

نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش و رفتار شهروندی سازمانی

خالد غفوری

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

رضا هویدا

دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

غفار کریمیان پور

دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۱۰

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش و رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. روش تحقیق از حیث هدف توسعه ای-کاربردی و از حیث جمع آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش باینگان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸ بود که با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان(۲۰۰۰)، شفافیت نقش سازمانی ساویر(۱۹۹۲) و فضیلت سازمانی کامرون و همکاران(۲۰۰۴) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آنها به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss و نرم افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با بتای(۰/۳۹) و بر فضیلت سازمانی با بتای(۰/۴۴) اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین ضریب اثر غیرمستقیم شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۳ است که نشان می‌دهد نقش واسطه فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که شفافیت نقش و فضیلت سازمانی از متغیرهای مهم و مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی است.

واژگان کلیدی: شفافیت نقش سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت سازمانی، معلمان.

مقدمه

سازمان‌های آموزشی برای رویارویی با چالش‌ها و شرایط پیچیده به معلمانی نیاز دارند که داوطلبانه و اختیاری رفتار کنند و برای موفقیت سازمان، از هیچ تلاشی دریغ نورزند (Vigoda & Gadot, 2007). این رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که از انتظارات رسمی فراتر رفته و برای بقای سازمان ضروری هستند با عنوان رفتار شهروندی سازمانی مطرح می‌شوند (Bolger & Somech, 2004). دادن پیشنهادهای نوآورانه برای بهبود کیفیت، خواندن دستوراتالعمل‌ها و بخشنامه‌ها و عمل به آن‌ها، سرپیچی نکردن از اجرای قوانین و مقررات در مواقع نبود ناظر رسمی، حمایت از اجرای قوانین و مقررات غیر رسمی و نانوشته، غیبت نکردن حتی در حد مجاز و مراقبت و محافظت از دارایی‌های سازمان (زین آبادی و بهرنگی، ۱۳۸۷: ۱۲) نشان از وجود رفتار شهروندی سازمانی در مدارس به عنوان سازمان‌های آموزشی دارد. در صورت نبود رفتارهای شهروندی، سازمان‌های آموزشی به کندي به سمت اثربخشی حرکت خواهند کرد.

محققان در تعریف رفتار شهروندی، بین رفتار درون نقشی و رفتار فرانقشی تفاوت قائل شده‌اند (Hui, et al., 1999).

رفتار درون نقشی به رفتارهای شغلی اطلاق می‌شود که از شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان نشأت گرفته و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می‌شوند. رفتار فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان اشاره دارد، این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند.

ابتدا رفتار شهروندی تحت عنوان رفتار فرانقشی مورد توجه قرار گرفت. در این رویکرد رفتار شهروندی به عنوان کمک‌های افراد در محیط کار فراتر از الزامات نقشی است که برای آن‌ها تعیین شده است

و به طور مستقیم و آشکار از طریق سیستم پاداش رسمی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد (Castro, 2004). بنابراین، متناسب با این رویکرد رفتار شهروندی، رفتاری فردی، آگاهانه و داوطلبانه است که به طور مستقیم و صریح توسط سیستم پاداش دهی رسمی سازمان تقویت نشده، اما در مجموع اثربخشی سازمانی را ارتقاء می‌بخشد

(Organ, 1998). در رویکرد دوم، گروه دیگری از محققان بیان می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی باید به صورت مجزا از عملکرد کاری مورد ملاحظه قرار گیرد. بنابراین، دیگر مشکل تمایز بین عملکرد نقش و فرانقش وجود نخواهد داشت. در این دیدگاه، رفتار شهروندی سازمانی را باید به عنوان تمام رفتارهای مثبت افراد در درون سازمان (Castro, 2004) در نظر گرفت. متناسب با این رویکرد، رفتار شهروندی سازمانی به کلیه رفتارهای مثبت، اخلاقی و سازنده در چارچوب نقش و فراتر از نقش به منظور کمک به سازمان برای حفظ کارایی، اثربخشی و مزیت رقابتی آن در آینده گفته می‌شود.

در مورد رفتار شهروندی سازمانی طبقه بندی‌های مختلفی شکل گرفته است. پرکاربردترین و پذیرفته شده ترین طبقه بندی متعلق به اورگان (۱۹۹۸) است که رفتار شهروندی را به پنج بُعد نوع دوستی، فضیلت سازمانی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت تقسیم می‌کند. نوع دوستی، کمک به دیگر کارکنان در رابطه با وظایفشان است. منظور از فضیلت سازمانی رفتارهای اختیاری، بیش از حداقل الزامات نقش است. جوانمردی حاکی از تحمل و گذشت در شرایط غیرعادی بدون شکایت کردن است. فضیلت مدنی به معنای تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در سازمان است و ادب و نزاکت به تلاش برای پیشگیری از استرس‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود (Yoon, 2009).

به تازگی مفهومی در ادبیات مدیریت با عنوان "رفتار شهروندی اجباری" مطرح شده است. این رفتار

گذاشته شده است را در برداشته باشد و دیدکلی و نگرش فرد را نسبت به وظایف و شغل خود تغییر خواهد داد (Robert, 2003). کارکنانی که از نقش‌های سازمانی خود به روشنی آگاه می‌باشند، کمتر دچار تشویش و نگرانی شده و هم‌چنین در آن‌ها درجه زیادی از تعهد سازمانی مشهود می‌باشد (Allen & Fredman, 2001: 145). شفافیت نقش دارای دو بعد شفافیت هدف و شفافیت فرایند (بر گرفته از نظریه ساویر) می‌باشد. شفافیت هدف اشاره می‌کند به حدی که در آن اهداف عینی و کلی نتایج یک شغل به طور واضح بیان و مشخص شده است و شفافیت فرایند حدی است که در آن فرد از چگونگی و روند انجام دادن شغل خود آگاه است (Sawyer, 1992).

در این پژوهش فضیلت سازمانی نیز به عنوان یکی از رفتارهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی، باتوجه به نقش مؤثر آن در سازمان و به ویژه تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است (Cameron, et al., 2004). واژه فضیلت برگرفته از لغت یونانی *arête* به معنی تعالی و *virtue* در زبان لاتین به معنی نقطه قوت یا برتری است. درباره مفهوم فضیلت به طور گسترده در متون اخلاق و به طور خاص در فضایل اخلاق بحث می‌شود (Hackett & Wang, 2012: 869). فضیلت بهترین شرایط افراد و شایسته‌ترین رفتارهای افراد است که وجودشان را متعالی می‌کند و بزرگترین آرمان‌های بشر است. مفهوم فضیلت در تعریف سنتی، پایه و مبنای علمی ندارد و از آن به عنوان مفهومی نسبی و فرهنگ محور یاد شده که با محافظه کاری اجتماعی، مذهب یا تعصبات اخلاقی عجین بوده است (MacIntyre, 1984; Schimmel, 1997; Chapman & Galston, 1992). فضیلت سازمانی به معنی ایجاد، توسعه و تداوم، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات متعالی از

غیرداوطلبانه، اجباری و در مواردی سوءاستفاده گرایانه است. در سه حالت، احتمال به وجود آمدن و به کارگیری چنین رفتاری افزایش می‌یابد: ۱- عدم شفافیت در حد فاصل بین ملزومات رسمی شغل و رفتارهای داوطلبانه ۲- افزایش فشارهای بازار و سطوح بالاتری از رقابت و ۳- تعیین حد و مرز رفتار شهروندی سازمانی به کمک سرپرستان و مدیران (Vigoda & Gadot, 2006: 79).

با توجه به آنچه گفته شد، رفتار شهروندی را می‌توان به عنوان رفتاری مرتبط با نقش (رویکرد دوم) در نظر گرفت. همچنین وضوح نقش سازمانی به منظور جلوگیری از رفتارهای انتفاعی و سوءاستفاده گرایانه (رفتار شهروندی اجباری) ضروری است. از این رو یکی از متغیرهای مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی، شفافیت نقش در نظر گرفته شده است.

شفافیت از موضوع‌های اخلاقی هزاره سوم در سازمان‌ها

(Vaccaro, 2010) پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی و سبب ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالا می‌شود (Burger & Owens, 2010). شفافیت نتایج مثبتی از قبیل سازگاری و درک افراد از سیاست‌ها و خط مشی‌های سازمانی (Oliver, 2004: 31)، مشارکت بیشتر، ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت، افزایش خلاقیت، یادگیری از خطاها و اشتباهات، بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی و کاهش رفتارهای مخرب (Vogelgesng & Lester, 2009)، کاهش استرس نقش، کاهش تحریف واقعیت و کاهش رفتارهای تصنعی (Rizzo, et al., 1970) به بار می‌آورد. در این میان شفافیت نقش به عنوان نمودی از شفافیت سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

شفافیت نقش به باورهای افراد درباره‌ی انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقش‌های شغلی‌شان اشاره دارد (Kahn, et al., 1964). شفافیت نقش می‌تواند انجام بهتر کار و وظایفی که بر عهده کارکنان سازمان

(2010), رفتار شهروندی سازمانی (Rego, et al., 2010) دارد. فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان منجر می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هر چه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (Bagozzi, 2003). همچنین افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه، و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (Lilius, et al., 2008). ادراک از فضیلت سازمانی باعث می‌شود تا عواطف مثبت در کارکنان برانگیخته شده و رفتارهای سودمند، همدلانه و توأم با احترام بیشتری از سوی کارکنان بروز یابد (Spector & Fox, 2002; Bagozzi, 2003; Avey, et al., 2008). ادراک از فضیلت سازمانی و درک منسجم از ارزش‌های سازمانی، پیوستگی میان اعضاء سازمان را از طریق هویت درونی کارکنان بهبود می‌بخشد (Lilius, et al., 2008). آنها معناداری در کار را تجربه می‌کنند (Kets de Vries, 2001) افراد به گونه‌ای اثربخش به سازمان می‌پیوندند و برای بهبود عملکرد سازمانی تلاش می‌کنند و به این ترتیب مستعد اجرای رفتارهای شهروندی می‌شوند (Gavin & Mason, 2004; Wright & Cropanzano, 2000). افراد به علت کار در سازمان فضیلت محور احساس قدر و منزلت کرده (Emmons, 2003) و در پاسخ به چنین فرصت شغلی، خود را متعهد به اجرای وظایفی بدانند که در کل به نفع سازمان و سایر افراد باشد (Ribeiro & Rego, 2009). به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، تحقیق در باب فضیلت را در برنامه‌های تحقیقاتی سازمان قرار داده (Moore & Beadle, 2006; Gowri, 2007; Lilius, et al., 2008) و برخی

قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (Rego, et al., 2011). فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی کاری آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزش‌های آرمانی سازمان آشکار شود (Chun, 2005: 270). بنابراین فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند. فضیلت سازمانی با افزایش توانایی مقابله با مشکلات عمده‌ای که سازمان با آن مواجه می‌شود، از آثار منفی مشکلات سازمان می‌کاهد. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان‌کننده آن است که سازمان توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود را دارد. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی کارکنان اشاره دارد؛ از اینرو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی‌اند که به ظهور رفتارهای متعالی از قبیل عشق و همدلی (Rego, et al., 2011)، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها (Seligman, 1999; Baumeiser & Exline, 2002)، سلامت، شادمانی و انعطاف پذیری در برابر سختی‌ها (Ryff & Singer, 2008; Myers, 2008) از سوی اعضای سازمان منجر شوند. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (Cameron, et al., 2004). فضیلت سازمانی تأثیری بسزا در سلامت سازمانی و افزایش شور و نشاط و روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی (Cameron, et al., 2004; Cameron, 2009:39)، ویژگی‌های اخلاقی (Chun, 2005)، احساس مثبت و ایجاد سرمایه اجتماعی، هم‌افزایی در عملکرد افراد و سازمان‌ها (Barclay & Markel,

می‌شوند و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالایی عملکرد مشخص شده است، مورد استفاده قرار بگیرند (Rego, et al., 2011).

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تحقیقاتی محدود در رابطه با متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، شفافیت نقش و فضیلت سازمانی انجام شده است. اما پژوهشی که این مؤلفه‌ها را با هم مدنظر داشته باشد، دیده نشد.

بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند که توجه به ارزشهای اخلاقی در سازمان، رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد. خشوعی و نوری (۱۳۹۲) در پژوهشی بر روی ۱۴۱ نفر از کارمندان شرکت مخابرات اصفهان نشان دادند که بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی فضیلت مدنی، نعدوستی، ادب و مهربانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بهزادی و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهش خود بر روی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون، به بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی پرداختند. نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی و ابعاد آن با رفتار مدنی سازمانی، بهزیستی معنوی و وفاداری سازمانی همبستگی مثبت و معناداری دارد. یافته‌های تحقیق حسن زاده ثمرین و سفیدکار (۱۳۹۳) حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان مناطق شهرداری رشت است. ریبرو و رگو (۲۰۰۹)، رگو و همکاران (۲۰۱۰)، رگو و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعات خود دریافتند که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد بطوریکه پرورش فضیلت سازمانی موجب بروز رفتار شهروندی و در نتیجه بهبود و ارتقاء سلامت عاطفی کارکنان و ترویج تعهد در نیروی کار می‌شود. چن و یانگ (Chen

et al., 2004). نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته‌اند (Cameron, et

al., 2004). سولومون (۱۹۹۹)، از اولین کسانی بود که فهرستی از فضایل کسب و کار را که شامل تعداد زیادی از فضایل اخلاقی بود، فراهم کرد. مورفی (Murphy, 1999) پنج بعد فضیلت شامل صداقت، انصاف، اعتماد، احترام و همدلی را بررسی کرد (Payne, et al., 2011: 260). اما در حوزه سازمانی کامرون (۲۰۰۳) از اولین اندیشمندان است که در زمینه مفهوم سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. وی و همکارانش مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی شامل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه نمودند. این مدل بر اساس سه ویژگی کلیدی که در تعاریف فضیلت تداعی می‌شوند معرفی گردیده است. این سه ویژگی عبارتند از: تأثیر انسان (فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف پذیر، دارای اهداف معنی دار و اصول متعالی مربوط می‌شود)، خیر اخلاقی (نشان می‌دهد که چه چیز خوب، درست و شایسته است) و بهبود وضعیت اجتماعی (فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی را ایجاد می‌کند که فراتر از خواسته‌های ابزاری است). خوش بینی به صورت تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود. اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات، و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند. شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقب یکدیگر هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند. صداقت نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در سازمان شایع است. بخشش سازمانی بدان معنی است که اشتباهات به سرعت بخشیده

شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی است. به رغم پیوند این سه متغیر در مبانی نظری به شکل مفهومی، تاکنون هیچ پژوهشی به صورت تجربی رابطه این سه متغیر را مورد بررسی قرار نداده است. بنابراین نوآوری این پژوهش آن است که این ارتباط علی را در سطح عملیاتی و تجربی دنبال کرده و با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری، این رابطه علی را در محیط مدارس مورد آزمون قرار داده است؛ بنابراین مدل مفهومی پژوهش، با هدف شناخت رابطه شفافیت نقش و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی گری فضیلت سازمانی طراحی و با فرضیه‌های پژوهشی زیر آزمون می‌شود.

- شفافیت نقش بر رفتار شهروندی اثر مستقیم دارد.
- فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی اثر مستقیم دارد.
- شفافیت نقش بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد.
- شفافیت نقش از طریق فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی اثر غیر مستقیم دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان آموزش و پرورش باینگان در سال ۹۸-۱۳۹۷ شامل ۲۸۰ نفر بودند. نمونه مطلوب بر اساس جدول مورگان ۱۲۲

(Yang, 2012) در پژوهش خود دریافتند ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای رهبران بر کارمندان تأثیر مثبتی می‌گذارد و همچنین موجب می‌شود تا کارکنان رفتار شهروندی سازمانی مانند نوع دوستی را برای کمک به همکاران و مسئولیت وجدانی نسبت به سازمان را به صورت عالی انجام دهند. وانان و همکاران (Vaananen, et al., 2004) وجود شفافیت در نقش و وظایف و فرآیندهای سازمان را سبب ساز عدالت سازمانی گزارش می‌دهند و معتقدند اگر در اهداف و فرآیندها و وظایف افراد در سازمان شفافیت وجود داشته باشد، این ادراک در کارکنان شکل خواهد گرفت که در سازمان هیچ چیز پنهانی وجود ندارد و عدالت در مجموع سازمان به خوبی برقرار است. همین ادراکات موجب می‌شود احساس شایستگی و توانمندی کارکنان افزایش یابد و آن‌ها با اشتیاق و علاقه بیشتری در سازمان باقی بمانند و تلاش (رفتار شهروندی) بیشتری را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی انجام دهند. موخری و مالهورتا (Mukherjee & Malhotra, 2006) شفافیت نقش در سازمان را یک عامل مهم در مشارکت هر چه بیشتر کارکنان گزارش می‌دهند و معتقدند با مشارکت کارکنان، احساس شایستگی و سودمندی در آن‌ها تقویت خواهد شد و آنان تلاش بیشتری را برای سازمان انجام خواهند داد. رحمان فروغی (۲۰۱۲) نیز عنوان می‌کند که از جمله موارد مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی ویژگی‌های نقش و ویژگی‌های کار می‌باشد.

بهره مندی مدارس از معلمان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی به دلیل ماهیت پیچیده تدریس - یادگیری از ملزومات است. همچنین به نظر می‌رسد رفتار شهروندی بدون شفاف بودن نقش جهت انجام رفتارهای درون نقشی و داشتن معلمان با فضیلت جهت انجام رفتارهای فرانقشی امکانپذیر نخواهد بود. از این رو مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده سه سازه شفافیت نقش سازمانی، رفتار

پایایی آن توسط خشوعی و نوری (۱۳۹۲) ۰/۹۱ گزارش شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است.

پرسشنامه رفتار شهروندی: این پرسشنامه توسط اورگان (۲۰۰۰) در پانزده سؤال و پنج بعد نوع دوستی، جوانمردی، وجدان کاری، فضیلت و احترام طراحی شده است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخافم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن توسط علی نژاد (۱۳۹۳) ۰/۷۹ گزارش شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است.

یافته‌های تحقیق

نمونه این پژوهش را ۲۰۰ نفر از معلمان آموزش و پرورش باینگان تشکیل دادند که ۵۰ نفر معادل ۲۵ درصد زن و ۱۵۰ نفر معادل ۷۵ درصد مرد بودند. میانگین سنی و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر ۴۳/۸۰ و ۵/۲۰ بود. میانگین سابقه کاری کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش ۱۷/۲۸ بود.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	فراوانی
شفافیت نقش سازمانی	۶۱/۲۰	۱۲/۲۱	۲۰۰
فضیلت سازمانی	۵۸/۲۰	۱۰/۱۴	۲۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۶۱/۳۲	۱۲/۰۹	۲۰۰

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد شفافیت نقش سازمانی به ترتیب برابر ۶۱/۲۰ و ۱۲/۲۱،

بود. برای افزایش دقت نتایج با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. قبل از اجرای پژوهش، مجوز لازم اخذ و در حین اجرا، هدف از اجرای پژوهش و نحوه انجام آن به شکلی شفاف برای شرکت‌کنندگان توضیح داده و پس از کسب رضایت، پرسشنامه‌ها در اختیار آنها گذاشته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و آزمون کایمو و بارتلت) تحت نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و برای بررسی برازش مدل از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL نسخه ۸/۸ استفاده شد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه شفافیت نقش سازمانی: این پرسشنامه توسط ساویر (۱۹۹۲) در ۱۶ سؤال و دو بعد شفافیت هدف و شفافیت فرآیند طراحی شده است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخافم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن توسط دین و همکاران (۱۹۹۸) ۰/۸۶ گزارش شده است. همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است.

پرسشنامه فضیلت سازمانی: این پرسشنامه توسط کامرون و همکاران (۲۰۰۴) در ۱۵ سؤال و پنج بعد خوش بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش طراحی شده است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف شش درجه‌ای لیکرتی از کاملاً غلط (۱) تا کاملاً درست (۶) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و

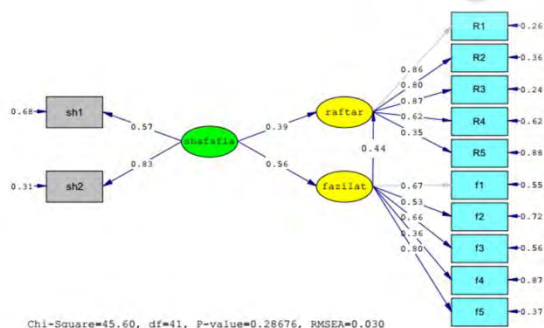
داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه همانگونه که در جدول (۳) داده شده است کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی بررسی شد. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه (۲) و (۲-) بود که نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌داد.

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار ساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی انجام می‌شود. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۴؛ برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکار ساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

جدول (۴) خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X2/df	(df)	(X2)
۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۰۳	۱/۱۱	۴۱	۴۵/۶۰

خروجی نرم افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در شکل پایین ارائه شده است.



شکل شماره ۱. مدل در حالت ضرایب استاندارد

میانگین و انحراف استاندارد فضیلت سازمانی به ترتیب برابر ۵۸/۲۰ و ۱۰/۱۴ و میانگین و انحراف استاندارد رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب برابر ۶۶/۳۲ و ۱۲/۰۹ بود.

جدول (۲) ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱. شفافیت نقش سازمانی	۱	۰/۴۵**	۰/۵۵**
۲. فضیلت سازمانی		۱	۰/۴۸**
۳. رفتار شهروندی سازمانی			۱

** p ≤ ۰/۰۱

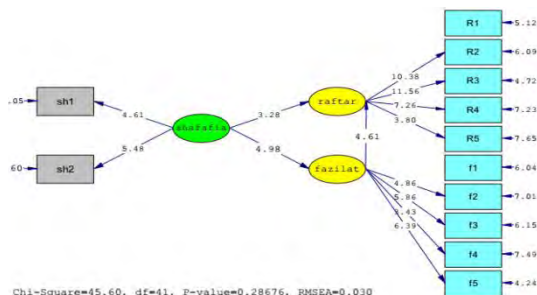
آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین شفافیت نقش سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی (r=۰/۵۵، p ≤ ۰/۰۱)، بین شفافیت نقش سازمانی و فضیلت سازمانی (r=۰/۴۵، p ≤ ۰/۰۱) و بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی (r=۰/۴۸، p ≤ ۰/۰۱) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (۳) مقدار آماره آزمون KMO و بارتلت

پرسشنامه شفافیت نقش سازمانی	آزمون بارتلت	آزمون KMO
۰/۷۵	χ^2	۲۵۱/۸۷
	درجه آزادی	۵۲
	p.value	۰/۰۰۱
پرسشنامه فضیلت سازمانی	آزمون بارتلت	آزمون KMO
۰/۸۱	χ^2	۲۲۵/۳۶
	درجه آزادی	۴۹
	p.value	۰/۰۰۱
پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی	آزمون بارتلت	آزمون KMO
۰/۸۳	χ^2	۱۵۱/۲۵
	درجه آزادی	۳۶
	p.value	۰/۰۰۱

برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه شفافیت نقش سازمانی برابر با ۰/۷۵، پرسشنامه فضیلت سازمانی برابر با ۰/۸۱ و برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۳ به دست آمده است. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد

خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۳)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۴ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی (X²/df) برابر با ۱/۱۱ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد.



شکل شماره ۲. مدل در حالت ضرایب t معنی داری

جدول (۵) جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی داری برای مسیرهای الگو

T	اثر	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۳/۲۸	غیرمستقیم	۰/۳۹	رفتار شهروندی سازمانی	شفافیت نقش سازمانی
۴/۹۸	-	۰/۵۶	رفتار شهروندی سازمانی	فضیلت سازمانی
۴/۷۱	-	۰/۴۴	فضیلت سازمانی	شفافیت نقش سازمانی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش و رفتار شهروندی سازمانی در بین معلمان آموزش و پرورش باینگان انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که شفافیت نقش بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های وانان و همکاران (۲۰۰۴)، موخرچی و مالهورتا (۲۰۰۶) و رحمان فروغی (۲۰۱۲) همخوان است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که افزایش شفافیت در سازمان به بالا رفتن سطح اعتماد در کارکنان منجر می‌شود، افزایش اعتماد نیز افزایش سطح مشارکت و مشروعیت و مقبولیت سازمان را در پی خواهد داشت. این روند در نهایت منجر به رفتار شهروندی می‌شود. به عبارتی دیگر، اگر در اهداف و فرآیندها و وظایف افراد در سازمان شفافیت وجود داشته باشد، این ادراک در کارکنان شکل خواهد گرفت که در سازمان هیچ چیز پنهانی وجود ندارد و عدالت در مجموع سازمان به خوبی برقرار است. همین ذهنیت موجب می‌شود احساس شایستگی و توانمندی کارکنان افزایش یابد و آن‌ها با اشتیاق و علاقه بیشتری در سازمان باقی بمانند و تلاش بیشتری را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی انجام دهند.

به علاوه افراد ترجیح می‌دهند در محیط‌های شفاف کار کنند که نقش‌هایشان روشن است و از

بر اساس جدول ۲، اثر مستقیم شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با بتای (۰/۳۹) و (t=۳/۲۸)، اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با بتای (۰/۵۶) و (t=۴/۹۸) و اثر مستقیم شفافیت نقش سازمانی بر فضیلت سازمانی با بتای (۰/۴۴) و (t=۴/۷۱) معنی‌دار است. برای بررسی تأثیر شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم شفافیت نقش سازمانی بر فضیلت سازمانی در اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیرمستقیم شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۳ است که نشان می‌دهد نقش واسطه فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنی‌دار است. بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریش میانگین مجذورات

به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود، اخلاق اجتماعی فراتر از منافع شخصی است و به منتفع ساختن دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش تمرکز دارد. ثالثاً: کارکنان سازمان‌های فضیلت محور، بدون هیچ شکایتی ناآرامی‌های سازمانی را تحمل کرده (جوانمردی) و در فعالیت‌های مرتبط با بهبود سازمانی مشارکت می‌کنند (فضیلت مدنی)، تقویت روحیه خلاقانه و همچنین روحیه اجتماعی را متجلی ساخته و در نهایت رفتارهای شهروندی بروز می‌یابد.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم شفافیت نقش سازمانی بر فضیلت سازمانی معلمان معنی‌دار است. تحقیقی در ارتباط با این نتیجه یافت نشد. اما در تبیین این رابطه می‌توان گفت کارمندانی که درک واضحی از نقش خود در سازمان دارند و ارتباط شغل خود را با بقیه سازمان می‌دانند، بیشتر خود را ملزم و متعهد به رفتارهای فضیلت محور می‌دانند. اما ابهام در نقش، تردید را افزایش می‌دهد، تردید به صورت منفی بر رفتارها تأثیر می‌گذارد و در نتیجه کارمندانی که ابهام نقش را تجربه می‌کنند، کمتر به انجام رفتارهای فضیلت محور گرایش خواهند داشت. همچنین وقتی که کارمندان نقش‌های سازمانی‌شان را به طور دقیق درک نمایند، از هرگونه ابهام و سردرگمی درخصوص نقش که منجر به نگرانی و احساس بی‌تاثیری می‌شود، مبرا شده و این خود منجر به انجام فعالیت‌های فضیلت محور برای حمایت از سازمان می‌شود.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر غیرمستقیم شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی معلمان معنی‌دار است. به این دلیل که تا کنون رابطه شفافیت نقش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش فضیلت سازمانی مورد مطالعه قرار نگرفته است، پژوهشی در ارتباط با این نتیجه یافت نشد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که وضوح و شفافیت نقش، منجر به رضایت و

انتظارات مافوق خود نسبت به خودشان آگاه باشند. زمانی که شفافیت نقش بالاست رضایت و رفتار شهروندی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت، زیرا شفافیت نقش، هدف‌های کاری روشن و آگاهی از نحوه دستیابی به آن هدف‌ها را به دنبال خواهد داشت. کارکنان در این صورت به این باور می‌رسند که می‌توانند شغل خود را با مهارت انجام دهند، خودمختاری یا آزادی عمل در آن‌ها افزایش می‌یابد، احساس شایسته بودن می‌کنند، راهکارهایی را برای انجام مؤثر وظایف ارائه می‌دهند و تصمیم‌هایی خواهند گرفت که در نتایج کار مؤثر واقع خواهد بود.

همچنین نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹)، خشوعی و نوری (۱۳۹۲)، بهزادی و همکاران (۱۳۹۲)، حسن زاده ثمرین و سفید کار (۱۳۹۳)، ریبرو و رگو (۲۰۰۹)، رگو و همکاران (۲۰۱۰)، رگو و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی همسو می‌باشد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت که اولاً: فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هر چه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. زیرا افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه، و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند. ثانیاً: فضیلت در سازمان‌ها به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است که منجر

انجام رفتارهای شهروندی خواهند نمود. از سوی دیگر هرگونه ابهام و سردرگمی درخصوص نقش منجر به سطح بالایی از نگرانی در فرد و این احساس که در سازمان نقش کلیدی و موثری ندارد شده و این به نوبه خود منجر به تلاش کمتر برای حمایت از سازمان می‌شود.

مدیران مدارس زمینه توسعه رفتار شهروندی سازمانی را بر پایه فضیلت‌گرایی فراهم آورند، در این صورت مدارس به سوی اثربخشی سازمانی و بهبود کیفیت فعالیتهای آموزشی و پرورشی حرکت خواهند کرد.

مدیران از طریق افزایش سطح رفتارهای فضیلت‌گرا و افزایش سطح وضوح نقش در معلمان، حس پایبندی، اطاعت و وفاداری و مشارکت سازمانی را افزایش داده و سبب شوند معلمان الزامات درون‌نقشی و الزامات فرانقشی را در خدمت اهداف سازمانی به کار گیرند و بدین وسیله اثربخشی سازمانی را بهبود بخشند. نهایتاً با توجه به اینکه این پژوهش در بین معلمان آموزش و پرورش باینگان انجام گرفته است، باید در تعمیم‌پذیری آن به سایر مناطق احتیاط نمود.

دلگرمی کارکنان، تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود، افزایش تعهد شغلی و فعالیت بیشتر در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌شود همچنین افرادی که درکی فضیلت‌محور از سازمان دارند، ظرفیت‌های روان‌شناختی خود را بهبود بخشیده و رفتارهایی فراتر از نقش ایفا می‌کنند. در نتیجه وقتی فضیلت‌سازمانی به عنوان میانجی میان شفافیت نقش و رفتار شهروندی قرار می‌گیرد انتظار می‌رود ارتباط آن‌ها قوی‌تر گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود:

به منظور افزایش شفافیت نقش کارکنان و تعهد شغلی آن‌ها، شرح وظایف معلمان با توجه به شرایط و موقعیت هر مدرسه و تخصص معلم، بازبینی، به صورت دقیق‌تر تدوین و به اطلاع آنان رسانده شود.

بازبینی و تعریف مجدد منشور اخلاقی در راستای رسیدن به سازمانی فضیلت‌محور در مدارس در دستور کار مدیران قرار گیرد.

برنامه‌هایی برای درک واضح کارمندان از نقش خود در سازمان اجرا گردد. زیرا کارمندان که درک روشنی از نقش خود دارند بیشتر از سایرین خود را ملزم و متعهد به محقق ساختن اهداف سازمان و

References

- Allen, T.D.; Fredman, D.M; Rentz, J.O. (2001). Survivor reactions to downsizing: does time ease the pain? *Journal of occupational and organizational psychology*. 74: 145.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- 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.
- Baharifar, A. & Javaheri Kamel, M. (2010). Investigating the Consequences of Organizational Ethical Values by Studying Organizational Justice, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Police Human Development*, 7 (28): 95-118 [In Persian].
- Barclay, L. A., & Markel, K.S. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psycholog*. 27 (4), 330 - 346.

- Baumeister, R. & Exline, J. (2000). Self Control, Morality and Human Strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*. N 19, 29-42.
- Behzadi, E; Naami, A. & Bashlideh, K(2013). Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Civic Behavior, Organizational Loyalty and Spiritual Welfare in the Employees of Karun Oil and Gas Exploitation Company, *Psychological Achievements*, 4(2): 233-256 [In Persian].
- Bolger, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers Organizational commitment, professional commitment and OCB in schools, *Journal of teaching and teacher education*, 20, 277-289.
- Burger, R., & Owens T. (2010). Promoting transparency in the NGO sector: examining the availability and reliability of self-reported data, world development.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Castro c, Armario e, Ruiz M (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty . *International journal of service industry management vol 15 n 1 pp 27 – 53*.
- Chapman, J. W., & Galston, W. A. (1992). *Virtue*. New York: New York University Press.
- Chen, C.Y., Yang, C.F.(2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample ANALYSIS. *J Bus Ethics*. 105: 107-114.
- Chun, R. (2005). "Ethical Character and Virtue of organization, An Empirical Assessment and Strategic Implications". *Journal of Business Ethics*, 57, 269-284.
- Emmons, R. A. (2003). Acts of gratitude in organizations. *Positive organizational scholarship*, 81-93.
- Farooqui.M.R.(2012), Measuring organizational citizenship behavior (OCB) as a consequence of organizational climate (OC), *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Gavin J, Mason R. (2004) The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Org Dyn*, 33(4), 379-92.
- Gowri, A (2007). On Corporate Virtue. *Journal of Business Ethics*, 70, 391-400.
- Hackett, R. D.; Wang, Gordan (2012). "Virtue and leadership an integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues". *Management Decision*, 50(5), 868-899.
- Hui,C., Law, K.S., and Chen, Z.X. (1999). A structural equation model of the effect of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and human Decision Processes*. 77, 3-21.
- Kahn, R.L, Wolf, D.M, Quinn. R.P, Snoek, J.D & Rosenthal, R.A (1964). *Occupational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Willey.
- Kets de Vries, M. F. R. (2001). Creating authentic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.
- Khoshoei, M.S & Nouri, A.(2013). Factor structure of organizational virtue and the role of organizational citizenship behavior in it, knowledge and research in applied psychology 14 (54): 26-34 [In Persian].
- 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, 193-218.
- MacIntyre, A. (1984). *After virtue: A study in moral theory* (2nd ed). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Moore, G., & Beadle, R. (2006). In Search of Organizational Virtue in Business: Agents, Goods, Practices, Institutions and Environments. *Organization Studie*, 27, 369-389.
- Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2006). Does role clarity explain employee-perceived service quality? A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management* , 17 (5), 444-473.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*. 55, 56-67.

- Oliver, R. E. (2004). What is transparency? Organizational behavior. Fifth Edition, New York: John Wiley and Sons, Inc, 1994.
- Organ, D.W.(1988), Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington,MA.
- Park, N., & Peterson, C. (2003). Assessment of character strengths among youth:Progress report on the Values in Action Inventory for Youth. Presentation at the Child Trends, Conference on Indicators of Positive Youth Development, Washington, DC.
- Payne, G. Tyge; Brigham, Keith H.; Broberg, J. Christian; Moss, Todd W.; Short, Jeremy (2011). "Organizational Virtue Orientation and Family Firms". Business Ethics Quarterly, 21(2), 257-285.
- 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. Ribeiro, N. & Cunha, P. M. E. (2010). Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Happiness as Predictors of Business Ethics, 93, 215-235.
- Rego, A., Ribeiro, N., (2009), "Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?", International Conference on Business, Economics, Management and Marketing on Jun 26, 2009, Paris,France
- Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly. 1970; 15: 50-163.
- Robert, D. (2003). Role clarification program: details methodology. Available from web:<http://www.uairopes.com/role-clarification-program-detail.html>.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). The Contours of Positive Human Health. Psychological Inquiry, N 9, 1-28.
- Sawyer, J. E. (1992). Goal and process clarity: specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. Journal of Applied Psychology 77, 130-142.
- Schimmel, S. (1997). The seven deadly sins: Jewish, Christian, and classical reflections on human nature. New York: Free Press.
- Seligman, M. (1999). The President's Address. American Psychologist. 54, 559-562.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. Human Resource Management Review, 12(2), 269-292.
- Vaananen, A., Kalimo, R., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P., Peiro, J.M., & Kivimaki, M. & Vahtera, J. (2004). Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence: a prospective study in the private sector. Scandinavian Journal of Public Health, 32 (6), 426-434.
- Vaccaro, A. , & Madsen, P. (2009). Corporate dynamic transparency: the new ICT-driven ethics?. Ethics and Information Technology, 11(2), 113-122.
- Vigoda & Gadot, E.(2006), Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations, Journal of The Theory of Social Behavior, 36(1): 77-93.
- Vigoda, & Gadot, E., (2007). Redrawing the boundaries of OCB? Role behavior in the workplace, journal of business and psychology, 21(3), 462-493.
- Vogelgesng, G. B., & Lester, P. B. (2009). How leader can get results by laying it on the line. Organizational Dynamics, 38(4), 252-260.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1), 84-94.
- Yoon, C., (2009), The effects of organizational citizenship behaviors on ERP system success, Computers in Human Behavior, 25, 421-428.
- Zeinabadi, H.R & Behrangi, M.R.(2008). A Look at the Necessities, Roots, New Perspectives and Symptoms of Teachers' Organizational Citizenship Behavior, First National Conference on Organizational Citizenship Behavior Management, University of Tehran, School of Management, 1-15 [In Persian].

**the mediator role of Organizational virtue in relationship between organizational role clarity
and organizational citizenship behavior**

Khaled Ghafouri¹

Reza Hoveyda

Ghaffar Karimianpoor

Abstract:

The present study aimed to investigate the mediating role of organizational virtue in the relationship between organizational role clarity and organizational citizenship behavior. The research method was developmental-applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of structural equations in terms of data collection. The statistical population of the study included all teachers of education in Bayangan in the year 1397-98. Using a simple random sampling method, 200 teachers were selected as a sample. Oregon Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (2000), Sawyer organizational role clarity (1992) and Cameron et al.'s (2004) Organizational Virtue Questionnaire were used to collect data. The content validity of the questionnaires was confirmed and their reliability indices were 0.91, 0.84 and 0.87, respectively. SPSS software and LISREL software were used for data analysis. Findings showed that clarity of organizational role has a positive and direct effect on organizational citizenship behavior with beta = 0.39 and on organizational virtue with beta = 0.44. Also, the indirect effect of clarity of organizational role on organizational citizenship behavior is 23.2 0 which shows that the mediating role of organizational virtue is significant in the relationship between organizational role transparency and organizational citizenship behavior. Therefore, it can be concluded that clarity of organizational role and virtue are amongst the variables which are related to organizational citizenship behavior.

Keywords: organizational role clarity, organizational citizenship behavior, Organizational virtue, teachers.

¹ Corresponding author: khledghafori@edu.ui.ac.ir