

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۰  
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۳/۰۳/۱۸  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۹/۰۹

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی  
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۳  
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره ۲  
ص: ۳۹-۵۴

## رابطه رهبری اخلاق‌مدار، شادی در کار و احساس انرژی با رفتار شهروندی سازمانی

احمد صادقی \*

محمد رضا دایی جعفری \*\*

مرضیه رشیدی راد \*\*\*

مجید علی قاسمی \*\*\*\*

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاق‌مدار، شادی در کار و احساس انرژی با رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران شهر اصفهان بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۵۴ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های اصفهان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های شادی در کار، رهبری اخلاقی، رفتارهای شهروندی سازمانی بودند. طرح پژوهش همبستگی بود و داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان دادند بین رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا که بالا بودن رهبری اخلاقی در مدیران، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی همراه است. با توجه به رابطه معنادار متغیر احساس انرژی و شادی در کار به عنوان متغیرهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی به خصوص در فضای پر استرس شغل پرستاری انجام اقداماتی در ایجاد جوی شاد و پرانرژی و هم‌چنین کارگاه‌های آموزش روان‌شناسی شادی و شادی در کار پیشنهاد می‌گردد.

---

asadeghi22@gmail.com

\* استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

\*\* دانشجوی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

\*\*\* کارشناس روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

\*\*\*\* دانشجوی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

**کلید واژگان:** رفتار شهروندی سازمانی، رهبری اخلاق‌مدار، شادی در کار، احساس انرژی.

## مقدمه

امروزه سلامت و بهداشت از سطح جسمانی و فردی فراتر رفته و حوزه‌های وسیعی‌تری همچون روان، اجتماع، گروه‌ها و محیط‌های کاری را هم در بر گرفته است. با توجه به اهمیت سلامت کارکنان و ارتقاء بهداشت روان در محیط‌های سازمانی می‌طلبند که پژوهشگران و متخصصان روان‌شناسی در محیط کار توجه خاصی به گسترش دانش کاربردی در این حوزه داشته باشند. پرستاران به عنوان پیشگامانی که مسئولیت حفظ سلامت و ارتقاء بهداشت جامعه و فرد را بر عهده دارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. بی‌شک ارتقاء سطح عملکرد و سلامت روانی پرستاران به صورت مستقیم و غیرمستقیم باعث بهبود بهداشت در تمام سطوح خواهد شد. اهمیت مطالعه در جامعه پرستاران می‌طلبند این جامعه آماری بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، بخصوص در بروز رفتارهایی خارج از وظایف شغلی و فرا نقش که از یک سو منجر به خدمت‌رسانی بهتر به مراجعین و از سوی دیگر باعث دستیابی به اهداف کلان سازمان می‌شود. با توجه به کمبود نیروی انسانی متخصص و نقش قابل توجه پرستاران، مدیران سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی همچون بیمارستان‌ها به دنبال منابع انسانی هستند که رفتارهای فرا نقش داوطلبانه‌ای را که باعث بهبود شرایط و روابط و دستیابی به بهره‌وری می‌شود را بیشتر از سایرین از خود بروز دهند و هم‌چنین شرایطی را در سطح مدیریتی و فردی فراهم سازند که به سادگی زمینه بروز چنین رفتارهای نوع دوستانه‌ای را فراهم سازد. بر این اساس در دهه‌های اخیر پژوهشگران به ایجاد روش‌هایی برای بروز رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> (OCB) توجه خاصی نموده‌اند. رفتار شهروندی سازمانی رفتار فردی آگاهانه و با بصیرت است که گرچه مستقیماً و با صراحت با شیوه‌ی پاداش رسمی سازمان باز شناخته نمی‌شود، اما در حالت کلی کارکردهای سازمان را ارتقاء می‌دهد (پادساکف، مکنزی، پسیپین و باشارچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). آگاهانه و با بصیرت بودن این رفتار، به واسطه عدم اجبار نقش یا شرح

1- organizational citizenship behavior (OCB)

2- Podsakoff, Mackenzie, Beth Pain, & Bacharach

وظایف شغلی است (آلیسیا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در واقع رفتار شهروندی سازمانی، عملکردی متناسب با نقش سازمانی محسوب نمی‌شود، بلکه از جمله متداول‌ترین مفهوم‌سازی‌های صورت گرفته در این زمینه گویا از عملکرد فرا نقشی است (بولینو، تورنلیو و بلادگود<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). ارگان هم‌چنین معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی و پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارآرایی عملکرد در سازمان می‌شود (کوهن و کول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). پژوهشگران سازمانی نشان داده‌اند که بعضی از کارکنان در سلامت و اثر بخشی سازمان‌ها، به وسیله انجام وظایف فراتر از نقش خود، مشارکت می‌نمایند (موچینسکی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). بررسی فرا تحلیلی در خصوص ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن بیانگر این واقعیت است که چهار دسته از این عوامل مورد تأکید تحقیقات بوده‌اند. این عوامل شامل ویژگی‌های فردی کارکنان، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های رهبری می‌باشند (قربانی‌زاده و کریمیان، ۱۳۸۸). از عوامل تأثیرگذار و پیش‌بینی‌کننده رفتارهای شهروندی سازمانی رهبری اخلاقی و شادی در محیط کار است.

در یک تعریف جامع، رفتارهای شهروندی سازمانی عبارت است از تمایل افراد به کمک کردن به همکاران یا سازمان که از معیارهای رسمی یک شغل فراتر می‌باشد (اشینگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶). کارهای افتخاری و داوطلبانه است که کارکنان برای کمک به همکاران یا سازمان‌ها انجام می‌دهند (بکر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۴). در حقیقت رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان رفتارهای فرا نقش در محیط کار دارای دو مؤلفه رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران و افراد و رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان می‌باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که تعهد به سازمان را از طریق وفاداری و تطابق با قوانین نشان می‌دهد (کولمن و همکاران، ۲۰۰۰ به نقل از مهداد، ۱۳۸۹) و هم‌چنین

- 
- 1- Alicia
  - 2- Bolino, Turnley, & Blood Good
  - 3- Cohen & Cole
  - 4- Muchinsky
  - 5- Ashnack
  - 6- Beker

رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکار به عنوان رفتارهایی که یاری‌دهنده و پشتیبانی‌کننده اعضای سازمان است و از حد انتظارات فراتر می‌باشد (کولمن و همکاران، ۲۰۰۰ به نقل از مهداد، ۱۳۸۹). رهبری اخلاقی<sup>۱</sup> یکی از زیر شاخه‌های رفتارهای اخلاقی می‌باشد که اخیراً در سازمان‌ها به مساله مهمی تبدیل شده است. البته تاکنون بر روی این متغیر در عرصه‌ی پژوهشی به‌طور یکپارچه و منظم کار نشده است (اوی، پلانسکی و الومبا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار مشخص می‌شوند که تصمیمات متعادل مؤثری می‌گیرند. هم‌چنین خیلی اوقات رهبران اخلاقی پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، استانداردهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش‌ها و تنبیه‌ها استفاده می‌کنند تا در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره‌وری بالا در سازمان باشیم (تروینو و براون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی ساختاری است که در آن رهبر یک فرد با اخلاق هم‌چنین یک مدیر با اخلاق در نظر گرفته می‌شود (اوی و همکاران، ۲۰۱۰). در تلاش برای کاهش میزان رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، پژوهشگران به‌طور فزاینده به نقش رهبری اخلاق علاقه‌مند هستند. تحقیق راجع به رهبری اخلاقی بخصوص در درک نقش رهبری نسبت به رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها با ارزش بوده است (ستوتن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). محققان متعددی رهبری اخلاقی را به عنوان نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی، ارتباطات بین فردی و ترویج این قبیل رفتارها به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند (براون، تریوینو و هریسون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). شش ویژگی کلیدی که در رهبران اخلاق‌مدار نمود دارد عبارتند از صفات ممتاز، درستی و صداقت، آگاهی اخلاقی، مردم‌مدار/جامعه‌مداری، برانگیزاننده، مشوق و قدرت‌دهنده و اداره جواب‌گویی اخلاقی (آکر، هرس، لاستوزن و سیکس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰).

اغلب به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی باید نوعی رهبری نرم و آرام باشد و هیچ چیزی

- 
- 1- ethical leadership
  - 2- Avey, Palanski, & Walumbwa
  - 3- Trevino & Brown
  - 4- Stouten
  - 5- Harrison
  - 6- Akker, Heres, Lasthuizen, & Six

جز حقیقت نباشد. رهبر اخلاقی بودن، یعنی در هر موقعیتی به میزان درست از اقتدار استفاده کردن. بعضی مواقع، شرایط ایجاب می‌کند تا رهبری چیزی جز مهربانی نباشد. در عوض، رهبری سخت و خشن نمی‌تواند برای طولانی مدت بدون خشم و بدبینی دوام بیاورد. هانتینگتون<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) بیان می‌دارد شکل درست این است که رهبر اخلاقی را فردی تصور کنیم که در تشخیص‌ها و عملکردها، با توجه به پنج سبک الهام‌بخشی، تسهیل‌گری، متقاعدسازی، تشویق، اعمال زور از اقتدار خود استفاده کنند. براون و ترینو (۲۰۰۶) در پژوهشی اشاره کردند که مدیران اخلاقی، اخلاقیات را بخش مهمی از برنامه کاری رهبری خود قرار می‌دهند و پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند. رهبری اخلاقی نه تنها عامل ضروری برای رهبران موفق است، بلکه فایده تجاری نیز دارد. چون هر قدر اعتماد، احترام، صداقت و روحیه همکاری میان اعضای یک سازمان بیشتر شود، افزایش عملکرد و در نهایت افزایش سود سازمان را به دنبال خواهد داشت. نیری، مهداد و گلپرور (۱۳۸۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که حمایت مدیر عالی سازمان از رفتارهای اخلاقی همراه با رهبری اخلاق‌مدار و پای‌بند به ارزش‌های اخلاقی می‌تواند طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای روش مؤثری باشد که در ابتدا سطح استرس، فرسودگی هیجانی و در انتها رفتارهای انحرافی به عنوان رفتارهای مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد.

یکی از متغیرهایی که براساس پیشینه پژوهش حاضر می‌تواند بارفتار شهروندی سازمانی رابطه داشته باشد احساس انرژی است. احساس انرژی در واقع نقطه مقابل خستگی و فرسودگی است که طی آن فرد در خود نیرو و توان انجام کارها را همراه با سرزندگی کاری تجربه می‌کند نظریه هماهنگی کوئین و داتون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) نحوه ارتباط بین پیوندهای انسانی و احساس انرژی را تبیین می‌کند. این نظریه بیان می‌دارد که مجاورت مثبت یا درگیر شدن در روابط بین فردی مثبت موجب افزایش احساس انرژی در افراد می‌شود. می‌توان گفت این امر به دلیل این است که این نوع روابط باعث تقویت احساس تعلق، شایستگی و خود مختاری می‌شود (باباکاس، یاواس و آشیل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). شواهد پژوهشی نیز حاکی از آن است که کیفیت

---

1- Huntington

2- Quiun & Dutton

3- Babakas, Yavas, & Ashill

روابط مثبت بین سرپرستان و مدیران باعث می‌شود تا کارکنان احساس انرژی بیشتری داشته باشند (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) و به دنبال احساس انرژی، رفتار شهروندی سازمانی تقویت و افزایش می‌یابد. در دنیای امروز تمامی شواهد از محوری بودن نقش کارکنان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری، بهره‌وری و رشد حکایت می‌کند (گاروان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در یک تعریف ساده شادی در محیط کار نگرشی است که به کارکنان امکان می‌دهد عملکردشان را به حداکثر برسانند و به موفقیت برسند (پرایز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ ترجمه مهداد ۱۳۹۳). هم‌چنین پژوهشگران متعددی اظهار داشته‌اند، هنگامی که کارمندان در محل کار خود شاد و خوشحال هستند، سازمان یا شرکت مربوطه به عنوان یک سیستم، فعالیت بهتری ارائه داده، پروژه‌ها به موقع انجام می‌شود، کارمندان و مشتریان با یک دیگر روابط بهتری دارند و افراد به جزئیات توجه بیشتری نشان می‌دهند. که اینها به نوبه خود ناشی از حس شادی و شادمانی در افراد است (ون‌پیرن، ۲۰۰۳). شادمانی، احساس خوشایندی است که در آن فرد احساس خوشبختی کرده و از زندگی خود رضایت کامل دارد. افرادی که در مجموعه‌ی کاری خود شاد و خوشحال هستند در محل و نیز در شغل خود، تجارب مثبت بیشتری خواهند داشت (لیبومیرسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴؛ ترجمه مشتاق و لطیفی، ۱۳۹۳). بررسی‌ها نشان می‌دهد شادترین افراد کسانی هستند که از کارشان لذت می‌برند و هم‌چنین شواهد پژوهشی موجود حاکی از ارتباط بین عاطفه مثبت و شادی با برقراری روابط اجتماعی گسترده، رفتارهای یاری‌رسان، دقت، تمرکز و توانایی تصمیم‌گیری بالا است (اسپیدسر، دنوست، کروس و پدرسن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹ و مصاحبی، دایی جعفری و رشیدی‌راد، ۱۳۹۲). هم‌چنین گلپرور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند وقتی که کارکنان احساس توانمندی و شادی و مورد حمایت قرار گرفتن می‌کنند، سطح رفتارهای شهروندی سازمانی آنان افزایش می‌یابد. هدف کلی این پژوهش بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی رهبری اخلاق‌مدار، شادی در کار و احساس انرژی بر رفتارهای شهروندی سازمانی در بین پرستاران شهر اصفهان است. مبنای نظری پژوهش بیان می‌کند با توجه به پیشینه‌های پژوهش

---

1- Garavan

2- Prize

3- Lyubomirsky

4- Spindler, Denollet, Kruse, & Pederson

خارج از کشور و همچنین مطالعات گسترده و جست‌وجو از میان افراد متخصص و همچنین مراجع معتبر علمی مشخص شد پژوهشی مشابه در کشور ایران با وجود متغیرهای این پژوهش به صورت همزمان انجام نپذیرفته است. با این وجود پژوهشگران به‌طور منطقی در پی دست یافتن به نتایج این موضوع و نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرها برای اولین بار در کشور ایران آن هم بر روی سازمان‌های خدماتی بودند. پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر را بررسی می‌کند:

- ۱- بین رهبری اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران، رابطه وجود دارد.
- ۲- بین شادی در کار و رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران، رابطه وجود دارد.
- ۳- بین احساس انرژی و رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران، رابطه وجود دارد.
- ۴- بین رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران، ارتباط چندگانه وجود دارد.

## روش

### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود که جامعه آماری آن را پرستاران بیمارستان‌های شهر اصفهان تشکیل داده‌اند. طرح پژوهشی حاضر یک مرحله‌ای است. به این صورت که پس از انجام نمونه‌گیری، پرسشنامه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت، سپس به جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل داده‌ها پرداخته شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اصفهان بودند. از میان تعداد کل پرستاران شاغل شهر اصفهان ۲۷۰ نفر برای شرکت در پژوهش از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. به این صورت که تعداد کل، به بیمارستان‌های مختلف تقسیم شدند و از میان بخش‌های کاری ۱۰ بخش مشخص گردید و در ادامه از میان پرستاران افرادی به صورت تصادفی برای شرکت در این پژوهش انتخاب گردیدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۶ پرسشنامه برای تحلیل ناقص تشخیص داده شد و کنار گذاشته شدند. از ۲۵۴ پرسشنامه نهایی، مردان (۸۵ نفر معادل ۳۳/۵ درصد) و زنان (۱۶۹ نفر معادل

۶۶/۵ درصد) بودند. ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

### ابزار پژوهش

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های شادی در کار، رهبری اخلاقی، احساس انرژی و رفتارهای شهروندی و سازمانی بود.

**پرسشنامه شادی در کار.** به منظور سنجش شادی در محیط کار از پرسشنامه ۵۰ سؤالی ساخته شده توسط معرف، مهداد و گلپور، ۱۳۹۱ استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط معرف و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۸ بود. آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر ۰/۸۲ بود. یک نمونه از سؤالات پرسشنامه عبارت است از چقدر از محیط کاری خود راضی بوده و در آن احساس شادمانی می‌کنید؟

**پرسشنامه احساس انرژی.** برای سنجش احساس انرژی در محیط کار از پرسشنامه ۸ سؤالی اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) استفاده شد. این سؤالات که در این پژوهش در مقیاس پنج درجه‌ای (اصلاً = ۱ تا همیشه = ۵) پاسخ داده شدند، سطح نشاط، سرزندگی، و احساس انرژی افراد را در محیط کار مورد سنجش قرار می‌دهند. این پرسشنامه توسط پاداش و گلپور (۱۳۸۹) ترجمه و در ایران اجرا گردیده بود. اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) روایی این پرسشنامه را طی یک مطالعه مقدماتی و به دنبال آن در دو نمونه مستقل بررسی کردند. اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) در تحلیل عاملی اکتشافی ۸ سؤال را روی یک عامل با ارزش ویژه ۶/۴۸ و ۸۰/۸۳ درصد واریانس تبیین شده (با بارهای عاملی ۰/۸۸ تا ۰/۹۳) قرار دادند. این محققان پس از تحلیل عاملی آلفای کرونباخ را ۰/۹۷ به دست آوردند. طبق گزارش‌های پاداش و گلپور (۱۳۸۹) آلفای کرونباخ این ۸ سؤال ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۴ بود. یک نمونه سؤال پرسشنامه به این شرح است: در طول یک روز کاری احساس می‌کنم که سرشار از انرژی هستم.

**پرسشنامه رهبری اخلاقی.** برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ۶ سؤالی راولد (۲۰۰۸) استفاده شد. نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه براساس مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت



(هرگز = ۱ همیشه = ۵) می‌باشد. شواهد مربوط به پایایی و روایی این پرسشنامه در داخل و خارج از کشور در حد مطلوبی است (گلپرو و همکاران، ۱۳۸۹؛ راولد، ۲۰۰۸). برای بررسی روایی پرسشنامه گلپرو و همکاران (۱۳۸۹) از روش تحلیل عامل اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس روی ۱۲ سوال با سنجش کیزر، میر و اولکین استفاده کرد و برابر با ۰/۹ و آزمون کرویت بارتلت برابر ۲۹۴۳/۷۲ که در سطح  $(p < ۰/۰۰۱)$  معنادار بود، بدست آورد. آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۷ بود. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: ارزش‌های انسانی و اخلاقی مورد قبول سرپرست ما همان ارزش‌های اخلاقی و انسانی مورد قبول من است.

**پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی.** جهت سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی از پرسشنامه لیو و آلن (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به سازمان رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکاران را اندازه‌گیری می‌کند و از افراد خواسته می‌شود که در یک مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت میزان اشتغال خود به این رفتارها را نشان دهند. پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است که سؤال‌های ۸-۱ آن رفتارهای معطوف به همکاران و ۹-۱۶ آن رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان را می‌سنجد. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط لیو و آلن (۲۰۰۲) برای رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان و رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۷ می‌باشد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران بوسیله‌ی مهداد و عارفین (۲۰۰۹) ترجمه و بر روی افراد ایرانی مورد استفاده قرار گرفته است. آلفای کرونباخ بدست آمده توسط مهداد و عارفین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) برای رفتارهای شهروندی سازمانی کلی، رفتارهای شهروندی معطوف به کارکنان و رفتارهای شهروندی معطوف به سازمان به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۸۹۵، ۰/۹۰۹ گزارش شده است. یک نمونه از سؤالات پرسشنامه به این شرح است: به چه میزان روابط شما با همکارانتان دوستانه و محترمانه است؟

## یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف معیار
۱	رفتارهای شهروندی سازمانی	۱	۰/۴۲*	۰/۳۷*	۰/۵۰*	۷۷/۰۵	۲۲/۱۶
۲	رهبری اخلاقی	۱	۰/۴۰*	۰/۴۷*	۰/۴۵*	۴۰/۶۶	۹/۲۳
۳	شادی در کار	۱	۰/۴۴*	۰/۴۵*	۰/۴۵*	۱۶۰/۴۵	۲۴/۲۲
۴	احساس انرژی	۱	۰/۴۴*	۰/۴۵*	۰/۴۵*	۲۶/۵۷	۷/۶۵

مندرجات جدول ۱ فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳ را تأیید می‌کند. در مرحله‌ی بعد جهت تعیین سهم هریک از متغیرها در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی (فرضیه ۴) از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج تحلیل اثرات این متغیرها بر رفتارهای شهروندی سازمانی در جدول ۲ درج شده است.

جدول ۲. نتیجه‌ی تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بین (رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی) با رفتارهای شهروندی سازمانی

مقدار ثابت a	شاخص آماری	ضریب رگرسیون (β) و (B)			نسبت F احتمال P	RS	MR	متغیرهای پیش‌بین
		۳	۲	۱				
۳۸/۲۷۶	B			۱/۵۴۹	F= ۸۵/۷۴ P< ۰/۰۰۱	۰/۲۵۴	۰/۵۰۴	احساس انرژی
	β	-		۰/۵۰۴				
	t		-	۹/۲۶				
	P			۰/۰۰۰				
۲۴/۱۳۰	B		۰/۵۵۸	۱/۱۳۸	F= ۵۲/۶۸ P< ۰/۰۰۱	۰/۲۹۶	۰/۵۴۴	رهبری اخلاقی
	β	-	۰/۲۳۳	۰/۳۹۳				
	t		۳/۸۵۸	۶/۵۱۷				
	P		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
۱۰/۹۲۵	B	۰/۱۲۴	۰/۴۷۶	۱/۰۱۲	F= ۳۷/۳۵ P< ۰/۰۰۱	۰/۳۱۰	۰/۵۵۶	شادی در کار
	β	۰/۱۳۵	۰/۱۹۹	۰/۳۴۹				
	t	۲/۲۴۱	۳/۲۱۷	۵/۵۵۷				
	P	۰/۰۲۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، نتیجه‌های حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین (رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی) با رفتارهای شهروندی سازمانی ضریب همبستگی چندگانه ( $MR= ۰/۵۵۶$ ) وجود دارد که در سطح  $P < ۰/۰۰۱$  معنی‌دار است و در مجموع متغیرهای رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی،  $۰/۳۱$  واریانس متغیر ملاک یعنی رفتارهای شهروندی و سازمانی را تبیین می‌کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به حساسیت و اهمیت شغل پرستاری در حفظ سلامت جامعه و روند بهبودی بیماران هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی در پرستاران شهر اصفهان بود. یافته‌های این پژوهش نشان دادند بین رهبری اخلاقی، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا که بالا بودن رهبری اخلاقی در مدیران، شادی در کار و احساس انرژی با رفتارهای شهروندی سازمانی همراه است. این یافته با نتایج پژوهش‌های نیری و همکاران (۱۳۸۹)؛ براون و ترینو (۲۰۰۶)؛ گلپور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸)؛ اسپیدسر و همکاران (۲۰۰۹)؛ مصاحبی و همکاران (۱۳۹۲)؛ علی قاسمی، دائی جعفری و رشیدی‌راد (۱۳۹۳) همخوان است. نیری و همکاران (۱۳۸۹) اشاره کردند رفتارهای اخلاقی همراه با رهبری اخلاق‌مدار رفتارهای انحرافی به عنوان رفتارهای مقابل رفتارهای شهروندی سازمانی را کاهش می‌دهد. تروینو و براون (۲۰۰۶) اظهار کرده‌اند رهبری اخلاقی ساختاری است که در آن رهبر استانداردهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش‌ها و تنبیه‌ها استفاده می‌کند تا در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره‌وری بالا در سازمان باشیم.

قربانی‌زاده و کریمیان (۱۳۸۸) در فرا تحلیلی در خصوص ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن به ویژگی‌های رهبری از جمله رهبری اخلاقی اشاره کرده‌اند. براون و ترینو (۲۰۰۶) معتقدند رهبری اخلاقی به عنوان یک عامل ضروری برای رهبران موفق فایده تجاری نیز دارد. زیرا رهبری اخلاقی اعتماد، احترام، صداقت و روحیه همکاری میان اعضای یک سازمان و به عبارتی رفتار شهروندی سازمانی را افزایش می‌دهد.

در تأیید نتایج این پژوهش می‌توان به مطالعه ون‌پیرن (۲۰۰۳) اشاره کرد که اظهار می‌کند، هنگامی که کارمندان در محل کار خود شاد و خوشحال هستند، سازمان یا شرکت مربوطه به عنوان یک سیستم فعالیت بهتری ارائه می‌دهد. همچنین گلپور و رفیع‌زاده (۱۳۸۸) دریافتند احساس توانمندی و شادی کارکنان و سطح رفتارهای شهروندی سازمانی آنان رابطه دارد. اسپیدسر و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند بین عاطفه مثبت و شادی با برقراری روابط اجتماعی گسترده، رفتارهای یاری‌رسان، دقت، تمرکز و توانایی تصمیم‌گیری بالا رابطه وجود دارد که این نتایج در حمایت و تأیید نتایج پژوهش حاضر است.

مصاحبی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که رهبری اخلاقی نقش قابل قبولی برای افزایش احساس انرژی و شادی در میان کارکنان دارد. اشاره کردند رهبران اخلاقی با احترام و اعتماد و توجه به افراد تحت نظارت خود در سازمان باعث تقویت و برقراری روابط انسانی قوی می‌شوند. این احترام و تأکید بر انسان‌ها به عنوان موجودات ارزشمند در محیط کار قادر است افراد را با نشاط و پر انرژی و سرشار از احساس توانمندی کند. رهبران اخلاق‌مدار به اشکال مختلف به کارکنان خود کمک می‌کنند و احترام و شأن آن‌ها را نیز رعایت می‌نمایند که این خود باعث شادی آنان می‌شود. در تأیید نتایج این پژوهش می‌توان به مطالعه گلپور، پاداش و آتش‌پور (۱۳۸۹) اشاره کرد که رهبری اخلاقی به طور مستقیم باعث تقویت توانمندی و احساس انرژی در محیط کار می‌شود. همچنین به کوئین (۲۰۰۷) معتقد است که مدیران و سرپرستان از طریق پیوندهای مثبت و انسانی با کارکنان آن‌ها را در راستای عملکرد کارآمدتر و مطلوب‌تر ترغیب می‌کنند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از این‌که جامعه پژوهش حاضر پرستاران شهر اصفهان بود و در تعمیم نتایج به پرستاران شهرهای دیگر احتیاط کرد. علاوه بر این در این پژوهش برای سنجش متغیرها روش خودسنجی بکار گرفته شده و از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های مورد نظر استفاده گردید. استفاده از یک روش سنجش، می‌تواند یکی از محدودیت‌های این پژوهش در نظر گرفته شود.

با توجه به رابطه معنادار متغیر احساس انرژی و شادی در کار به عنوان متغیرهای مرتبط رفتار شهروندی سازمانی به خصوص در فضای پر استرس شغل پرستاری به مدیران سازمان‌ها و به ویژه مدیران بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود، انجام اقداماتی در ایجاد جوی شاد و پر انرژی

و هم‌چنین کارگاه‌های آموزش روان‌شناسی شادی و شادی در کار را جدی گرفته و در راستای فعالیت‌های خود قرار دهند. هم‌چنین برگزاری دوره‌های آموزش رهبری اخلاقی در سازمان‌ها برای مدیران پیشنهاد می‌گردد.

## منابع

### فارسی

پاداش، فریبا و گلپور، محسن (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان. *فصلنامه‌ها/اخلاق در علوم و فناوری*، شماره‌های ۱، ۲، ۱۰۳-۱۱۰.

پرایز، جرج (۲۰۱۰). *شادی در محیط کار*. ترجمه علی مهداد (۱۳۹۳). آماده برای چاپ. قربانی‌زاده، وجهاله و کریمیان، مریم. (۱۳۸۸). عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱، ۴، ۶۵-۴۷.

گلپور، محسن و رفیع‌زاده، پروین‌دخت (۱۳۸۸). الگو ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق نگرش‌های شغلی، رشد حرف‌های، حمایت رهبری و توانمندسازی. *فصلنامه بصیرت*، ۱۶ (۴۴)، ۲۷-۴۶.

گلپور، محسن؛ پاداش، فریبا؛ و آتش‌پور، حمید (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. *فصلنامه سلامت کار در ایران*، ۷، ۳، ۴-۱۱.

لیبومیرسکی، سونجا (۲۰۱۴). چگونه شاد باشیم (گام به گام تا شادمانی). ترجمه مهسار مشتاق و عوض لطیفی (۱۳۹۳). تهران: انتشارات ابو‌عطاء.

مصاحبی، محمدرضا؛ دایی جعفری، محمدرضا؛ و رشیدی‌راد، مرضیه (۱۳۹۲). رابطه بین شادی در کار با احساس انرژی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بین پرستاران اصفهان. چکیده مقالات همایش ملی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.

مصاحبی، محمدرضا؛ علی قاسمی، مجید؛ دایی جعفری، محمدرضا؛ و رشیدی‌راد، مرضیه (۱۳۹۳). نقش رهبری اخلاق‌مدار بر احساس انرژی و شادی در کار. چکیده مقالات پنجمین کنگره ملی انجمن روان‌شناسی ایران، تهران.

مهداد، علی (۱۳۸۹). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات جنگل.

نیری، شیرین؛ مهداد، علی؛ و گلپرور، محسن (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان. فصلنامه علمی- پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، ۵، ۳-۴.

## لاتین

- Akker, L. V. D., Heres, L., Lasthuizen, K., & Six, F. (2010). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5, 2.
- Alicia, S. M. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collective work setting. *Journal of Business Ethics*, 79, 43-55.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2010). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98, 573-582.
- Babakas. E., Yavas. U., & Ashill, N, J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*. 85, 480-492.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Blood Good, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organization. *Academy of Management Review*, 27, 522-525.

- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 134-117.
- Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 1, 11-30.
- Huntington, S. P. (1993). The clash of civilizations. *Foreign Affairs*, 72, 3.
- Lee, K. & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- Mehdad, A., & Arifin, H. Z. (2009). Moderating effect of nationality, gender, position and tenure on the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behaviors among Iranian and Malaysian automotive workers. *Iranian International Journal of Psychology*, 3, 120-145.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Beth Pain, J., & Bacharach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-524.
- Quiun, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-inconversation. *Academy of Management Review*, 30 (1), 36-57.
- Rowold, J. (2008). Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, 8, 4-17.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Spindler, H., Denollet, J., Kruse, C., & Pederson, S. S. (2009). Positive affect and negative affect correlate differently with distress and health-related quality of life in patients with cardiac conditions: Validation of the Danish global mood scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 67 (1), 57-65.
- Stouten, J., Baillien, E., Broeck, A. V. D., Camps, J., Witte, H. D., & Euwema, M. (2011). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*, 95, 17-27.

Van Yperen, N. W (2003). The happiness of masteryavoidance goals on performance improvement. *European Journal of Social Psychology*, 39, 932-943.