

بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی فرماندهی انتظامی استان مازندران

سیدمهدی احمدی بالادهی^۱، علی دستور^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۲۶

از صفحه ۶۳ تا ۷۷

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه نیز برابر با ۲۱۴ نفر تعیین شد. به این منظور از پرسش‌نامه فضیلت سازمانی کارمندان و همکاران (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده گردید. که روایی آن توسط روایی محتوا و پایایی آن به وسیله ضریب استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ فضیلت سازمانی ۰/۸۲۷ و بهره‌وری ۰/۸۸۹ بوده است و تحلیل داده‌ها بوسیله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن انجام گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری رابطه وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، خوش بینی با ضریب ۰/۳۶ در اولویت اول و صداقت با ضریب ۰/۴۷ در رده پنجم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین رابطه را با بهره‌وری در ناجا دارد.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، بهره‌وری، منابع انسانی، مازندران.

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی (نویسنده مسئول) @iran.ir/ahmadi5

۲- دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی a_dastoor@yahoo.com

مقدمه

با تغییر سبک زندگی اجتماعی مردم و سازمان‌ها طی چند دهه اخیر، به نظر می‌رسد مفهوم فضیلت سازمانی نیز دستخوش تغییرات زیادی شده و تحت تأثیر عوامل زیادی قرار گرفته است. در جوامع از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب یاد می‌شود، با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثر بخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از وجود بقا در جامعه ضروری‌اند (کلرون و همکاران، ۲۰۰۴: ۲۶) از این رو فضیلت را نهادینه کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی معنا کرده‌اند (بائو میستر، ۱۹۹۹) فضیلت برگرفته از مطالعات زیبایی‌شناختی ارسطو است. به زعم وی برخی خصیصه‌ها ذاتاً خوب هستند و به خاطر خودشان انتخاب می‌شوند. ویژگی‌های اخلاقی گروه اول همواره لذت بخش و مایه بالندگی، مسرت و شادکامی‌اند، اما این گفته درباره گروه دوم صادق نیست. ارسطو بر این باور است که جزء اخلاقی فضیلت در گروه اول نهفته است، یعنی خصلت فی النفسه خوب است و این موضوع همان طور که درباره افراد صدق می‌کند، قابل تسری به سازمان‌ها نیز است (پارک و پیترسون، ۲۰۰۳). در یک مفهوم دیگر فضیلت سازمانی یعنی این که یک سازمان جهت‌گیری مثبتی نسبت به فضیلت دارد و یا به عبارتی فضیلت سازمانی انگیزه اصلی آن سازمان مثبت‌نگر می‌باشد که به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود و به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و نهایتاً بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.

بیان مسأله

از نظر محققان، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. از جنبه فردی فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است و به کارکنان کمک می‌نماید تا هر چه بیشتر و سریع‌تر به سوی کمال رشد نمایند. فضیلت دربرگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روانشناسی انسان است و به کارکنان در مواجهه با چالش‌ها نیروی مضاعفی می‌دهد و همچنین اشاره به تمایلات و آرزوهای متعالی انسان‌ها دارد. به‌طور کلی محققان و اندیشمندان بسیاری بر اینکه مفهوم فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی روز مدیریت در دنیا تبدیل شود تأکید کرده‌اند و دلیل

مهمی برای احیای اخلاق فضیلت محور بر شمرده‌اند. فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقای رفتاری اعضا مربوط می‌شود. کمرون (۲۰۰۳) معتقد است فضیلت سازمانی می‌تواند از طریق فعالیت‌های انفرادی و جمعی افراد ویژگی‌های فرهنگی سازمانی و یافریندهایی که موجب اعمال فضیلت می‌گردند نمود پیدا کرده و آشکار شود. طی چندین دهه اخیر سازمان‌ها به شیوه‌های مختلفی نظیر تدوین منشور اخلاقی، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق محور، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت‌های اخلاق در پی گسترش اخلاق مداری و فضیلت محوری بوده‌اند و در این راستا متحمل اتلاف زمان و هزینه‌های بسیاری نیز شده‌اند تا این که نهایتاً منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل در سازمان مطرح شود. چندی است که نیروی انتظامی، رویکرد جامعه محوری را برای بازسازی ساختارها و روش‌های اجرایی در مأموریت‌های محوله خود، انتخاب کرده است (کریمی و همکاران، ۱۳۸۹). با این وصف، نیروی انتظامی با تغییر رویکرد از تهدیدمحوری به جامعه محوری 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 بهره‌وری منابع انسانی در ناجا مسئله‌ای است که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول کرده است. با این توضیحات، قصد داریم در این پژوهش با تمرکز بر ابعاد مختلف فضیلت سازمانی در ستاد فرماندهی انتظامی استان مازندران، جنبه‌های متفاوتی از بهره‌وری منابع انسانی را که منجر به تحقق بهتر اهداف سازمانی می‌شود، مطالعه نماییم.

فضیلت سازمانی

فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی و ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها سلامت، شادمانی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها نقش بسزایی دارد. اما تحقیقات معدودی نیز اخیراً

به بررسی ارتباط بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن پرداخته‌اند. برای مثال رگو و همکارانش در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که رفتار شهروندی سازمانی و سه بعد آن یعنی نوع دوستی، فضیلت مدنی و ادب و مهربانی با فضیلت سازمانی مرتبط است. به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، تحقیق در باب فضیلت را در برنامه‌های تحقیقاتی سازمان‌ها قرار داده و برخی نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته‌اند (خشوعی و نوری، ۱۳۹۲).

فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. بنا به گزارش کمرون (۲۰۰۳) فضیلت از طریق سازمان‌ها می‌تواند به عنوان فعالیت انفرادی یا به عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود. فرهنگ یا فرآیندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند. سه ویژگی کلیدی که در تعریف فضیلت تداعی می‌گردند عبارتند از: تأثیر انسان (فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معیندار و اصول متعالی مربوط می‌شود)، خیر اخلاقی (نشان می‌دهد که چه چیز «خوب»، درست و شایسته» است) و بهبود وضعیت اجتماعی (فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند) (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹) کمرون (۲۰۰۴) ابزاری را برای سنجش فضیلت سازمانی؛ شامل مدلی پنج عاملی متشکل از عوامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوش‌بینی و شفقت معرفی نمود (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹).

خوش‌بینی: خوش‌بینی به عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود (اسکیر و کارور، ۱۹۹۳). سکینپگر و همکاران (۲۰۱۰) آن را به عنوان تمایل به باور، انتظار یا امید به این تعریف کردند که امور با وجود تجربه مشقت بار فعلی، به خوبی پیش خواهند رفت. خوش‌بینی باوری است که برخلاف وضعیت دشوار کنونی، کارکنان هنوز آینده روشنی برای خود می‌بینند. لوتانس و همکارانش (۲۰۰۷) اظهار داشتند که «کارمندانی که امیدوارتر، خوش‌بین‌تر، مؤثرتر و انعطاف‌پذیرتر هستند بیشتر احتمال دارد از شرایط سختی که بیشتر سازمان‌ها در محیط رقابتی فعلی با آن مواجه هستند نسبت به همتایان خود با سرمایه روانی پایین‌تر جان سالم به‌در ببرند». خوش‌بینی ممکن است به عنوان

سپری در برابر مشکلات روانی و جسمانی در آینده (گیاتای و همکاران، ۲۰۰۶) و بهبود استراتژی‌های مقابله (نس و سگرتوروم، ۲۰۰۶) عمل کند. شواهد و تحقیقات همچنین نشان داده که خوش بینی به‌طور مثبت با رفتارهای شغلی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد ارتباط دارد (کلومپر و دیگران، ۲۰۰۹)

اعتماد: اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹) با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به جای ارزش‌های منفی مانند دروغ، کلاهبرداری، چالپوسی، نفاق و غیره، ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راستگویی، انصاف، امانداری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند (حیدرآبادی، ۱۳۸۹).

شفقت: شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقبت یکدیگر هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹) بطور کلی غرایز، یک دسته امیال و کشش‌هایی هستند که ضامن حفظ و بقا حیات فردی انسان بوده، احتیاجات حیاتی او را تأمین می‌کنند. اما مطالعه در زندگی انسان‌ها نشان می‌دهد که برخی کشش‌های دیگر در انسان وجود دارد که مبتنی بر توجه به خود و تأمین احتیاجات و منافع فردی نیست، بلکه در افقی برتر از این نوع فعالیت‌های غریزی قرار دارد؛ از قبیل علاقه به فرزند، محبت به هم‌نوع، غم‌خواری و از خودگذشتگی در راه دیگران. در هیچ یک از این موارد، خودفردی انسان، هدف نیست، بلکه تمایل به حفظ و بقا، زندگی جمعی و تعلق به غیر به خوبی مشهود است. این گرایش، که توجه انسان را به‌طور آگاهانه از محور خود خارج و به سمت غیر معطوف می‌گرداند، به «عاطفه انسانی» تعبیر می‌شود.

صداقت: نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در سازمان شایع است (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹).

بخشش سازمانی: بدان معنی است که اشتباهات به سرعت بخشیده می‌شوند و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده، مورد استفاده قرار بگیرند (همان).

پیشینه پژوهش

صابر زوارم و سلیمان پور عمران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه فضیلت سازمانی و

سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

خدیری (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی پرداخت. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار (ضریب همبستگی) ۳/۷۰ بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان صنعت و معدن و تجارت شهر زاهدان بود، همچنین در بررسی ابعاد فضیلت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی نیز مشاهده گردید خوش بینی (۱/۱۹)، شفقت (۵/۲۵)، صداقت (۹/۲۸) و بخشش (۲/۱۶) درصد می‌تواند بهره‌وری منابع انسانی کارکنان صنعت و معدن و تجارت شهر زاهدان را تبیین کند.

سعادت‌ی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق به بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی با فضیلت سازمانی و رفتارهای فرآینشی کارکنان شهرداری اردبیل پرداخت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار است که بین ابعاد توسعه منابع انسانی (حفظ فرهنگ سازمانی، یکپارچگی و هماهنگی کارکنان، کمک به تحقق اهداف سازمان و سازگاری و دریافت اطلاعات از محیط به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر رفتار فرآینش) با فضیلت سازمانی و رفتارهای فرآینشی کارکنان شهرداری اردبیل رابطه مثبت و معنی داری دارد.

امینی خیابانی و حمدی (۱۳۹۵) در تحقیقی به رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با استفاده از تحلیل گام به گام رگرسیونی (مطالعه موردی: بانک قوامین) پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که میان ابعاد فضیلت سازمانی و ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی مثبت و از نظر آماری معنی داری وجود دارد.

عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی پرداختند. نتایج حاکی از وجود همبستگی بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان است. هم چنین در بین ابعاد پنج گانه فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش)، ابعاد انسجام و خوش بینی تبیین معناداری از عملکرد کارکنان داشته‌اند. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت خرده مقیاس‌های فضیلت سازمانی را در سازمان‌های نظامی مورد تاکید قرار می‌دهد.

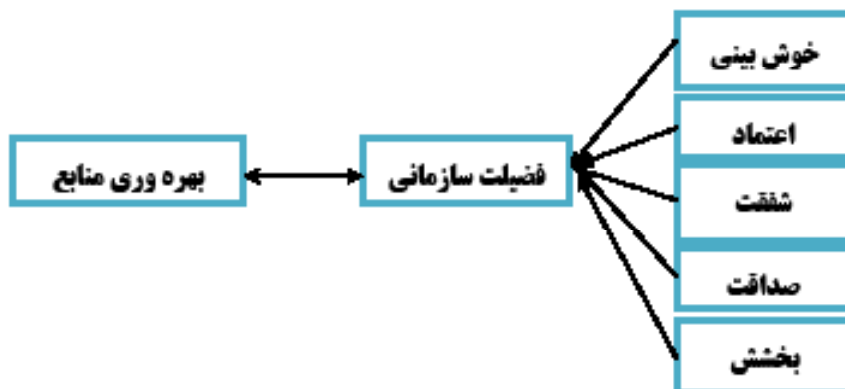
حسن زاده و سفید کار (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار

ضریب همبستگی (۶۰/۳) بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان مناطق شهرداری رشت بود، همچنین در بررسی ابعاد فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی نیز مشاهده گردید خوش بینی (۱۷/۱)، شفقت (۲۰/۵)، صداقت (۲۷/۹) و بخشش (۱۴/۴) درصد می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی کارکنان مناطق شهرداری رشت را تبیین کند.

امامی‌فر (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در ستاد بانک سینا پرداخت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین تمامی مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی رابینز (ارائه اطلاعات مناسب باز خورد و کانال‌های ارتباطی مناسب) و بهره‌وری منابع انسانی در ستاد بانک سینا رابطه وجود دارد و نهایتاً مشخص شد که بین ارتباطات سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در ستاد بانک سینا رابطه وجود دارد.

رگو و همکاران (۲۰۱۱) که شناخته شده‌ترین پژوهشگران در حوزه فضیلت سازمانی هستند، پس از پژوهش موفق خود در سال ۲۰۱۱ 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.

با توجه به مفاهیم ارائه شده، در این پژوهش، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) برای بررسی ارتباط بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی مورد پذیرش و قرار گرفت. در این پژوهش برای بررسی فضیلت سازمانی با پنج بعد (خوش بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش سازمانی) و برای سنجش از بهره‌وری، بهره گرفته شده است.



نمودار ۱: مدل مفهومی براساس یافته‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین مؤلفه خوش بینی و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مؤلفه اعتماد و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مؤلفه شفقت و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مؤلفه صداقت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مؤلفه بخشش سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی ارتباط معنادار وجود دارد.
- بین مؤلفه‌های فضیلت سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد تحقیق از نوع کاربردی می‌باشد، زیرا هدف از پژوهش حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی می‌باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و در زمره تحقیقات پیمایشی می‌باشد. این پژوهش به لحاظ بررسی رابطه بین دو متغیر، تحقیق همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این پژوهش به ارتباط بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری پرداخته شده و وجود یا عدم وجود یک رابطه مثبت و معنی دار میان این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه مدیران و کارکنان فرماندهی انتظامی استان مازندران بوده و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۲۱۴ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. هم‌چنین داده‌های ثانویه از طریق روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتب، نشریات، مقالات، پایان‌نامه‌ها و دیگر اسناد و مدارک جمع‌آوری شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه با طیف لیکرت است، برای فضیلت سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد کارمون و همکاران (۲۰۰۴) با ۱۵ سوال استفاده شده است و برای سنجش بهره‌وری منابع انسانی از پرسش‌نامه محقق ساخته با ۲۰ سوال استفاده شده است.

روایی پرسش‌نامه‌ها پس از بومی‌سازی توسط چند تن از اساتید و صاحب‌نظران علم مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی محتوای پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول شماره ۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه استفاده شده است. در این پژوهش متغیر وابسته یا ملاک، بهره‌وری منابع انسانی و متغیر مستقل یا پیش‌بین این پژوهش، فضیلت سازمانی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار می‌پردازد؛ مورد بررسی قرار می‌گیرد. بعد از آمار توصیفی، نتایج آمار تحلیلی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS ارائه می‌شود. در آمار تحلیلی این پژوهش به منظور بررسی ارتباط بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ

بهره‌وری	فضیلت سازمانی
۲۰ سوال	۱۵ سوال
۰/۸۸۹	۰/۸۲۷

یافته‌های تحقیق

توصیف داده‌ها

جدول ۲: توصیف داده‌ها برحسب ویژگی‌های شخصی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌های پاسخ‌گویان	جنسیت		تحصیلات			
	مرد	زن	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد
فراوانی	۲۰۷	۷	۱۵	۲۴	۱۵۵	۲۰
درصد	۹۶/۷۲	۳/۲۸	۰/۰۷	۱۱/۲۱	۷۲/۴۳	۹/۳۴

بر اساس جدول شماره ۲، ۲۰۷ نفر از کارکنان را آقایان و ۷ نفر را خانم‌ها تشکیل داده‌اند. هم‌چنین بر اساس تحصیلات، ۰/۷۰ درصد از پاسخ‌گویان دیپلم، ۱۱/۲۱ درصد فوق دیپلم، ۷۲/۴۳ درصد کارشناسی، ۹/۳۴ درصد کارشناسی ارشد و ۰/۰۰۰ درصد از پاسخ‌گویان دکتری داشتند.

یافته‌های استنباطی

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شده و سپس با استفاده از نتایج این آزمون، از روش‌های آماری پارامتری یا غیرپارامتری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است، بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

H₀: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H₁: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

این آزمون به منظور مشخص کردن نرمال بودن توزیع داده‌های یک متغیر استفاده می‌شود. متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آن‌ها، از ۰/۰۵ بالاتر به دست می‌آید، دارای توزیع نرمال هستند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم.

پس از تحلیل در برونداد آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، اگر آزمون معنی‌دار بود یعنی p کوچک‌تر از ۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی‌دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

جدول ۳: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

آیتم‌ها	فضیلت سازمانی	خوش بینی	اعتماد	شفقت	صداقت	بخشش سازمانی
میانگین	۳/۷۵۷	۴/۰۵۶۱	۳/۷۷۵	۳/۶۶۳	۳/۵۰۰	۳/۷۸۹
انحراف استاندارد	۰/۵۰۹	۰/۴۷۱	۰/۶۵۴	۰/۶۱۱	۰/۶۴۰	۰/۷۶۱
آماره آزمون	۶/۰۲۹	۶/۰۲۵	۴/۸۳۳	۴/۷۶۳	۴/۶۷۷	۵/۵۵۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

باتوجه به آزمون عدم نرمالیتی به عمل آمده ازداده‌های حاصل از پژوهش و این که داده‌ها دارای توزیع نرمالی نیست، لذا برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده خواهیم نمود.

آزمون فرضیه‌ها

جدول ۴: نتیجه ی آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه‌ها

سطح معناداری	ضریب همبستگی با بهره‌وری	فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن
۰/۰۰۰	۰/۴۵۶	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۲۶۸	خوش بینی
۰/۰۰۰	۰/۴۰۵	اعتماد
۰/۰۰۰	۰/۴۱۶	شفقت
۰/۰۰۰	۰/۲۹۶	صداقت
۰/۰۰۰	۰/۲۷۱	بخشش سازمانی

همان طور که آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی اول تا پنجم نشان می‌دهد که بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش سازمانی) و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ششم: بین ابعاد فضیلت سازمانی از نظر اولویت تفاوت معنادار وجود دارد. به‌منظور رتبه‌بندی ابعاد فضیلت سازمانی از آزمون فریدمن بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ آورده شده است. معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معناست که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت‌بندی فضیلت سازمانی وجود دارد.

جدول ۵: رتبه‌بندی ابعاد فضیلت سازمانی بر مبنای آزمون فریدمن

عوامل تأثیرگذار	میانگین	رتبه	آزمون فریدمن
خوش بینی	۳/۶۰	اول	۲۱۴
اعتماد	۳/۰۲	سوم	۱۰۵/۱۷۸
شفقت	۲/۷۹	چهارم	۴
صداقت	۲/۴۷	پنجم	۰/۰۰۰
بخشش سازمانی	۳/۱۳	دوم	

نتیجه این آزمون با مقدار $0/000$ و در سطح 99 درصد اطمینان یعنی در سطح خطای 1 درصد ($Sig=0/000$) معنادار است. هم‌چنین نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول شماره 9 نشان می‌دهد که خوش بینی با ضریب $3/60$ در اولویت اول و بخشش سازمانی با ضریب $3/13$ در رتبه دوم قرار دارد و صداقت با ضریب $2/47$ در رده پنجم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین رابطه را با بهره‌وری در ناجا دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که به آن دسته از یافته‌های سازمانی اشاره دارد که در آن، فضیلت‌ها (از جمله انسانیت، درستی و اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گیرند و نیز پرورش، انتشار و تداوم می‌یابند و باعث کمال و سودمندی سازمان می‌شوند. با توجه به اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار، توجه به عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی مهم تلقی می‌شوند. افزایش فضیلت سازمانی در کارکنان انتظامی ستاد فرماندهی استان، روشی است که سازمان را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای فضیلت سازمانی، بتواند محیطی را فراهم کند که باعث افزایش خوش بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی، صداقت و بخشش سازمانی در بین کارکنان خود شود. براساس یافته‌های پژوهش، بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین بین مؤلفه‌های فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش سازمانی) و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. فرضیه ششم براساس آزمون فریدمن، خوش بینی با ضریب $3/60$ در اولویت اول و بخشش سازمانی با ضریب $3/13$ در رتبه دوم قرار دارد و صداقت با ضریب $2/47$ در رده پنجم و پایانی قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین رابطه را با بهره‌وری در ناجا دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که فضیلت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری منابع انسانی شود. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق خدیری (۱۳۹۶) و حسن زاده و سفیدکار (۱۳۹۳) هم خوانی دارد.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی بشرح ذیل ارائه می‌گردد:

- جهت دستیابی به فضیلت سازمانی به فرماندهان و مدیران استانی پیشنهاد می‌شود بر جنبه‌های شخصی تصمیم‌گیری، به ویژه برابری رفتار تصمیم‌گیرندگان در فرایندها تصمیم‌گیری تأکید کنند.
- ایجاد اعتماد در بین کارکنان سازمان از طریق برقراری ارتباطات باز و شفاف، اطلاع‌رسانی صحیح و انتشار اخبار خوب و بد سازمان، ملاقات مستمر کارکنان با مدیران سطوح مختلف، مشارکت کارکنان در امور مربوط به خودشان، برنامه‌های نگهداشت کارکنان مستعد به منظور تحقق فضیلت سازمانی.
- برقراری روابط باثبات و نزدیک میان کارکنان بر اساس صداقت و دوستی در درون ساختارهای اجتماعی موجب خوش‌نامی افراد و در نتیجه، تقویت فضیلت سازمانی خواهد شد.
- تقویت روحیه و سودمندی مشارکت در کمیته‌های کاری از جمله کمیته بهبود بهره‌وری، کمیته‌های پیشنهادها، دوره‌های کسب مهارت‌های جدید از طریق آموزش در حین خدمت.
- 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.

منابع

- امامی فر، محسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در ستاد بانک سینا، **کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت**.
- امینی خیابانی، غلامرضا و حمدی، کریم (۱۳۹۵). رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با استفاده از تحلیل گام به گام رگرسیونی (مطالعه موردی: بانک قوامین)، **فصل نامه منابع انسانی ناجا**، سال یازدهم، شماره ۴۶، صص ۱۰۰-۷۷.
- حسن زاده، تورج و سفید کار، سپیده (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، **فصل نامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، سال بیست و سوم، شماره ۷۶، صص ۱۴۱-۱۵۵.
- حیدرآبادی، ابوالقاسم (۱۳۸۹). اعتماد اجتماعی و عوامل اجتماعی-فرهنگی مؤثر بر آن (مطالعه موردی جوانان ۲۰ تا ۲۹ ساله استان مازندران)، **جامعه‌شناسی مطالعات جوانان**، شماره ۱، سال اول، صص ۶۶-۳۹.
- خدری، مصطفی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی، **دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش**.
- خشوعی، مهدیه سادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن، **مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، شماره ۵۴، صص ۳۴-۲۷.
- سعادت، فریبا و همکاران (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی با فضیلت سازمانی و رفتارهای فرانشی کارکنان شهرداری اردبیل، **چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی**.
- صابر زوارم، جعفر و سلیمان پور عمران، محبوبه (۱۳۹۷). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با سلامت معنوی کارکنان، **فصل نامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، شماره ۴۹: دوره ۱۳، صص ۱۳-۱.
- عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۵). بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی، **مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی**، شماره ۳۹، صص ۶۸-۵۵.

- کریمی، مرادیان، عباسی، ع (۱۳۸۹). نقش نیروی انتظامی در تأمین امنیت اجتماعی، فصلنامه دانش انتظامی، سال دوازدهم. شماره دوم، صص ۵۰-۷.
- Cameron, K. S. (2003). **Organizational virtuousness and performance**. In K. S Cameron, J. Dutton, & R. E. Quinn (Eds) , *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, (pp, 48–65). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Bright, D., Caza, A. (2004) , Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. **American Behavioral Scientist**, 47 (6) , 766-790.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. **Journal of Organization Behavior**, 30 (2) , 209 – 231.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. **Personnel Psychology**, 60 (3) , 541-572.
- Giltay, E. J. Kamphuis, M. H., Kalmijn, S., Zitman, F.G., Kromhout, D. (2006). Dispositional optimism and the risk of cardiovascular death: The Zutphen elderly study. **Archives of Internal Medicine**, 166 (4) , 431–436.
- Rego, A., Ribeiro, N., (2009) , “Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?”, **International Conference on Business, Economics, Management and Marketing** on Jun 26, 2009, Paris, France.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of being optimistic. *Current Directions in Psychological Science*, 2, 26–30.
- Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. **Perspectives in social Psychological Review**, 10 (3) , 235–251.

Archive of SID