

## بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی

تاریخ دریافت: 94/12/10

تاریخ پذیرش: 95/03/08

سارا عابدی کوشکی<sup>1</sup>، حسن رضا زین آبادی<sup>2</sup>، حسن باقری نیا<sup>3</sup>، احد جعفرنژاد<sup>4</sup>

از صفحه 55 تا 68

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ابعاد فضیلت سازمانی در یک سازمان نظامی است. فضیلت سازمانی دارای پنج مؤلفه خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و انسجام است. جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان اداری نیروی انتظامی خراسان شمالی که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول کرجسی مورگان تعداد 175 نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، هستند.

برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (2004) و ارزیابی عملکرد مقیمی و رمضان (1390) استفاده شد که از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بود. پس از بررسی پایایی و روایی سازه ابزارها، فرضیه‌های پژوهش با روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استاندارد مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاکی از وجود همبستگی بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان است. هم‌چنین در بین ابعاد پنج‌گانه فضیلت سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش)، ابعاد انسجام و خوش‌بینی تبیین‌کننده معناداری از عملکرد کارکنان داشته‌اند. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت خرده‌مقیاس‌های فضیلت سازمانی را در سازمان‌های نظامی مورد تأکید قرار می‌دهد.

### کلید واژه‌ها

فضیلت سازمانی، ارزیابی عملکرد، شفقت، انسجام، نیروی انتظامی.

1- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، نویسنده مسئول، Sara.abedi.kooshki@gmail.com

2- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران.

3- عضو هیئت علمی دانشگاه حکیم سبزواری.

4- دانش آموخته کارشناسی ارشد کامپیوتر، آموزش و پرورش خراسان شمالی

برای سالیان متمادی روان‌شناسان بر ابعاد بیمارگونه عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کمتر ویژگی‌های مثبت را مد نظر قرار می‌دادند. سلینگمن<sup>1</sup> (2002) گزارش داده که بیش از 99 درصد پژوهش‌های روان‌شناختی در 50 سال گذشته بر پدیده‌های منفی تمرکز داشته‌اند و تقریباً توجهی به حالات مثبت و شکوفایی نداشته‌اند. اما به‌تازگی جنبشی در این زمینه به‌وقوع پیوسته که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتار، در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است. در سال‌های اخیر، این جنبش به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی هم راه یافته است. رفتار سازمانی مثبت‌گرا حوزه‌ای جدید در رفتار سازمانی است که به‌صورت مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی، تعریف شده است (لوتانز و جنسن<sup>2</sup>، 2002).

در واقع فضیلت، کیفیت اخلاقی خوب در افراد است و از بزرگ‌ترین آرمان‌های بشر است. اخلاقیات نیک کارکنان نیروی انتظامی مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در جامعه بی‌شک دلیلی بر عملکرد مناسب آن‌هاست. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت آن‌ها می‌پردازند، به‌طور قطعی در تحریک و تقویت عملکرد مثبت آن‌ها موفق خواهند بود.

بر این اساس، مسئله عمده پژوهش این است که آیا فضیلت سازمانی می‌تواند تبیین معناداری از عملکرد کارکنان در یک سازمان انتظامی داشته باشد؟ علاوه بر ضرورت پاسخ به این مسئله، اهمیت و نقش حساس فضیلت سازمانی در نیروی انتظامی، اهمیت عملکرد بی‌نقص و مثبت کارکنان و کمبود پژوهش‌های منتشر شده داخلی بر ضرورت انجام پژوهش حاضر افزوده است.

بر این اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان نیروی انتظامی استان خراسان شمالی است.

1- Seligman

2- Luthans &amp; Jensen

## مبانی نظری پژوهش

فضیلت سازمانی<sup>1</sup> از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است (کامرون و همکاران، 2004). فضایل در واقع عادات، خواسته‌ها و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند (ارسطو، 1999؛ کامرون، 2003؛ به نقل از ریگو؛ ریبریو و کانها<sup>2</sup>، 2011). فضایل سازمانی، آن دسته از فضایی هستند که در فضای سازمان شکل گرفته و سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل می‌شود، هم‌چنین به‌عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان نیز محسوب می‌شوند. اعضای هر سازمانی فضایل آن را به‌عنوان دلایل ماندگاری خود در آن سازمان تلقی می‌کنند (بهزادی و همکاران، 1392).

فضیلت سازمانی سه اصل مهم و اساسی را مورد توجه قرار می‌دهد که عبارتند از: تأثیر انسانی<sup>3</sup>، مطلوبیت اخلاقی<sup>4</sup> و بهبود اجتماعی<sup>5</sup>؛ بر این اساس کامرون و همکاران (2004) یک مدل پنج‌عاملی از فضیلت سازمانی، شامل خوش‌بینی سازمانی<sup>6</sup>، اعتماد سازمانی<sup>7</sup>، شفقت سازمانی<sup>8</sup>، انسجام سازمانی<sup>9</sup> و بخشش سازمانی<sup>10</sup> را ارائه کرده‌اند (به نقل از رگو و همکاران، 2011).

همه سازمان‌های دولتی و خصوصی برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی امروز به نوعی به نظام ارزیابی عملکرد نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرآیند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. سازمان‌های کارا به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بسنده نمی‌کنند، بلکه از این داده‌ها برای بهبود سازمان و تحقق رسالت‌ها و راهبردها استفاده می‌کنند. به‌عبارتی دیگر به‌جای ارزیابی عملکرد به مدیریت عملکرد می‌پردازند. بدیهی است که با توجه به حساسیت، حجم فعالیت‌ها و گستردگی مأموریت‌های کارکنان نیروی انتظامی، حساسیت ارزیابی عملکرد را دوچندان می‌کنند.

1- Organizational virtuousness

2- Rego, Ribeiro & Cunha

3- Human impact

4- Moral goodness

5- Social betterment

6- Organizational optimism

7- Organizational trust

8- Organizational compassion

9- Organizational integrity

10- Organizational forgiveness



چندی است که نیروی انتظامی، رویکرد جامعه‌محوری را برای بازسازی ساختارها و روش‌های اجرایی در مأموریت‌های محوله خود، انتخاب کرده است (کریمی و همکاران، 1389)؛ با این وصف، نیروی انتظامی با تغییر رویکرد از تهدیدمحوری به جامعه‌محوری و روی آوردن به روش‌های نرم‌افزاری در تأمین امنیت، به خودی خود نشان از ارتقاء فضیلت سازمانی در این سازمان است؛ بنابراین میزان تأثیر و رابطه این متغیر مهم سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی مسئله‌ای است که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول کرده است.

### پیشینه پژوهش

گرچه تاکنون تحقیقاتی در خصوص فضیلت سازمانی در سازمان‌های نظامی و انتظامی انجام نشده، اما مطالعه و تحقیق این مفهوم، در سازمان‌های غیرنظامی به صورت پراکنده و در مراحل اولیه خود می‌باشد و البته هنوز این مفهوم از نظر تئوریک و تجربی بسط داده نشده است (کرد و اورعی یزدانی، 1392: 94). به هر حال در این قسمت به پژوهش‌های انجام شده مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته می‌شود.

نتایج پژوهش سریواستاوا<sup>1</sup> (2008)، نشان می‌دهد که نگرش و برداشت افراد از محیط فیزیکی به‌ویژه محیط روانی - اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان تأثیر معنادار دارد. بر کسی پوشیده نیست که همه کارکنان نیروهای انتظامی در انجام وظایف و عملکرد خود یکسان نیستند. مسلماً کارکنانی در مسئولیت خطیر خود موفق هستند که در درجه اول نگرش‌های مثبتی به شغل و حرفه خود داشته باشند. فردریکسون<sup>2</sup> (2003) تأکید می‌کند افرادی که در سازمان‌های بافضیلت مورد قدردانی قرار می‌گیرند و شاهد تبادلات مثبت در محیط کارشان هستند، هیجان‌های مثبت را تجربه می‌کنند.

برداشت از وضعیت سازمانی محل کار بر خشنودی شغلی و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و هنگامی که نیرویی در یک سازمان مبتنی بر اخلاق فضیلت محور مشغول خدمت باشد، او پایبندی بیشتری به شغل خود خواهد داشت که به نوبه خود بر عملکرد شغلی و کیفیت کاری او مؤثر است.

1- Srivastava

2- Fredrickson

مشبکی و رضایی (1393)، در تحقیقی به بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری است. ایمونز<sup>1</sup> (2003)، در رابطه با تأثیر مثبت فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی دریافت که درک مثبت از فضیلت سازمانی سبب احساس قدرشناسی در کارکنان می‌شود.

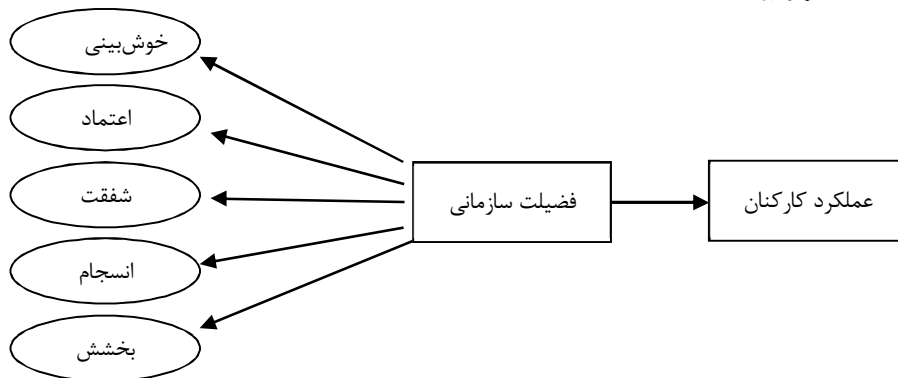
رگو و همکاران (2011)، که شناخته‌شده‌ترین پژوهشگران در حوزه فضیلت سازمانی هستند، پس از پژوهش موفق خود در سال 2011 که منجر به شناسایی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی شد، پژوهش دیگری درباره رابطه بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر روی تعهد سازمانی دارد (رگو و همکاران، 2011). این یافته‌ها به نقش و اهمیت فضیلت سازمانی در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی تأکید دارد؛ بنابراین در این پژوهش با در نظر گرفتن رویکرد پژوهش سازمانی مثبت‌گرا و تأکید بر مفهوم فضیلت در حوزه سازمان، به بررسی تأثیر ابعاد این متغیر بر عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی می‌پردازیم.

#### برای این پژوهش سؤالات ذیل مطرح شده‌اند:

1) آیا رابطه معناداری بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان در نیروی انتظامی وجود دارد؟

2) آیا ابعاد فضیلت سازمانی، عملکرد کارکنان را به صورت معنادار تبیین می‌کند؟

از این‌رو در پژوهش حاضر، آزمون یک الگوی مفروض که با استعانت از پژوهش‌های گذشته شکل گرفته (شکل شماره یک)، مورد بررسی قرار گرفت. در این الگو رابطه فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان معنادار فرض شده است.



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر در قلمرو پژوهش‌های «توصیفی<sup>1</sup>» از نوع «همبستگی<sup>2</sup>» قرار دارد. پژوهش توصیفی که گاهی به‌عنوان پژوهش «غیر آزمایشی<sup>3</sup>» نامیده می‌شود، با روابط بین متغیرها، آزمودن فرضیه‌ها، پروراندن مفاهیم و قوانین کلی، اصول یا نظریه‌هایی که دارای روایی جهان‌شمول است، سروکار دارد. برخلاف پژوهش‌های آزمایشی، پژوهشگر در اجرای یک پژوهش توصیفی، متغیرها را دست‌کاری نمی‌کند یا برای وقوع رویدادها، شرایطی را به وجود نمی‌آورد (سرمد و همکاران، 2004).

پژوهش همبستگی بر اساس هدف پژوهش به سه دسته کلی تقسیم می‌شود؛ 1) تحلیل رابطه همزمانی متغیرها، 2) تحلیل رگرسیون و 3) تحلیل ماتریس همبستگی. با توجه به این‌که در این پژوهش هم به روابط دوجه‌دو و هم به روابط چند متغیری پرداخته شده است، بنابراین روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و همبستگی از نوع دومتغیری و رگرسیونی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اداری نیروی انتظامی خراسان شمالی هستند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است، بدین صورت که ابتدا بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم بهینه نمونه تعیین شد و سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری مذکور، تعداد 175 نفر مورد پیمایش قرار گرفت. برای سنجش ابعاد فضیلت سازمانی از پرسش‌نامه 15 گویه‌ای و استاندارد (کامرون و همکاران، 2004) که بر

1- Descriptive Research  
2- Correlational Research  
3- Non-Experimental Research



اساس 5 بعد خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی، انسجام سازمانی و بخشش سازمانی طراحی شده، استفاده شد. در این پژوهش از کارکنان خواسته شد که گویه‌های توصیفی را تا حدی که در مورد سازمان آن‌ها صدق می‌کند، در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم=1 تا خیلی زیاد=5) درجه‌بندی و مشخص کنند. ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب خرده مقیاس‌ها 0/76، 0/80، 0/89، 0/78، 0/82 و پایایی کل پرسش‌نامه 0/93 گزارش شد. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که این خرده مقیاس‌ها با توان بالا و با برازش مناسب، فضیلت سازمانی را اندازه‌گیری کرده‌اند.

برای اندازه‌گیری عملکرد کارکنان از پرسش‌نامه 12 گویه‌ای (مقیم و رمضان، 1390) استفاده شده است. برای سنجش عملکرد از مدیران خواسته شد که گویه‌های توصیفی را در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم=1 تا خیلی زیاد=5) درجه‌بندی و مشخص کنند. در این پژوهش پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با 0/87 محاسبه شد. در مورد روایی سازه هم تحلیل عاملی تأییدی، ساختار مورد نظر پدیدآورندگان این پرسش‌نامه را مورد تأیید قرار داده و روایی سازه این ابزار تأمین شده است.

پس از اطمینان از روایی و پایایی، با رعایت شرایط مطلوب اجرا، پرسش‌نامه‌ها در اختیار کارکنان و مدیران ایشان قرار داده شد. در نهایت پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و حذف موارد ناقص، تعداد 161 پرسش‌نامه برای تحلیل نهایی مشخص شد و داده‌های حاصل از آن‌ها برای تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار SPSS شد.

## یافته‌ها

جدول شماره یک میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را گزارش کرده است.

جدول (1): توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرها	M	SD
خوش‌بینی	3/78	0/76
اعتماد	2/43	0/84
شفقت	3/40	0/88
انسجام	3/37	0/91
بخشش	3/52	0/85
عملکرد کارکنان	3/83	0/62



همان گونه که در جدول شماره یک ملاحظه می شود، میانگین تمامی ابعاد فضیلت سازمانی (به جز اعتماد) و متغیر عملکرد کارکنان بالاتر از 3 است. هم چنین مشاهده می شود که بیشترین میانگین بین ابعاد فضیلت سازمانی، مربوط به بعد خوش بینی با میانگین 3/78 می باشد. هم چنین کمترین میانگین مربوط به بعد اعتماد، با میانگین 2/43 است.

جدول (2): ضرایب همبستگی

عملکرد کارکنان	فضیلت سازمانی
0/44**	خوش بینی
0/34**	اعتماد
0/24**	شفقت
0/48**	انسجام
0/26**	بخشش

$P < 0/01^*$

با مشاهده جدول شماره دو مشخص می شود که بین تمامی ابعاد فضیلت سازمانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در این میان بیشترین همبستگی بین بعد انسجام از فضیلت سازمانی و عملکرد (r=0/48) و کمترین همبستگی بین شفقت و عملکرد (r=0/24) محاسبه شده است.

همان گونه که ذکر شد، برای پاسخ دهی به سؤال دوم پژوهش از «رگرسیون» استفاده شده است. در این سؤال ابعاد پنج گانه فضیلت سازمانی همزمان به عنوان پیش بینی کننده عملکرد کارکنان نیروی انتظامی (متغیر پیش بینی شونده یا ملاک) مورد تحلیل قرار گرفته اند. نتایج این تحلیل در جدول شماره سه گزارش شده است.

جدول (3): نتایج تحلیل رگرسیون

R <sup>2</sup>	t	β	متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	فضیلت سازمانی
0/63	3/25	0/31	عملکرد کارکنان	خوش بینی	فضیلت سازمانی
	0/33	0/06		اعتماد	
	0/25	0/03		شفقت	
	4/08	0/36		انسجام	
	0/27	0/05		بخشش	





جدول شماره سه نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. در این جدول ابعاد فضیلت سازمانی در سازمان نظامی مذکور به‌عنوان متغیر پیش‌بین و ساختار تک بعدی عملکرد کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک وارد الگو شده‌اند. شاخص‌های مهم در تحلیل رگرسیون شامل مقادیر  $R^2$ ،  $\beta$  و  $t$  است که به تفکیک در این جدول آورده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در بررسی عملکرد کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک، مشخص می‌شود که  $(R^2=0/63)$  از واریانس این متغیر توسط ابعاد فضیلت سازمانی به‌صورت معنادار ( $P<0/05$ ) تبیین می‌شود. همچنین در بررسی سهم ویژه هر یک از ابعاد فضیلت سازمانی در پیش‌بینی عملکرد کارکنان، تنها دو بعد شامل انسجام سازمانی ( $\beta = 0/36$ ,  $t=4/08$ ) و خوش‌بینی سازمانی ( $\beta = 0/31$ ,  $t=3/25$ ) تبیین معناداری داشته‌اند. همچنین ضرایب پیش‌بینی با توجه به آزمون  $F$  در سطح  $0/05$  معنادار به‌دست آمده است؛ بنابراین در پاسخ به سؤال دوم این پژوهش، این نتیجه حاصل می‌شود که ابعاد فضیلت سازمانی تبیین معناداری از عملکرد کارکنان نیروی انتظامی داشته‌اند. در مقایسه سهم تبیینی این امر مشخص می‌شود که بعد انسجام سازمانی بیشترین و بعد شفقت سازمانی کمترین تبیین را به خود اختصاص داده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده مشخص می‌شود که ابعاد انسجام و خوش‌بینی فضیلت در نیروی انتظامی، در منطقه مورد مطالعه، شمول بیشتری نسبت به سایر ابعاد فضیلت سازمانی داشته‌اند. این مطلب مبین این نکته است که فضیلت سازمانی در منطقه مورد مطالعه، بیشتر در حوزه انسجام و خوش‌بینی سازمانی موفق بوده است؛ بنابراین می‌توان گفت اساسی‌ترین عاملی که برای فضیلت سازمانی در نیروی انتظامی لازم است، وجود انسجام و سپس خوش‌بینی است. انسجام بیانگر این است که درستی، امانت و احترام در سازمان فراوان و شایع است و کارکنان سازمان در تعامل با همدیگر صادقانه رفتار می‌کنند (کامرون و همکاران، 2004). شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت انسجام سازمانی، با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد (مک



کولاف<sup>1</sup>، 2000). در نتیجه کارکنانی که ادراک مثبتی از سازمان خود دارند یا به عبارتی جو سازمان را سالم و مثبت تلقی می‌کند، تأثیر مثبت بیشتری در اثربخشی سازمان دارند. نمونه‌ای از یافته‌ها که این فرض را استحکام می‌بخشد پژوهش هارگ ریویس<sup>2</sup> (1988) و رزنهالت<sup>3</sup> (1989) است. آن‌ها در نتایج تحقیقات خود دریافتند که ادراک مثبت از کیفیت محل کار، بر انگیزش و تعهدکاری کارکنان در آن سازمان تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین پژوهش‌های مشابهی نشان می‌دهند که پرورش فضیلت سازمانی (از طریق خوش‌بینی، اعتماد، احترام، شفقت و انسجام...)، رفاه و تعهد کارکنان را بهبود می‌بخشد و شدیداً بر روی میزان رضایت شغلی و رفتار شهروندی آنها تأثیر می‌گذارد (عابدی کوشکی و زین آبادی، 2015). بی‌شک این تعهد و رضایت، بر عملکرد و اثربخشی سازمان بی‌تأثیر نخواهد بود.

در مورد خوش‌بینی نیز نتایج پژوهش سربواستاوا (2008) نشان می‌دهد که نگرش و برداشت افراد از محیط فیزیکی به‌ویژه محیط روانی- اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان تأثیر معنادار دارد. هم‌چنین رضایت شغلی قوی‌ترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی دارد (سامچ و دراج ذهاوی<sup>4</sup>، 2004) که رفتار شهروندی سازمانی خود نشان از عملکرد بهتر کارکنان است؛ چرا که طبق تعریفی که ذکر شد، فضایل سازمانی، آن دسته از فضایی هستند که در فضای سازمان شکل گرفته و سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل می‌شود، هم‌چنین به‌عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان نیز محسوب می‌شوند. اعضای هر سازمانی فضایل آن را به‌عنوان دلایل ماندگاری خود در آن سازمان تلقی می‌کنند. این افتخار و ماندگاری اعضای سازمان، در محدوده مورد تحقیق در ابعاد انسجام و خوش‌بینی نمود پیدا کرده و بی‌شک تعامل، همکاری و افزایش احساسات مثبت، اثربخشی و بهبود عملکرد کارکنان را به‌دنبال خواهد داشت.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش این نتیجه حاصل شد که بین ابعاد فضیلت سازمانی در نیروی انتظامی و عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان متغیر انسجام بیشترین همبستگی و شفقت کمترین همبستگی را با رفتار شهروندی سازمانی به‌خود اختصاص داده‌اند. یافته این پژوهش مطابق با یافته‌های پژوهش خشوعی و

---

1 -McCullough

2 -Hargreaves

3 -Rosenholtz

4 -Somech & Drach-Zahavy

نوری (2013) و بهزادی و همکاران (2013) می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که فضیلت سازمانی در نیروی انتظامی پیامد رفتار عملکرد بهتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که اخلاقیات نیک کارکنان مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در محیط سازمان بی‌شک دلیلی بر عملکرد سازمانی مناسب آن‌هاست. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت آن‌ها می‌پردازند، به‌طور قطع در تحریک و تقویت عملکرد سازمانی آن‌ها موفق خواهند بود.

اما در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، نتایج نشان می‌دهد که از میان ابعاد پنج‌گانه فضیلت سازمانی، دو بعد انسجام و خوش‌بینی تبیین‌کننده معناداری از عملکرد کارکنان داشته‌اند؛ این یافته نقش زیربنایی و اساسی انسجام و خوش‌بینی سازمانی را به‌عنوان دو بعد اساسی فضیلت سازمانی نمایان می‌کند. با افزایش میزان انسجام و خوش‌بینی در نیروی انتظامی می‌توان انتظار داشت که عملکرد کارکنان به میزان قابل توجهی افزایش یابد.

از برآیند این پژوهش و دیگر پژوهش‌های ذکر شده آشکار شد که فضیلت سازمانی، نقش مهم و چشم‌گیری در اثربخشی سازمان‌ها دارد، هر چند به نظر می‌رسد امروزه با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی به‌شدت رنگ‌باخته است یا به فراموشی سپرده می‌شود؛ این بدین معنی است که فعالیت‌ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت‌محور اثربخش نبوده است (احمدی و همکاران، 2013). به‌عبارت دیگر در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به‌کرات در سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سوم و به‌خصوص ایران مشاهده می‌شود (نجف بیگی و همکاران، 2014). در این میان با توجه به تعریف فضیلت سازمانی و نقش تعیین‌کننده سازمان‌های نظامی، به‌ویژه نیروی انتظامی، اثربخشی این سازمان بدون داشتن کارکنان با فضیلت، باانگیزه و فداکار امکان‌پذیر نخواهد بود.



از طرفی نتایج این پژوهش نشان داد که یکی از عوامل مهمی که در عملکرد کارکنان نیروی انتظامی تأثیر می‌گذارد، بعد انسجام و خوش‌بینی سازمانی به‌عنوان ابعاد مهم فضیلت سازمانی در یک سازمان نظامی می‌باشند که می‌توانند به‌واسطه مدیریت توانمند، تقویت شوند.

### پیشنهادها

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

- 1- به مسئولان نیروی انتظامی و مدیران توصیه می‌شود با استفاده از پرسش‌نامه فضیلت سازمانی، نسبت به ارزیابی مداوم نیروی‌های انتظامی استان‌ها اقدام کنند تا با توجه به شناختی که از ابعاد فضیلت سازمانی به‌دست می‌آورند، گام‌های عملی را برای بهبود عملکرد کارکنان و اوضاع سازمان تحت مدیریت خود بردارند.
- 2- دست‌اندر کاران نیروی انتظامی و مدیران این سازمان‌ها، برای دستیابی به اهداف بهتر و والاتر، باید سازوکارهای تقویت فضیلت سازمانی به‌ویژه بعد «انسجام» را از طریق ایجاد تعامل و همکاری بین افراد، توجه به نیازهای مشترک گروه و توجه به هنجارهای گروه، هم‌چنین بعد «خوش‌بینی سازمانی» از طریق تغییر و تنوع دادن به افکار، تقویت نفس و اراده و مبارزه با یأس و ناامیدی را در سازمان فراهم کنند.
- 3- در واقع رفتارهای مدیران دارای بارهای مثبت و منفی هستند و محیط یک سازمان متأثر از روابط سالم مدیر با مجموعه اداری است؛ بنابراین رعایت مؤلفه‌های فضیلت سازمانی توسط مدیر، دارای انرژی زیادی بوده و عامل فعالیت‌ها و رفتارهای خوشایند در بین کارکنان می‌شود. آن‌ها باید رفتارهای مثبت خود را با عینک خوش‌بینی، اعتماد به کارکنان، حفظ انسجام همکاران و بخشش و دلسوزی در محیط اداری حاکم کرده تا بازخورد آن را با عملکرد سازمانی بالا از کارکنان دریافت کنند.
- 4- در نهایت پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده، پژوهشگران نسبت به آزمون فرضیه‌ها، در سازمان‌های نظامی مختلف، با اضافه کردن برخی متغیرهای دیگر که برای آن‌ها توجیه منطقی و نظری وجود دارد، مبادرت ورزند.

## منابع

- ارسطو (1387). اخلاق نیکوماخوس. ترجمه محمدحسن لطفی، تهران: طرح نو.
- بهزادی، الف؛ نعیمی، ع ز؛ بشلیده، ک. (1392). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی. وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. مجله دستاوردهای روان‌شناختی. دوره چهارم، شماره 2، صص 233-256.
- خشوعی، م. س؛ نوری، ا. ق. (1392). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، 14 (4)، صص 26-34.
- سرمد، ز. ا؛ بازرگان، ع؛ حجازی، ا. (1383). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ اول، تهران: آگاه.
- کریمی، ع. الف؛ مرادیان، م؛ عباسی، ع (1389). نقش نیروی انتظامی در تأمین امنیت اجتماعی. فصلنامه دانش انتظامی، سال دوازدهم. شماره دوم، صص 7-50.
- مشبکی اصفهانی، الف؛ رضایی، ز. (1393). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق کاری بر تعهد سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). شماره 73، صص 1-23.
- مقیمی، س. م؛ رمضان، م. (1390). پژوهشنامه مدیریت، جلد پنجم، تهران: انتشارات راه دان.
- نجف بیگی، ر؛ موسی خانی، م؛ دانشفرد، ک. ا؛ دلاور، ع؛ همراهی، م. (1393). طراحی الگوی مطلوب برای ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، 24، صص 47-66.
- AbediKooshki. S., Zeinabadi.H. (2015). An investigation into the role of organizational virtuousness in the job attitudes of teachers, Journal of Social Sciences and Technology Management. 3(1). 563-570.
- Ahmadzadeh, M., Salarzahi, H.A. & Yaghoobi N.M. (2013). The Study and Analyzing Effectiveness of Entrepreneurships Education in the Field of Entrepreneurships by Using of Satisfaction Matrix Model, Journal of Public Management, 6(11), 102-107.
- Cameron, K, Bright, D, Caza, A (2004). "Explorin The Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance", Am Behave Sci, 2004, 47, pp: 1-24.
- Emmons, R. (2003). "Positive Organizational Scholarship". San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 81-93.
- Fredrikson, B. L. (2003). Positive Emotions and Upward Spirals in Organizational Setting, in K. Cameron. J.E. Dutton and R.E. Quinn (eds), Positive Organizational Scholarship (BerrettKoehler, San Francisco). 163-175.
- Hargreaves, A. (1988). Teacher quality: a sociological analysis. Journal of Curriculum Studies. 20 (3), 211-231.

- Luthans. F. Jensen. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3): 304-322.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 19, 43-55.
- Rego, A, Riberio, N, Cunha, M(2011). "Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Business Ethics*, Vol 93, pp: 215-235.
- Rosenholtz, S.(1989). *Teacher's workplace: The social organization of schools*. New York: Longman.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*. 16(5-6), 649-659.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In Snyder, C.R. and Lopez, Shane J. (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*, (3-9), New York: Oxford University Press.
- Srivastava, A. K. (2008). Effect of Perceived Work Environment on Employees' Job Behaviour and Organizational Effectiveness. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34, (1), pp. 47-55.