

سیرت نکویی مدیران عاملی اثرگذار در ارتقای رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان؛ تأکید بر مبانی اسلامی

دکتر محمدرضا اردلان*

وحید سلطانزاده**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سیرت نکویی مدیران بر افزایش رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان انجام شده است. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای ۱۷۲ تن از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان به طور تصادفی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسش نامه استاندارد سیرت نکویی مدیران و رفتارهای مثبت سازمانی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اثر پایبندی به عهد و پیمان، دلسوزی، عدم احتجاب و حسن خلق بر رفتارهای مثبت سازمانی مثبت و معنی دار می باشد؛ اما اثر برپا داشتن حق و عدالت و شرح صدر بر رفتارهای مثبت سازمانی معنی دار نبود. در نتیجه از عوامل اثرگذار بر افزایش رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان توجه به سیرت نکویی مدیران در دانشگاه ها می باشد.

واژگان کلیدی: سیرت نکویی مدیران، رفتارهای مثبت سازمانی، دانشگاه بوعلی سینا.

مقدمه

آغاز پر سر و صدای قرن حاضر که با رشد مداوم رقابت در تمامی حوزه‌های سازمانی همراه بوده است (Popescua & et al, 2014, p.646) تلاش پژوهشگران را در راستای مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک اهرم و پایگاه دانش در جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی متمرکز کرده است (Bandura & et al, 2014, p.613)، در این بین دامنه رفتار سازمانی در حوزه‌های مختلف، یکی از مهم‌ترین نقطه هدف‌های مدیریت و روان‌شناسی بوده است (Yammarino & Dansereau, 2009, p.19). به نحوی که والتز^۱ (۲۰۰۹) بیان می‌کند که تنوع رفتار افراد در سازمان‌ها زمینه درهم‌تنیدگی مطالعات بین رشته‌ای را در عصر حاضر به اندازه تعاملات اجتماعی انسان‌ها، پیچیده و جدایی‌ناپذیر کرده است.

در چند دهه اخیر با ظهور روان‌شناسی مثبت، ملاک‌های سلامتی دچار تحولی اساسی شده است (Donaldson & Ko, 2010, p.179). این شاخه جدید از روان‌شناسی اساساً به مطالعه علمی نیرومندی‌ها، شادکامی و بهزیستی ذهنی انسان می‌پردازد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۵۶؛ Shogren & et al, 2006, p.38). در این نوع روان‌شناسی به جای تأکید بر شناسایی و مطالعه کمبودهای روانی و کاستی‌های رفتاری و ترمیم یا درمان آنها به شناخت و ارتقای وجوه مثبت و نقطه قوت انسان تأکید می‌شود (شهنی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۴). شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که با توجه به عدم قطعیت در محیط پیرامونی سازمان‌ها ضرورت اتخاذ رویکردی مناسب رفتاری برای رشد و بالندگی و حتی بقای سازمان احتجاج‌ناپذیر است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲)، بر این اساس یکی از رویکردهایی که در روان‌شناسی مثبت‌گرا مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران قرار گرفته است رفتار سازمانی مثبت به‌عنوان جنبشی تحولی رو به گسترش می‌باشد. رفتار مثبت سازمانی تمرکز بر نقاط قوت در محیط کار (Wright, 2003, p.439) و خرد رفتار سازمانی دارد (Bakker & Schaufeli, 2008, p.149). همچنین به دنبال تثبیت کیفیت روانی فردی، گروهی و سازمانی در جهت تأثیر بر بهبود عملکرد می‌باشد (Yammarino & et al, 2008, p.694). رویکرد رفتار سازمانی مثبت، ضمن دربر داشتن نتایج مطلوب، ممکن است پیامدهای نامطلوب و نتایج ناخواسته نیز به همراه داشته باشد، بنابراین با دید واقع‌بینانه آن را باید بررسی و نقاط ضعف احتمالی آن را شناسایی کرد (الوانی، ۱۳۹۱، ص ۴).

مطالعات نشان می‌دهد عواملی همچون عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی (آزا و همکاران، ۱۳۹۳)، اخلاق کاری (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱)، فضای اخلاقی سازمانی (اشرفی، ۱۳۹۴)، هوش‌های چندگانه (عراقی، ۱۳۹۳)، رهبری و توسعه منابع انسانی (Luthans, 2003)، خوش‌بینی و

1. Waltz

انعطاف‌پذیری (Youssef & Luthans, 2007)، تناسب کار و زندگی (Muse & et al, 2008)، رهبری تحول‌گرا (Peterson & et al, 2009)، مالکیت روانی و سازمان مبتنی بر احترام (Pan & et al, 2014) می‌توانند بر رفتار مثبت سازمانی تأثیر داشته باشد. در این بین یکی از متغیرهایی که به‌طور بالقوه می‌تواند در بروز رفتارهای مثبت سازمانی نقش داشته باشد سیرت نکویی مدیران است، که به تازگی موضوعات مرتبط به آن مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. همواره به مدیران و رهبران توصیه شده است، فردی شوند که دیگران بخواهند از آنان پیروی کنند. برای این منظور باید همواره در تلاش برای پرورش ویژگی‌های مثبت در درون خود باشند، افرادی که به قله‌های کامیابی پا می‌گذارند؛ اما سیرت لازم را برای حفظ آن ندارد به سوی فاجعه سوق می‌یابند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند اعتماد خود را از دست می‌دهند و روی گردان می‌شوند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶)، این مهم برای مدیران و رهبران دانشگاه حیاتی‌تر به نظر می‌رسد چراکه نظام آموزش عالی به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقشی تعیین‌کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند و نیروی منابع انسانی در این فرایند از عوامل عمده و مؤثر به‌شمار می‌آیند. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها با تقاضاگرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نو پدید روبرو هستند، نیازمند افزایش اثربخشی عملکرد نیروی منابع انسانی خود می‌باشند. در مقابل هر چقدر ساختار و مدیریت نظام آموزش عالی به‌گونه‌ای طراحی گردد که دانشگاه‌ها در بطن فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود، الزامات و رویکردهای اسلامی را نهادینه کند، طبعاً زمینه و بستری فراهم می‌گردد تا اهداف اسلامی در دانشگاه تحقق پیدا کند و این مهم می‌تواند حرکت به سوی تعالی را برای دانشگاه‌ها به ارمغان آورد. با توجه به آنچه که مطرح شد، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سیرت نکویی مدیران در بروز رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان می‌باشد.

سیرت نکویی مدیران

در پایه و اساس فلسفه اخلاق کلاسیک دو اعتقاد نهادینه است، اول اینکه به‌عنوان افراد بشر، امکان انتخاب اعمال آزادانه وجود دارد و دوم ظرفیت و توانایی افراد بشر به پرورش و بارآوری این انتخاب آزادانه مهیا می‌باشد (Robertson & Geiger, 2011, p.352). بر این اساس فیلسوفان به‌طور سنتی از این ظرفیت‌ها در جهت رشد فضائل اخلاقی توسعه‌یافته به‌عنوان صفات، عادات و خصائل نیکو یاد کرده‌اند (Karande & et al, 2002, p.770). از طرفی فلاسفه آرای خود را در خصوص بروز چنین رفتارهایی به پابندی به فضیلت اخلاقی، معطوف ساخته‌اند. از دیدگاه آنان پابندی به فضائل اخلاقی، نشان‌دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات

می‌شود (حسن‌زاده و سفیدکار، ۱۳۹۳، ص ۱۴۲). پژوهشگران بیان می‌کنند رشد سیرت در کانون رشد هر انسانی قرار دارد؛ چه آن فرد رهبر باشد و چه نباشد. هر فردی می‌تواند از کمال و تخصص خود حرف بزند، اما سیرتش به عمل اوست (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۲). در این میان با وجود مطالعات زیادی که در زمینه رهبری صورت گرفته است، هنوز خصائل و ویژگی‌های برتری بخش برای رهبری به خاطر ماهیت پیچیده‌اش، مبهم مانده است (Pring, 2014, p.60). اهمیت تبیین صفات و خصوصیات نیکو مدیران و رهبران برای سازمان‌ها تا حدی است که در اندیشه راهبردی امام علی (علیه السلام) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، همچون خطر بر سر کار آمدن افراد کم‌صلاحیت با ویژگی ناپسند نیست. آن حضرت در نامه‌ای به مصریان که با مالک اشتر فرستاد، چنین هشدار داده‌اند: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۶۲). سیرت نکویی حد و میزانی است که نشان می‌دهد، فرد براساس ارزش‌های سطح بالا زندگی می‌کند، فردی که فاقد سیرت نیکوست، بر سر ارزش‌های سطح بالا مصالحه می‌کند. پابندی افراد به ارزش‌ها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۶؛ پورعزیز، ۱۳۹۳، ص ۶). از نظر دین مبین اسلام نیز سیرت افراد با آنچه در عمل انجام می‌دهند باید در نظر گرفته شود و با صرف تعریف و بیان برخی ویژگی‌ها و صفات خوب از سوی افراد نمی‌توان در مورد آنها قضاوت کرد، بلکه باید در عمل و در رفتار و کردار سیرت واقعی افراد را مشاهده کرد (جوادآملی، ۱۳۸۱، ص ۲۵). اهمیت این مسئله به قدری است که خداوند تبارک و تعالی می‌فرماید: «وَ إِذَا لَقُوا الَّذِينَ آمَنُوا قَالُوا آمَنَّا وَإِذَا خَلَوْا إِلَىٰ شَيَاطِينِهِمْ قَالُوا إِنَّا مَعَكُمْ إِنَّمَا نَحْنُ مُسْتَهْزِؤُنَ؛ و آنگاه که مؤمنان را دیدار کنند، گویند ایمان آوردیم و چون با دیوسیرتان خود خلوت کنند، گویند ما با شما ایم، ما تنها [مؤمنان] را ریشخند می‌کنیم» (بقره، ۱۴). نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) با نظرخواهی از نخبگان علوم انسانی و استادان مدیریت از طریق روش دلفی برخی ویژگی‌های سیرت نکویی مدیران را براساس آموزه‌های اسلامی به شرح زیر معرفی کرده‌اند:

حسن خلق: حسن خلق یکی از ویژگی‌های لازم و ضروری برای مدیریت است (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۵، ص ۶۱). حسن خلق در لغت به معنی هر قوا و صفتی است که موجبات شادی را فراهم می‌کند، معنای اصطلاحی حسن خلق را می‌توان در چند محور شوخ‌طبعی و همیشه متبسم بودن، نرم‌خویی، خوش‌زبانی، گشاده‌رویی، خوش‌اخلاق بودن دسته‌بندی کرد (مروتی و حیدری، ۱۳۹۳). مدیران برای اینکه بتوانند دیگران را خوب به کار گیرند

باید برای افراد تحت مدیریت خود جاذبه داشته باشند و جاذبه داشتن فرع حسن خلق به معنای دوم، یعنی خوش برخورد بودن است. روش مدیریت پیامبر اسلام در برخورد با مردم و توانایی جذب مردم تندخو و بداخلاق در قالب امتی متحد و نیرومند نمونه بارز این مهم می باشد. از نظر قرآن کریم عمده ترین عامل جاذبه پیامبر ﷺ بر خوردهای خوب او بود: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ؛ تو از پرتو رحمت الهی در برابر آنها نرم شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطراف تو پراکنده می شدند» (آل عمران، ۱۵۹) (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵، ص ۶۶).

شرح صدر: مدیریت مانند فرماندهی کار پیچیده ای است و هر قدر کار پیچیده تر باشد مشکلات آن افزون تر و آفاتش بیشتر است، به همین دلیل مدیران باید دارای اعصابی قوی، حوصله زیاد و ظرفیت کافی در رویارویی با مشکلات باشند (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷، ص ۱۶۶). شرح صدر یعنی ظرفیت فکری روحی و آمادگی قلب برای پذیرش علم، قدرت، خوشی و همه ادراکات و احساساتی که بر آن وارد می گردد (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵، ص ۲۸). در بیان اهمیت شرح صدر خداوند تبارک و تعالی در قرآن کریم می فرماید: «فَمَنْ يُرِدِ اللَّهُ أَنْ يَهْدِيَهُ يَشْرَحْ صَدْرَهُ لِلْإِسْلَامِ؛ کسی که خداوند بخواهد او را هدایت کند سینه اش را برای پذیرش اسلام باز می کند» (انعام، ۱۲۵). و اهمیت آن برای مدیریت و هدایت آن چنان است که خدای رحمان این را منتی برای پیامبر ﷺ بیان می کند و می فرماید: «أَلَمْ نُشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ؛ آیا سینه ات را برای تو نگشودیم؟» (انشراح، ۱) (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۴). امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) شرح صدر را یک ابزار برای مدیریت معرفی می کنند، فرد کم حوصله و عصبانی و زودرنج و کسی که زود از کوره در می رود نمی تواند مدیر باشد. کسی می تواند مدیر باشد و دیگران را اداره کند که بر خود حاکم باشد و بتواند خود را نظارت کند (مشتاقی، ۱۳۸۵).

پایبندی به تعهدات: پایبندی مدیران نسبت به تعهداتی که در رابطه با کارکنان دارند، اثر مثبت و بسزایی در جهت اثربخشی و کارایی آنان در بر خواهد داشت. زمانی که مدیران به تعهدات خود پایبند باشند از نظر کارکنان قابل احترام هستند؛ زیرا ثابت کرده اند انسان هایی شریف و قابل اعتمادند، دو ویژگی بسیار مهمی که مدیران موفق آن را دارا هستند (سلطانزاده، ۱۳۹۱، ص ۸۷). در بیان اهمیت پایبندی به تعهدات، خداوند بزرگ خود را در قرآن کریم با وفاترین می شمارد: «وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ؛ چه کسی به پیمانش پایبندتر از خداست» (توبه، ۱۱۱). حضرت علی (علیه السلام) در نامه خود به مالک اشتر بیان می کنند «ای مالک اگر بین خود و دشمنت پیمانی بستی و یا پیمان و پناه دادن را به او دادی، جامه و فارا بر عهد خویش بپوشان و تعهدات خود را محترم بشمار و برای حفظ آنها سینه خود را سپر قرار بده» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۵۳). شهید مطهری (۱۳۷۰) نیز در این خصوص اظهار می دارد اگر شخص لیاقت، شایستگی و تعهد حداکثر بهره برداری از امکانات و سرمایه را داشته باشد، لیاقت مدیر شدن را دارد و اگر چنین تعهد و شایستگی را ندارد، نباید چنین مسئولیتی به او محول شود.

عدم احتجاب: احتجاب در لغت به معنای در حجاب شدن، در پرده رفتن و روی نهان کردن است و در اصطلاح، به معنای حاجب داشتن، دور بودن از مردم، فاصله گرفتن از مردم، خود را از مردم جدا کردن، ارتباط مستقیم با مردم نداشتن و در نتیجه، بی اطلاع بودن یا کم اطلاع بودن از مردم و مشکلات ایشان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸، ص ۵۷۹). رسول خدا ﷺ پرهیز داشت که میان وی و مردم مانع و حایلی وجود داشته باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم آن حضرت و مردم باشد به طوری که سخن ایشان را نشنود و دردشان را نکشد و مشکلاتشان را برای وی مطرح نکنند. پیامبر ﷺ از سیره ملوک و پادشاهان و نوع نشست و برخاست، تشریفات آنها به شدت بیزار بود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۵). امام علی (علیه السلام) خطاب به فرماندار شهر مکه می فرمایند: «جز زبانت چیز دیگری پیامرسانت با مردم و جز چهرهات دربانی نباشد و هیچ نیازمندی را از دیدار خود محروم مگردان؛ زیرا اگر در آغاز از درگاه تو رانده شود، گرچه در پایان حاجت او برآورده شود، دیگر تو را نستاید» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۶۷). و خطاب به مالک اشتر می فرمایند «پس دوری خود از زیر دستانت را طول مده، به درستی که کناره گیری مسئولان از زیردستان، نوعی محدودیت و کم اطلاعی از امور است» (همان، نامه ۵۳). و در فرازی دیگر به مالک اشتر دستور می دهند که با مردم ارتباط مستقیم داشته باشد «مبادا به مدت طولانی خود را از مردم دور نگه داری» (همان جا).

برپاداشتن حق و عدل: عدالت در لغت به معنای برابری و توازن است و در مفهوم اجتماعی، هرگاه حق هر صاحب حقی به او داده شود می گویند عدالت رعایت شده است (پورعزیز، ۱۳۹۳، ص ۹). قرآن مجید با صراحت همه مسلمانان را مخاطب قرار داده و دعوت به اقامه عدل می کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ؛ ای کسانی که ایمان آوردید پیوسته و به طور کامل قیام به عدالت کنید و برای خدا شهادت دهید هرچند به زیان شما یا پدر و مادر و نزدیکان باشد» (نساء، ۱۳۵). مسئله عدالت به قدری مهم است که امیر مؤمنان علی (علیه السلام) آن را به عنوان هدف اصلی حکومتش معرفی می کند آنجا که می گوید «خدایا تو می دانی آنچه از ما در گرفتن زمام حکومت به دست واقع شد به خاطر رغبت در امر حکومت و سلطنت نبود، و نه برای به دست آوردن متاع دنیا، هدف این بود که تعالیم دینت را زنده کنیم، و بلاد تو را اصلاح نماییم تا بندگان مظلوم تو احساس امنیت کنند و حدود و قوانین تو را برپا سازیم» (سیدرضی، ۱۳۸۵، خطبه ۱۳۱) (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷، ص ۱۷۷). و خطاب به مالک اشتر فرموده اند: «بهترین چیزی که مایه روشنی چشم زمامداران و مسئولین است همانا گسترش عدل و داد در بلاد و شهرها و همچنین دوستی رعیت و مردم است» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۵۳).

دلسوزی: یعنی ترحم نسبت به شخص مقابل و ابراز همدردی در وضعیت مختص وی. خداوند متعال می فرماید: «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ

بِالْمُؤْمِنِينَ رَوْفٌ رَحِيمٌ؛ فرستاده‌ای از جنس خود شما برایتان آمده است که سختی‌ها و مشقت شما بر او ناگوار است؛ نسبت به هدایت شما حریص و نسبت به انسان‌های با ایمان دلسوز و مهربان است» (توبه، ۱۲۸). امام صادق (علیه السلام) می‌فرمایند: بر انسان با ایمان واجب است که نسبت به مؤمن دیگر خیرخواه و دلسوز باشد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۵).

رفتارهای مثبت سازمانی

رفتار سازمانی مثبت حوزه‌ای جدیدی در رفتار سازمانی است (Peterson, 2006, p.4). که زمینه مساعد جهت پیوند روان‌شناسی مثبت و رفتار سازمانی را فراهم آورده است (Linley & et al, 2010, p.29). گرچه تاکنون تعریف روشنی از رفتار سازمانی مثبت ارائه نشده است، با این حال این واژه کاربرد گسترده‌ای در ادبیات موضوع یافته است (Wright, 2003, p.438). رفتارهای سازمانی مثبت چنین تعریف می‌شود؛ مطالعه توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابل توسعه و اندازه‌گیری باشند و بتوان برای بهبود عملکرد کارکنان آنها را به صورت اثربخش مدیریت کرد (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳، ص ۲). لوتاز^۱ (۲۰۰۲) این مفهوم را با هدف افزایش آگاهی از جنبه‌های مثبت رفتارهای انسان با تکیه بر مبانی روان‌شناسی مثبت در تقابل با جنبه‌های منفی رفتار فرد معرفی کرد (Held, 2004, p.16). این بعد از رفتار سازمانی، مدیران را متوجه توانایی‌های افراد و پرهیز از ضعف‌ها نمود و برخلاف کارهای خلقی و نگرش خصیصه‌گونه، شخصیت و متغیرهای انگیزشی که سالیان سال مورد توجه پژوهش‌های روان‌شناختی و رفتار سازمانی بود، مفاهیم رفتاری مثبت‌گونه توانست از طریق آموزش‌ها و فعالیت‌های بالنده ترویج یابد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵۰). تمرکز بر نقاط قوت شخصیت کارکنان نه تنها منجر به درک ارزش زندگی سازمانی می‌شوند، بلکه زمینه رشد و شکوفایی آنان را ایجاد خواهد کرد (Luthans & Avolio, 2009, p.298). امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) می‌فرمایند: «کرامت، نیک رفتاری و دوری از پستی است. بنابراین انسان بزرگوار کسی است که سجایای اخلاقی خویش را نیکو کند و از هرگونه پستی و زشتی به‌ویژه گناه و معصیت بپرهیزد» (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱، ص ۲۳). بیشترین حیطه تمرکز رفتارهای مثبت سازمانی بر جنبه فردی می‌باشد (Donaldson & Ko, 2010, p.183) و ظرفیت‌های شناخته شده‌ای که تا حد زیادی ملاک‌های آن را برآورده می‌کنند، عبارتند از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری (French & Holden, 2012, p.213; Avey & et al, 2011).

1. Luthans

خودکارآمدی: خودکارآمدی باورهایی است که با نظریه یادگیری اجتماعی برای اولین بار پدیدار شد (Robbins & et al, 2004, p.265). در رویکرد شناختی-اجتماعی باندورا^۱ (۱۹۹۷) خود متشکل از مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی و سازه‌های رفتاری می‌باشد که به قضاوت فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهای مختلف می‌انجامد (Vasile & et al, 2011, p.479; Peng, 2012, p.1451). خودکارآمدی باور به توانایی فرد برای انجام اقدامات مورد نیاز برای موفقیت در وظیفه‌اش می‌باشد که به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد در حوزه‌های مختلف ورزشی، تحصیلی، کسب و کار، آموزش و پرورش و... مبدل شده است (Klassen & et al, 2008, p.918). قرآن با اشاره به توانمندی شناختی خویشتن می‌فرماید: «بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ؛ انسان بر خودش آگاه است» (قیامت، ۱۴). بصیرت در اصطلاح قرآن به مفهوم بینش صحیح است. آیه در مقام این است که آدمی استعداد و توانمندی‌ای دارد که می‌تواند به صورت مستقیم یا با راهنمایی پیامبران الهی شناخت جامعی از خویشتن داشته باشد (فقیهی و رفیعی مقدم، ۱۳۹۰، ص ۸).

امید: امیدواری حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت‌آمیز که از عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی معطوف به هدف ناشی شده است. بر این اساس امیدواری از دو بعد تشکیل شده است؛ عاملیت و برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. عاملیت داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر است و برنامه‌ریزی نه تنها دربر گیرنده شناسایی هدف‌ها است؛ بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف را نیز دربر می‌گیرد (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳، ص ۵؛ French & Holden, 2012, p.213). مسئله امید به‌طور فراوان در مبانی دین اسلام مورد توجه و اهمیت بوده است، خداوند تبارک و تعالی در قرآن کریم می‌فرماید: «لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ؛ از رحمت خدا مأیوس نباشید که همانا از رحمت خدا جز کافران مأیوس نمی‌باشند» /// ترجمه به صورت بولد باشد؟ /// (یوسف، ۸۷). امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)، ناامیدی را بزرگ‌ترین بلا و آسیب معرفی می‌کنند و می‌فرمایند: «در شگفتم از کسی که ناامید می‌شود، در حالی که استغفار را با خود دارد» (سیدرضی، ۱۳۸۵، حکمت ۸۷).

خوش‌بینی: خوش‌بینی به‌عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود (حسن‌زاده و سفیدکار، ۱۳۹۳، ص ۱۴۴). زاویه تفکر مثبت از مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی، بیانگر آن است که خوش‌بینی مستلزم تکرار عبارت‌هایی از تقویت‌کننده با خود است (Zheng & et al, 2014, p.431). خوش‌بینی نیز بنابر نظر شییر^۲ و همکاران (۲۰۰۱) شامل

1. Bandura

2. Scheier

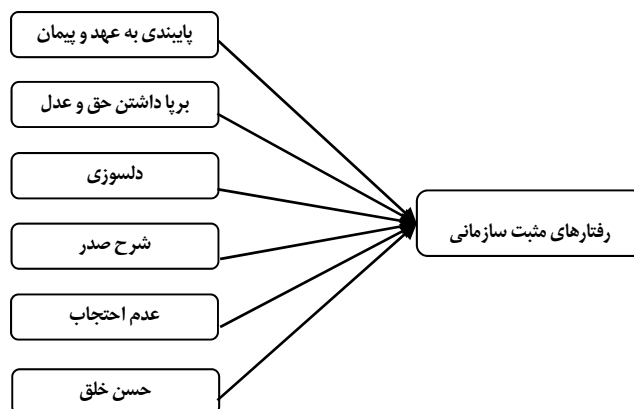
انتظار کلی است که همه چیزها در زندگی به خوبی پیش می‌رود. خداوند تبارک و تعالی می‌فرماید: «يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از بسیاری از گمان‌های بد بپرهیزید، چراکه بعضی از گمان‌ها گناه است» (حجرات، ۱۲). به نظر می‌رسد آیات مبارکه قرآن که تأکید بر خوش‌بینی دارد بیشتر به آخرت و دنیای پس از مرگ مرتبط می‌باشد: «آگاه باشید که به یقین دوستان و نزدیکان خدا نه بیمی (در عالم آخرت) بر آنان می‌رود و نه اندوهی خواهند داشت» (یونس، ۱۶۲). //سوره یونس ۱۰۹ آیه است // در این باب امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «هیچ عاملی بهتر و قوی‌تر از نیکی به رعیت و سبک ساختن هزینه‌های آنان و ترک تحمیل بر دوش آنان نیست پس باید در این باب کار کنی که خوش‌بینی به رعیت را به دست آوری» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۵۳).

انعطاف‌پذیری: انعطاف‌پذیری به‌عنوان ظرفیت‌های روان‌شناختی تعریف شده است که به وسیله آن افراد می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). دین اسلام آیین «سمحه و سهله» است و احکام و مقررات آن در عین سادگی انعطاف‌پذیر می‌باشد. در قرآن نمونه‌هایی از آیات وجود دارد که بر وجود انعطاف‌پذیر بودن احکام و رحمت خداوند تعالی بر بندگان دلالت می‌کند: «ما يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ؛ خداوند تعالی نمی‌خواهد در امر دین برای شما سختی و تنگنایی قرار دهد» (مائده، ۶) (دهقان و غلامیان، ۱۳۹۱، ص ۹۴). امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) بر ملایمت رفتاری و انعطاف‌پذیری توصیه می‌کنند: «محبت و لطف رعیت (زیردستان) را در قلب خود جای ده و بر آنان درنده‌ای خون خوار مباش که خوردن آنها را مغتتم بشماری» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۵۳). و در فرازی دیگر می‌فرماید: «در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن، اما آنجا که جز با شدت عمل کارها پیش نمی‌رود. شدت عمل به خرج ده و پر و بال خود را برای مردم بگستر و با چهره گشاده با آنان روبه‌رو شو و نرم‌خویی با آنان را نصب‌العین خود قرار ده» (سیدرضی، ۱۳۸۵، نامه ۴۶).

مدل مفهومی پژوهش

در مطالعه و بررسی نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) مشخص شد که سیرت‌های نکویی مدیران تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) نشان دادند که تأثیر سیرت‌های نکویی مدیران (حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپا داشتن عدل و دلسوزی) بر شادکامی کارکنان مثبت و معنی‌دار می‌باشد. پورعزیز (۱۳۹۳) در رساله کارشناسی ارشد خود گزارش کرد که سیرت‌های نکویی مدیران (حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپا داشتن عدل و دلسوزی) تأثیر

مثبت و معنی داری بر رفتار مدنی سازمانی کارکنان دارد. بر این اساس برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی شد و آثار مستقیم متغیرهای یادشده بر رفتارهای مثبت سازمانی، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر یک، و برآورد ضریب برازش الگو، بررسی می شود. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش تحقیق پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۷۸۰ نفر از مدیران و کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (براساس جایگاه شغلی) متناسب با حجم، ۱۷۲ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{780 \cdot (1/96)^2 \times (0.761)^2}{780 \cdot (0.1)^2 + (1/96)^2 \times (0.761)^2} = 171/6$$

برای گردآوری داده های پژوهش از پرسش نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد. پرسش نامه سیرت نکویی مدیران: این پرسش نامه از سوی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) طراحی و تدوین شده است. پرسش نامه مذکور شامل ۲۲ سؤال که از شش مؤلفه (حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپا داشتن عدل و دلسوزی) تشکیل شده است. پرسش نامه سیرت نکویی مدیران در مطالعه پورعزیز (۱۳۹۳) مورد بررسی قرار

گرفته است پایایی پرسش نامه در پژوهش مذکور براساس ضریب آلفای کرونباخ $0/87$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه سیرت نکویی مدیران، شش بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن 63% واریانس سؤالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/816$ و بارتلت ($P < 0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از $0/3$ چرخش متعامد، شش بعد مورد نظر را به دست آورد و برای بررسی پایایی پرسش نامه در پژوهش حاضر براساس ضریب آلفای کرونباخ $0/82$ به دست آمد.

پرسش نامه رفتارهای مثبت سازمانی: این پرسش نامه از سوی لوتاز و همکاران (۲۰۰۷) طراحی و تدوین شده است. پرسش نامه مذکور شامل ۲۴ سؤال و از چهار مؤلفه (خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری) تشکیل شده است. پرسش نامه رفتار مثبت سازمانی در مطالعه هویدا و همکاران (۱۳۹۱) مورد بررسی قرار گرفته است، پایایی پرسش نامه در پژوهش مذکور براساس ضریب آلفای کرونباخ $0/77$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی پرسش نامه رفتار مثبت سازمانی، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد که در آن 71% واریانس سؤالها استخراج شده بود. آزمون $KMO=0/869$ و بارتلت ($P < 0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از $0/3$ چرخش متعامد، چهار بعد مورد نظر را به دست آورد و برای بررسی پایایی پرسش نامه در پژوهش حاضر براساس ضریب آلفای کرونباخ $0/79$ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل دادهها با استفاده از نرم افزار آماری $SSPS16$ و $LISREL$ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان تأثیر سیرت نکویی مدیران بر رفتارهای مثبت سازمانی از مدل‌یابی معادلات ساختاری براساس نرم افزار آماری $LISREL$ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

1. Kline

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
سیرت نکویی مدیران	۳/۲۶	۰/۵۴	۰/۰۴	-۰/۶۲
پابندی به عهد و پیمان	۳/۳۳	۰/۷۷	-۰/۲۱	۰/۰۱
برپا داشتن حق و عدل	۳/۳۵	۰/۷۰	-۰/۰۲	-۰/۱۶
دلسوزی	۳/۳۳	۰/۷۸	-۰/۲۵	-۰/۰۵
شرح صدر	۲/۹۲	۰/۷۲	-۰/۰۸	-۰/۳۳
عدم احتجاب	۳/۳۴	۰/۶۷	۰/۰۸	-۰/۲۳
حسن خلق	۳/۳۲	۰/۷۷	-۰/۱۳	-۰/۴۳
رفتارهای مثبت سازمانی	۳/۲۷	۰/۷۷	۰/۰۵	-۰/۶۰

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
سیرت نکویی مدیران	۱							
پابندی به عهد و پیمان	۰/۷۸**	۱						
برپا داشتن حق و عدل	۰/۷۴**	۰/۱۹*	۱					
دلسوزی	۰/۹۰**	۰/۲۶**	۰/۲۰**	۱				
شرح صدر	۰/۸۲**	۰/۲۳**	۰/۲۱**	۰/۷۳**	۱			
عدم احتجاب	۰/۸۸**	۰/۲۵**	۰/۲۰**	۰/۲۴**	۰/۲۸**	۱		
حسن خلق	۰/۸۹**	۰/۲۳**	۰/۲۴**	۰/۱۹**	۰/۲۶**	۰/۲۴**	۱	
رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۶۴**	۰/۲۴**	۰/۵۹**	۰/۳۸**	۰/۶۳**	۰/۶۷**	۰/۶۱**	۱

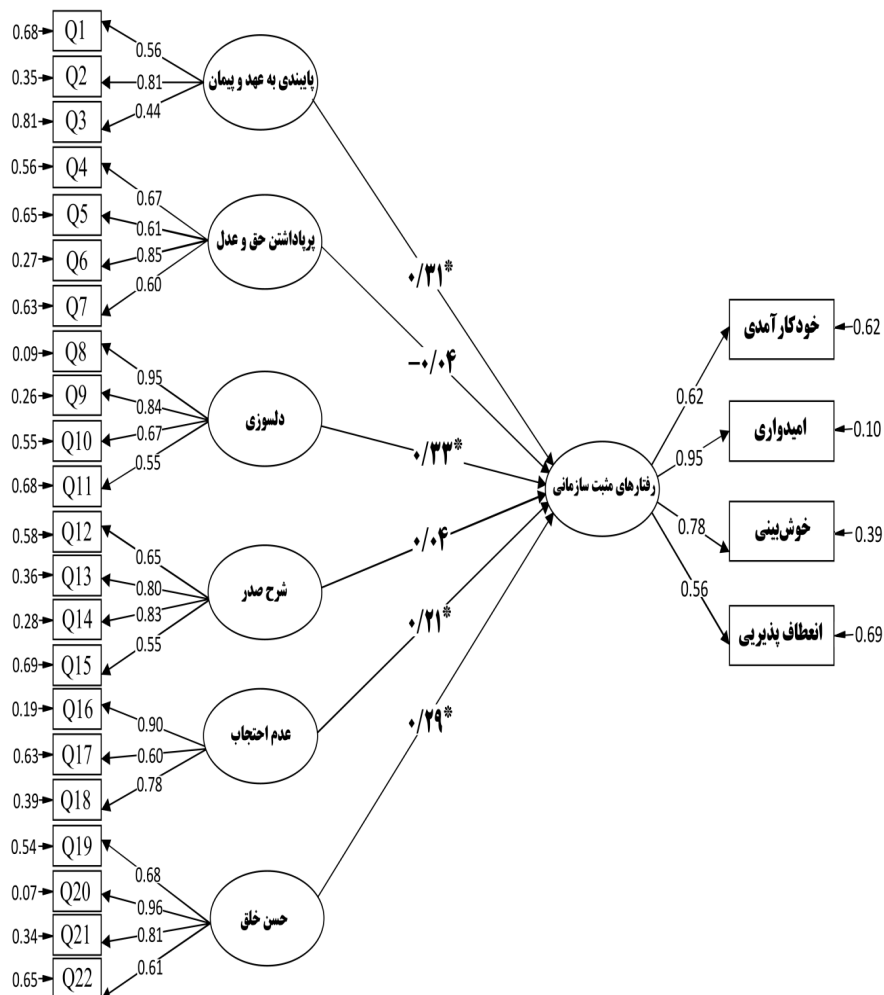
**p<0.01 *p<0.05

با توجه به جدول شماره ۲، سیرت نکویی مدیران و مؤلفه‌های آن با رفتارهای مثبت سازمانی در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام رابطه سیرت‌های نکویی مدیران با رفتارهای مثبت سازمانی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام سیرت‌های نکویی مدیران و رفتارهای مثبت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین اصلاح شده R ²	در بین واتسون	F	سطح معناداری
دلسوزی	۰/۷۸	۰/۶۱	۰/۴۸	۲/۲۴	۲۶۹/۶۱	۰/۰۰۰
عدم احتجاب	۰/۷۹	۰/۶۳	۰/۴۷		۱۴۵/۹۲	۰/۰۰۰
حسن خلق	۰/۸۰	۰/۶۴	۰/۴۶		۱۰۲/۵۰	۰/۰۰۰
مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	Beta	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی
	B	میانگین خطای استاندارد				تورنر و تانس VIF
مقدار ثابت	۰/۳۵	۰/۱۸		۱/۹۲	۰/۰۵	تورنر و تانس VIF
دلسوزی	۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۳۲	۲/۶۱	۰/۰۱	Tolerance
عدم احتجاب	۰/۲۶	۰/۱۰	۰/۲۳	۲/۶۶	۰/۰۰۸	
حسن خلق	۰/۲۸	۰/۱۱	۰/۲۸	۲/۵۲	۰/۰۱	

براساس اطلاعات جدول ۳، F مشاهده شده در سطح $0/01$ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون در بین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که $0/64$ از واریانس رفتارهای مثبت سازمانی به وسیله سیرت‌های نکویی مدیران تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد دلسوزی ($\beta = 0/32$)، عدم احتجاب ($\beta = 0/26$) و حسن خلق ($\beta = 0/28$) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌داری رفتارهای مثبت سازمانی را پیش‌بینی کنند. در نمودار ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات شکل ۲ اثر مستقیم پابندی به عهد و پیمان (۰/۳۱) با آماره تی ۳/۲۱، دلسوزی (۰/۳۳) با آماره تی ۳/۴۹، عدم احتجاب (۰/۲۱) با آماره تی ۲/۰۰ و حسن خلق (۰/۲۹) با آماره تی ۲/۴۶ بر رفتارهای مثبت سازمانی در سطح معنی داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.

جدول ۴: شاخص‌های نکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۹۰	۰/۶۵	۰/۰۸
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۸

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش براساس شاخص‌های ارائه شده توسط کلاین (۲۰۱۱) گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۵: نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	t	P
پابندی به عهد و پیمان بر رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۳۱	۳/۲۱	۰/۰۰۱
برپا داشتن حق و عدل بر رفتارهای مثبت سازمانی	-۰/۰۴	-۰/۱۸	۰/۸۹
دلسوزی بر رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۳۳	۳/۴۹	۰/۰۰۱
شرح صدر بر رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۰۴	۰/۱۹	۰/۸۸
عدم احتجاب بر رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۲۱	۲/۰۰	۰/۰۴
حسن خلق بر رفتارهای مثبت سازمانی	۰/۲۹	۴/۴۶	۰/۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به کارکنان و بهبود شرایط کار و فراهم آوردن زمینه‌های رشد و بالندگی سازمانی از اواسط قرن بیستم مورد تأکید صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی قرار داشته است، سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که نیروی منابع انسانی تضمین‌کننده مزیت رقابتی می‌باشند و به‌عنوان دارایی نامشهود از آنها یاد می‌کنند. با نگاهی عمیق‌تر به مبانی دین مبین اسلام نیز می‌توان اهمیت جایگاه انسان و نیروی منابع انسانی را دریافت کرد، رشد و توسعه معنوی نیروی انسانی از اولویت‌های اساسی اسلام است و اسلام نه تنها نگاه ماشینی و ابزاری به انسان و نیروی انسانی نداشته؛ بلکه نگاهی همراه با کرامت و عزت را همواره توسعه داده است. در راستای جایگاه و اهمیت انسان خداوند تبارک و تعالی می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا؛ ما آدمی زادگان را گرامی داشتیم و آنها را در خشکی و دریا، (بر مرکب‌های راهوار) حمل کردیم و از انواع روزی‌های پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده‌ایم، برتری بخشیدیم» (اسراء، ۷۰) و در فرازی دیگر از انسان به‌عنوان جانشینان خود بر روی زمین یاد می‌کنند و می‌فرماید: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ؛ و چون پروردگار توبه فرشتگان گفت من در زمین جانشینی خواهم گماشت [فرشتگان] گفتند آیا در آن کسی را می‌گماری که در آن فساد انگیزد و خون‌ها بریزد و حال آنکه ما با ستایش تو [تورا] تزیه می‌کنیم و به تقدیست می‌پردازیم فرمود من چیزی می‌دانم که شما نمی‌دانید» (بقره، ۳۰). با درک این مهم این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سیرت نکویی مدیران بر افزایش رفتارهای مثبت سازمانی صورت گرفت، تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که اثر پایبندی به عهد و پیمان، دلسوزی، عدم احتجاج و حسن خلق بر رفتارهای مثبت سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، اما اثر معنی‌داری در خصوص برپا داشتن حق و عدالت و شرح صدر بر رفتارهای مثبت سازمانی مشاهده نشد. در این زمینه نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) گزارش کردند که حسن خلق، عدم احتجاج، پایبندی به عهد و پیمان، و دلسوزی می‌تواند بر شادی کارکنان تأثیر داشته باشد. در همین راستا بیان می‌کنند که افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته‌اند و براساس آنها عمل می‌کنند. آنان علاقه بلندمدت به خود و دیگران دارند. البته هر انسانی تمایل دارد که ظاهری آراسته‌ای از خود نمایش دهد؛ اما ظاهر و صورت، بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی‌تواند در بلندمدت چندان زیبا جلوه کند. بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند. در پژوهشی دیگر نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) تأثیر سیرت نکویی مدیران را بر رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت و معنی‌دار گزارش کردند. پورعزیز نیز (۱۳۹۳) در

رساله کارشناسی ارشد خود رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه‌های سیرت نکویی مدیران و رفتارهای شهروندی سازمانی گزارش کرد. این نتایج می‌تواند مؤید یافته‌های پژوهش حاضر باشد. از دیگر نتایج پژوهش مشخص شد که تأثیر برپا داشتن حق و عدل و شرح صدر با رفتارهای مثبت سازمانی معنی دار نبود، این نتایج ناهمسو با یافته‌های پژوهش‌های نصر اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۱) و پورعزیز (۱۳۹۳) که نشان دادند تأثیر ابعاد مذکور بر رفتارهای شهروندی (مدنی) سازمانی مثبت و معنی دار می‌باشد.

بر این اساس می‌توان بیان کرد که وجود خصایص نیکو در مدیران دانشگاه همچون پایبندی به وعده‌های داده شده، عدم افشای رازهای کارکنان، رعایت امانت نسبت به کارکنان، حساسیت به موفقیت کارکنان در کار و زندگی شخصی، اهتمام به برطرف کردن مشکلات آنان، ملاقات بدون تأخیر، حضور بین کارکنان و توجه به مشکلات آنان، رعایت ادب، خوش‌رویی، حسن گفتار و... می‌تواند در افزایش رفتارهای مثبت سازمانی مؤثر باشد. کانون تمرکز رفتارهای مثبت سازمانی از گذشته تا آینده امتداد دارد، که ویژگی‌های منحصر به فرد بودن، قابلیت بهبود و توسعه، قابلیت اندازه‌گیری و اثرگذاری بر عملکرد را دربر می‌گیرد، این رفتارها به شکل‌گیری سبک تبیینی منجر می‌شود که رویدادها و تجارب مثبت را به عوامل درونی و پایدار نسبت می‌دهد و از قابلیت‌های پویایی همچون ایجاد انگیزه و توانایی سازگاری مثبت به هنگام واکنش در شرایط ناگوار برخوردار است. امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) به‌طور فراوان به داشتن سیرت نکو تأکید می‌فرماید «خودت را به کارهای زیبا (خدایسندانه) عادت بده که اگر به آنها عادت کنی برایت لذت بخش می‌شوند» (سیدرضی، ۱۳۸۵، خطبه ۱۷۸). و در فرازی دیگر می‌فرماید که «خودتان را بر خوش اخلاقی تمرین و ریاضت دهید، زیرا که بنده مسلمان با خوش اخلاقی خود به درجه روزه‌گیر شب زنده‌دار می‌رسد» (همان، خطبه ۹۱).

سیرت‌های اخلاقی به‌عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب می‌شود. در بحث رهبری، سیرت، کمال اخلاقی رهبر است. زمانی که رهبران از سیرت‌های اخلاقی بهره‌مند باشند، در مواجهه با کارکنان رفتاری منصفانه و حمایتی از خود نشان می‌دهد که به‌عنوان یک منبع انرژی برای کسب نتایج بهتر برای کارکنان تلقی می‌شود و این مهم زمینه بروز رفتارهای مثبت سازمانی را در کارکنان فراهم خواهد آورد. باید عنوان کرد که پرداختن به مطالعات رفتار سازمانی در پرتوی مطالعات رهبری با ارائه رویکردی اسلامی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده و تلاش در این زمینه می‌تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار

دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود که به شناسایی سیرت‌های نکویی مدیران دانشگاه‌ها با توجه به بافت و زمینه موجود پردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

۱. به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود رعایت ادب و احترام در برخورد با کارکنان را مدنظر قرار دهند. حسن گفتار و خوش‌رویی و نرم‌خویی در مقابل کارکنان از عوامل اثرگذار جهت تقویت حسن خلق مدیران می‌باشد که می‌تواند با توجه به آنها گام‌های مؤثر در این خصوص برداشت؛
۲. پیشنهاد می‌شود در راستای افزایش بعد شرح صدر در مدیران، نداشتن روحیه خودبینی و تنگ‌نظری از سوی مدیران در برخورد با کارکنان مورد توجه قرار گیرد و اینکه با گشاده‌رو بودن و پذیرفتن عذرخواهی کارکنان تا حد ممکن در این راستا گام‌های مؤثر برداشت؛
۳. پیشنهاد می‌شود مدیران پایبند عهد و وعده‌های داده شده خود باشند و در جهت راز نگهداری و امانت‌داری مسائل کارکنان کوشا باشند؛
۴. پیشنهاد می‌شود که مدیران اجازه ملاقات مداوم با کارکنان را در ساعات مشخص همراه با محیطی گرم و بدون استرس را برای کارکنان فراهم آورند و خود نیز در زمان‌های مناسب در بین کارکنان حضور فعال داشته باشند؛
۵. پیشنهاد می‌شود مدیران در رفتار خود عدالت‌محوری را توسعه دهند و اجرای قوانین بر طبق اصل مساوات و ارتقای کارکنان براساس اصل شایستگی را مورد توجه قرار دهند؛
۶. پیشنهاد می‌شود مدیران مشکلات کارکنان را جزئی از مشکلات خود بدانند و در جهت برطرف کردن آنها در تلاش باشند این مهم می‌تواند در انتقال حس دلسوزی به کارکنان مؤثر باشد.

منابع

- * قرآن کریم
- * سیدرضی (۱۳۸۵)، نهج البلاغه، خطبه‌ها، نامه‌ها و سخنان کوتاه. مترجم: حسین انصاریان؛ تهران: انتشارات پیام آزادی.
۱. آرا، محمدکیوان؛ سمیرا شاهپور و حمیدرضا عریضی (۱۳۹۳)، «رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان»، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۸، ص ۲۲-۳۳.
۲. اشرفی، زهرا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه فضای اخلاقی سازمانی با رفتارهای مثبت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۳. الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۱)، «بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸، ص ۱-۶.
۴. پورعزیز، قاسم (۱۳۹۳)، ارتقای الگوی رفتار مدنی سازمانی براساس سیرت نکویی مدیران (مطالعه موردی کارکنان اداره کل بنیاد مسکن انقلاب اسلامی آذربایجان غربی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.
۵. جواد آملی، عبدالله (۱۳۸۱)، اخلاق کارگزاران، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. حسن‌زاده، تورج، سپیده سفیدکار (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۷۶، ص ۱۴۱-۱۵۵.
۷. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۸)، دلالت دولت: آیین‌نامه حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر، تهران: نشر دریا.
۸. دهقان، بمانعلی و محسن غلامیان (۱۳۹۱)، «انعطاف‌پذیری احکام شریعت اسلامی از دیدگاه قرآن کریم و احادیث نبوی (مبحث عبادات)»، فصلنامه لسان صدق، دوره ۱، شماره ۲، ص ۹۳-۱۱۲.
۹. سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.

۱۰. شهنی ییلاق، منجه؛ آمنه شجاعی؛ ناصر بهروزی و غلامحسین مکتبی (۱۳۹۰)، «رابطه هوش هیجانی و مهارت‌های اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دختر دانشگاه شهید چمران اهواز»، مجله دستاوردهای روان‌شناختی، شماره ۱۴ (۱)، ص ۷۳-۹۲.
۱۱. شیروانی، علیرضا و فرزاد سی سختی (۱۳۹۱)، «بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتاز»، فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۳، ص ۷۳-۹۳.
۱۲. عراقی، عاطفه شالی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه و رفتارهای سازمانی مثبت در بین کارکنان امور مالیاتی شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۱۳. فروهر، محمد؛ شیوا احسان ملکی؛ رحیم روزبهایی و ندا شاه محمدی (۱۳۹۲)، مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
۱۴. فقیهی، علی نقی و رفیعی مقدم (۱۳۹۰)، «خودشناسی و بازتاب‌های تربیتی آن براساس بینش قرآنی»، اسلام و پژوهش‌های تربیتی، سال سوم، شماره اول، ص ۵-۲۶.
۱۵. محمدی ری‌شهری، محمد (۱۳۸۵)، اخلاق مدیریت در اسلام، تهران: مطالعات و پژوهش‌های سیاسی.
۱۶. مروتی، سهراب و راضیه حیدری (۱۳۹۳)، «مبانی نظری حسن خلق در قرآن و حدیث»، فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، سال ۴، شماره ۱۵، ص ۹-۴۳.
۱۷. مشتاقی، زینب (۱۳۸۵)، «خصوصیات یک مدیر لایق و شایسته از دیدگاه اسلام»، توسعه مدیریت، شماره ۷۲، ص ۲۲-۴۲.
۱۸. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، مدیریت رهبری در اسلام، تهران: انتشارات صدرا.
۱۹. مکارم شیرازی (۱۳۶۷)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم: انتشارات هدف.
۲۰. منفرد، محمود و علیرضا خوراکیان (۱۳۹۳)، «تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۳، ص ۱-۱۷.
۲۱. موسوی، سیدنجم‌الدین؛ زینب امیری و مجتبی فرخی (۱۳۹۳)، «تأثیر رفتار مثبت بر رفتار انحرافی کاری نقش میانجی جو اخلاقی سازمان»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۴، ص ۱۴۷-۱۷۲.
۲۲. نجفی، محمود؛ غلامرضا دهشیری؛ سولماز دبیری؛ منصوره شیخی و نصرت جعفری (۱۳۹۱)، «خصوصیات روان‌سنجی نسخه فارسی پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان»، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، شماره ۱۰، سال سوم، ص ۵۵-۷۴.

۲۳. نصر اصفهانی، علی؛ سجاد شول و محسن عارف نژاد // نام خانوادگی مورد دوم صحیح است؟ (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر سیرت نکویی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره پانزدهم، ص ۴۵-۶۲.
۲۴. نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹)، «سنجش سیرت نکویی مدیران»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، ص ۱۱۵-۱۲۷.
۲۵. نصر اصفهانی، علی؛ مجتبی فرخی و زینب امیری (۱۳۹۱)، «تأثیر سیرت نکویی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی»، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۱، ص ۶۱-۷۹.
۲۶. هویدا، رضا؛ حجت‌الله مختاری و محمد فروهر (۱۳۹۱)، «رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی»، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، ص ۳-۵۶.
27. Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., and Mhatre, K.H. (2011), Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2): 127-152.
28. Bakker, A., and Schaufeli, W.B. (2008), Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 29: 147-154.
29. Bandura, Albert. (1997), *Self-efficacy: The euerices of control*. New York: W.H, Freeman.
30. Bandura, R., Johnson, R., and Paul R. L. (2014), Voluntary helpful organizational behavior: Recognition of individual attributes, *European Journal of Training and Development*, 38 (7): 610-627.
31. Donaldson, S.I. and Ko, I. (2010), Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base, *The Journal of Positive Psychology*, 5 (3): 177-191.
32. French, S., and Holden, T. (2012), Positive Organizationa Behavior: A Buffer for Bad News, *Business Communication Quarterly*. 75 (2): 208-220.
33. Held, B. S. (2004), The negative side of positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44: 9-46.
34. Karande, K., Rao, C., and Singhapakdi, A. (2002), Moral philosophies of marketing managers: A comparison of American, Australian, and Malaysian cultures, *European Journal of Marketing*, 36 (7/8): 768-791

35. Klassen, R.M, Krawchuk, L.L. and Rajani, S.(2008), Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination, *Contemporary Educational Psychology*, 33: 915–931.
36. Kline, R.B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
37. Linley, P. A., Harrington, S., and Garcea, N. (2010), Finding the positive in the world of work. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
38. Luthans, F. (2002), Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
39. Luthans, F., and Avolio, B.J. (2009), The ‘point’ of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 291–307.
40. Luthans, F., Vogelgesang, G.R., and Lester, P.B. (2007), Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25–44.
41. Luthans, R. (2003), Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work*: 187-195. New York: McGraw-Hill/Irwin.
42. Muse, L., Harris, S.G., Giles, W.F., and Field, H.S. (2008), Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection?. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 171–192.
43. Pan, X.F., Qin, Q., and Gao, F. (2014), Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors, *Chinese Management Studies*, 8(1): 127–148.
44. Peng, C. (2012), Self-regulated Learning Behavior of College Students of Art and Their Academic Achievement, *Physics Procedia*, 33; 1451–1455.
45. Peterson, C. (2006), *A primer in positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
46. Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., and Myrowitz, J. (2009), CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *Journal of Management*, 35:348-368.

47. Popescua, A., Deaconua, A., and Popescub, T. (2014), Organization's age and Organizational Citizenship Behavior (OCB) performance criteria at SMEs level. Case study - Bucharest – Ilfov development region, *Procedia Economics and Finance*, 22: 645–654.
48. Pring, R.(2014), Leadership: Skilled Manager or Virtuous Professional?, in Alison Taysum, Stephen Rayner (ed.) *Investing in our Education: Leading, Learning, Researching and the Doctorate (International Perspectives on Higher Education Research)*, 13; pp.59-73.
49. Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., and Carlstrom, A. (2004), Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130: 261–288.
50. Robertson, C. and Geiger, S. (2011), Moral philosophy and managerial perceptions of ethics codes: Evidence from Peru and the United States., *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18 (3): 351–365.
51. Scheier, M. F., Carver, C. S., and Bridges, M. W. (2001), Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189–216).
52. Shogren, K., A. Lopez., S. J. Wehmeyed, M. L. Little., T. D., and Pressgrove, C. L. (2006), The role of Positive Psychology constructs in predicting life satisfaction in adolescents with and without cognitive disabilities: exploratory study. *The journal of positive psychology*. 1 (1): 37-59.
53. Vasile, C., Marhan, A.M., Singer, F.M. and Stoicescu, D.,(2011), Academic self-efficacy and cognitive load in students, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 12; 478–482.
54. Waltz, R. (2009), Positive Organizational Behavior, *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (3): 297–299.
55. Wright, T. A. (2003), Positive organizational behavior. An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 437-442.
56. Yammarino ,F. J., and Dansereau, F. (2009), A new kind of organizational behavior, in Francis J. Yammarino, Fred Dansereau (ed.) *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Leadership (Research in Multi Level Issues, Volume 8)* Emerald Group Publishing Limited, :13–60.

57. Yammarino, F.J., Dionne, S.D., Schriesheim, C.A., and Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19: 693–707.
58. Youssef, C.M. and Luthans, F. (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, Published in *Journal of Management*, 33 (5); 774-800.
59. Zheng, X., Diaz, I., and Tang, N., (2014), Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity, *Career Development International*, 19 (4): 426–446.

