

بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان

بلال نظریان^{۱*}، احمد عیسی‌خانی^۲

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: تیر ۱۳۹۴، اصلاحیه: مهر ۱۳۹۴، پذیرش: آذر ۱۳۹۴

چکیده

بیش از دو دهه از زمانی که ارگان و همکاران برای اولین بار واژه رفتار شهروندی سازمانی را بیان کردند می‌گذرد. رفتار شهروندی سازمان همکاری‌هایی است که باعث افزایش عملکرد شده و اشاره به رفتاری است که برای سازمان سودمند بوده اما سازمان آن را برنامه‌ریزی نکرده است. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط ابعاد مختلف شخصیت مدیران شعب دانشگاه پیام نور استان گیلان روی رفتار شهروندی سازمانی‌شان می‌باشد. روش پژوهش از نوع همبستگی و علی است و بر اساس هدف کاربردی محسوب می‌شود. پرسش‌نامه‌های مدل پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک کری و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف بین مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان توزیع گردید و تعداد ۱۲۱ نفر به سئوالات پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد و یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد و بین ابعاد برون‌گرای، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و رابطه ابعاد گشودگی و روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سوایی با رفتار شهروندی سازمانی داشته است.

کلمات کلیدی: ابعاد شخصیت، رفتار شهروندی سازمانی، مدیران.

۱- مقدمه

اهمیت این‌گونه از رفتارها برای سازمان به حدی است که برخی محققین در این زمینه مطالعاتی را بر آن داشته است تا به دنبال شناخت پیش-بینی‌کننده‌های آن باشند. در این راستا تحقیقات مختلف نشان‌دهنده دو محرک اصلی برای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد: نگرش کارکنان در محیط کار و ابعاد شخصیتی کارکنان [۱۶]. نگرش کارکنان در محیط کار که از آن به عنوان محرک موقعیتی یاد می‌شود، ریشه در عدالت سازمانی دارد. عامل دیگری که به عنوان محرک رفتار شهروندی سازمانی نام برده می‌شود، ابعاد شخصیتی کارکنان است. در این خصوص اورگان^۱ و رایان در سال ۱۹۹۵ اذعان می‌دارند که متغیرهای شخصیتی به تعداد زیادی از متغیرهای سازمانی مرتبطاند و رفتار شهروندی سازمانی نیز از این قاعده مستثنی نیست. چنان‌که جکس^۲ در سال ۲۰۰۲ می‌گوید شخصیت فرد عامل مهمی در بروز چنین رفتاری است [۲۵].

سازمان‌ها به منظور کمک به مردم و اجتماع برای رسیدن به نیازهایشان شکل گرفته‌اند. دانشگاه نیز مانند سایر سازمان‌های رسمی دارای ساختار، مدیریت و منابع انسانی و مادی است ولی علیرغم همه سازمان‌ها، دانشگاه

دانش در دنیای امروز یک منبع کلیدی است. ایجاد دانش جمعی یک وظیفه راهبردی برای موفقیت سازمان است. برخلاف عوامل سنتی تولید، دانش منبعی است که در ذهن انسان نهفته است و خلق و نشر آن فعالیتی نامحسوس است و با اجبار محقق نمی‌شود و مستلزم همکاری داوطلبانه افراد است. سازمان‌ها بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند، لذا تفاوت همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری، شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد، ولی در همکاری داوطلبانه مقوله‌ای ورای وظیفه مطرح است و افراد کوشش‌ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت افراد معمولاً از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند [۲۴].

امروزه از رفتارهای داوطلبانه تحت عناوین رفتار فرانشی، رفتار شهروندی سازمانی و... یاد می‌گردد. رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است، چراکه با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، نگره‌داری سیستم و بهره‌وری سازمانی ارتباط دارد [۲۱].

* balal.nazaryan@yahoo.com

1-Organ

2-Jacks

جزء وظایف رسمی آنها نیست و به طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد" [۳].

واژه اختیاری نشان می‌دهد که این رفتارها، شامل رفتارهایی که فرد در جهت انجام نیازمندی‌های نقش و یا شرح شغلی از خود نشان می‌دهد، نیست [۱۸].

در یک تعریف دیگر از اورگان وی بیان می‌کند که رفتار شهروندی سازمانی آن دسته از رفتارهایی است که کارکنان سازمان در آن، اثربخشی عملکردشان را صرف نظر از اهداف بهره‌وری شخصی، ارتقا می‌دهند [۳].

در تعریف دیگری از رفتار شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و درنهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنان، بنا شده باشد از این مزیت برخوردار می‌باشد [۱۴].

عناصر کلیدی تعریف رفتار شهروندی سازمانی عبارتند از: -گونه‌ای از رفتارها که از آن چیزی که به طور رسمی توسط سازمان تعریف می‌شود فراتر می‌رود.

-یک گونه از رفتارهای غیرمشخص.

-رفتارهایی که به طور مشخص پاداش داده نمی‌شود و به‌وسیله ساختارهای رسمی سازمان شناسایی نمی‌شود.

-رفتارهایی که برای عملکرد، اثربخشی و موفقیت عملیات سازمان بسیار مهم‌اند [۲۲].

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی: در مورد ابعاد رفتار شهروندی سازمانی یک اتفاق نظر وجود ندارد تا آنجا که پادساکوف بیان می‌کند که تقریباً ۳۰ نوع متفاوت از رفتارهای شهروندی سازمانی شناسایی شده است که با جمع‌بندی و طبقه‌بندی دیدگاه‌های مختلف هفت بعد اصلی را مشخص کرد: ۱- رفتار کمک‌کننده^۷ ۲- رادمردی و گذشت^۸ ۳- وفاداری سازمانی^۹ ۴- اطاعت سازمانی^{۱۰} ۵- ابتکارات فردی^{۱۱} ۶- فضیلت مدنی^{۱۲} ۷- توسعه شخصی^{۱۳}.

ابعادی که بیش‌ترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده است پنج بعد ذیل هستند که توسط اورگان در سال ۱۹۸۸ بیان شدند:

۱- نوع دوستی^۲ - وجدان کاری^۳ - ادب^۴ - رادمردی^۵ - فضیلت مدنی.

برای هر کدام از این پنج بعد توسط پادساکوف و همکاران در سال ۱۹۹۰ مقیاس سنجش استاندارد به کمک روش تحلیل عاملی ایجاد گردید.

وجدان: رفتارهایی اختیاری که از حداقل الزامات نقش فراتر می‌رود.

نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در ارتباط با مشکلات و

نهادی است که درون‌داد، فراگرد و برون‌داد آن انسان است و این امر ایجاب می‌کند تا شیوه مدیریت ویژه‌ای در دانشگاه اعمال شود. به همین دلیل باید رؤسا و مدیران کارآمد و لایقی باشند تا بتوانند با توجه به شرایط و موقعیت‌ها، واکنش‌های مناسبی نشان داده و در تحقق اهداف و رسالت دانشگاه، کمک نمایند [۱۱].

این تحقیق کوشش می‌کند به این سوال که از بین عوامل تاثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان، ابعاد پنج‌گانه شخصیت چگونه ایفای نقش می‌کند، پاسخ دهد.

۲- مبانی نظری تحقیق

رفتار شهروندی سازمانی: در مکاتب اولیه مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز از مشاغل انتظار می‌رفت ولی امروزه رفتارهایی فراتر از نقش موظف مدنظر قرار گرفته است. در گذشته محققان در مطالعات خود برای بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون‌نقشی^۱ کارکنان توجه می‌کردند. عملکرد درون‌نقشی به آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می‌شود که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی سازمان بیان می‌شود و مورد تشویق سازمان قرار می‌گیرد. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون‌نقش و عملکرد فرانقشی^۲ تفاوت قائل شده‌اند. عملکرد فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان بر می‌گردد که اختیاری‌اند و معمولاً در نظام پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند [۱۰].

مجموعه رفتارهایی که از ارزش‌ها و باورها، رضایت شغلی و تعهد کارکنان منتج می‌شود، می‌تواند تاثیر به‌سزایی در عملکرد سازمانی داشته باشد. مانند همکاری داوطلبانه، جوان‌مردی، کمک به دیگران، گذشت و ایثار. این دسته از رفتارها در زمره رفتار شهروندی سازمانی قرار می‌گیرد. اغلب دانشمندان مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که به منظور بهبود اثربخشی سازمانی و ایجاد محیطی خوشایند در سازمان، رفتار شهروندی سازمانی را توسعه دهند [۳].

سایر مفاهیم مربوط به عملکرد فرانقشی که تشابه زیادی با رفتار شهروندی سازمانی دارند، عبارتند از رفتارهای اجتماع‌گرایانه^۳ رفتارهای خودجوش^۴ و عملکرد زمینه‌ای^۵. در بین این مفاهیم آنچه مقبولیت بیش‌تری میان محققین داشته رفتار شهروندی سازمانی است، چراکه در دو دهه اخیر و به‌ویژه با آغاز قرن بیست‌ویکم تعداد پژوهش‌ها در این زمینه رشد چشم‌گیری یافته است [۲۶].

تعاریف رفتار شهروندی سازمانی: یکی از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان است، توسط اورگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شده است: "رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری^۶ کارکنان است که

7 - Helping behavior
8 - Sporsmanship
9 - Organizational loyalty
10 - Organizational coplirance
11 - Individual iniative
12 - Civic viture
13 - Self development

1 - In-role performance
2 - Extra-role performance
3 - Prosocial behaviors
4 - Spontaneous behaviors
5 - Contextual Performance
6 - Discretionary

سازگاری: که در تضاد با جهت‌گیری افراد باخصومت نسبت به دیگران است و شامل صفاتی مانند نوع‌دوستی، اعتماد و تواضع است. وظیفه‌شناسی: که توصیف اجتماعی تجویز کنترل تکانه است و باعث تسهیل کار و هدایت رفتاری می‌شود مثل تفکر قبل از اقدام، به تأخیر انداختن احساس لذت پس از قوانین و قواعد، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی است. انعطاف‌پذیری: توصیف وسعت، عمق، اصالت و پیچیدگی‌های زندگی یک فرد، به لحاظ تجربی و روانی است [۲۰].

۳- پیشینه تحقیق

در خصوص بررسی ارتباط بین متغیرهای مورد تحقیق در داخل کشور تحقیقات محدودی به انجام رسیده، اما در این ارتباط تحقیقات قابل توجهی در خارج از کشور صورت گرفته است. پژوهشی که برای دانشمندان حیطه رفتار شهروندی سازمانی بسیار ارزشمند است و از منابع مهم در این زمینه می‌باشد در سال ۲۰۰۰ توسط پودساکف و همکاران به انجام رسیده است. آن‌ها پس از مطالعه مروری گسترده‌ای بر روی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی دریافتند، از آن دسته از عوامل ذاتی (شخصیتی) که در تحقیقات قبلی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، متغیرهای وجدان، پذیرندگی و تأثیر مثبت اثرات قوی بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.

مینی-هیو^۱ در سال ۲۰۰۴ نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و جمع‌گرایی و میل به اعتماد، ارتباط مثبتی وجود دارد. در ادامه کامه‌او و گریفیس در سال ۲۰۰۵ در تحقیقی با عنوان "همبستگی ساختاری، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی" که بر روی ۱۲۸ دانشجوی روانشناسی و با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تنها بین پذیرنده بودن رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد ($r = 0.118$) و تنها ۳٪ از رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کرد. آن‌ها بین باوجدان بودن و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ای پیدا نکردند ($r = 0.09$). در کل نتایج این تحقیق دلیلی قوی برای پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی از روی ابعاد شخصیتی در یک موقعیت هم‌بسته (کنترل شده) نشان نداد و دلیل این وضعیت را نیز وظایف از قبل برنامه‌ریزی شده و گروه‌بندی کردن آن‌ها برای یک دوره‌ی زمانی اندک عنوان کردند که احتمالاً باعث عدم تأثیرگذاری شخصیت شده است [۲۳].

ون امریک و اوپوما در سال ۲۰۰۷ در تحقیق خود به بررسی "ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش رهبری اثربخش بر آن" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که برون‌گرایی و استقبال از تجربه بیش‌تر در رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تأثیر داشته‌اند [۲۷]. داف در سال ۲۰۰۷ نیز به بررسی "ارتباط بین جو سازمانی، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی" پرداخت و ابراز داشت که عوامل شخصیتی (پذیرندگی) بیش‌تر از عوامل جو سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان پیش‌بینی می‌کنند. همچنین در یکی از جدیدترین مقالات

وظایف مرتبط. فضیلت مدنی: ارائه تصویری مناسب از سازمان و تمایل به مشارکت و مسئولیت‌پذیری در زندگی سازمانی.

رادمردی و گذشت (جوآنمردی): تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده‌آل سازمان بدون شکایت.

ادب و ملاحظه: تلاش برای جلوگیری از ایجاد تنش و مشکلات کاری در ارتباط با دیگران [۲۶].

شخصیت: نقش تعیین‌کننده‌ای بر رفتار مشهود و آشکار فرد دارد. آلپورت شخصیت را سازمان پویای نظام‌های روانی- فیزیولوژیکی درون فرد تعریف می‌کند که سازگاری منحصر به فرد او را نسبت به جهان تعیین می‌کند. هیلگار شخصیت را الگوی معینی از رفتار و شیوه تفکر تعریف می‌کند که سازگاری فرد را با محیط تعیین می‌کند [۷].

معمولاً در سازمان‌ها، انسان‌ها را با خصوصیت‌هایی نظیر: مستقل، اجتماعی، وفادار، جاه‌طلب و ساکت توصیف می‌کنند. این طبقه‌بندی‌ها براساس ویژگی‌های شخصیتی است. فاندرا^۱ در سال ۱۹۹۷ در تعریفی معاصر از شخصیت آن را به عنوان الگویی از تفکر، احساس و رفتار ناشی از ویژگی‌های فردی همراه با مکانیسم‌های روانی پنهان یا آشکار که در پس آن الگوها قرار دارد، بیان می‌کند [۱۹].

اثرگذارترین الگوی عاملی شخصیت که در پژوهش حاضر نیز از آن استفاده شده، مدل پنج‌عاملی^۲ است. رابرت مک کری و کوستا^۳ در سال ۱۹۴۲ که در مرکز پژوهش پیری‌شناسی مؤسسه ملی تندرستی بالتیمور واقع در مریلند کار می‌کردند، برنامه‌ای در پیش گرفتند که این پنج عامل شخصیت (معروف به پنج عامل نیرومند یا پنج عامل بزرگ^۴) را شناسایی کنند [۱۸].

امروزه الگوی پنج‌عاملی علاقه بسیاری از پژوهش‌گران را به خود جلب کرده است و شاید موفق‌ترین الگو در زمینه بررسی کمی و کیفی شخصیت بوده است. پژوهش حاضر نیز از این الگو برای ارزیابی شخصیت استفاده کرده است. پژوهش‌گران با استفاده از این الگو به ساخت پرسش‌نامه‌ای برای ارزیابی شخصیت بنام نئو (NEO) همت گمارده‌اند که سرواژه‌های به دست آمده از سه حرف اول سه عامل روان‌نژندگرایی، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری است. همان‌گونه که ذکر شد برای سنجش ویژگی شخصیتی عموماً از مدل پنج‌عاملی شخصیت یا پنج عامل بزرگ شخصیت استفاده می‌شود که از نظر لغوی این ویژگی‌ها به شرح زیر توصیف شده است:

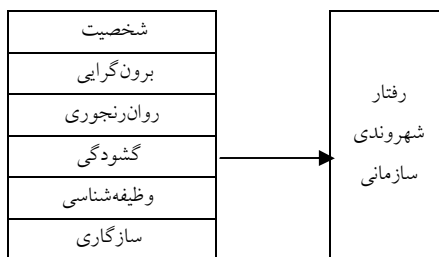
روان‌نژندی: نشان‌دهنده تفاوت‌های فردی در درک تجارب جهان به عنوان مسائل تهدیدکننده، مشکل و ناراحت‌کننده است.

برون‌گرایی: نشان‌دهنده رویکرد فرد به انرژی‌های اجتماعی و دنیای بیرونی است و شامل صفات جامعه‌پذیری، فعالیت، جسارت و هیجانانگ مثبت است.

- 1-Funder
- 2-Five -Factor model
- 3- Mc crae & Costa
- 4- Big-Five factor

رفتار شهروندی سازمانی پرداخته خواهد شد. متغیر شخصیت به عنوان متغیر مستقل و متغیر رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

برون‌گرایی به راحت بودن فرد در روابط اشاره دارد. سازگاری اشاره به احترام به دیگران دارد. وظیفه‌شناسی و با وجدانی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس و عوامل تنش‌زا اشاره دارد. گشودگی و استقبال از تجربه به علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد [۱۲]. بر اساس مطالب ذکر شده مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر خواهد بود:



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

۵- روش‌شناسی تحقیق

۵-۱ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق رؤسا و مدیران شعب دانشگاه پیام نور استان گیلان شامل ۱۸ مرکز و واحد دانشگاهی در شهرهای رشت، بندر انزلی، صومعه‌سرا، آستانه اشرفیه، رودسر، لاهیجان، لنگرود، املش، کلاچای، ماسال، شفت، منجیل، تالش، فومن، رضوانشهر، خشکبیجار، آستارا، سیاهکل و یک ستاد مرکزی در مرکز استان است که به بررسی ویژگی‌های شخصیت آن‌ها بر رفتار شهروندی سازمانی شان خواهیم پرداخت که تعدادشان ۱۵۶ نفر می‌باشد و از این بین ۶۵ نفر آن‌ها عضو علمی دانشگاه و ۹۱ نفر از کارکنان اداری می‌باشند. با توجه به اینکه برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده گردید، به همین تعداد پرسش‌نامه ما بین آن‌ها توزیع شد که تعداد ۱۲۱ پرسش‌نامه تکمیل و به دست محقق رسید که از آن‌ها برای تجزیه و تحلیل استفاده شد.

۵-۲ ابزار تحقیق

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی: این ابزار توسط پودساکف و همکاران در سال ۲۰۰۱ از روی پنج بعد مطرح شده توسط اورگان در سال ۱۹۸۸ و با هدف ارزیابی و سنجش رفتار شهروندی سازمانی و ابعادش طراحی گردیده است. این پرسش‌نامه که معروف‌ترین ابزار سنجش رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد، دارای ۲۱ سوال است و پنج بعد را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ابعاد عبارتند از: نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوان‌مردی، ادب و فضیلت مدنی. در این پرسش‌نامه از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده شده است و شکل کلی و امتیازبندی این طیف برای سوالات مثبت به صورت ۱ برای کاملاً مخالفم، ۲ برای مخالفم، ۳

که توسط تان و تان در سال ۲۰۰۸ به نگارش در آمده است، عنوان شده است که اکثر محققین بعد «وجدان» را در ارتباط نزدیک با رفتارهای شهروندی سازمانی می‌دانند و آن را پیش‌بینی‌کننده مهمی برای این‌گونه رفتارها معرفی کرده‌اند [۱۹].

آلپر ارتورک در سال ۲۰۰۵ در تحقیقی تحت عنوان "افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی اعضاء هیات علمی دانشگاه‌های ترکیه" به این نتیجه رسیدند که اعتماد افراد به مافوق خود به روی سطح رفتار شهروندی سازمانی آنها تاثیر می‌گذارد و اعتماد به مافوق رابطه بین قضاوت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند و همچنین اعتماد به مافوق در دانشگاه‌هایی که سطح عدالت سازمانی آن‌ها بالاست، نسبت به سایر دانشگاه‌ها بیش‌تر است [۱۳].

در مطالعه‌ای که توسط ابوالانین در سال ۲۰۰۷ و در کشور امارات با هدف بررسی ارتباط بین پنج عامل شخصیتی مارتینز و پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی ارائه شده توسط اورگان انجام شد، نتایج نشان داد که تفاوت‌های فردی ارتباط معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد و عوامل شخصیتی نقش مهمی در رفتارهای کاری ایفا می‌کنند. همچنین یافته‌ها حاکی از این بود که تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و ثبات احساسی ویژگی‌های شخصیتی هستند که به ترتیب بیش‌ترین تاثیر را بر توسعه رفتار شهروندی سازمانی دارند [۱۵].

سهرابی‌زاده، باستانی و روان‌گرد در پژوهشی که با هدف بررسی عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۸ انجام گردید، دریافتند که رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ سازمانی، شخصیت و کنترل درونی رابطه آماری مثبت و معناداری وجود دارد [۱۵].

عظیم‌زاده، خبیری و اسدی در سال ۱۳۸۸ در تحقیقی با عنوان تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت‌شناختی، به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت، ارتباط مثبت و معناداری برقرار است، همچنین از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت، تنها دو بعد استقبال از تجربه و وجدان با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری داشتند و نیز یافته‌ها نشان می‌دهد که بین رفتار شهروندی سازمانی و متغیرهای تعدیل‌کننده (سن، جنس و سابقه اشتغال) ارتباط معناداری وجود ندارد [۷].

اسمعیلی‌گیوی و همکاران در ۱۳۹۰ در مطالعه‌ای با عنوان بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که سه عامل مسئولیت‌پذیری، روان‌آزوده‌گرایی و تعهد سازمانی بیش‌ترین نقش را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دارند و عواملی نظیر جنسیت، تحصیلات و سنوات خدمت تأثیر معناداری در میزان رفتار شهروندی سازمانی نداشتند [۱].

۴- مدل مفهومی تحقیق

در این تحقیق به بررسی ارتباط ابعاد شخصیت که شامل پنج بعد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، گشودگی و سازگاری است با

برای نظری ندارم، ۴ برای موافقم و ۵ برای کاملاً موافقم خواهد بود. امتیاز تعدادی از سوالات معکوس محاسبه می‌شود که عبارتند از: سوالات ۶-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۴.

در پایان‌نامه مهدی‌زاده در سال ۱۳۹۰ جهت روایی صوری پرسش‌نامه و صحت و سقم سوالات، پرسش‌نامه در بین تعدادی از دانشجویان توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسش‌نامه در نمونه آماری توزیع شد.

همچنین پایایی پرسش‌نامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری تا مثبت یک (+۱) به معنای پایداری کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف برای بعد نوع‌دوستی (۰/۷۷)، بعد وظیفه‌شناسی (۰/۷۴)، جوانمردی (۰/۷۷)، ادب و مهربانی (۰/۷۶) و فضیلت مدنی (۰/۷۷) می‌باشد [۶].

در پژوهش رستمی در سال ۱۳۸۶ پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف ۰/۷۳ گزارش شده است. در تحقیق مرادی چالشتی در سال ۱۳۹۰، برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف از روش بازآزمایی استفاده شد، برای این امر پرسش‌نامه بین ۳۰ نفر از جامعه آماری که شامل کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی کشور بودند توزیع شد که پس از تکمیل و جمع‌آوری آن‌ها به فاصله ۱۵ روز، مجدداً در اختیار همان پاسخ‌گویان قرار گرفت. ضریب بازآزمایی برای پرسش‌نامه ۰/۷۸۵ به دست آمد. برای پایایی درونی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ۰/۸۷۲ گزارش شد [۴].

فانی و همکاران در سال ۱۳۹۲ نیز به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف از روش آلفای کرونباخ استفاده نمودند که با استفاده از نرم افزار spss، آلفای کرونباخ مجموعه عنوان‌های پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۸۶ محاسبه شد [۸].

پرسش‌نامه شخصیت نئو: این پرسش‌نامه یک ابزار اندازه‌گیری تخصصی شخصیت است که بر اساس تحلیل عوامل ساخته شده و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط کاستا و مک کری در سال ۱۹۸۵ تهیه و نسخه تجدید نظر شده آن (NEO-PI-R) در سال ۱۹۹۲ منتشر گردید. این آزمون دارای ۲۴۰ عبارت است و پنج عامل عمده را مورد سنجش قرار می‌دهد. با توجه به پیچیدگی و طولانی بودن این ابزار و ضرورت سرنده سریع در پژوهش‌ها و مهم‌تر از همه عدم تمایل آزمودنی‌ها به پاسخ‌گویی ابزارهای طولانی در موقعیت‌های پژوهشی، نسخه‌ای از این آزمون تحت عنوان فرم کوتاه مدل پنج‌عاملی شخصیت (NEO-FFI)، طراحی شد که شامل ۶۰ سؤال است و پنج عامل بزرگ شخصیت را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ابعاد پنج‌گانه عبارتند از: برون‌گرایی، روان‌رنجوری، گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری [۱۲].

طریقه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه در مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد و نمره‌گذاری

گزینه‌ها بر اساس ۱ برای کاملاً مخالفم، ۲ برای مخالفم، ۳ برای نظری ندارم، ۴ برای موافقم و ۵ برای کاملاً موافقم خواهد بود. در این پرسش‌نامه برای سوالات ۱، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵، ۵۷، ۵۹ معکوس امتیاز بندی می‌شوند [۹].

در خصوص اعتبار پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت، نتایج چندین مطالعه حاکی از آن است که ابعاد پنج‌گانه این پرسش‌نامه هم‌سانی درونی خوبی دارند. به عنوان مثال: کاستا و مک کری در سال ۱۹۹۲ ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۶۸ (برای سازگاری) تا ۰/۸۶ (برای روان‌رنجوری) را گزارش کرده‌اند [۱۸].

هلدن در سال ۱۹۹۹ نیز ضریب آلفای این پنج عامل را در دامنه ۰/۷۶ (برای گشودگی) تا ۰/۸۷ (برای روان‌رنجوری) گزارش می‌کند. نتایج مطالعه مورادیان و نزلک (۱۹۹۵) نیز حاکی از آن است که آلفای کرونباخ روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب عبارت است از: ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۷۴، ۰/۷۵ و ۰/۸۳.

پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت در ایران توسط گروسی در سال ۱۳۷۷ هنجاریابی شده است. اعتبار این پرسش‌نامه با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد در مورد ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله ۳ ماه به ترتیب ۰/۷۵/۸۳، ۰/۸۰/۰، ۰/۷۸/۰، ۰/۷۹/۰ و ۰/۷۹/۰ برای ابعاد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی به دست آمده است [۱۳].

همچنین در تحقیق ملازاده در سال ۱۳۸۱ ضرایب اعتبار آزمون-آزمون مجدد در فاصله ۳۷ روز در مورد ۷۶ نفر از فرزندان شاهد ۰/۸۳ برای روان‌رنجوری، ۰/۷۸ برای برون‌گرایی، ۰/۷۳ برای گشودگی، ۰/۷۹ برای سازگاری و ۰/۸۵ برای وظیفه‌شناسی گزارش شده است. آلفای کرونباخ نیز برای روان‌رنجوری ۰/۸۶، برون‌گرایی ۰/۸۳، گشودگی ۰/۷۴، سازگاری ۰/۷۶، وظیفه‌شناسی ۰/۸۷ و آلفای کل برابر ۰/۸۳ به دست آمده است [۱].

۶- یافته‌های تحقیق

۶-۱ آمار توصیفی

از تعداد ۱۲۱ نفر که دو پرسش‌نامه را تکمیل نمودند؛ ۸۰ نفر دارای جنسیت مرد (۶۶/۱٪) آزمودنی‌ها) و ۴۱ نفر زن (۳۳/۹٪ آزمودنی‌ها) بودند که از این بین ۱۵ نفر مجرد (۱۲/۴٪) و ۱۰۶ نفر متأهل (۸۷/۴٪) بوده‌اند. در میان پاسخ‌دهندگان ۱۳/۲ درصد (۱۶ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی، ۵۲/۱ درصد تحصیلات کارشناسی‌ارشد (۶۳ نفر)، ۱۳/۲ درصد دانشجوی کارشناسی‌ارشد (۱۶ نفر)، ۱۱/۶ درصد دانشجوی دکتری (۱۴ نفر) و ۹/۹ درصد دارای مدرک دکتری (۱۲ نفر) بودند. از لحاظ وضعیت استخدامی ۳۴ نفر از پاسخ‌دهندگان قراردادی (۲۸/۱٪)، ۵۳ نفر پیمانی (۴۳/۸٪) و ۳۴ نفر (۲۸/۱٪) رسمی بودند که از این بین؛ ۴۸ نفر معادل ۳۹/۷ درصد عضو هیئت علمی دانشگاه و ۷۳ نفر معادل ۶۰/۳ درصد کارمند اداری دانشگاه بوده‌اند. همچنین میانگین، میانه و انحراف‌معیار متغیرهای سن و سابقه کار آزمودنی‌ها به شرح جدول شماره (۱) می‌باشد:

می‌نماییم و از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌کنیم که نتایج آن در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): آزمون نرمال بودن مشاهدات متغیرهای پژوهش

شاخص	رفتار شهروندی سازمانی
آماره کلموگروف-اسمیرنوف	۰/۸۵۳
سطح معناداری	۰/۴۶۱

بر اساس سطوح معناداری بدست آمده برای این آزمون مشاهده می‌شود که تمامی مقادیر بزرگتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بوده‌اند، لذا فرضیه صفر آزمون را مبنی بر نرمال بودن مشاهدات می‌پذیریم و در نتیجه برازش مدل‌های رگرسیونی بلامانع خواهد بود. پس از بررسی نرمال بودن مشاهدات، به بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی خواهیم پرداخت.

۳-۶-۱ فرضیه اصلی: ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

در ابتدا به بررسی نتایج برازش مدل رگرسیونی بین ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی به شرح جدول (۴) می‌پردازیم. با توجه به نتایج مندرج در جدول (۴)، سطح معناداری مدل رگرسیونی بر اساس آماره F تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مدل برازش داده شده در سطح ۰/۰۵ مناسب بوده و رابطه معناداری بین ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی وجود داشته و مدل فوق در شناسایی این ارتباطات به طور معناداری توانسته تغییرات موجود در متغیر را توجیه نماید و با توجه به ضریب تعیین مدل این میزان به اندازه ۲۰/۵ درصد برآورد شده است.

مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل نشان می‌دهد که فرض استقلال جملات خطا در این مدل را نیز می‌توان پذیرفت چراکه بازه تغییرات مطلوب برای این شاخص بین مقادیر ۵/۱ و ۲/۵ و بر اساس مشاهدات تجربی تعیین شده است. با توجه به مناسب بودن مدل از نظر تمامی شاخص‌های نیکویی برازش آن می‌توان به نتایج بدست آمده از بررسی ارتباطات هر یک از متغیرهای مستقل آن با متغیر پاسخ رفتار شهروندی سازمانی اعتماد نمود. بر این اساس و با توجه به سطوح معناداری ضرایب رگرسیونی، مشاهده می‌شود که سطح معناداری روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی کوچکتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده است و در نتیجه می‌پذیریم که این متغیرها با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری داشته‌اند. درحالی که این میزان برای متغیرهای برون‌گرایی، گشودگی و سازگاری بزرگتر از خطای نوع اول ۰/۰۵ به دست آمده است که ارتباط معنادار بین برون‌گرایی، گشادگی، سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی را در جامعه پژوهش رد می‌کنیم. در نتیجه ارتباط معناداری بین روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی با رفتار سازمانی شهروندی در سطح ۰/۰۵ وجود داشته است، اما متغیرهای برون‌گرایی، گشادگی و سازگاری رابطه معناداری با رفتار شهروندی سازمانی ندارد. منفی بودن

جدول (۱): میانگین، میانه و انحراف معیار متغیرهای سن و سابقه کار

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار
سن	۴۰	۳۸	۵/۷
سابقه کار	۱۱/۵	۹	۶/۷

۲-۶-۲ شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های پژوهش شامل شاخص‌های تمرکز و پراکنش امتیازات (میانگین، میانه و انحراف استاندارد) به شرح جدول (۲) ارائه می‌گردد:

جدول (۲): شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	میانگین	میانه	انحراف استاندارد
رفتار شهروندی	۷۲/۲۷	۷۲	۵/۴۲
ابعاد شخصیت	۲۰۶/۱۳	۲۰۵	۱۰/۴۴
روان‌رنجوری	۲۹/۶۹	۲۹	۵/۵
برون‌گرایی	۳۹/۴۴	۴۰	۴/۰۲
گشودگی	۳۶/۹۳	۴۷	۴/۳
سازگاری	۴۴/۰۹	۴۴	۴/۰۴
وظیفه‌شناسی	۵۰/۷	۵۱	۴/۷

با توجه به اطلاعات به دست آمده؛ میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۷۲/۲۷ و انحراف استاندارد آن ۵/۴۲ بدست آمده است. با توجه به میانه این داده‌ها نیمی از امتیازات از مقدار ۷۲ کوچکتر و نیمی دیگر از این مقدار بزرگتر بوده‌اند.

این شاخص‌ها برای مؤلفه ابعاد شخصیت به ترتیب برابر با ۲۰۶/۱۳، ۱۰/۴۴ و ۲۰۵ بدست آمده است. میانگین امتیازات مؤلفه روان‌رنجوری برابر با ۲۹/۶۹ و انحراف استاندارد آن ۵/۵ بدست آمده است. نیمی از امتیازات این مؤلفه از ۲۹ کوچکتر و نیمی دیگر از این مقدار بزرگتر بوده‌اند. شاخص‌های مربوط به مؤلفه گشودگی برابر با ۳۶/۹۳، ۴/۳ و ۴۷ است. میانگین مؤلفه سازگاری برابر با ۴۴/۰۹، انحراف استاندارد آن برابر با ۴/۰۴ و میانه آن مقدار ۴۴ بوده است. مؤلفه وظیفه‌شناسی دارای میانگین ۵۰/۷ و انحراف استاندارد ۴/۷ است. نیمی از امتیازات این مؤلفه از ۵۱ کم‌تر و نیمی دیگر از این مقدار بیش‌تر بوده‌اند.

۳-۶-۳ آمار استنباطی

به منظور استفاده از مدل‌های رگرسیونی برای سنجش میزان ارتباط متغیرها با یکدیگر، باید پیش فرض نرمال بودن مشاهدات متغیر پاسخ (متغیر وابسته) در مدل‌های رگرسیونی برقرار باشد که با استفاده از برازش مدل‌های رگرسیونی بین متغیرها فرضیه‌های پژوهش را آزمون

برآورد ضریب رگرسیونی متغیر گشودگی نشان می‌دهد که ارتباط ناهمبستگی
جدول (۵): برآورد ضرایب رگرسیونی ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای برآورد			
پارامتر ثابت	۳۶/۹۲	۹/۳۱۳		۳/۹۶۴	p<۰/۰۰۱
روان‌رنجوری	۰/۱۷۹	۰/۰۸۷	۰/۱۸۱	۲/۰۴۶	۰/۰۴۳
برون‌گرایی	۰/۱۴۱	۰/۱۲۲	۰/۱۰۵	۱/۱۵۵	۰/۲۵
گشودگی	-۰/۰۷۲	۰/۱۰۸	-۰/۰۵۷	-۰/۶۶۸	۰/۵۰۵
سازگاری	۰/۱۱۱	۰/۱۲۳	۰/۰۸۲	۰/۹۰۱	۰/۳۶۹
وظیفه‌شناسی	۰/۴۳۹	۰/۱۰۶	۰/۳۸۶	۴/۱۵۲	p<۰/۰۰۱
ضریب تعیین: ۰/۲۰۵		آماره دوربین واتسون: ۱/۹۲۴			
آماره F: ۵/۹۲۹		سطح معناداری: p<۰/۰۰۱			

در ادامه ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌شود که نتایج آن را در جدول (۵) ملاحظه می‌کنید:

جدول (۵): ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی

برای متغیرهای ابعاد شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسن r	سطح معناداری p-value
رفتار شهروندی سازمانی و روان‌رنجوری	۰/۰۵۹۵	۰/۲۶۱
رفتار شهروندی سازمانی و برون‌گرایی	۰/۲۱۷	۰/۰۰۸
رفتار شهروندی سازمانی و گشودگی	-۰/۰۳۵	۰/۳۵
رفتار شهروندی سازمانی و سازگاری	۰/۱۸۳	۰/۰۲۲
رفتار شهروندی سازمانی و وظیفه‌شناسی	۰/۴	۰/۰۰۰۰۱

با توجه به جدول (۵) سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی و متغیر برون‌گرایی کم‌تر از ۰/۰۵ است. در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار است (P-value=۰/۰۰۸ و T=۰/۲۱۷). همچنین ارتباط معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی با سازگاری وجود دارد؛ زیرا سطح معناداری کم‌تر از خطای نوع اول (۰/۰۵) است (P-value=۰/۰۲۲ و T=۰/۱۸۳).

رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری از نظر آماری رابطه معناداری است؛ زیرا سطح معناداری کمتر از خطای نوع اول (۰/۰۵) است (P-value=۰/۰۰۰۰۱ و T=۰/۰۴). با توجه به سطح معناداری برای آزمون همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و روان‌رنجوری ارتباط معناداری وجود ندارد؛ زیرا سطح معناداری بزرگ‌تر از خطای نوع اول (۰/۰۵) است (P-value=۰/۲۶۱ و T=۰/۰۵۹۵).

با توجه به جدول فوق سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی و متغیر گشودگی بیش‌تر از ۰/۰۵ است، در نتیجه ارتباط

بین رفتار شهروندی سازمانی با ویژگی گشودگی وجود داشته است. بین این دو متغیر معنادار نیست (P-value=۰/۳۵ و T=-۰/۰۳۵).

۳-۳-۶ فرضیه‌های فرعی:

۱- بعد برون‌گرایی شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

در ابتدا برازش مدل رگرسیونی بین متغیرهای برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی را در قالب جدول (۶) ارائه شده است. سطح معناداری مدل رگرسیونی نشان می‌دهد که مدل برازش داده شده در سطح ۰/۰۵ مناسب بوده و رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و برون‌گرایی وجود داشته است. مدل فوق در شناسایی این ارتباطات به طور معناداری توانسته تغییرات موجود در متغیر رفتار شهروندی سازمانی را به اندازه ۴/۷ درصد توجیه نماید.

جدول (۶): برآورد ضرایب رگرسیونی رابطه بین متغیرهای برون‌گرایی و

رفتار شهروندی سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای برآورد			
پارامتر ثابت	۶۰/۷۳۳	۴/۷۷		۱۲/۷۱۳	p<۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۰/۲۹۳	۰/۱۲	۰/۲۱۷	۲/۴۲۸	۰/۰۱۷
ضریب همبستگی: ۰/۲۱۷		ضریب تعیین: ۰/۰۴۷ آماره دوربین واتسون: ۱/۸۸۶			
آماره F: ۵/۸۹۶		سطح معناداری: ۰/۰۱۷			

بر اساس آماره دوربین واتسون می‌توان استقلال جملات خطای رگرسیونی را پذیرفت و در نتیجه ادعا نمود که نتایج بدست آمده از این مدل با توجه به نیکویی برازش آن قابل استناد است. بر این اساس و با توجه به سطوح معناداری ضریب رگرسیونی مشاهده می‌شود که سطح معناداری متغیر برون‌گرایی کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده، در نتیجه می‌پذیریم که این متغیر با رفتار شهروندی سازمانی مدیران ارتباط معناداری داشته است. برآورد ضریب رگرسیونی برای متغیر برون‌گرایی نشان می‌دهد که رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و برون‌گرایی همسو ارزیابی شده است. در جدول (۷) ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنیم که سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیرهای برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی از خطای نوع اول کم‌تر است در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار است.

P-value=۰/۰۰۸ < ۰/۰۵

همچنین ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۲۱۷.

وظیفه‌شناسی کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده در نتیجه می‌پذیریم که این متغیر با رفتار شهروندی سازمانی مدیران رابطه معناداری داشته است. برآورد ضریب رگرسیونی متغیر وظیفه‌شناسی نشان می‌دهد که ارتباط هم‌سویی بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران وجود داشته است.

همچنین در جدول (۹) ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای بعد وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنیم که سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیرهای وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی از خطای نوع اول کم‌تر است در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۴.

جدول ۹: بررسی معنی‌داری رابطه وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون r	سطح معناداری P-Value	حجم نمونه
وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴	p<۰/۰۰۱	۱۲۱

۳- بعد روان‌رنجوری شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

جدول (۱۰): برآورد ضرایب رگرسیونی روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل
			B	خطای برآورد	
p<۰/۰۰۱	۲۵/۹۳۵		۲/۷۲۱	۷۰/۵۵۹	پارامتر ثابت
۰/۵۲۳	۰/۶۴۱	۰/۰۵۹	۰/۰۹	۰/۰۵۸	روان-رنجوری

ضریب همبستگی: ۰/۰۵۹ / ضریب تعیین: ۰/۰۰۳ / آماره دوربین واتسون: ۱/۷۸۷

آماره F: ۰/۴۱ / سطح معناداری: ۰/۵۲۳

در ابتدا برازش مدل رگرسیونی بین متغیرهای روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی را بررسی خواهیم نمود که نتایج ناشی از آن در جدول (۱۰) ارائه شده است که سطح معناداری مدل رگرسیونی بر اساس آماره F تحلیل واریانس نشان می‌دهد که مدل برازش داده شده در سطح ۰/۰۵ مناسب نبوده و رابطه معناداری بین متغیرهای روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی روسا وجود نداشته و با توجه به ضریب تعیین، مدل فوق فقط ۰/۳ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند.

بر اساس آماره دوربین واتسون می‌توان ادعا نمود که نتایج بدست آمده از این مدل با توجه به نیکویی برازش آن قابل استناد است. سطح

جدول ۷: بررسی معنی‌داری برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی پیرسون r	سطح معناداری P-Value	حجم نمونه
برون‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۱۷	۰/۰۰۸	۱۲۱

۲- بعد وظیفه‌شناسی شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

بر اساس برازش مدل رگرسیونی بین متغیرهای وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است سطح معناداری مدل برازش کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده و در نتیجه می‌توان ادعا نمود که مدل برازش داده شده در سطح این خطا مناسب است و رابطه معناداری بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران شعب پیام نور دانشگاه گیلان وجود دارد. با توجه به ضریب تعیین مدل که برابر با ۰/۱۶ بدست آمده می‌توان بر اساس این مدل تا ۱۶ درصد از تغییرات موجود در رفتار شهروندی سازمانی را توجیه نمود.

جدول (۸): برآورد ضرایب رگرسیونی بعد وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل
			B	خطای برآورد	
p<۰/۰۰۱	۱۰/۱۰۳		۴/۸۶۹	۴۹/۱۹۴	پارامتر ثابت
p<۰/۰۰۱	۴/۷۶۱	۰/۴	۰/۰۹۶	۰/۴۵۵	وظیفه-شناسی

ضریب همبستگی: ۰/۴ / ضریب تعیین: ۰/۱۶ / آماره دوربین واتسون: ۱/۹۲۸

آماره F: ۲۲/۶۶۳ / سطح معناداری: p<۰/۰۰۱

مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل نشان می‌دهد که فرض استقلال جملات خطا در این مدل را نیز می‌توان پذیرفت چرا که بازه تغییرات مطلوب برای این شاخص بین مقادیر ۵/۱ و ۲/۵ و بر اساس مشاهدات تجربی تعیین شده است. با توجه به مناسب بودن مدل از نظر تمامی شاخص‌های نیکویی برازش آن می‌توان به نتایج بدست آمده از بررسی ارتباطات هر یک از متغیرهای مستقل آن با متغیر پاسخ رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اعتماد نمود. بر این اساس و با توجه به سطوح معناداری ضریب رگرسیونی مشاهده می‌شود که سطح معناداری متغیر

از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده‌اند و در نتیجه فرض ارتباط بعد گشودگی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران معنادار نیست. همچنین در جدول (۱۳) ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای بعد گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنیم که سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیرهای گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی از خطای نوع اول بیش‌تر است در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار نیست.

$$P\text{-Value} = 0.35 > 0.05$$

همچنین، ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۰۳۵.

جدول (۱۳): بررسی معنی‌داری رابطه بین گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی

حجم نمونه	سطح معناداری P-Value	ضریب همبستگی پیرسون r	متغیرهای مورد بررسی
۱۲۱	۰/۳۵	-۰/۰۳۵	گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی

۵- بعد سازگاری شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

جدول (۱۴): برآورد ضرایب رگرسیونی سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای برآورد			
پارامتر ثابت	۶۱/۴۳۹	۵/۳۵۳	۱۱/۴۷۷	p<۰/۰۰۱	متغیرهای مدل
	۰/۲۴۹	۰/۱۲۱	۲/۰۳۲	۰/۰۴۴	

ضریب همبستگی: ۰/۱۸۳ ضریب تعیین: ۰/۰۳۴ آماره دوربین واتسون: ۱/۸۲۲
آماره F: ۴/۱۳۱ سطح معناداری: ۰/۰۴۴

در شروع برازش مدل رگرسیونی بین متغیرهای سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی را تجزیه و تحلیل خواهیم نمود که نتایج ناشی از آن در جدول (۱۴) ارائه شده است که بر اساس سطح معناداری مدل برازش داده شده، مشاهده می‌شود که این مقدار کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده و در نتیجه می‌توان ادعا نمود که مدل برازش داده شده در سطح این خطا مناسب است و رابطه معناداری بین سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان وجود دارد.

با توجه به ضریب تعیین مدل که برابر با ۰/۰۳۴ بدست آمده می‌توان بر اساس این مدل تا ۳/۴ درصد از تغییرات موجود در رفتار شهروندی سازمانی را توجیه نمود. مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل نشان می‌دهد که فرض استقلال جملات خطا در این مدل را نیز می‌توان پذیرفت چراکه بازه تغییرات مطلوب برای این شاخص بین مقادیر ۵/۱ و

معناداری ضریب رگرسیونی بزرگ‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده‌اند و در نتیجه فرض ارتباط بعد روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی مدیران معنادار نیست. هم چنین در جدول (۱۱) ضریب همبستگی پیرسن و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای بعد روان-رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنیم که سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیرهای روان رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی از خطای نوع اول بیش‌تر است در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار نیست.

$$P\text{-Value} = 0.261 > 0.05$$

و نیز داریم ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۰۵۹.

جدول (۱۱): بررسی معنی‌داری رابطه بین وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی

حجم نمونه	سطح معناداری P-Value	ضریب همبستگی پیرسون r	متغیرهای مورد بررسی
۱۲۱	۰/۲۶۱	۰/۰۵۹	روان‌رنجوری و رفتار شهروندی سازمانی

۴- بعد گشودگی شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد.

برازش مدل رگرسیونی بین متغیرهای گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی را در قالب جدول (۱۲) ارائه شده است که سطح معناداری مدل رگرسیونی نشان می‌دهد که مدل برازش داده شده در سطح ۰/۰۵ مناسب نبوده و رابطه معناداری بین متغیرهای گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران وجود نداشته و با توجه به ضریب تعیین، مدل فوق فقط ۰/۱ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند.

جدول (۱۲): برآورد ضرایب رگرسیونی بین گشودگی و رفتار شهروندی سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای برآورد			
پارامتر ثابت	۷۰/۹۱۷	۴/۲۹۵	۱۷/۲۱۲	p<۰/۰۰۱	متغیرهای مدل
	-۰/۰۴۵	۰/۱۱۶	-۰/۳۸۵	۰/۷۰۱	

ضریب همبستگی: -۰/۰۳۵ ضریب تعیین: ۰/۰۰۱ آماره دوربین واتسون: ۱/۷۹۸
آماره F: ۰/۱۴۹ سطح معناداری: ۰/۷۰۱

بر اساس آماره دوربین واتسون می‌توان استقلال جملات خطای رگرسیونی را که از پیش‌فرض‌های برازش مدل می‌باشد، پذیرفت و در نتیجه ادعا نمود که نتایج بدست آمده از این مدل با توجه به نیکویی برازش آن قابل استناد است. سطح معناداری ضریب رگرسیونی بزرگ‌تر

سازمانی را توجیه می‌کند که این میزان طبق نتایج کم‌ترین درصد در بین ابعاد شخصیت می‌باشد و بدین ترتیب فرض رابطه این بعد با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست. در فرضیه فرعی پنجم بعد سازگاری تا ۳/۴ درصد از تغییرات موجود در متغیر رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند و بدین ترتیب ارتباط هم‌سویی بین سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی وجود داشته است.

در تحقیق سهرابی‌زاده و همکاران [۵] که با هدف بررسی عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد، دریافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی با فرهنگ سازمانی، شخصیت و کنترل درونی رابطه آماری مثبت و معناداری وجود دارد که با نتیجه تحقیق ما هم‌سو می‌باشد. عظیم‌زاده و همکاران [۷] در تحقیق دیگری با عنوان تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت شناختی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت دو بعد سازگاری و وظیفه-شناسی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. اسمعیلی گیوی و همکاران [۱] نیز در مطالعه مشابهی به این نتیجه رسیدند که سه عامل مسئولیت‌پذیری، روان‌رنجوری و تعهد سازمانی، بیش‌ترین نقش را در تبیین تغییرات رفتار شهروندی سازمانی دارند. از تحقیقات دیگر در این زمینه می‌توان به ون امریک و اوپوما [۲۷] اشاره کرد که در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش رهبری اثربخش بر آن پرداختند و به این نتیجه رسیدند که برون‌گرایی و استقبال از تجربه بیش‌تر در رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان تاثیر داشته‌اند. داف [۱۹] نیز به بررسی ارتباط بین جو سازمانی، شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی پرداخت و ابراز داشت که عوامل شخصیتی بیش‌تر از عوامل جو سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین بیش‌تر تحقیقاتی که قبلاً در این حوزه صورت گرفته است به نتایج مشابهی دست یافته‌اند و بدین ترتیب با نتایج تحقیقات ما هم‌سو باشند.

۷-۱ پیشنهاد کاربردی و پژوهشی

همان‌طوری که قبلاً گفته شد سه گروه از ویژگی‌ها، روی موفقیت مدیران و در نهایت موفقیت نهادها و سازمان‌ها موثرند: ویژگی‌های محیطی، ویژگی‌های سازمانی و ویژگی‌های فردی و شخصیتی که در اینجا به بررسی گروه سوم پرداخته شد که پیشنهاد می‌شود علاوه بر شخصیت سایر مؤلفه‌ها و ویژگی‌های فردی نیز مورد بررسی قرار گیرد و اثرات آن روی رفتار شهروندی سازمانی سنجیده شود. میزان نمرات بدست آمده برای متغیرهای شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مناسب بود، ولی می‌تواند بهتر از این باشد که توصیه می‌شود دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی و حرفه-ای و شرکت فعالانه اعضای سازمان در این‌گونه سمینارها نسبت به افزایش سطح مدیران خود و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان مطبوع اقدام نمایند. یکی دیگر از اقداماتی که می‌توان انجام داد، ارزیابی جامع از

۲/۵ و بر اساس مشاهدات تجربی تعیین شده است. با توجه به مناسب بودن مدل از نظر تمامی شاخص‌های نیکویی برازش آن می‌توان به نتایج بدست آمده از بررسی ارتباطات هر یک از متغیرهای مستقل آن با متغیر پاسخ رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اعتماد نمود. بر این اساس و با توجه به سطوح معناداری ضریب رگرسیونی مشاهده می‌شود که سطح معناداری متغیر سازگاری کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ بدست آمده در نتیجه می‌پذیریم که این متغیر با رفتار شهروندی سازمانی روسا ارتباط معناداری داشته است. برآورد ضریب رگرسیونی متغیر سازگاری نشان می‌دهد که ارتباط هم‌سویی بین سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی روسا وجود داشته است. همچنین در جدول (۱۵) ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری آزمون همبستگی را برای بعد سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی بیان می‌کنیم که سطح معناداری آزمون همبستگی برای متغیرهای سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی از خطای نوع اول کم‌تر است در نتیجه ارتباط بین این دو متغیر معنادار است.

$$P\text{-value} = 0.022 < 0.05$$

ضریب همبستگی پیرسون برابر است با ۰/۱۸۳.

جدول (۱۵): بررسی معنی‌داری رابطه بین سازگاری و رفتار شهروندی

سازمانی

حجم نمونه	سطح معناداری P-Value	ضریب همبستگی پیرسون r	متغیرهای مورد بررسی
۱۲۱	۰/۰۲۲	۰/۱۸۳	سازگاری و رفتار شهروندی سازمانی

۷- نتیجه‌گیری

با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر که بررسی رابطه ابعاد شخصیت مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان با رفتار شهروندی سازمانی شان می‌باشد؛ نتایج نشان می‌دهد که ابعاد پنج‌گانه شخصیت مدیران دانشگاه پیام نور با رفتار شهروندی سازمانی شان رابطه معناداری دارد و مدل برازش داده شده در سطح ۰/۰۵ مناسب می‌باشد همچنین ضریب تعیین مدل برابر است با ۲۰/۵ درصد. در فرضیه فرعی اول بعد برون-گرایی ۴/۷ درصد از تغییرات موجود در متغیر رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند و بدین ترتیب با آن رابطه معناداری خواهد داشت. در فرضیه فرعی دوم بعد برون‌گرایی تا ۱۶ درصد از تغییرات موجود در متغیر رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند که این میزان طبق نتایج بیش‌ترین درصد در بین ابعاد شخصیت می‌باشد و بدین ترتیب این بعد در پژوهش ما بیش‌تر از سایر ابعاد با متغیر رفتار شهروندی سازمانی ارتباط دارد. در فرضیه فرعی سوم بعد روان‌رنجوری فقط ۰/۳ درصد از تغییرات موجود در رفتار شهروندی سازمانی را توجیه می‌کند و بدین ترتیب ارتباط بین این دو معنادار نیست. بعد گشودگی در فرضیه فرعی چهارم تنها ۰/۱ درصد از تغییرات موجود در متغیر رفتار شهروندی

- پزشکی شیراز در سال ۱۳۸۸، فصلنامه بیمارستان، جلد ۹، شماره ۲، ص ۷۵-۸۳.
- [۶] طبرسا، غلامعلی. رامین مهر، حمید. (۱۳۸۹)، ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، پائیز ۱۳۸۹، شماره ۳، ص ۱۱۷-۱۰۳.
- [۷] عظیم زاده، سیدمرتضی. خبیری، محمد. اسدی، حسن. (۱۳۸۹)، تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش تعدیل کننده متغیرهای جمعیت شناختی، فصلنامه مدیریت ورزشی، بهار ۱۳۸۹، شماره ۴، ص ۲۷-۴۲.
- [۸] فانی، علی اصغر. دانائی فرد، حسن. زکیانی، شعله. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، بهار ۱۳۹۲، شماره اول، دوره ۱۷.
- [۹] فتحی آشتیانی، علی. (۱۳۸۸)، آزمونهای روان شناختی - ارزشیابی شخصیت و سلامت روان، انتشارات بعثت.
- [۱۰] قلی پور، آرین. طهماسبی، رضا. نوریان، عباس. (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر وفاداری حزبی بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمانهای دولتی، پژوهشهای مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)، تابستان ۱۳۸۹، دوره ۱۴، شماره ۲.
- [۱۱] کامکار، منوچهر. لندران اصفهانی، سعید. راعی، مرتضی. (۱۳۸۴)، رابطه بین عوامل موثر بر عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد مبارکه و رضایت دانشجویان از عملکردشان، نشریه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، تابستان ۱۳۸۴، شماره ۲۴، ص ۱۹-۳۸.
- [۱۲] کریمی، یوسف. (۱۳۸۹)، روانشناسی شخصیت، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- [۱۳] گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۷۷)، هنجاریابی آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران، رساله دکتری روانشناسی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- [۱۴] مورهد، گریفین. (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.
- [15] Abo Elanain, H. M., (2008), **An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behaviors**, Journal of American Academy of Business, Cambridge: 13(1); ABI/INFORM Global p: 72.
- [16] Bolino, M., Turnley, W., (2003), **Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior: Academy of Management Executive**, 17(3), 60-71.
- [17] Chiu, S., Tsai, M. C., (2006), **Relationships Among Burnout, Job Involvement and Organizational Citizenship behavior**, The Journal of Psychology, 140(6), 517-530.
- [18] Costa, P. T. J. R., Mc Crae, R. R., (2003), **Personality in adulthood**, New York: Guilford press.
- [19] Duff, D. B., (2008), **the relationship between organizational climate, personality factors and OCB in a university extension**.Dissertation of University of Illinois at Urbana-Champaign.
- [20] Funder, D., (1997), **The personality puzzle**, New York, NY: Norton.
- [21] MacKenzie, S.B., Podsakoff, P. M., Fetter, R., (1993), **the impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance**, Journal of Marketing, 57, 70-80.
- [22] Maleki, M.R., (2008), **Study of the relationship between organizational citizenship behaviors and job characteristics in Isfahan University**, MSc Dissertation, Faculty of Economic and

شخصیت مدیران است که منجر به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کم‌تر رشد یافته آنان خواهد شد و سازمان می‌تواند در جهت رفع آن مسائل گام بردارد.

همبستگی‌های مثبت و منفی بین متغیرها در این پژوهش ممکن است ناشی از علت‌های دیگر باشد که از طریق پژوهش‌های مقطعی نمی‌توان به آن‌ها پی برد. بنابراین توصیه می‌شود که در صورت امکان از مطالعات طولی (تداومی) در این زمینه استفاده شود.

با توجه به نتایج تحقیق، حدود ۳۴ درصد از مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان را مدیران خانم شامل می‌شوند، از این رو می‌توان این تحقیق را برای هر گروه از جنسیت‌ها به صورت جداگانه انجام داد و نتایج حاصل را با هم قیاس نمود. با توجه به اینکه جنسیت‌های مختلف به لحاظ تأثیرات ژنیتیک و محیط زندگی دارای شخصیت‌ها و ویژگی‌های فردی متفاوتی هستند، یافته‌های حاصل از دو جنس مخالف و بررسی تطبیقی آن جهت پژوهش‌های آتی توصیه می‌شود.

رفتار شهروندی سازمانی خود دارای پنج بعد می‌باشد که در پژوهش‌های آینده می‌توان رابطه هر یک از ابعاد شخصیت را روی تک تک آن‌ها سنجید. همچنین می‌توان تأثیر شخصیت را روی سایر متغیرهای مدیران مثل خلاقیت، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، تعلق خاطر کاری و... مورد بحث و بررسی قرار داد. تعمیم‌پذیری این تحقیق ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های خاص فرهنگی این منطقه قرار گیرد، لذا پیشنهاد می‌شود که بررسی‌های دیگری در سایر مناطق جغرافیایی و استان‌های دیگر انجام شود تا با اطمینان بیش‌تری بتوان نتایج حاصله را تعمیم داد. همچنین این طرح را می‌توان در سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی پیاده کرد.

۸- منابع و مأخذ

- [۱] اسمعیلی گیوی، محمدرضا. عباسی، روح‌اله. اسمعیلی گیوی، حمیدرضا. حقیقی، محمدعلی. (۱۳۹۰)، بررسی نقش صفات شخصیت، تعهد و اعتماد سازمانی در رفتار شهروندی سازمانی، تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۸، ص ۲۹-۳۸.
- [۲] افخمی اردکانی، مهدی. خلیلی صدراآباد، افسر. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سکوت کارکنان دانشی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۸، ص ۸۳-۶۵.
- [۳] حسینی کاخکی، احمد. (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر رفتارهای شهروندی سازمانی بر ادراک مشتری از کیفیت خدمات رضایت مشتری و نیت رفتاری پرداخت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- [۴] خنیفر، حسین. مقیمی، سید محمد. جندقی، غلامرضا. طاهری، فاطمه. سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸)، شناخت شخصیت مدیران: لازمه مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت در دانشگاه علوم پزشکی قم)، مدیریت سلامت، ۱۳۸۸، شماره ۳۷، ص ۴۹-۵۶.
- [۵] سهرابی زاده، ساناز. باستانی، پیوند. روانگرد، رامین. (۱۳۹۲)، بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم

Administrative Sciences, Isfahan University.[in Persian]

- [23] Min-Huei, C., (2004), **an investigation of the relationships of organizational structure, employee's personality and organizational citizenship behavior**, The Journal of American Academy of Business, 428-431.
- [24] Organ, D. W., Konovsky, M. A., (1989), **Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior**, Journal of Applied Psychology, 74(1), 157-164.
- [25] Organ, D.W.,(1994), **Personality and organizational citizenship behavior**, Journal of Management, 20, 465-478.
- [26] Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., (1997), **Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research**, Human Performance, 10 (2), 133-151.
- [27] Van Emmerik, I.J. H., Euwema, M. C., (2007), **who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs and the moderating role of team leader Effectiveness IJ**, Journal of Managerial Psychology, 22 (6), 530-548.

