

## بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان)

تاریخ دریافت: 1395/02/24 تاریخ پذیرش: 1395/06/23

الهام پابرجا<sup>1</sup>، فرحناز آهنگ<sup>2</sup>، شهلا حیدر بیگی<sup>3</sup>

از صفحه 161 تا 188

### چکیده

امروزه از فضیلت به عنوان عنصر جدایی ناپذیر شهروندی خوب یاد می‌شود؛ با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از وجود بقاء در جامعه ضروری هستند. پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر توسط محققان در سراسر دنیا در زمینه فضیلت سازمانی و تأثیر آن بر فرد، سازمان، جامعه و حتی خانواده نشان‌دهنده رشد آگاهی روز افزون نسبت به حساسیت این موضوع است؛ زیرا فضیلت به عنوان نیرویی عمل می‌کند که باعث ایجاد احساس مسئولیت، افتخار، احترام، استقلال، نشاط و تعهد در کارکنان می‌شود که در نهایت منجر به بهبود سلامت سازمان، آزاد شدن انرژی مثبت در بین کارکنان و در نتیجه عملکرد بالاتر و افزایش رشد سازمان خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان با 195 کارمند تشکیل دادند که طبق جدول مورگان 130 کارمند انتخاب شدند. از این نمونه 106 پرسش‌نامه جمع آوری شد. برای بررسی استاندارد بودن ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از بررسی سازگاری درونی به کمک آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، هم‌چنین برای بررسی روایی پرسش‌نامه از نظر خبرگان استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی بین متغیرهای فضیلت سازمانی و شادی سازمانی 0/79 است.

### کلیدواژه‌ها

فضیلت سازمانی، شادی سازمانی، مؤسسات آموزش عالی، سازمان فضیلت محور، کارکنان.

1- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان (نویسنده مسئول). M92184002@post.vru.ac.ir

2- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان. ahang1989@yahoo.com

3- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان



## مقدمه

در روزگار غربت اخلاق و سرمازدگی وجدان اخلاقی که نتیجه مثله کردن حقیقت انسانیت است، محور قرار گرفتن فضایل اخلاقی و ارزشمند بودن شکوفایی بشر، این ضرورت را به اوج می‌رساند (حجازی‌فر و باقری کنی، 1390: 123). شکست‌های مالی ویرانگر اخیر و همچنین سطوح بالای بی‌اعتمادی میان اعضای مختلف سازمان نیاز سازمان، را به تغییر مسیر انرژی خود به سمت ارزش‌ها و فضایل سازمانی تقویت کرده است (رگو<sup>1</sup>، 2010: 115؛ آنگوو<sup>2</sup>، 2012: 189). یک سازمان فضیلت‌محور، سازمانی است که محیط اخلاقی را حمایت و تغذیه می‌کند، فضیلت اثر مثبتی بر روی تجربه کارکنان و مشتریان سازمان ایجاد کرده و تضمین می‌کند که این اثر مثبت در جامعه نیز گسترش خواهد یافت، فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان، اشاره دارد؛ از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که منجر به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان شوند (دانایی‌فرد و همکاران، 1392: 5)؛ بر این اساس در رویکرد روان‌شناسی مثبت، فضیلت در سازمان دلالت دارد که افراد و گروه‌های درون سازمان به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که محصولاتی با ارزش ذاتی مانند تعالی و محصولاتی با ارزش بیرونی مانند اثربخشی که همه آنها پرورش دهنده زندگی انسانند، ایجاد می‌کنند (مسینتری<sup>3</sup>، 1985). فضیلت را نهادینه کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی معنا کرده‌اند. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت‌محور در اعضای خود برخوردار است (دانایی‌فرد و همکاران، 1392: 9). فضیلت سازمانی در برگیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی و فرایندهایی است که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت‌محور را اشاعه داده و تداوم بخشند (کامرون<sup>4</sup>، 2003: 3)؛ اما با این حال پیگیری فضیلت پیچیده و پرچالش است (استیفن و همکاران<sup>5</sup>، 2012: 14). اخیراً در 50 سال گذشته رویکرد روانشناسی مثبت مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان قرار

1- Rego

2- Uguw

3- Macinty

4- cameron

5- Stephens et al

گرفت ه است(نصراصفهانی و قنبری، 1392: 2). روان‌شناسی مثبت فقط مطالعه بیماری‌ها، ضعف‌ها و آسیب‌ها نیست، بلکه مطالعه قدرت و فضیلت نیز می‌باشد، درمان تنها، اصلاح(ب هبود)چیز اشتباه نمی‌باشد، بلکه ایجاد(ساخت) چیزی است که حق است، این فقط در مورد بیماری یا سلامتی نیست، بلکه در مورد کار، آموزش و پرورش، عشق، رشد و بازی نیز صدق می‌کند (کامرون و کازا<sup>1</sup>، 2002: 33). در نظر گرفتن مسائلی مانند شادی، امید، ایمان، زندگی را تبدیل به زندگی باارزش می‌کند و نشان دهنده تغییر از روان‌شناسی جبرانی به روان‌شناسی مثبت تجربی می‌باشد (سلیگمن و میهالی<sup>2</sup>، 2000: 7). فضیلت به‌عنوان نیرویی عمل می‌کند که الهام‌بخش کارکنان برای مشارکت در یک بینش مشترک است، هم‌چنین نیرویی است که به کارکنان برای کار با یکدیگر تحت مأموریت مشترک سازمان انگیزه می‌دهد. فضیلت باعث ایجاد احساس مسئولیت، افتخار، احترام، استقلال، نشاط، تعهد در کارکنان می‌شود که در نهایت منجر به بهبود سلامت سازمان، آزاد شدن انرژی مثبت در بین کارکنان و در نتیجه عملکرد بالاتر و افزایش رشد سازمان خواهد شد (نپین<sup>3</sup>، 2007؛ زمهانی و همکاران<sup>4</sup>، 2012: 649).

در واقع سازمان‌های سالم سازمان‌هایی هستند که همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان نیز توجه دارند، با سلامت افراد سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود(فانی و آفازیارتی، 1392: 70). توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است (زارعی متین و همکاران، 1388: 36). محققان تمایل دارند که از شادی به‌عنوان سلامت روانی یاد کنند. شادی، ساختاری چند بعدی است که از مؤلفه‌های مختلفی از جمله AWB<sup>5</sup>، شایستگی، آرمان، استقلال، عملکرد، انسجام و رضایت را در بر می‌گیرد (رگو و همکاران، 2011: 525). مطالعه شادی در سازمان به سه دلیل ارزشمند است 1- شادی فی نفسه

1- Camrion &amp; Caza

2- Seligman &amp; Mihalyi

3- Nepean

4- Zamahani et al

5- Affective well-being



ارزشمند است (دایر<sup>1</sup>، 2000). 2- شادی با عملکرد بالاتر و کارکرد سازمانی بهتر ارتباط دارد (رایت و کروپانزانو<sup>2</sup>، 2004). 3- شادی عنصر اساسی زندگی و جامعه خوب است (دایر و همکاران، 2003). در این راستا با توجه به اهمیت موضوع شادی سازمانی و تأثیر چشم‌گیری که از مؤلفه فضیلت سازمانی می‌پذیرد؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و شادی سازمانی به صورت موردی در بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان است.

### مبانی نظری پژوهش

**فضیلت سازمانی:** فضیلت سازمان از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است، واژه لاتین فضیلت (virtues) به معنی نقطه قوت یا برتری است، فضایل، عادات، خواسته‌ها، و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند (بهزادی و همکاران، 1392: 234 و ارسطو<sup>3</sup>، 1999). هم‌چنین با ساختارهای سازمانی مرتبط است که در آن عادات خوب، تمایلات و اقداماتی (مانند انسانیت، صداقت، بخشش و اعتماد) در هر دو سطح فردی و جمعی، تمرین، پشتیبانی، تغذیه، منتشر و جاودانه می‌شوند، فضیلت سازمانی با ویژگی‌های مشخص، بهترین منابع انسانی مشخص می‌شود، 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 فضایی آن را به‌عنوان دلایل ماندگاریش در آن سازمان تلقی می‌کنند. فضیلت سازمانی سه اصل مهم و اساسی را مورد توجه قرار می‌دهد که عبارتند از تأثیر انسانی، مطلوبیت اخلاقی، و بهبود اجتماعی (زمهانی و همکاران، 2013: 649).

سلیگمن و میهالی<sup>4</sup> (2000) اشاره کرده‌اند که توسعه فضیلت انسانی مانند سپری در برابر اختلالات و بیماری‌ها در سطح فردی و گروهی عمل می‌کند. آنها گزارش کرده‌اند که فضایی مانند شجاعت، امید و خوش‌بینی، ایمان، صداقت و بخشش و مهربانی، همه

1- Diener

2- Wright & Cropanzano

3- Aristotle

4- Seligman & Mihlyi

این‌ها کشف شده است که عواملی هستند که از ناراحتی‌های روانی، اعتیاد و اختلالات رفتاری پیشگیری می‌کنند؛ به‌عنوان مثال خوش‌بینی مانع افسردگی و اضطراب در کودکان و بزرگسالان می‌شود و تقریباً بروز آنها را در طول دو سال بعد به نصف می‌رساند (کامرون و همکاران، 2004: 7). نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود برخوردار است (استیفن و همکاران، 2013: 14).

به نظر می‌رسد که فضایل در سازمان حداقل با 5 ویژگی همراه هستند (کامرون و همکاران، 2003)، 1- فضایل حس معنا، بهزیستی و نجابت را در انسان پرورش می‌دهد 2- فضایل به صورت شناختی، عاطفی، و رفتاری تجربه می‌شوند 3- فضایل هماهنگی در روابط را تقویت می‌کنند 4- فضایل خود تقویت کننده و تقویت کننده انحراف مثبت هستند 4- پایداری را افزایش می‌دهند.

یک مرکز تحقیقاتی در دانشگاه میشیگان برای بررسی فضایل سازمانی تشکیل شده که منجر به توسعه صلاحیت انسان، استقامت، شفا، شکوفایی، پرورش فردی فوق‌العاده و عملکرد سازمانی و همچنین منجر به رفتار فضیلت محور و احساساتی مانند شفقت، بخشش، کرامت (شان و منزلت)، برخورد محترمانه، خوش‌بینی، صداقت و عاطفه مثبت می‌شوند. فضایل به تازگی به مباحث جدی تبدیل شده‌اند که در میان محققان سازمانی و شرکت‌های متری که در حال بررسی نقش خود در ایجاد محیط‌های کاری سالم و انسانی هستند، بررسی می‌شوند (مانز و همکاران<sup>1</sup>، 2010: 3). فضیلت هم‌مدیف با مفاهیمی مانند رفتار شهروندی، مسئولیت اجتماعی، یا اخلاق قرار نگرفته بلکه به فراتر از آنها گسترش یافته است، این اصطلاحات روی چیزهایی که انتظار می‌رود، مرسوم است و برای سازمان سودمند است تمرکز دارد؛ اما فضیلت به رفتارهایی اشاره دارد که فراتر از این انگیزه‌ها به سمت پرورش سود برای دیگران بدون در نظر گرفتن روابط متقابل می‌باشد (کامرون و همکاران، 2003: 5). بر این اساس کامرون و همکاران (2004) یک مدل 5 عاملی از فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه کرده‌اند (بهزادی و همکاران، 2013: 235).



هنگامی که ما رنجش، خشم، یا نفرت خود را نگاه داریم به خود آسیب می‌زنیم. این احساسات در جسم ما هستی دارند؛ بر کبد، کلیه‌ها، قلب و عروق تأثیر می‌گذارند. آنها از کامیابی و شادی ما جلوگیری می‌کنند (نجمی، 1382: 561). شواهد نشان می‌دهد که فضیلت بخشش با روابط اجتماعی گسترده‌تر و غنی‌تر، احساس توانمندسازی بیشتر، بیماری جسمی کمتر، بهبود سریع‌تر از بیماری و آسیب‌دیدگی و افسردگی و اضطراب مرتبط است (کامرون و همکاران، 2003: 7). بخشش عمل خاصی است که زمانی اتفاق می‌افتد که افراد احساسات منفی، درد روانی و یا میل به انتقام را که به دنبال اقدامات مضر و توهین‌آمیز می‌باشد را کنار می‌گذارند (مک کالو و اسنایدر<sup>1</sup>، 2000؛ مک کالو و وورثینگتن<sup>2</sup>، 1994). عفو و بخشش دارای ابعاد رفتاری، عاطفی، و فیزیکی می‌باشد و با مزایای اجتماعی، فیزیکی و روانی مرتبط است (برایت و همکاران<sup>3</sup>، 2006؛ 4؛ مک کالو و ویت ولیت<sup>4</sup>، 2002). هم‌چنین بخشش با نتایج مثبتی مانند اعتماد بیشتر، انسانیت، شفقت و مراقبت در روابط مرتبط می‌باشد (مک کالو و اسنایدر، 2000). بخشش سازمانی به این معنی است که اشتباهات با رحمت و ملاحظه و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در بافت استانداردهای بالای عملکرد دریافت می‌شوند (رگو و همکاران، 2011: 1). هم‌چنین یکی از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی عامل خوش‌بینی است، خوش‌بینی به‌عنوان تمایل به انتظار همیشگی نتیجه مثبت تعریف شده است (اسکر و کارور<sup>5</sup>، 1993: 26). فضایل خوش‌بینی و امید با عملکرد بهتر، پشتکار بیشتر، و خلق و خوی بهتر در محل کار ارتباط دارند، هم‌چنین افراد خوش‌بین دارای روابط اجتماعی بهتر و هم‌چنین از لحاظ جسمانی سالم‌تر هستند و دارای سطوح بالای عملکرد علمی و ورزشی و از بیماری‌های و تروما بهبود می‌یابند و از سطح بالای اعتماد به نفس، تحمل درد و انعطاف‌پذیری در تفکر برخوردارند (کامرون و همکاران، 2003: 8). یکی از متغیرهای سازمانی که اخیراً مورد توجه جامعه دانشگاهی قرار گرفته است مفهوم خوش‌بینی می‌باشد، در زمانی که سازمان‌ها برای مواجهه با محیط بی‌ثبات اقتصادی برای حفظ توان رقابتی خود تلاش می‌کنند خوش‌بینی نسبت به کارکنان ممکن است

---

1- McCullough & Snyder

2- Worthington

3- Bright et al

4- Witvliet

5- Scheier & Carver

عاملی باشد که آنها به آن نیاز دارند تا در محیط رقابتی باقی بمانند (هیگین و همکاران<sup>1</sup>، 2010). خوش‌بینی تمایل به این باور است که انتظار و امید داشته باشیم که با وجود تجربه مشقت‌بار جاری همه چیز به خوبی انجام خواهد شد، خوش‌بینی اعتقاد به این است که با وجود وضعیت دشوار، کارکنان ممکن است خودشان را در آینده پیدا کنند، آینده روشن است (اسکینگر و همکاران<sup>2</sup>، 2010). نورمن و همکاران<sup>3</sup> (2007) به‌طور خلاصه بیان کرده‌اند که کارکنانی که امیدوارتر، خوش‌بینانه، مؤثر و انعطاف‌پذیر هستند، به احتمال زیاد در جو طوفانی بافت‌های محیط جهانی پویا با بسیاری از سازمان‌های امروزه نسبت به همتایانشان با سرمایه روانشناختی پایین مقاومت می‌کنند. محققان کوشش‌هایی در جهت ارتباط بین خوش‌بینی و رفاه و سلامتی انجام داده‌اند به‌عنوان مثال در مطالعات قبلی (مانند گارافالو و همکاران<sup>4</sup> (2010)) دریافتند که خوش‌بینی به‌طور قابل توجهی جنبه‌های مختلف رفاه را پیش‌بینی می‌کند که این با طیف گسترده‌ای از نتایج مثبت از جمله سلامت جسمی و روانی، مقابله با استرس و بهبود همراه بوده است (آنکوو، 2012: 190) شواهد تحقیقاتی نشان داده است که خوش‌بینی با رفتارهای کاری مهم کارکنان از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد (کلمپر و همکاران<sup>5</sup>، 2009: 2). رگو و همکارانش (2010) بیان کرده‌اند که خوش‌بینی یک ویژگی سازمانی مهم در محیط کار می‌باشد.

شفقت سازمانی به این معنی است که افراد از یکدیگر مراقبت کرده و با یکدیگر ابزار همدردی و نگرانی می‌کنند (رگو و همکاران، 2011: 524). افراد مهربان سطوح بالاتری از رفتارهای کمکی، استدلال اخلاقی، ارتباطات و روابط میان فردی قوی، افسردگی کمتر و کاهش دمدمی بودن و بیماری‌های روانی کمتر را نشان می‌دهند (کامرون و همکاران، 2003: 8). هنگامی که اعضای سازمان مهربانی، تجربه قدردانی یا بخشش را شاهد باشند، این چرخه متقابلاً تقویت می‌شود (کامرون و همکاران، 2004: 6). هم‌چنین صداقت در افراد با سطوح بالاتر عزت نفس، صمیمیت و احساسات مثبت، روابط میان فردی سازنده، کار گروهی، تصمیم‌گیری مؤثر، مشارکت و جو مثبت در

1- Higgins et al

2- Seckinger et al

3- Norman et al

4- Garofalo et al

5- Klumper et al



سازمان در ارتباط است (کامرون و همکاران، 2003: 8) صداقت از طریق حفظ استانداردها مطابق حفظ استانداردهای ثابت، قابلیت اعتماد، و نشان دادن راستی و درستکاری آشکار می‌شود، صداقت نیاز به فکر، زمانبندی، درایت و همدلی در ابراز آنچه که شخص به‌عنوان حقیقت دارد می‌باشد، نشانه افراد صادق این است که تناسب میان افکار، احساسات، و اعمال خود را حفظ می‌کنند، صداقت تسهیل کننده روابط بین فردی مولد، کار تیمی موفق، تصمیم‌گیری مؤثر، و سطوح بالای مشارکت و جو سازمانی مثبت می‌باشد (برایت و همکاران، 2006: 253). فضیلت‌های دیگر ( به‌عنوان مثال، حق‌شناسی، عشق، تواضع) نیز یافت شده است که منافع فردی مثبت مشابهی دارند (کامرون و همکاران، 2003: 8). همان‌طور که نزدیکی روابط یک عامل مهم در انعطاف‌پذیری در افراد می‌باشد، اعتماد نیز می‌تواند یک کیفیت کلیدی برای فعال کردن انعطاف‌پذیری در گروه‌ها باشد، اعتماد بین فردی اعتقاد، اعتماد به نفس یا انتظاری است که شخص پاسخ‌گو است (ریمپل و همکاران<sup>1</sup>، 2001) و به لحاظ اخلاقی به شیوه‌ای قابل توجیه عمل می‌کند (هاسمر<sup>2</sup>، 1955). گروه‌ها را در مواجهه با تنوع جهت تمرکز روی نتایج احتمالی خوشبینانه و مثبت‌تر در موقعیتشان کمک می‌کند و جهت کار با یکدیگر در موقعیتی که به مذاکرات داخلی زیادی نیاز است. علاوه بر این اعتماد از این جهت مهم است که اعضای گروه به لحاظ روانی احساس امنیت می‌کنند و ایده‌ها و نظریاتشان را بیان می‌کنند. در نتیجه فرایند یادگیری را تسهیل می‌کنند که ممکن است برای پاسخ انعطاف‌پذیر در مقابل تنوع‌ها ضروری می‌باشد (استیفن و همکاران، 2013: 25). اعتماد سازمانی به این معنی است که حسن نیت، توجه و احترام بر سازمان حاکم است و افراد بر یکدیگر از جمله رهبران تکیه می‌کنند (رگو و همکاران، 2011: 524).

**شادی سازمانی:** شور کاری سطحی از آگاهی است که مردم به‌طور کلی در یک فعالیت کاری درگیر می‌شوند و از آن لذت می‌برند. از نظر پایه گذار شور کاری، میهالی (1977) این تجربه اوج می‌تواند در هر موقعیتی که در آن فعالیت وجود دارد رخ دهد. از نظر میهالی (1990) شور کاری با درگیری شدید در فعالیت و توجه کامل به فعالیت

1- Remple et al

2- Hosmer



مترادف است. تجربه شور کاری برای فرد لذت بخش بوده، به طوری که حتی اگر هزینه برای فرد داشته باشد، فرد همچنان به دنبال انجام آن است (رحیمی و همکاران، 1391: 11). دنبال کردن شادی یک هدف مهم برای بسیاری از افراد است (لیوبومیرسکای و همکاران<sup>1</sup>، 2005: 2) تعداد زیادی از محققان و اندیشمندان استدلال کرده‌اند که توانایی شاد بودن و رضایت از زندگی معیار اصلی سازگاری و سلامت روانی مثبت است (لیوبومیرسکای و همکاران، 2005: 2). در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایتمندی و در نتیجه، بهره‌وری منجر می‌شود؛ بنابراین برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و با نشاط و به‌طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راه کارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشد یابنده تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد (فانی و آقازارتی، 1392: 71). فانی و آقازارتی (1392) یک مدل 11 بعدی برای سنجش شادی سازمانی ارائه دادند. ابعاد این مدل به شرح زیر است. افراد اغلب در جستجوی معنا و مقصود در کار خود هستند، معنادار بودن یا نبودن کار، ریشه در ادبیات طراحی شغل دارد. طراحی شغل به‌عنوان تغییر و به کارگیری صحیح محتوا، وظایف و روابط مشاغل تعریف می‌شود تا بتوان به اهداف سازمانی دست یافت. معنا در کار به‌طور مستقیم نتیجه محیط کاری است که بر هدف اصلی افراد تأثیر می‌گذارد (داچون و پلومن<sup>2</sup>، 2005). در واقع جنبه معنا در کار، درک موضوعات با اهمیت، انرژی‌زا و شادی‌آور در کار را بیان می‌کند (شنکر پوار<sup>3</sup>، 2009). هر چه بیشتر قسمت‌های زندگی ما در راستای رسیدن به هدف با هم هماهنگ باشد، آن زندگی معنادارتر خواهد بود (رستگار و وارث، 1387). از مؤلفه‌های دیگر شادی سازمانی عامل احساس عدالت است، عدالت والاترین ارزش انسانی و گوهری گران‌بها در راه تحقق حقوق بشر است. آرمان اصلی انسان‌ها رسیدن به عدالت است. افلاطون می‌گوید «عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیزی در جای خودش». ارسطو عدالت را به دو دسته خاص

1- Lyubomirsky et al

2- Duchon &amp; Plowman

3- Shankar Pawar



و عام تقسیم کرده است؛ عدالت عام همه فضیلت‌ها را در بر می‌گیرد و عدالت خاص یعنی این‌که حق هر کسی را به شایستگی بدهند (رامین مهر و همکاران، 1388: 72). از آنجایی که بیشتر عمر انسان در نهادهای اجتماعی نظیر مدرسه و کسب و کار صرف می‌شود، به منظور انجام وظیفه اثربخش در نهادهای اجتماعی، تعلق و همکاری در روابط میان فردی باید ایجاد شود و هر عضوی از نهاد باید هزینه معینی را از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می‌دهند که توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. به‌طور کلی چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود، افراد متعهدتر شده، تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان می‌دهند (رضاییان، 1390: 42 و 43). در ادامه به تشریح بعد یادگیری سازمانی می‌پردازیم.

حدود نیم قرن از عمر مباحث یادگیری سازمانی می‌گذرد و در حال حاضر نیز به شکل فزاینده‌ای در حال رشد است؛ چرا که تغییرات و چالش‌های فراوان دنیای کنونی ایجاب می‌کند که سازمانی با قدرت یادگیری و به‌روز رسانی خود شکل گیرد تا بتواند با تحولات سریع خود را منطبق کند و با کسب دانش و آگاهی به‌صورتی گسترده و پویا و زنده در حوزه‌ی بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهد (علامه و مقدمی، 1389: 76). یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (خانعلیزاده و همکاران، 1389: 22). یادگیری سازمانی شامل توسعه دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها، اصلاح خطاها و بهبود روش‌های جاری، و بهبود عادت‌های جدید می‌شود (گرنرود و روشا<sup>1</sup>، 2011: 1031). بعد دیگر متغیر شادی سازمانی عامل فرهنگ سازمانی است، تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی وجود دارد فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک است که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید (نکوئی مقدم و همکاران، 1388: 75). بدون تردید باورهای دینی، اخلاقی، و اعتقادی اسلام، از عناصر مؤثر در شکل‌گیری

رفتارهای شایسته و در نتیجه بهبود و ارتقاء رفتار کارکنان سازمان و همچنین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی است. چرا که از سویی موجب هدایت افکار و اندیشه‌ها بوده و از سوی دیگر، مشوق رفتار و کردار صحیح در سازمان است (رضایی و سبزیکاران، 1391: 177). ای بی تیلور<sup>1</sup> انسان‌شناس اجتماعی، فرهنگ را چنین تعریف می‌کند؛ مجموعه‌ای کلی شامل دانش، باور، هنر، اصول اخلاقی، قانون، آداب و رسوم و دیگر توانایی‌ها و عادات کسب شده توسط انسان به‌عنوان عضوی از جامعه (ابزری و دلوی، 1388: 174). برخی مانند ادگار شاین<sup>2</sup> فرهنگ را الگویی از مفروضات بنیادین مشترک می‌دانند که اعضای گروه در رویارویی با دشواری‌های موجود در زمینه سازگاری با محیط خارجی و یکپارچگی درونی می‌دانند. این الگو چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده است و به‌عنوان روش صحیح درک و حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، 1390: 66). مبحث بعدی مشارکت است؛ مشارکت در تصمیم‌گیری از ضروریات احساس معنی‌داری در فعالیت شغلی است. این مشارکت به صورت احساس شادمانی و غرور درباره‌ی کار خود یا احساس آزادی توأم با تعهد بیان می‌شود (رایجا و همکاران، 1379: 180). مطالعات روان‌شناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی، اساسی‌ترین مؤلفه برای شادی است. زمانی که ما در تصمیماتی که برای ما مهم است، شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می‌شویم شادتر خواهیم بود. مشارکت از دیدگاه اسلام باعث بهره گرفتن از توانمندی دیگران می‌شود و همدلی و صمیمیت را افزایش می‌دهد (فانی و آقازارتی، 1392: 78). همچنین عامل حقوق و مزایای مناسب بر طرز سلوک و رفتار سطح زندگی، قدرت خرید و سلامت روحی و روانی افراد یک جامعه تأثیر فراوان دارد و در نهایت باعث افزایش کارایی در سازمان می‌گردد (کاملی و همکاران، 1390: 41)، از دیدگاه اسلام ارزش کارکنان باید محفوظ شود و همان ارزشی که برای انسان قائل هستیم، برای کار و کوشش او نیز قائل شویم (کاملی و همکاران، 1390: 47). از طرفی آنچه ما را به‌عنوان یک انسان معرفی می‌کند، میزان تعاملی است که با دیگران داریم. هنگامی که روابط ما در بردارنده مهربانی، شفقت، ملاحظه، دلسوزی، همدردی، همکاری، حساسیت و توجه باشد ما احساس انسانیت بیشتری داریم (میرکمالی، 1380:

1 - Taylor. A.B

2 - Edgar Schein



192). بعد قابل توجه دیگر بعد امنیت کاری است؛ شاخص امنیت شغلی از سه مؤلفه آزادی عمل در شغل، احساس امنیت شغلی و احساس آرامش در محیط کار تشکیل شده است (مرتضوی، 1372: 15)، احساس امنیت شغلی کم، مانند ناکامی‌های نوع دیگر، موجب اضطراب و واکنش‌های پرخاشجویانه می‌شود؛ به این دلیل لازم است مورد بررسی دقیق قرار گیرد (مرتضوی، 1372: 9). هم‌چنین، شرایط مناسب برای کار ایمن و راحت و عدم حضور عوامل نامساعد در محیط کار از جمله موارد مهمی است که می‌تواند در تأمین و حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و افزایش بهره‌وری تأثیر به‌سزایی داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که اگر محیط کار با قدرت جسمانی و روانی افراد تطبیق کند کار کردن امری نشاط‌آور، جذاب و متناسب با قدرت، احساسات، هوش، تدبیر و کاردانی انسان می‌گردد (فقیه، 1375: 38).

اغلب شادی از توانایی فرد برای انتخاب ناشی می‌شود. افراد شاد کسانی هستند که می‌توانند به‌طور مستقل فکر کنند و در انتخاب آزاد هستند. بر این اساس آنها معیار بزرگ سرنوشتشان را کنترل می‌کنند (گاوین و ماسون<sup>1</sup>، 2004: 338). اگر قرار باشد کارکنان توانایی خود را به بهترین شکل بروز دهند، باید میزان آزادی و اختیار آنها افزایش یابد؛ بنابراین می‌توان گفت دیوان‌سالاری مانع موفقیت افراد شده و روحیه آنها را نابود می‌کند (زارعی متین و همکاران، 1388: 41). مدیر عامل شرکت اتیکان در فصل دوم کتاب خود - پیروزی در جنگ با بروکراسی - می‌نویسد:

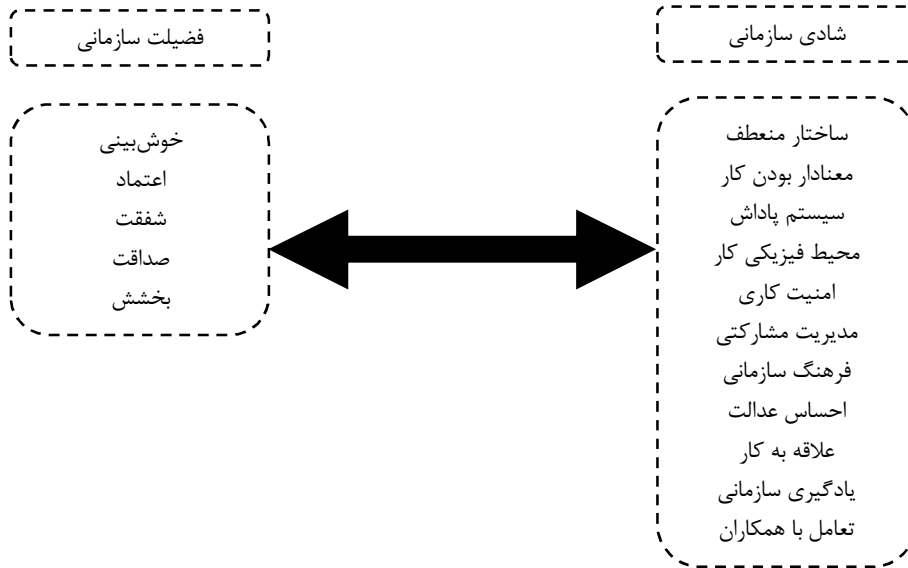
«زمانی که سازمان‌ها بزرگ‌تر، قدیمی‌تر و موفق‌تر می‌شوند، لایه‌های مدیریتی، دپارتمان‌ها، جلسات، گزارشات و قوانین بیشتر می‌شوند؛ بنابراین سازمان‌ها به علت توسعه برنامه‌های کاری خود کارکنان و مشتریان خود را نادیده می‌گیرند. به تدریج تماس مدیریت با سازمان کمتر و کمتر می‌شود، به طوری که مغرور و خودبین به نظر می‌رسد این امر موجب رنجش کارکنان می‌شود.»

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مختلفی در زمینه بررسی رابطه فضیلت سازمانی با سایر مؤلفه‌ها از قبیل رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی (بهزادی و همکاران، 1392) رهبری، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ساختارها و فرایندها و مراقبت از جامعه (زمهانی و همکاران، 2013)، بهروزی سازمانی (دانایی‌فرد و همکاران، 1392)، تعامل با کار (آنگوو، 2012) AWB و تعهد عاطفی (رگو و همکاران، 2011) انجام گرفته است.

نتایج پژوهش‌های انجام گرفته نشان داد که ضرورت پرداختن به شادی و عوامل ایجاد کننده آن در سازمان‌ها از آنجا ناشی می‌شود که شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد (فانی و آقازیرتی، 1392: 69)، شادی با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد و همچنین عملکرد انسانی را بالا می‌برد (اوسوالد و همکاران<sup>1</sup>، 2003: 1).

در پژوهشی که توسط زارعی متین و همکاران (1388) با عنوان شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم انجام شده است نتایج نشان داد که مؤلفه‌های خودگشودگی، یادگیری، مثبت اندیشی، ساختار منعطف، مشارکت، عدالت در وضعیت نامناسب و متغیرهای علاقه به کار، تعامل با همکاران، معنادار بودن کار و امنیت در حد متوسط هستند. با توجه به اهمیت این دو متغیر در سازمان پژوهش حاضر نیز با بهره‌گیری از مدل مفهومی زیر در صدد بررسی رابطه این دو متغیر برآمد.



شکل شماره 1: مدل مفهومی پژوهش (کامرون، 2004؛ فانی و آقازیارتی، 1392)

### فرضیه‌ها

- فرضیه اصلی: بین متغیر فضیلت سازمانی و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی 1: بین بخشش و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی 2: بین شفقت و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی 3: بین خوش بینی و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی 4: بین صداقت و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی 5: بین اعتماد و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و براساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. گردآوری داده‌های پژوهش با بررسی‌های کتابخانه‌ای و روش میدانی

انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌های برازش مدل از پرسش‌نامه استفاده شد. در پرسش‌نامه پژوهش برای سنجش فضیلت سازمانی از مدل کامرون (2004) مشتمل بر پنج بعد و 14 سؤال استفاده شد. برای سنجش شادی سازمانی از مدل فانی و آقازارتی (1392) مشتمل بر 11 بعد و 39 سؤال استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مدل فضیلت سازمانی، 0/984 و برای مدل شادی سازمانی، 0/921 برآورد شد که حاکی از پایایی قابل قبول پرسش‌نامه پژوهش می‌باشد. برای تعیین روایی از نظر خبرگان استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان تشکیل می‌دهند. در زمان پژوهش این جامعه متشکل از 195 کارمند بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. با استناد به این جدول، حجم نمونه مورد مطالعه، 132 کارمند تعیین شد. برای بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی از روش تحلیل همبستگی کانونی و برای آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره 1: ابعاد و مؤلفه‌های پرسش‌نامه

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	منبع
فضیلت سازمانی	خوش‌بینی	(کامرون، 2004)
	اعتماد	
	شفقت	
	صداقت	
	بخشش	
شادی سازمانی	ساختار منعطف	(فانی و آقازارتی، 1392)
	معنادار بودن کار	
	نظام پاداش	
	محیط فیزیکی کار	
	امنیت کاری	
	مدیریت مشارکتی	
	فرهنگ سازمانی	
	احساس عدالت	
	علاقه به کار	
	یادگیری سازمانی	
تعامل با همکاران		



## یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای بررسی رابطه بین 5 بعد فضیلت سازمانی و 11 بعد شادی سازمانی از تحلیل همبستگی کانونی استفاده شد که نتایج آن در جداول زیر نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول شماره دو مشخص شده متغیر کانونی اول 0/79 همبستگی را بین فضیلت سازمانی و شادی سازمانی نشان می‌دهد و با توجه به این که در آزمون لامبدا ویلک بارلت همبستگی کانونی اول sig کمتر از 0/05 است، این همبستگی کاملاً معنی‌دار است؛ اما چهار همبستگی‌های کانونی دیگر معنی‌دار نیستند.

جدول شماره 2: نتایج تست همبستگی و آزمون لامبدا ویلک بارلت

1	796
2	640
3	539
4	402
5	317

	Wilk's	Chi-SQ	DF	Sig.
1	118	99	55	0
2	322	52	40	87
3	535	29	27	356
4	754	13	16	664
5	899	4	7	669

در جدول شماره سه و چهار ضرایب استاندارد ترکیبات خطی فضیلت سازمانی و شادی سازمانی آورده شده است؛ یعنی اولین ترکیب خطی فضیلت سازمانی که برابر است با:

$$\text{فضیلت سازمانی} = (-0/389) \text{ خوش‌بینی} + (0/483) \text{ اعتماد} + (-0/24) \text{ شفقت} + (0/052) \text{ صداقت} + (0/143) \text{ بخشش}$$

با اولین ترکیب خطی شادی سازمانی که برابر است با:

$$\text{شادی سازمانی} = (-0/262) \text{ ساختار منعطف} + (0/814) \text{ معنادار بودن کار} + (-0/454) \text{ نظام پاداش} + (0/424) \text{ محیط فیزیکی کار} + (-0/087) \text{ امنیت کاری} + (0/017) \text{ مدیریت}$$



مشارکتی + (0/019-) فرهنگ سازمانی + (0/183) احساس عدالت + (1/253-) علاقه به کار + (0/054) یادگیری سازمانی + (0/255-) تعامل با همکاران به اندازه 0/79 همبستگی دارند.

جدول شماره 3: ضرایب استاندارد ترکیبات خطی فضیلت سازمانی

5	4	3	2	1	
356	133	52-	1-	-389	خوش بینی
487-	632 -	941-	395	483-	اعتماد
647-	1	531	74-	-240	شفقت
744	437	588-	334	52	صداقت
564	692-	882	604	-143	بخشش

جدول شماره 4: ضرایب استاندارد ترکیبات خطی شادی سازمانی

5	4	3	2	1	
61	415	132-	734	262-	ساختار منعطف
710-	160	580	410-	814	معنادار بودن کار
1-	225	243-	237	454-	نظام پاداش
130-	407-	560	479-	424	محیط فیزیکی کار
442-	342-	68	308	87-	امنیت کاری
73-	269-	328-	926-	17	مدیریت مشارکتی
342	93	499	889	19	فرهنگ سازمانی
775	81-	326	264-	183	احساس عدالت
713	116	232	227	1-	یادگیری سازمانی
59-	825-	555-	653-	54	علاقه به کار
88	977	339-	34	255-	تعامل با همکاران

در جدول شماره پنج و شش ضرایب ساختمانی فضیلت و شادی سازمانی نشان داده شده است. ضرایب ساختمانی در واقع میزان واریانس متغیر اصلی را که توسط متغیر کانونی اول قابل توجیه است را نشان می‌دهد. در مدل زیر همبستگی هر متغیر اصلی با متغیر کانونی اول مشخص شده است؛ یعنی خوش بینی با متغیر کانونی اول فضیلت سازمانی 0/77-، اعتماد 0/88-، شفقت 0/74-، صداقت 0/30-، بخشش 0/74 همبستگی دارند. همچنین متغیرهای ساختار منعطف، معنادار بودن کار، نظام پاداش، محیط فیزیکی کار، امنیت کاری، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، احساس عدالت،



علاقه به کار، یادگیری سازمانی و تعامل با همکاران با متغیر کانونی اول شادی سازمانی به ترتیب به میزان 0/35، -0/20، -0/66، -0/12، -0/33، -0/46، -0/39، -0/53، 0/68، -0/49 و -0/30 همبستگی دارند.

جدول شماره 5: ضرایب ساختمانی فضیلت سازمانی

5	4	3	2	1	
325	-23	18	-541	-775	خوش بینی
-201	-147	-301	248	-887	اعتماد
-189	529	236	260	-749	شفقت
635	489	-339	391	-300	صداقت
342	-151	446	337	-740	بخشش

جدول شماره 6: ضرایب ساختمانی شادی سازمانی

5	4	3	2	1	
-165	10	69	240	-359	ساختار منعطف
-153	319	725	-341	-207	معنادار بودن کار
-332	-109	129	-7	-661	نظام پاداش
-361	-113	483	-179	-121	محیط فیزیکی کار
-411	-416	33	208	-334	امنیت کاری
-9	13	-163	-378	-464	مدیریت مشارکتی
211	-147	338	140	-394	فرهنگ سازمانی
300	-203	222	-52	-533	احساس عدالت
28	74	608	-303	-685	یادگیری سازمانی
45	-327	144	-193	-499	علاقه به کار
-86	477	26	-295	-302	تعامل با همکاران

بر طبق نتایج به دست آمده بین فضیلت سازمانی و شادی سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد. برای تعیین این که چه مقدار از واریانس شادی سازمانی توسط متغیر فضیلت سازمانی، و چه مقدار از واریانس فضیلت سازمانی توسط متغیر شادی سازمانی تعیین شده است، باید ضریب افزونگی را محاسبه کنیم. ابتدا باید  $PV_{II}$  که نسبت کل واریانس متغیر  $\hat{I}_i$  (i= x,y) است که توسط متغیر کانونی  $\hat{I}_i$  توضیح داده شده است را به دست آورد.

$$PV_{x1} = \frac{(-0/35)^2 + (-0/20)^2 + (-0/66)^2 + (-0/12)^2 + (-0/33)^2 + (-0/46)^2 + (-0/39)^2 + (-0/53)^2 + (-0/68)^2 + (-0/49)^2 + (-0/30)^2}{11} = 0/02$$

$$PV_{x1} = \frac{s_{xj} \cdot s_{xj}}{p} = \frac{(-0/77)^2 + (-0/88)^2 + (-0/74)^2 + (-0/30)^2 + (-0/74)^2}{5} = 0/18$$

همان طور که از فرمول فوق مشخص است، 5 متغیر خوش‌بینی، اعتماد، شفقت صداقت و بخشش قادرند 0/18 تغییرات متغیر کانونی اول فضیلت را بیان کنند. همچنین 11 متغیر مربوط به شادی سازمانی قادرند تنها 0/02 واریانس متغیر کانونی اول شادی سازمانی را تبیین کنند. از طرف دیگر طبق محاسبات زیر

$$Rd_{x1} = PV_{x1} R_{C1}^2 = 0/18 * 0/6241 = 0/1123$$

$$Rd_{y1} = PV_{y1} R_{C1}^2 = 0/02 * 0/6241 = 0/0124$$

متغیر کانونی اول فضیلت سازمانی 0/11 واریانس شادی سازمانی را تبیین می‌کند، به عبارتی 5 متغیر خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش 0/11 واریانس شادی سازمانی را تبیین و همچنین شادی سازمانی نیز 0/01 از واریانس متغیر فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند. در نهایت برای بررسی فرضیه‌های فرعی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جداول ذیل گزارش شده است:

**فرضیه فرعی 1:** بین بخشش و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره هفت آورده شده است.

جدول شماره 7: همبستگی بین بخشش و شادی سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر
تأیید	0/01	0/47	شادی * بخشش

نتایج جدول شماره هفت نشان می‌دهد که بین بخشش و شادی با ضریب 0/47 به صورت مثبت و در سطح 0/01 رابطه معنی‌داری وجود دارد، این یافته نشان می‌دهد که با افزایش بخشش، شادی افزایش پیدا می‌کند و بر عکس؛ بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی 2: بین شفقت و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره هشت آورده شده است.

جدول شماره 8: همبستگی بین شفقت و شادی سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر
تأیید	0/01	0/42	شادی* شفقت

نتایج جدول شماره هشت نشان می‌دهد که بین شفقت و شادی با ضریب 0/42 به صورت مثبت و در سطح 0/01 رابطه معنی داری وجود دارد، این یافته نشان می‌دهد که با افزایش شفقت، شادی افزایش پیدا می‌کند و بر عکس؛ بنابراین فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی 3: بین خوش‌بینی و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره نه آورده شده است.

جدول شماره 9: همبستگی بین خوش‌بینی و شادی سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر
تأیید	0/01	0/53	شادی* خوش‌بینی

نتایج جدول شماره نه نشان می‌دهد که بین خوش‌بینی و شادی با ضریب 0/53 به صورت مثبت و در سطح 0/01 رابطه معنی داری وجود دارد، این یافته نشان می‌دهد که با افزایش خوش‌بینی، شادی افزایش پیدا می‌کند و بر عکس؛ بنابراین فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی 4: بین صداقت و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ده آورده شده است.

جدول شماره 10: همبستگی بین صداقت و شادی سازمانی

نتیجه	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر
تأیید	0/01	0/48	شادی* صداقت

نتایج جدول شماره ده نشان می‌دهد که بین خوش‌بینی و صداقت با ضریب 0/48 به صورت مثبت و در سطح 0/01 رابطه معنی‌داری وجود دارد، این یافته نشان می‌دهد که با افزایش صداقت، شادی افزایش پیدا می‌کند و بر عکس؛ بنابراین فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی 5: بین اعتماد و شادی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره یازده آورده شده است.

جدول شماره 11: همبستگی بین اعتماد و شادی سازمانی

نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی	متغیر
تأیید	0/01	0/41	شادی* اعتماد

نتایج جدول شماره یازده نشان می‌دهد که بین شادی سازمانی و اعتماد با ضریب 0/41 به صورت مثبت و در سطح 0/01 رابطه معنی‌داری وجود دارد، این یافته نشان می‌دهد که با افزایش اعتماد، شادی افزایش پیدا می‌کند و بر عکس؛ بنابراین فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به شرایط‌های سازمان‌های امروزی و بحران‌های گریبان‌گیر آنها فضیلت سازمانی عاملی است که منجر به ایجاد یک انرژی مثبت در نظام‌ها شده و زنده‌دلی را در افراد افزایش می‌دهد و همچنین احتمال عملکرد مثبت خارق‌العاده را افزایش می‌دهد. همچنین فضیلت باعث می‌شود که کارکنان قابلیت حل مسائل اخلاقی را پیدا کنند (زمهانی و همکاران، 2013: 650) و کمک می‌کند که سازمان‌ها از خطا و خلاف دوری کنند و منجر به شکل‌گیری حس اعتماد بین کارکنان می‌شود و احتمال این‌که سازمان‌ها سطوح بالای سود اجتماعی و فردی را دنبال کنند را افزایش می‌دهد (آنگوو، 2012: 189) و در نهایت منجر به شکل‌گیری جو نشاط در سازمان است، پس در نتیجه سازمان‌های سالم سازمان‌هایی هستند که همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان نیز توجه دارند، با سلامت افراد سلامت

سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود (فانی و آقازیرتی، 1392: 70).

### پیشنهادها

در این مقاله می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه داد:

- 1- با توجه به اهمیت این موضوع و تأثیر چشم‌گیری که بر برخی مؤلفه‌های شادی سازمانی دارد، لازم است، پژوهش‌های بیشتری در مورد بررسی رابطه میان مؤلفه‌های فضیلت سازمانی و شادی سازمانی صورت گیرد.
- 2- به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای ایجاد جو اعتماد در سازمان تلاش کنند.
- 3- مدیران سازمان‌ها باید سعی کنند جوی شاد و سرزنده در سازمان ایجاد کنند.
- 4- نتایج پژوهش نشان داد که سازمان‌ها باید به مؤلفه‌های شفقت و بخشش که به میزان 0/74 با متغیر فضیلت سازمانی همبستگی دارند و به عبارت دیگر تقویت‌کننده عامل فضیلت سازمانی هستند، توجه خاصی مبذول دارند.
- 5- هم‌چنین عامل احساس عدالت که به میزان 0/53 با متغیر شادی سازمانی همبستگی دارد، نسبت به سایر متغیرها همبستگی بیشتری دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد جو شادی در سازمان به این عامل توجه شود.

## منابع

- ایزری، مهدی؛ دلوی، محمدرضا (1388). نیل به تعالی (سرآمدی) از طریق تقویت فرهنگ سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، 33(1):171-196.
- بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث (1392). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون. دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، 4(2):256-233.
- حجازی‌فر، سعید؛ باقری کنی، صباح الهدی (1390). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت-مدار. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، 2(3):117-143.
- خان‌علیزاده، رقیه؛ کرد نائیج، اسدالله؛ فانی، علی‌اصغر؛ مشبکی، اصغر (1389). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه تربیت مدرس). پژوهشنامه مدیریت تحول، 2(3):20-45.
- دانایی فرد، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ فانی، علی‌اصغر؛ رضاییان، علی (1392). کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه، سازمان‌های دولتی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، 6(19):5-24.
- دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی‌اصغر؛ براتی، الهام (1390). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره 81:8-82.
- رامین‌مهر، حمید؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان (1388). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ستاد تهران). پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت، نیمه دوم، 1(2):65-89.
- رایجا، کالیمو؛ البطوی، مصطفی؛ کوپر، کاری. ل (1379). مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار. ترجمه محمد نقی براهنی، تهران: رسانش.
- رحیمی، فاطمه؛ عربی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ نامداری، کوروش (1391). رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، 4(12):9-30.
- رستگار، عباسعلی؛ وارث، سیدحامد (1387). تلفیق و یکپارچگی زندگی معنوی و زندگی کاری. فصلنامه علوم و مدیریت ایران، 3(11):73-99.



- رضایی، حسین؛ سبزیکاران، اسماعیل (1391). بررسی اثر فرهنگ اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد کاوی دفاتر پلیس +10 شهر تهران). فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، 4(3): 173-205.
- رضاییان، علی (1390). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی
- زارعی‌متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ حق‌گویان، زلفا (1388). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان اجرایی استان قم. مدیریت دولتی، 1(2): 35-48.
- علامه، سیدمحسن؛ مقدمی، مهدی (1389). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، (مطالعه مورد واحد نیروی محرکه شرکت ایران خودرو). پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، 1(38): 75-99.
- فانی، علی‌اصغر؛ آقازارتی، مهدی (1392). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، 11(1): 69-86.
- فقیه، نظام‌الدین (1375). ارگونومی در طراحی و مدیریت محیط کار، دانش و توسعه، شماره 5، 37-58.
- کاملی، محمدجواد؛ دارابی، رضا؛ جعفری، محمد؛ نامجو گرمی، محمد (1390). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، 6(20): 41-69.
- مرتضوی، شهرناز (1372). بهره‌وری نیروی انسانی، بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت کاری، مدیریت. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره 9: 5-26.
- میرکمالی، سیدمحمد (1380). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: یسپرون.
- نجمی، رابرت‌الیاس (1382). روان‌شناسی شادی، ترجمه رویا منجم، تهران: علم.
- نصر اصفهانی، علی؛ قنبری، پریا (1392). بررسی رابطه عدالت سازمانی و شادی کارکنان استانداری لرستان. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین استان گلستان، گرگان: 1-10.
- نکوئی مقدم، محمود؛ بهزادی‌گودری، فرانک؛ کشاورز، حسن (1388). بررسی رابطه بین انواع فرهنگ‌های سازمانی با مؤلفه‌های موفقیت سازمانی شامل انعطاف‌پذیری، انسجام، سرعت و نوآوری در بیمارستان‌های منتخب دولتی استان کرمان. فصلنامه بیمارستان، 11(1): 73-82.
- Aristotle (1999). "The Nicomachean Ethics", Trans W. D. Ross (Batches Books).



- Bright, D., K. Cameron and A. Caza (2006). "The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations, *Journal of Business Ethics*, Vol 64, pp.249–269.
- Cameron K. S and Caza A. (2002). "Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness", *Journal of Leadership and Organizational Studies* 9(1), pp.33-48.
- Cameron, K. S, Dutton JE, Quinn RE, editors(2003). "Positive Organizational Scholarship", San Francisco, Barrett Koehler, pp.1-39
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). "Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance", *American Behavioral Scientist*, Vol 4, pp.766–790.
- Diener E. (2000). "Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index". *Am Psychol*, Vol 55, pp.34–43
- Diener E, Oishi S, Lucas RE. (2003). "Personality Culture, and Subjective well-being, Emotional and Cognitive Evaluations of Life". *Annu Rev Psychol*, Vol 54, pp.403 –25.
- Duchon, D., Ashmos Plowman, D. (2005), "Nurturing the Spirit at Work, Impact on Work Unit Performance", *The Leadership Quarterly*, No 16, pp.807–833.
- Granerud, L., Rocha, R. Sø (2011). "Organisational Learning and Continuous Improvement of Health and Safety in Certified Manufacturers", *Safety Science* Vol 49, pp.1030–1039.
- Higgins, M., Shoshana, R., Dobrow, S., R., & Roloff, K. S. (2010). "Optimism and the Boundaryless Career, The Role of Developmental Relationships", *Journal of Organizational Behavior*, Vol 31, pp.749– 769.
- Hosmer, L. T. (1995). "Trust, the Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics", *Academy of Management Review*, Vol 20, pp.379-403.
- Joanne H. Gavin, Richard O. Mason (2004), "The Virtuous Organization, The Value of Happiness in the Workplace", *Organizational Dynamics*, 33(4), pp.379–392.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). "State or Trait, Effects of State Optimism on Job-related Outcomes", *Journal of Organization Behavior*, Vol 30, pp.209 – 231.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., Schkade, D. (2005). "Pursuing Happiness, The Architecture of Sustainable Change", [http://escholarship.org/reader\\_feedback.html](http://escholarship.org/reader_feedback.html), pp.1- 47
- Macintyre, A. (1985). "After Virtue, A study in moral theory (2nd ed.)", London, England, Duckworth.

- Manz, C., Cameron K., Manz, K., Marx, R. (2010), "Values and Virtues in Organizations an Introduction", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(1), pp.1-12
- McCullough, M. E. and C. R. Snyder(2000), "Classical Source of Human Strength" Revisiting an old Home and Building a New one *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), pp.1-10.
- McCullough, M. E. and C. V. Witvliet (2002). "The Psychology of Forgiveness, in C. R. Snyder and S. J. Lopez (eds.)", *Handbook of Positive Psychology* (Oxford University Press, London), pp.446-458.
- McCullough, M. E. and E. L. Worthington (1994). "Models of Interpersonal Forgiveness and their Applications to Counseling", *Review and Critique Counseling and Values*, Vol 39, pp.2-14.
- Nepean, W. (2007). "Virtuous Firms Perform Better, an Empirical Investigation of Organizational Virtues and Performance", *Business Post Comment*.
- Oswald, A. J., Proto, E., and Sgroi, D. (2013). "Happiness And Productivity. University of Warwick and IZA Bonn University of Warwick", 2 January, pp.1-42
- Neuza, R., Riberio, N., Cunha, M. P. , Jesuino, J.C. (2011). "How Happiness Mediates the Organizational A., 45-Rego, Virtuousness and Affective Commitment Relationship", *Journal of Business Research*, Vol 64, pp.524-532
- Rego A., Ribeiro, N., Cunha M. P. (2010). "Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Business Ethics*, Vol 93, pp.215-235
- Rempel, J. K., Ross, M., & Holmes, J. G. (2001). "Trust and Communicated Attributions in Close Relationships", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 81, pp.57-64.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). "On the Power of Positive Thinking, The Benefits of Being Optimistic", *Current Directions in Psychological Science*, Vol 2, pp.26-30.
- Seckinger, J., Langerak, B., Mishra, J., & Mishra, B. (2010). "Optimism and Longevity. *Advances In Management*", 3(3), pp.32-39
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology", *An Introduction American Psychologist*, Vol 55, 5-14.
- Shankar Pawar, B. (2009). "Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes, an Empirical Test of Direct and Interaction Effects", *Leadership and Organization Dvelopment Journal*, 30(8), pp.759-777.
- Stephens J. P, Carmeli A, Heaphy Emily D, Spreitzer Gretchen M, and Dutton Jane E. (2013). "Relationship Quality and Virtuousness, Emotional Carrying

Capacity as a Source of Individual and Team Resilience”, The Journal of Applied Behavioral Science, 49(1), pp.13 –41.

- Ugwu Fabian. O (2012), “Are Good Morals Often Reciprocated? Perception of Organizational Virtuousness and Optimism as Predictors of Work Engagement”, Asian Journal of Social Sciences & Humanities, 1(188), pp.188-198
- Wright TA, Cropanzano R (2004). “The Role of ps Ychological Well-being in Job Performance, A fresh look at an Age-old Quest. Organ Dyn, 33(4), pp.51 – 338.
- Zamahani, M., Ahmadi, A. A., Sarlak, M. A. & Shekari, H. (2013). “Virtuous Organization, A Structural Equation Modeling Approach”, Management Science Letters, Vol 3, pp.647–654.

