می خواهند. کارمندان اغلب به شغل خود با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثراً به رسیدن به مسئولیت های بالا و پاداش ها اهمیت می دهند (کورکمازو آریاک، ۲۰۰۹).

مرور پیشینه نظری در زمینه رفتار شهروندی سازمانی نشان می دهد صاحب نظران حوزه رفتار سازمانی، از فضیلت به عنوان عنصر جدایی ناپذیر رفتار شهروندی سازمانی یاد می کنند (کمرن و همکاران، ۲۰۰۴)؛ و از این رو، فضیلت را "نهادینه

¹ Applebame et al.

² Bienstock et al.

³ Serim et al.

کردن و درونی ساختن اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی^۱، که جوهره رفتارهای شهروندی سازمانی است، معنا کرده‌اند (یوسف و لوتانز^۱، ۲۰۰۷). از آنجایی که فضیلت سازمانی به ارتقای رفتار اعضای سازمان اهمیت می‌دهد؛ قرار گرفتن در معرض آن موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد (باگوزی^۲، ۲۰۰۳). اگر به انسان‌ها کمک شود تا به شفاف سازی ارزش‌های خود اهمیت دهند، الگوهای رفتاری آنها تغییر خواهد کرد. افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزوده، اعتماد و احساس وفاداری را افزایش داده و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (لیلیوس و همکاران^۳، ۲۰۰۸). همچنین نشان داده شده است که رفتار شهروندی به عنوان یک متغیر وابسته به متغیرهایی مانند فضیلت‌گرایی سازمانی است و باعث افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵؛ ساتف^۴، ۲۰۰۹؛ کورکماز و آرپاک^۵، ۲۰۰۹).

از دیگر سو، در حالی که سازمان‌های کلاسیک بر ثبات، تحقق اهداف سازمانی، عدم توجه به نیازها و احساسات کارکنان، و عدم سازگاری با محیط تاکید داشتند، سازمان‌های امروز بر یگانگی کارکنان و سازمان، تصمیم‌گیری مشارکتی، توجه به ارزش‌های والای انسانی، کارایی و اثربخشی، بهسازی و توانمند سازی و ارزیابی عملکرد کارکنان تاکید دارند. این رویکرد موجب شده است تا مسئله‌ای چون استقلال شغلی، خودمختاری و خود شکوفایی کارکنان بیش از پیش مورد تاکید قرار گیرد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵). به طور کلی استقلال شغلی اشاره به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد دارد تا به عنوان یک عامل علی در زندگی خود رفتار کرده و کیفیت زندگی خود را حفظ نموده و بهبود بخشد (هوارد و همکاران^۶، ۲۰۱۶). استقلال شغلی دارای ۴ بعد است: خودمختاری، خودتنظیمی، توانمندسازی روانی و خودیابی (ویهمیر^۷، ۲۰۰۵). در واقع استقلال شغلی به میزان آزادی، خودمختاری، و صلاح‌دیدی اشاره دارد که فرد می‌تواند در زمان‌بندی کار و تعیین رویه‌های انجام آن عمل کند (رابینز و جاج^۸، ۲۰۱۴). استقلال شغلی مایه شکل‌گیری انعطاف‌پذیری، و خلاقیت سازمانی است که برای انطباق با محیط‌های در حال تغییر ضروری است. بدون استقلال شغلی، سازمان‌ها به پدیده‌هایی خشک و محجور تبدیل می‌شوند (قنبری، اسکندری و فرهادی، ۱۳۹۵).

استقلال شغلی به داشتن احساس انتخاب و کنترل بر روی شغل مربوط می‌شود. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار می‌باشد (فوک^۹، ۲۰۱۳). به زعم رابینز (۱۳۹۰) استقلال شغلی یکی از ابعاد مهم در طراحی یک شغل است. در واقع کارکنان باید در برنامه‌ریزی زمان کار، در تعیین رویه‌های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود از استقلال و آزادی عمل شلی برخوردار باشند (کیمولی و کاگن^{۱۰}، ۲۰۱۴). ویژگی‌های اصلی استقلال شغلی عبارتند از: فرد می‌تواند اعمالش را تعیین کند؛ فرد می‌تواند به‌طور شایسته اعمالی را که تعیین کرده انجام دهد؛ اعمال و تصمیمات

¹ Youssef and Luthans

² Bagozzi

³ Lilius et al.

⁴ Saathoff

⁵ Korkmaz & Arpac

⁶ Howard et al.

⁷ Wehmeyer

⁸ Robbins and Judge

⁹ Fok

¹⁰ Chemolli & Gagné

فرد بر اساس تفکر عمیق است؛ اعمال و تصمیمات فرد با مجموعه قوانین درونی فرد که به آنها معتقد است، همخوانی دارد؛ عوامل بیرونی بر روی تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی کند (تقی نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). رایان و دسی^۱ (۲۰۱۷) معتقدند حمایت از نیازهای اولیه روانشناختی کارکنان برای استقلال، شایستگی و دستیابی به انگیزه های بالا در زمینه شغلی خود، منجر به افزایش رضایت شغلی خواهد گردید. این رفع نیاز می تواند با اصلاح سبک مدیریتی سازمان، طراحی شغل و استراتژی های جبران خدمت به دست آید و در استراتژی های منابع انسانی سازمان ها به عنوان یک اولویت مد نظر قرار گیرد. تمرکز بر نیازهای اساسی کارکنان از جمله خودمختاری و کنترل بر شغل، یک مبنای عملی برای استفاده از استعدادها در محل کارهای امروزی و ایجاد سلامت سازمانی است (ریگی و رایان^۲، ۲۰۱۸). استقلال شغلی یکی از عوامل مهمی است که موجب توانمندسازی کارکنان می گردد. حمایت مدیران و رهبران سازمان، از استقلال شغلی کارکنان، موجب ارتقای کارآمدی، رضایت مندی، تعهد، خلاقیت، یادگیری، درگیری شغلی، عملکرد مثبت و ایجاد رفتارهای شهروندی مثبت در سازمان می گردد. استون و همکاران^۳ (۲۰۰۹) معتقدند یکی از مهم ترین چالش های مدیران آن است از رضایت مندی کارکنان آگاه هستند، اما نمی دانند چگونه استقلال شغلی برای آنها ایجاد کنند. از حیث تجربی رابطه مثبت و معنی داری بین استقلال شغلی با متغیرهایی چون عملکرد شغلی (ان جی و فیلمن^۴، ۲۰۱۵)؛ پیامدهای مثبت شغلی چون رفتار شهروندی (نهرگنگ و همکاران^۵، ۲۰۱۱)؛ بهبود تبادلات بین رهبر و کارکنان سازمان و مشارکت شغلی (ولمر و همکاران^۶، ۲۰۱۲)؛ خودکارآمدی شغلی و عدم ترک شغل (ساراگی^۷، ۲۰۱۱) و ... به دست آمده است.

حیبی و مرادیان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی بهروزی عاطفی در رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین استان سمنان، دریافته اند رابطه مثبت و معنی دار بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی؛ رابطه مثبت و معنی دار بین فضیلت سازمانی و بهروزی عاطفی؛ رابطه مثبت و معنی دار بین بهروزی عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی می باشد؛ و همچنین بهروزی عاطفی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی را میانجی گری می کند. شریفی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل کننده انگیزه درونی و استقلال شغلی بر رابطه جو همکاری سازمانی و رفتار تسهیم دانش (مطالعه موردی: شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران، به بررسی نقش تعدیل کننده انگیزه درونی و استقلال شغلی بر رابطه جو همکاری سازمانی و رفتار تسهیم دانش در راه آهن جمهوری اسلامی ایران پرداخته پرداخته اند و دریافته اند که انگیزه درونی و استقلال شغلی به عنوان تعدیل کننده رابطه جو همکاری سازمانی و رفتار تسهیم دانش است. البته بررسی و نتایج نشان داد که انگیزه درونی بالای کارکنان، باعث تضعیف تاثیر مثبت جو همکاری سازمانی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان می شود و همچنین افزایش استقلال شغلی کارکنان، تاثیر مثبت جو همکاری سازمانی بر رفتار تسهیم دانش را تقویت نمی کند.

توکلی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی و تبیین رابطه بین حمایت ادراک شده سازمانی، فرهنگ یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و استقلال شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی بانک پارسیان در شهر تهران)

1 Ryan & Deci

2 Rigby and Ryan

3 Stone et al.

4 Ng & Feldman,

5 Nahrgeng et al.

6 Volmer et al.

7 Saragih

درافته‌اند رابطه مثبت و معناداری بین حمایت ادراک شده، فرهنگ یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی و فضیلت‌گرایی سازمانی بر رضایت شغلی وجود دارد و نتایج رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمان نیز نشان داده است. قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی عملکرد کارکنان و تحلیل ارتباط آن با فضیلت سازمانی، عنوان کرده‌اند این ایده که عملکرد سازمانی می‌تواند با فضیلت سازمانی مرتبط باشد و فضیلت باعث ایجاد توانایی در سازمانها می‌شود، تا همین اواخر یک ایده بیگانه و غریبه بوده است و نتایج این پژوهش نشان داده است بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین همه ابعاد پنجگانه فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد

در میان جدیدترین تحقیقات تجربی خارجی، احمدو همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی عملکرد کارکنان از طریق فضیلت سازمانی: میانجیگری رفاه عاطفی و مشارکت در کار، دریافته‌اند که فضیلت سازمانی از طریق ایجاد سلامت و بهبود تعاملات در کارکنان، بر عملکرد آنها تاثیر گذار است و می‌تواند پیش‌بینی کننده رفتارهای مثبت شهروندی در سازمان باشد. ماگنیر واتانابه و همکاران^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان فضیلت‌گرایی سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در ژاپن، دریافته‌اند که رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد شغلی به واسطه خود‌مدیریتی کارکنان و احساس شادی و نشاط در آنان به واسطه فضائل سازمانی و مثبت‌نگری، تقویت گردیده است. سیف‌الدین و همکاران (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط رفتار شهروندی با استقلال شغلی و تعهد سازمانی و فضیلت‌گرایی و قصد بازگشت، شواهدی از بخش بانکی در پاکستان نشان ارائه داده‌اند که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین رفتار شهروندی و فضیلت‌گرایی سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد و همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر قصد برگشت کارکنان نیز تاثیر دارد. هوارد و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان رویکرد تئوری استقلال و خودمختاری در کار به انگیزش شغلی کارکنان دریافته است که در سازمان‌های دولتی، انگیزش کارکنان تحت شرایطی که استقلال و خودمختاری بیشتری به آنها داده شده است، بیشتر بوده است. همچنین این افراد از عملکرد شغلی بهتری برخوردار بوده و از آنها رفتارهای مثبت بیشتری در سازمان مشاهده شده است. وانگ و هو^۳ (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی با عنوان رفتارهای تسهیم‌دانش کارکنان بر اساس دیدگاه استقلال شغلی به این یافته رسیدند که استقلال شغلی شامل رضایتمندی فردی و منافع سازمانی بر رفتارهای تسهیم‌دانش سازمانی تاثیر دارند.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر تحلیل ساختاری تاثیر فضیلت‌گرایی سازمانی بر استقلال شغلی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران بود. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران بوده است که بر اساس استعلام به عمل آمده تعداد آنها ۳۹۲ نفر گزارش شده است. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بوده است، به این معنا که همگی افراد جامعه از شانس یکسانی در پاسخگویی به سوالات برخوردار بوده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران بهره برده شده است که بر اساس این فرمول، تعداد نمونه ۱۷۲ نفر برآورد شده است.

¹ Ahmed et al.

² Magnier-Watanabe et al.

³ Wang & Hou

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از سه ابزار پرسشنامه‌ای بهره گرفته شده است:

الف) مقیاس فضیلت سازمانی: در این پژوهش از مقیاس فضیلت سازمانی (کارمون و همکاران، ۲۰۰۴) استفاده شده است که مشتمل بر ۱۵ گویه در ابعاد خوش بینی (گویه‌های ۱ تا ۳)، اعتماد (گویه‌های ۴ تا ۶)، همدردی (گویه‌های ۷ تا ۹)، انسجام (گویه‌های ۱۰ تا ۱۲) و بخشش (گویه‌های ۱۳ تا ۱۵) بوده است و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً غلط (۱) تا کاملاً درست (۵) درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه قبلاً در پژوهش‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است و پایایی آن به تأیید رسیده است. از جمله در پژوهش حسن‌زاده و سفیدکار (۱۳۹۳) که پایایی آن ۰/۸۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

ب) مقیاس رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از مقیاس رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر پادساکف (۲۰۰۲) استفاده شده است که مشتمل بر ۲۰ گویه در ابعاد نوع دوستی (گویه‌های ۱ تا ۳)، جوانمردی (گویه‌های ۴ تا ۷)، ادب یا نزاکت (گویه‌های ۸ تا ۱۲)، وجدان کاری (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶) و فضیلت مدنی (گویه‌های ۱۷ تا ۲۰) می‌باشد و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه نیز قبلاً در پژوهش‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است و پایایی آن به تأیید رسیده است. از جمله در پژوهش حسن‌زاده و سفیدکار (۱۳۹۳) که پایایی آن ۰/۸۳ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

ج) مقیاس استقلال شغلی: در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از مقیاس استاندارد استقلال شغلی دیوید (۲۰۱۴) استفاده شده است که شامل ۱۵ گویه در ۴ بعد به صورت خودمختاری (گویه‌های ۱ تا ۳)، توانمندسازی (گویه‌های ۴ تا ۷)، خودتنظیمی (گویه‌های ۸ تا ۱۱) و خودیابی (گویه‌های ۱۲ تا ۱۵) بوده است و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه نیز قبلاً در پژوهش‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است و پایایی آن به تأیید رسیده است. از جمله در پژوهش اندام و اسعدی (۱۳۹۴) که پایایی آن ۰/۸۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر، میزان پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده است.

در جهت سنجش روایی ابزار پرسشنامه‌ای تحقیق، از آنجا که این پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد است و بارها در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته اند، بنابراین روایی آن به تأیید رسیده است. اما محققانم جددا روایی ابزار اندازه‌گیری به سه صورت روایی ظاهری، روایی محتوا و روایی سازه، مورد آزمون و تأیید قرار داده اند. روایی ظاهری توسط خبرگان تأیید شده است، در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۱۰ نفر)، ۰/۸۱ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۸۳ به دست آمده است. بنابراین روایی محتوی ابزار تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. روایی واگرا و همگرا در جهت تأیید روایی سازه نیز در مراحل بعد مورد سنجش قرار گرفته است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای توصیفی برای بیان ویژگی‌های دموگرافیک و توصیفی پژوهش استفاده شد. از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیر طبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل

اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و Smart PLS نسخه ۲/۰ (به دلیل آن که تعداد نمونه‌ها در پژوهش حاضر از ۲۰۰ نفر کمتر است، از این نرم‌افزار استفاده شد). پایایی و روایی در PLS در دو بخش سنجیده می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه‌گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک‌سازه با آن‌سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود موید این مطلب است که واریانس بین‌سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن‌سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن‌سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۱۰ نفر)، ۰/۸۱ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۸۳ به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی در خصوص نمونه آماری نشان می‌دهد که، ۴۲/۵ درصد زن و ۵۸/۵ درصد مرد می‌باشند. میانگین سنی نمونه‌های پژوهش ۳۴/۵ سال می‌باشد. همچنین میانگین سابقه شغلی نمونه‌های پژوهش، ۷/۸ سال می‌باشد. ۱۰/۴ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۲/۶ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۵۱/۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و نهایتاً ۲۵/۴ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری بودند. وضعیت استخدام ۷۵/۶ درصد به صورت پیمانی بود و ۷۶/۸ درصد از نمونه‌های پژوهش متأهل بودند. جدول شماره ۱ این نتایج را نمایش داده است:

جدول شماره ۱: نتایج فراوانی و درصد فراوانی مربوط به نمونه‌های پژوهش

تأهل		وضعیت استخدام		تحصیلات				جنسیت	
متأهل	مجرد	رسمی	پیمانی	کارشناسی ارشد و دکتری	کارشناسی	کاردانی	دیپلم	مرد	زن
۱۳۲	۴۰	۴۲	۱۳۰	۴۴	۸۹	۲۲	۱۷	۹۹	۷۳
۷۶/۸	۲۳/۲	۲۴/۴	۷۵/۶	۲۵/۴	۵۱/۶	۱۲/۶	۱۰/۴	۵۷/۵	۴۲/۵

بررسی نرمالیت داده‌ها

بنابر گفته هیر^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، برای تعیین نرمالیت داده‌ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج نشان داد که چولگی بین ۳ و ۳- و کشیدگی بین ۵ و ۵- قرار دارد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. ولی با این وجود به دلیل تعداد کم نمونه‌ها (کمتر از ۲۰۰ نمونه) اجازه استفاده از نرم‌افزارهای کوواریانس محور وجود ندارد و باید از نرم‌افزار واریانس محور SmartPLS استفاده نمود (هیر و همکاران، ۲۰۱۲).

جدول شماره ۲: نتایج چولگی و کشیدگی

کشیدگی	چولگی	متغیرها
۱/۶۳۲	۱/۷۶۲	فضیلت سازمانی

^۱ - Hair

رفتار شهروندی	۱/۰۶۸	۱/۴۳۸
استقلال شغلی	۰/۹۹۲	۲/۷۱۶

سنجش برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری

برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود و پایایی خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی صورت می پذیرد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۵ می باشد. برای تمامی سوال ها، ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰/۵ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

مقدار مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها در همه ی متغیرها، بالاتر از ۰/۷ می باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار AVE متغیرهای پژوهش

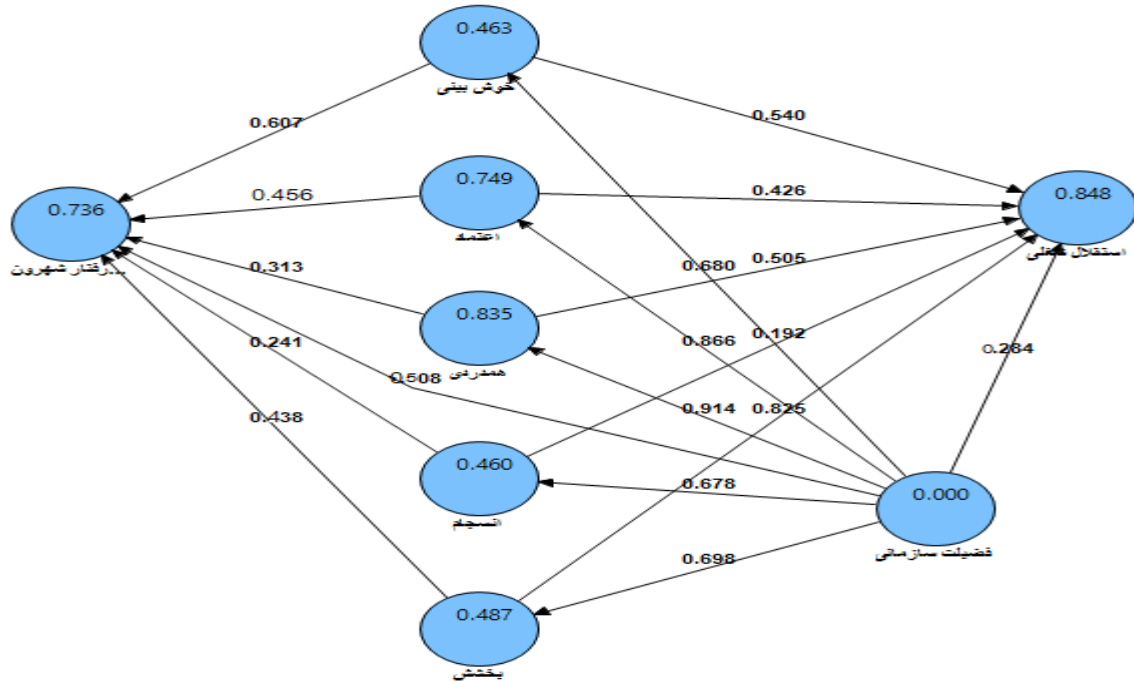
متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
فضیلت سازمانی	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۶۹
رفتار شهروندی	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۷۸
استقلال شغلی	۰/۸۰	۰/۸۳	۰/۶۷

در این تحقیق پایایی متغیرها در حد مطلوب قرار دارد. از آنجا که پایایی تایید می شود می توان به بررسی فرضیات توسط معادلات ساختاری پرداخت و نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه مورد نظر می باشد. معیار دوم از بررسی مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی همبستگی هر متغیر با سوالات (شاخص ها) خود می پردازد. با توجه به روش فورنل و لارکر که مقدار مناسب برای AVE را ۰/۴ به بالا معرفی کرده اند. برای تمامی متغیرها، مقدار AVE بیشتر یا مساوی ۰/۴ می باشد (جدول ۳). روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل های اندازه گیری است که در این پژوهش در هر دو بخش روش اول (سوالات مربوط به هر متغیر نسبت به خود آن متغیر همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به متغیرهای دیگر) و دوم (معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می گردد، میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سوالات خود دارد تا با متغیرهای دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد) مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۴).

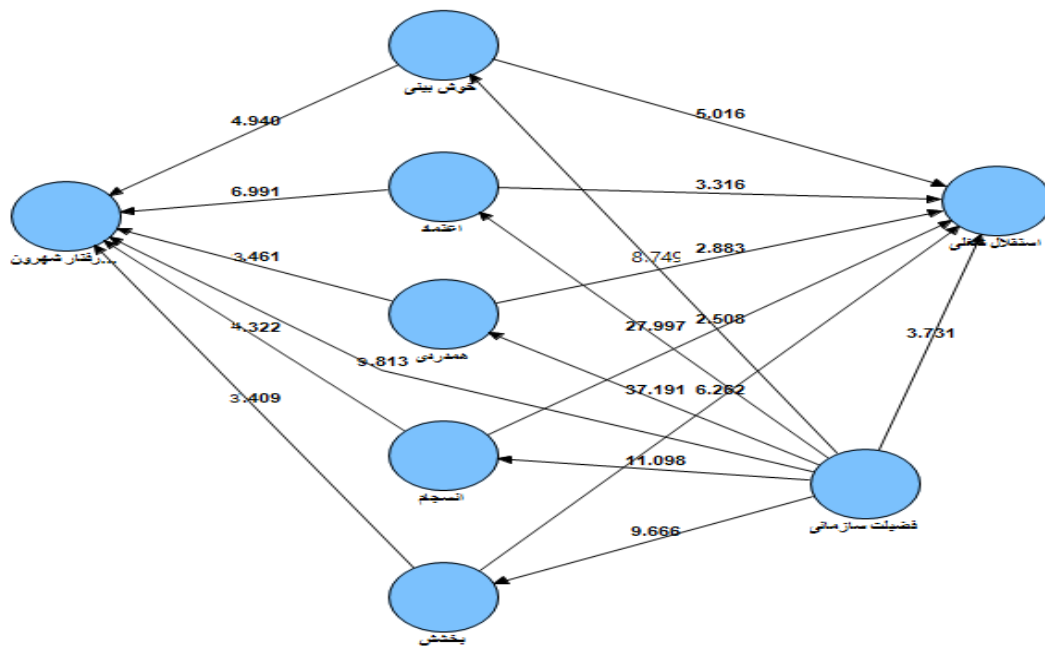
جدول شماره ۴: نتایج روایی واگرا برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	فضیلت سازمانی	رفتار شهروندی	استقلال شغلی
فضیلت سازمانی	۰/۸۳		
رفتار شهروندی	۰/۲۹	۰/۸۸	
استقلال شغلی	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۸۱

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. همانگونه که قبلاً اشاره شد، بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌گردد (شکل شماره ۱).



شکل شماره ۱: برازش مدل ساختاری



شکل شماره ۲: ضرایب معنی داری t (مقادیر t-values)

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معنی داری t یا همان مقادیر t -values می باشد (شکل شماره ۲). در صورتی که مقدار این اعداد از ۰/۹۵ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۱/۹۶ است. البته باید توجه داشت که اعداد فقط صحت رابطه را نشان می دهند و شدت رابطه بین متغیرها را نمی توان با آن سنجید.

مقدار R^2 برای متغیرهای وابسته (رفتار شهروندی و استقلال شغلی)، به ترتیب ۰/۷۳۶ و ۰/۸۴۸ به دست آمد که نشان از میزان بالای آن دارد (در شکل ۱ مشاهده می شود). مقدار Q^2 : این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یکی از متغیرهای درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای برون زای مربوط به آن دارد. این معیار برای متغیرهای درون زای رفتار شهروندی و استقلال شغلی بیشتر از ۰/۳۲ می باشد که این نشان می دهد که متغیر برونزا (مستقل) در پیش بینی متغیرهای وابسته قوی است و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تا حدودی بار دیگر تایید می سازد.

برازش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF متغیر برون زای مدل، معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۴۲۴ برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵: بررسی Q^2

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
فضیلت سازمانی	388.000000	223.270158	0.424561

آزمون فرضیات پژوهش

در جدول شماره ۶، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است:

جدول شماره ۶: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرب مسیر	مقدار T-VALUE
۱	فضیلت سازمانی	رفتار شهروندی	۰/۵۰۸	۹/۸۱۳
۲	فضیلت سازمانی	استقلال شغلی	۰/۲۸۴	۳/۷۳۱
۳	بخشش	رفتار شهروندی	۰/۴۳۸	۳/۴۰۹
۴	بخشش	استقلال شغلی	۰/۸۲۵	۶/۲۶۲
۵	انسجام	رفتار شهروندی	۰/۲۴۱	۴/۳۲۲
۶	انسجام	استقلال شغلی	۰/۱۹۲	۲/۵۰۸
۷	همدردی	رفتار شهروندی	۰/۳۱۳	۳/۴۶۱
۸	همدردی	استقلال شغلی	۰/۵۰۵	۲/۸۸۳
۹	اعتماد	رفتار شهروندی	۰/۴۵۶	۶/۹۹۱
۱۰	اعتماد	استقلال شغلی	۰/۴۲۶	۳/۳۱۶

تحلیل ساختاری تاثیر فضیلت گرایی سازمانی بر استقلال شغلی و رفتار شهروندی....				پاییز ۱۳۹۷
۴/۹۴۵	۰/۶۰۷	رفتار شهروندی	خوش‌بینی	۱۱
۵/۰۱۶	۰/۵۴۰	استقلال شغلی	خوش‌بینی	۱۲

با توجه به جدول فوق، مقدار T-Value برای همه دوازده فرضیه پژوهش، بیشتر از ۲/۵۸ می‌باشد. بنابراین در سطح ۰/۹۹، فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رفتار شهروندی سازمانی و استقلال شغلی تأثیر گذار است. نتایج تفصیلی آزمون بدین صورت است که فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۵۰۸؛ فضیلت سازمانی بر استقلال شغلی به میزان ۰/۲۸۴؛ بخشش بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۴۳۸؛ بخشش بر استقلال شغلی به میزان ۰/۸۲۵؛ انسجام بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۲۴۱؛ انسجام بر استقلال شغلی به میزان ۰/۱۹۲؛ همدردی بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۳۱۳؛ همدردی بر استقلال شغلی به میزان ۰/۵۰۵؛ اعتماد بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۴۵۶؛ اعتماد بر استقلال شغلی به میزان ۰/۴۲۶؛ خوش‌بینی بر رفتار شهروندی به میزان ۰/۶۰۷؛ و نهایتاً خوش‌بینی بر استقلال شغلی به میزان ۰/۵۴۰، تأثیر گذار بوده است. بیشترین میزان تأثیر مربوط به تأثیر بخشش بر استقلال شغلی به میزان ۰/۸۲۵، و کمترین میزان تأثیر مربوط به تأثیر انسجام بر استقلال شغلی به میزان ۰/۱۹۲ بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش تعیین اثر الگوی ساختار فضیلت گرایی سازمانی بر استقلال شغلی و رفتار شهروندی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران بوده است. ضرورت توجه به بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و استقلال شغلی، یکی از آن روی است که موضوع فضیلت سازمانی دارای اهمیت است، چرا که به علت عدم وجود فضای فضیلت گرایی در سازمان ممکن است عوامل منفی چون بی‌تعهدی و بی‌اعتمادی در سازمان منتشر گردد؛ و از دیگر روی، پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند فضیلت سازمانی می‌تواند این دو خروجی در عملکرد کارکنان را بهبود بخشد. در این راستا، نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. همچنین نتایج فرضیه‌های سوم (تأثیر بخشش بر رفتار شهروندی)، فرضیه پنجم (انسجام و صداقت بر رفتار شهروندی)، فرضیه هفتم (شفقت و همدردی بر رفتار شهروندی سازمانی)؛ فرضیه نهم (اعتماد بر رفتار شهروندی)؛ و فرضیه یازدهم (خوش‌بینی بر رفتار شهروندی) نشان داده است که همگی ابعاد ۵ گانه فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مورد مطالعه در این تحقیق در میزان معناداری ۰/۰۱، دارای تأثیر مثبت و مستقیم بوده‌اند. این نتایج با نتایج تحقیقاتی چون تحقیق حبیبی و مرادیان (۱۳۹۶) از حیث دستیابی به این نتایج که "رابطه مثبت و معنی دار بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی؛ رابطه مثبت و معنی دار بین فضیلت سازمانی و بهروزی عاطفی؛ رابطه مثبت و معنی دار بین بهروزی عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد؛ و همچنین بهروزی عاطفی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی را میانجی‌گری می‌کند"؛ نیز نتایج تحقیق احمد و همکاران (۲۰۱۸) از حیث دستیابی به این نتیجه که فضیلت سازمانی از طریق ایجاد سلامت و بهبود تعاملات در کارکنان، بر عملکرد آنها تأثیر گذار است و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای مثبت شهروندی در سازمان باشد؛ و نهایتاً نتایج تحقیق سیف‌الدین و همکاران (۲۰۱۶) نیز از حیث دستیابی به این نتایج که رابطه معناداری بین رفتار شهروندی و فضیلت گرایی سازمانی وجود دارد؛ همخوانی داشته است. اما با نتایج تحقیق عابدی کوشکی و زین‌آبادی (۱۳۹۵) از حیث دستیابی به این نتیجه که فضیلت سازمانی مدارس به‌طور مستقیم، تأثیرگذاری پایین و غیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد؛ همخوانی نداشته است. البته در این تحقیق نتیجه دیگر آن بوده است که فضیلت

سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثرگذار باشد؛ بنابراین رضایت شغلی نیز که از نتایج فضیلت‌گرایی سازمانی است، می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را موجب گردد و به صورت غیر مستقیم با نتایج تحقیق حاضر همخوان باشد.

از دیگر سو، نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد فضیلت سازمانی بر استقلال شغلی تاثیر دارد. همچنین نتایج فرضیه‌های چهارم (تاثیر بخشش بر استقلال شغلی)، فرضیه ششم (انسجام و صداقت بر استقلال شغلی)، فرضیه هشتم (شفقت و همدردی بر استقلال شغلی)؛ فرضیه دهم (اعتماد بر استقلال شغلی)؛ و فرضیه دوازدهم (خوش‌بینی بر استقلال شغلی) نشان داده است که همگی ابعاد ۵ گانه فضیلت سازمانی بر استقلال شغلی کارکنان مورد مطالعه در این تحقیق در میزان معناداری ۰/۰۱، دارای تاثیر مثبت و مستقیم بوده‌اند. این نتایج نیز با نتایج تحقیقاتی چون تحقیق شریفی و همکاران (۱۳۹۶) از حیث دستیابی به این نتایج که انگیزه درونی و استقلال شغلی به‌عنوان نتیجه رابطه جو همکاری سازمانی است؛ همچنین نتایج تحقیق قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) از حیث دستیابی به این نتایج که بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان به ویژه خود مدیریتی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همه ابعاد پنج‌گانه فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد؛ نیز نتایج پژوهش همایونی راد و لگزیان (۱۳۹۴) از حیث دستیابی به این نتایج که استقلال شغلی دارای نقش تعدیلگر در رابطه هر یک از ابعاد روابط کارمند- سازمان با رفتار شهروندی سازمانی است؛ نیز نتایج پژوهش ماگنیر واتانابه و همکاران (۲۰۱۷) از حیث رسیدن به این نتایج که رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد شغلی به واسطه خود مدیریتی کارکنان و احساس شادی و نشاط در آنان به واسطه فضائل سازمانی و مثبت‌نگری، کثبت بوده است؛ و در نهایت نتایج پژوهش هوارد و همکاران (۲۰۱۶) از این حیث که دریافته‌اند در سازمان‌های دولتی، انگیزش کارکنان تحت شرایطی که استقلال و خودمختاری بیشتری به آنها داده شده است، بیشتر بوده است. همچنین این افراد از عملکرد شغلی بهتری برخوردار بوده و از آنها رفتارهای مثبت بیشتری در سازمان مشاهده شده است؛ همخوانی داشته است.

همچنین نتایجی که در این پژوهش بدست آمده این فرضیه را که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمان و سه بعد آن یعنی فضیلت مدنی، نوع دوستی و ادب و مهربانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد و نیز مورد حمایت قرار داد. این یافته‌ها با پژوهش رگو و همکاران (۲۰۱۱)، مبتنی بر ارتباط بین این متغیرها هماهنگ و همسو، اما با دیدگاه‌های لپین و همکاران (۲۰۰۲) و هافمن و همکاران (۲۰۰۷) که معتقد بودند باید به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان ساختاری واحد و نه ساختاری با ابعاد مجزا توجه کرد متفاوت است.

در تحلیل نتایج کسب شده می‌توان چنین عنوان کرد که اگر سازمانی فضیلت‌گرا باشد، در آن کارکنان به استقلال شغلی، خودمدیریتی، کار کردن با دیگران، انجام وظایف خیرخواهانه و همکارانه و داوطلبانه تشویق می‌شوند، و این امر به نوبه خود به ارضای نیازهای کارکنان و در نتیجه رشد و پیشرفت آنها منجر می‌شود. این نوع باورها مرتبط با پیشرفت، نوع دوستی، وابستگی و خودیابی کارکنان در سازمان است که هدف از فضیلت‌گرایی در سازمان نیز دستیابی به همین موارد است. فردی که داوطلبانه و به صورت خودمختار در موفقیت سازمان نقش بیشتری ایفا نماید و عملکرد کمی و کیفی بهتری داشته باشد، در صورتی نسبت به وجود فرصت‌های سرمایه‌گذاری مادی و انسانی در شغلش اعتماد پیدا می‌کند که سازمان بتواند توانایی‌های بالقوه مثبت روانشناختی وی را شناخته و وی را بر آن اساس بکارگیرد.

بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش به مدیران دانشگاه پیام نور شهر تهران توصیه می‌شود، از آنجا که رفتار مدیران دارای بار مثبت و منفی زیادی برای کارکنان است و محیط یک سازمان از روابط سالم مدیر با اعضای آن شکل می‌گیرد، رعایت کردن ابعاد فضیلت‌سازمانی توسط مدیران، دارای تاثیرات زیادی بر فعالیت‌ها و رفتارهای خوشایند در کارکنان خواهد بود. بنابراین این مدیران باید رفتارهای مثبت خود را با عینک خوش بینی، اعتماد به کارکنان، حفظ انسجام همکاران و بخشش و دلسوزی در یک محیط اداری برقرار کنند تا انعکاس آن را با عملکرد بالای کارکنان دریافت کنند. همچنین نسبت به ارتقای ارزش‌های اخلاقی در سازمان خود از قبیل ارزشهای جوانمدری، شفقت، بخشش و ... به عنوان مبنای روابط سالم در میان کارکنان تاکید بیشتری نمایند. ارتقا ارزش‌های اخلاقی که به عنوان فضیلت‌گرایی سازمانی به آن اشاره شد، می‌تواند از طریق درک خودباوری، مهارت اجتماعی و حمایت محیطی پرورش یابد. نهایتاً این مدیران باید در راستای ارتقای سطح فضیلت‌سازمانی برای کلیه کارکنان، دوره‌های آموزشی مناسب با نظرسنجی و نیازسنجی قبلی از آنان، در نظر بگیرند تا از این طریق برای همه افراد فرصت‌هایی جهت درک مشکلات واقعی و فراهم کردن زمینه برای توانمندی آنها و افزایش توان استقلال شغلی و خود مدیریتی‌شان فراهم گردد.

منابع

فارسی

- احمدی، مسعود (۱۳۹۵)، رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انظامی، سال چهارم، شماره ۴، صص، ۸۷-۱۰۸.
- اسکندری، استیره؛ ایراندوست، منصور (۱۳۹۴)، رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۰، شماره ۴، صص، ۱۰۷-۱۱۴.
- اندام، رضا؛ اسعدی، مهناز (۱۳۹۴)، رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت بدنی شهرستان سبزوار، فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره ۴، صص ۵۳-۶۲.
- تقی‌نژاد، حمید؛ سهرابی، زینب؛ کیخاونی، ستار (۱۳۹۱)، تحلیل مفهوم استقلال در پرستاری: مطالعه مروری، مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۲، شماره ۲، صص، ۳۷-۴۳.
- توکلی، مظهره (۱۳۹۵)، بررسی و تبیین رابطه بین حمایت ادراک شده سازمانی، فرهنگ یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، دانشگاه غیر دولتی غیرانتفاعی خاتم.
- حبیبی، احسان؛ مرادیان، طاهره (۱۳۹۶)، بررسی نقش میانجی بهروزی عاطفی در رابطه بین فضیلت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- رایینز، استیفن. پی (۱۳۹۰)، تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار.
- رایینز، استیفن پی؛ جاج، تیموتی (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی جلد دوم، ترجمه مهدی زارع، تهران: انتشارات نص.
- شریفی، نیلوفر؛ دانایی، حبیب‌اله؛ کلاتری، نادیا (۱۳۹۶)، بررسی نقش تعدیل‌کننده انگیزه درونی و استقلال شغلی بر رابطه جو همکاری سازمانی و رفتار تسهیم دانش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.

عابدی کوشکی، سارا؛ زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۵)، نقش فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون اثر مستقیم و اثر غیر مستقیم با میانجیگری رضایت شغلی، رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۴، صص، ۱۲۵-۱۴۰.

فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ۴، شماره ۱۳، صص، ۶۱-۷۴.

قاسمی، محمد؛ خلیلی راد، علی؛ انصاری، مرتضی؛ حاتمی مقدم، ناصر (۱۳۹۵)، بررسی عملکرد کارکنان و تحلیل ارتباط آن با فضیلت سازمانی، سومین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران.

قبادی یگانه، اکرم؛ غلامی ترکسلویه، سجاد؛ رستگاری، مهدی (۱۳۹۶)، تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنامی سازمان-های ورزشی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۱۳، صص، ۷۱-۷۸.

قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر؛ فرهادی مهران (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، فصلنامه آموزشی و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۸، صص ۷۷-۹۵.

همایونی راد، محمدحسین؛ لگزیان، محمد (۱۳۹۴)، تاثیر روابط کارمند - سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل گری استقلال شغلی، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۳، صص، ۷۱-۹۵.

انگلیسی

Ahmed, Ishfaq , Rehman, Wasim-ul , Fouzia Ali, Ghulam Ali, Farooq Anwar, (2018), **Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement**, Journal of Management Development, 37(6),493-502.

Appelbaum, Steven, Bartolomucci, Nicolas, Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan , Corrigan, Rodney, Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo(2004), **Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust**, management decision , 42(1), 13-40.

Bagozzi, R. P., (2003), **Positive and negative emotions in organizations in Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (eds), Positive Organizational Scholarship (pp. 176-193), San Francisco, Berrett-Koehler**

Baumeister, R., Exline, J. (2000), **Self Control, Morality and Human Strength, Journal of Social and Clinical Psychology**, 19, 29-42.

Bienstock, C.Carol & Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel (2003), **organizational citizenship behavior and service quality**. journal of services marketing, 17(4), 357-378

Cameron K, Bright D, Caza A.(2004), **Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance**. American Behavioral Scientist, 47, 766-790.

Chemolli, E., & Gagné, M. (2014), **Evidence against the continuum structure underlying motivation measures derived from self-determination theory**. Psychological Assessment, 26,575-585.

- Dietz, G., & Hertzog, D. N. (2006), **Measuring trust inside organizations**. *Personnel Review*, 35(5), 557-588.
- Feldner S, Bergk (2014), **How Corporations Manage Industry and Consumer Expectations via the CSR Report**, *Public Relations Journal*, 8(3), 1-26.
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., & Hui, K. M. (2013), **The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship**. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.
- Gavin, J., Mason, R.(2004), **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace**. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-92.
- Hessel I. (2013), **Developing a virtues aspect of leadership: A case study of the virtuous projects approach to leadership development**. [Ph.D thesis]. Department of Educational Research, University of Oslo.
- Hoffman, B.J., Blair, C.A., Meriac, J. P., & Woehr, D.J. (2007), **Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature**. *Journal of Applied Psychology*, 92, 555–566
- Howard, Joshua, Gagné, Marylène, Morin, Alexandre J.S.(2016), **Motivation profiles at work: A self-determination theory approach**. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96 , 74–89
- Jesuino J, Rego A, Ribeiro N, Cunha M. (2011), **How happiness mediate the organizational virtuousness and affective commitment relationship**. *Journal of Business Research*; 64, 524-532.
- Kluemper, D. H. , Little, L. M. , & Degroot, T. (2009), **State or trait: effects of state optimism on job related outcomes**. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231.
- Korkmaz, Tugba & Arpac, Ebru. (2009), **Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence**, *Procedia Social and Behavioral Scinces* 1, 2432-2435
- Lather, A. S., & Kaur, M. S. (2015), **Psychological capital as predictor of organizational commitment and organizational citizenship behavior**. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102-112.
- Lepine, J.A., Erez, A., & Johnson, D.E. (2002), **The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior**. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., Frost, P., (2008), **The contours and consequences of compassion at work**. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193-218.
- Magnier-Watanabe, Remy, Orsini, Philippe, Daigaku, Nihon (2017), **Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter**, *International Journal of Organizational Analysis*, 25(40),628-646
- ManzCh, C., Cameron, K. S., Manz, K. P., Marx, R. D. (2008), **The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers**. *World Scientific Publishing Company*, 1, 301-320.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011), **Safety at work: A meta-analytical investigation of the link between job demands, job resources,**

- burnout, engagement, and safety outcomes.** *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2015), **The moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes.** *Work, Aging and Retirement*, 1(1), 64-78.
- Organ, D. W. (1988), **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**, Lexington, MA; Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000), **Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.** *Journal of Management*, 6(3), 513 – 563.
- Rego, A., Ribeiro, N., (2009), **Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors**, International Conference on Business, Economics, Management and Marketing, France Bright. D.,
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, P.M.E., & Jesuino, J.C.(2011), **How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship.** *Journal of Business Research*, 64 (5), 524- 532.
- Rego. A., Riberiro. N., Cunha. M.P. (2010), **Perception of organizational virtuousness and happiness as a predictor of organizational citizenship behavior**, *Journal of business ethics*, 93, 215- 235.
- Rigby, C.S., Ryan, R.M.(2018), **Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations.** *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014), **Essentials of organizational behavior.** Pearson, *Journal of Applied Psychology*, 56, 56-64.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017), **Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.** New York, NY: The Guilford Press.
- Saathoff, Kristin Irene. (2009), **Adapting to supervisor styles: The moderating role of employee emotional intelligence on organizational citizenship behavior.** A Thesis Presented to the Department of Psychology and the Faculty of the Graduate College University of Nebraska In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master.s of Art University of Nebraska at Omaha.
- Saif-Ud-Din, M. I., & Adeel, M. (2016), **Investigating the relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: Evidence from the banking sector of Pakistan.** *Global Journal of Management And Business Research*.
- Saragih, S. (2011), **The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable.** *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Seligman M. (2000), **Positive psychology: An introduction, American psychologist**, *Journal of Management*, 55, 5-14.
- Serima, Hande, Demirbağ, Orkun, Yozgat, Uğur (2014), **The effects of employees' perceptions of competency models on employability outcomes and**

- organizational citizenship behavior and the moderating role of social exchange in this effect.** *Social and Behavioral Sciences*, 150, 1101 – 1110
- Shekari H.(2014), **Can Organizational Virtuosity Promote Employees Citizenship Behaviors in Organizations**, *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 4, 4164-4172.
- Singer B, Ryff C. (2008), **The contours of positive human health.** *Psychological Inquiry*, 9:1-28.
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009), **Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory**, *Journal of General Management*, 34(3), 75-91.
- Volmer, J., Spurk, D., & Niessen, C. (2012), **Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement**, *The Leadership Quarterly*, 23, 456-465.
- Wang, Haotong (2018), **Effect of Perceived Organizational Virtuosity on Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model.** *American Journal of Industrial and Business Management*, 8, 1536-1548.
- Wang, W. T., & Hou, Y. P. (2015), **Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective.** *Information and Organization*, 25(1), 1-26.
- Wehmeyer, M. L. (2005), **Self-determination and individuals with severe disabilities: Re-examining meanings and misinterpretations.** *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30, 113 -120.
- Youssef CM, Luthans F. (2007), **Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience.** *Journal of Management*, 33(5), 774-800.