

## نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی(ره) نیروی

### دریایی

حسینعلی تقی‌پور<sup>۱</sup>، ابوطالب مطلبی<sup>۲</sup>

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر می‌باشد. این پژوهش برحسب هدف از نوع کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از گروه پیمایش، همبستگی است. ابزار گردآوری پرسشنامه استاندارد فضیلت کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه عملکرد سازمانی شریف آبادی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل که دارای سمت سازمانی بوده و در دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر مشغول فعالیت بودند را شامل می‌شود تعداد کل کارکنان ۲۳۰ و نمونه آماری براساس جدول کرجسی مورگان ۱۴۰ نفر انتخاب شده اند. تحلیل داده‌ها با آزمون رگرسیون صورت گرفته است. نتایج حاکی از آن است که خوش‌بینی بر عملکرد شغلی کارکنان (۰/۶۴۵) تاثیر دارد. همچنین اعتماد (۰/۷۲۵)، شفقت (۰/۶۴۸)، صداقت (۰/۸۷۱) و بخشش (۰/۸۷۸) بر عملکرد شغلی کارکنان بر دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تاثیر دارد. در نتیجه فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، عملکرد شغلی، نیروی دریایی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۷/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۰۵

۱- دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس (نویسنده مسئول: [taghipoor95@yahoo.com](mailto:taghipoor95@yahoo.com))

۲- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه امام خمینی(ره)

۱- مقدمه

در حال حاضر، صاحب‌نظران سازمانی بطور مکرر تاکید می‌کنند که رفتارهای غیرمتمعارف در بین کارکنان و مدیران شیوع یافته و خسارات مهم و پرهزینه‌ایی را به سازمان تحمیل می‌کند. رسوایی‌های مالی و اخلاقی افشاء شده در سازمانهای سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت سازمانی را موجب شده و پژوهشگران را بر آن داشته که در شناسایی فضیلت در سازمان-ها اهتمام ورزند. درواقع رسوایی‌های مالی و اخلاقی اخیر موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون اخلاق سازمانی و مس‌اولیت پذیری اجتماعی سازمان گشته و به تبع این علاقه گرایش و توجه ویژه‌ایی نیز به موضوع فضیلت در سازمان مبدول شده است (کوتریلوفهمکاران ۲۰۱۴).

از طرفی، در عصر کنونی تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب‌ناپذیر نموده است. گونه‌ای که فقدان نظام ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان را، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف، استراتژی‌ها، بعنوان یکی از علائم بیماری‌های سازمان قلمداد می‌نمایند.

امروزه در فضای رقابتی، کسب و کارها در تلاش هستند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقای کیفیت زندگی کار رونق پیدا کنند و خود را با تغییرات نوظهور انطباق دهند (سنجقی، ۱۳۹۰).

فضیلت سازمانی بعنوان وضعیت مطلوب دیده می‌شود، چرا که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می‌دهد. از طرف دیگر نیاز به ساز و کارهای کنترل رسمی و پرهزینه را می‌کاهد.

پژوهش‌های اخیر بر پیامدهای فضیلت سازمانی در زمینه اثرات رفتار عملکرد کارکنان بر ارزشیابی‌های مدیریتی و قضاوت در مورد و افزایش دستمزد کارکنان... و همچنین اثرات فضیلت سازمانی روی عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی پرداخته و عمده‌ترین پیامد فضیلت سازمانی را افزایش عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی پرداخته و عمده‌ترین پیامد فضیلت سازمانی را افزایش عملکرد و شغلی کارکنان و اثربخشی عنوان کرده‌اند.

فضیلت سازمانی بر جنبه درونی سازمانی اثر می‌گذارد. که بطور مستقیم و غیر مستقیم موجب بهبود عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی سازمان می‌شود.

احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (سلیسوس و همکاران ۲۰۰۸ به نقل از جاساسی ۱۳۹۵).

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی وابسته است. از این جهت عملکرد آن بیشترین تأثیر را بر اثربخشی و افزایش عملکرد کل سازمان و در نهایت جامعه برجای خواهد گذاشت.

امروزه همه صاحب‌نظران بر اهمیت نقش منابع انسانی نسبت به سایر منابع اتفاق نظر دارند و معتقدند سرمایه و تکنولوژی را می‌توان به صورت وام، تأمین و یا ... به‌دست آورد.

انسانها باید به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها پرورش یابند و در آنها انگیزه تلاش ایجاد شود. منابع انسانی مستعد و ارزشمند، می‌توانند عملکرد و بهره‌وری سازمانی را بهبود بخشند.

در این راستا اگرچه بررسی عوامل عمده تأثیرگذار بر عملکرد نیروی انسانی با دشواری بسیاری همراه است، اما با این وجود براساس ضرورت و نیاز، عوامل مؤثرترین شاخص‌های تأثیرگذار در رشد و توسعه سازمان‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و می‌گیرد. عملکرد مفهومی است جامع افزایش آن به‌عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای رفاه و سطح زندگی، آسایش انسانها، همواره مدنظر دست‌اندرکاران اقتصاد و دولتمردان، بوده و می‌باشد.

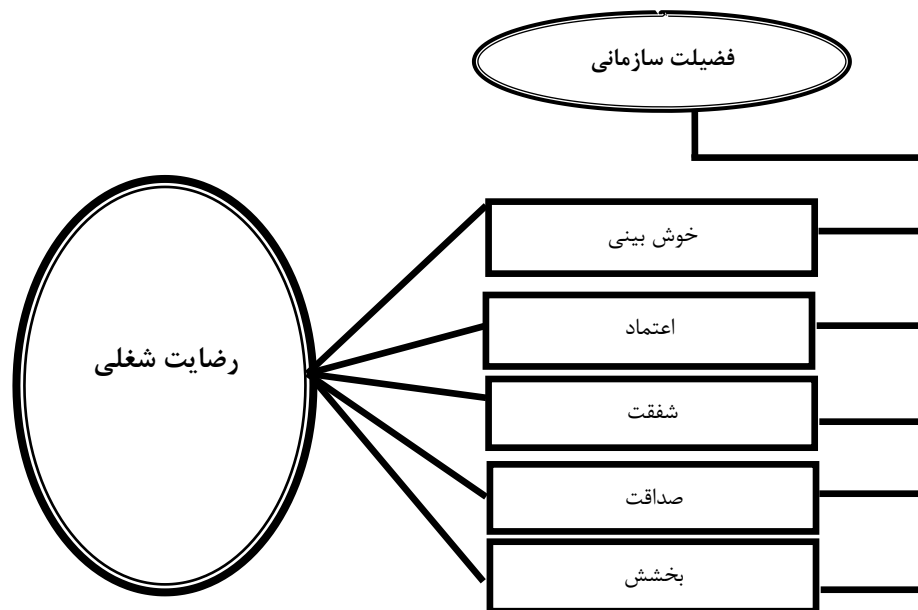
عوامل و مفاهیم فردی و گروهی مختلفی نظیر عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی، توانایی و شخصیت بر تقویت عملکرد سازمانی نقش دارند (اینی و مکارات ۱۳۹۵).

فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی تجاری آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزش‌های آرمانی سازمان‌ها آشکار شود (کاپر همکاران ۲۰۰۵).

فضیلت همچنین به‌عنوان درونی کردن اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی تعریف گشته (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۳) و اشاره به پیروی از آرمان‌های والای انسانی دارد. در این زمینه سازمان فضیلت محور به سازمانی اطلاق می‌گردد که براساس شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن، انسان‌های فضیلت مداری هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی براساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (حجازی فر و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع فضایل سازمانی آن دسته از فضایی هستند که در فضای سازمان شکل گرفته و به‌عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان محسوب می‌شوند. به نحوی که اعضای هر سازمانی فضایل آن را به‌عنوان دلایل ماندگاریشان در آن سازمان تلقی می‌کنند (هنری و همکاران ۲۰۱۳).

## ۲- مدل مفهومی تحقیق

با مروری در پژوهش‌های انجام شده و ادبیات تحقیق محقق مدل مفهومی را به شکل زیر ارائه نموده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهشی

برگرفته از (فضیلت سازمانی: ربیرو ورگو، ۲۰۰۹؛ رضایت شغلی نیه توتا ۲۰۱۸)

## ۳- فرضیه تحقیق

فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد.

## ۴- روش تحقیق

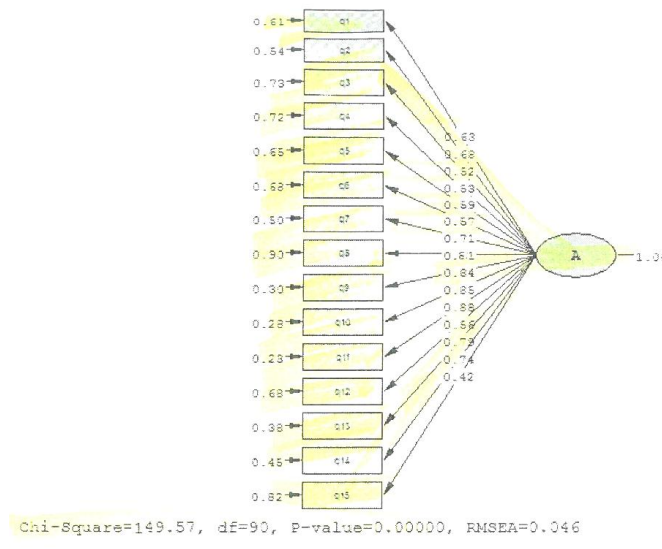
این تحقیق از لحاظ نوع کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی- همبستگی و به صورت پیمایشی می‌باشد.

## ۵- روش و ابزار گردآوری داده‌ها

این پژوهش از پرسشنامه فضیلت استاندارد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) پرسشنامه عملکرد شغلی (شریف ابادی، همکاران، ۱۳۹۰) استفاده شده است.

## ۶- روایی پرسشنامه

برای بررسی مناسب بودن روایی سازه هر کدام از ابعاد، بارهای عاملی عامل تعیین کننده هستند. حداقل مقدار بارهای عاملی برای این ضرایب مقدار ۰/۴ بوده و مقادیر بالاتر، برازش مناسب و در نتیجه مناسب بودن داده‌ها را نشان می‌دهد. در نتیجه این مدل از روایی مطلوب برخوردار است و سوالات مربوطه سازه مورد نظر خود را به خوبی می‌سنجد و بنابراین نیازی به حذف هیچ کدام از سوالات نیست.



شکل (۲) شکل گرافیکی ابعاد مدل

#### ۷- پایایی پرسشنامه

برای محاسبه ضریب پایایی ابزار اندازه‌گیری، شیوه‌های مختلف به کار برده می‌شود. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در ابتدای تحقیق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول (۱) میزان ضریب آلفای کرونباخ

رضایت شغلی	فضیلت سازمانی	ضریب آلفای کرونباخ
۰/۸۰۹	۰/۸۷۱	تعداد پرسشنامه (افراد)
۳۰	۳۰	

پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

#### ۸- جامعه و نمونه آماری

تعداد کل کارکنان ۲۳۰ نفر است که نمونه آماری براساس جدول کرجسی- مورگان ۱۴۰ نفر به انتخاب شد.

#### ۹- روش آماری

با توجه به این که تحقیق مزبور از نوع پیمایشی بوده و با استفاده از پرسشنامه داده‌های لازم گردآوری خواهد شد و از طریق فرض‌های آماری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون ANOVA و رگرسیون متغیرها انجام شده است.

#### ۱۰- آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) متغیرها

جدول ۲ شامل آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرها می‌باشد. چنانچه مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد داده‌ها نرمال هستند (فرض صفر) و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند (فرض یک).

جدول (۲) نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	سطح معنی داری	نتیجه گیری
عملکرد شغلی	۰/۴۰۱	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)
خوش بینی	۰/۴۸۸	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)
اعتماد	۰/۰۶۶	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)
فضیلت	۰/۳۹۷	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)
سازمانی	۰/۳۰۷	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)
بخشش	۰/۴۱۵	تایید H (توزیع داده نرمال می باشد)

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، سطح معنی داری متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد، بنابراین این متغیر از توزیع نرمال برخوردار می باشد. با توجه به اینکه متغیر وابسته تحقیق از توزیع نرمال برخوردار است، جهت تجزیه و تحلیل داده ها می توان از آزمون پارامتریک رگرسیون استفاده نمود.

#### ۱-۱- آزمون فرضیه اصلی

فضیلت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تاثیر دارد. در جدول ۳ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده است؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ را نشان می دهد که این عدد نشان دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می باشد.

جدول (۳) ضریب کای مربع

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۹۴۲	۰/۸۸۷	۰/۸۸۶	۰/۲۵۸۳۳	۲/۰۶۸

جدول ۴ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود.

جدول (۴) ضریب جدول ANOVA فرضیه اصلی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۷۲/۵۰۷	۱	۷۲/۵۰۷	۱۰۸۶/۵۳۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹/۲۰۹	۱۳۸	۰/۰۶۷		
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۵) ضریب تعیین رگرسیون فرضیه

مدل تحقیق	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	T	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد			
مقدار ثابت	-۴/۸۷۷	۰/۲۴۴	بتا	-۲۰/۰۱۸	۰/۰۰۰
فضیلت سازمانی	۲/۵۵۱	۰/۰۷۷		۳۲/۹۳۶	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معنی داری که بیان شده، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنا دارند. در جواب به این سوال تحقیق می توان گفت که فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در فضیلت سازمانی، ۰/۹۴۲ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود آمد.

### ۱۰-۲- فرضیه یک

خوش‌بینی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در جدول ۶ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ را نشان می‌دهد که این عدد نشان‌دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می‌باشد.

جدول (۶) ضریب کای مربع

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۶۴۵	۰/۴۱۶	۰/۴۱۲	۰/۵۸۸۱۲	۱/۶۹۲

جدول ۷ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس از فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می‌شود.

جدول (۷) ضریب جدول ANOVA

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۳/۹۸۳	۱	۳۳/۹۸۳	۹۸/۲۴۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۷/۷۳۳	۱۳۸	۰/۳۴۶		
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۸) ضریب تعیین رگرسیون فرضیه یک

مدل تحقیق	ضریب غیر استاندارد		t	سطح معنی‌داری
	B	خطای استاندارد		
مقدار ثابت	-۱/۹۵۳	۰/۵۱۵	-۳/۷۹۳	۰/۰۰۰
خوش‌بینی	۱/۵۳۵	۰/۱۵۵	۹/۹۱۲	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معنی‌داری که بیان شده است، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنادار دارند. در جواب به این سوال تحقیق می‌توان گفت که خوش‌بینی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در خوش‌بینی، ۰/۶۴۵ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

### ۱۰-۳- آزمون فرضیه دوم

اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در جدول ۹ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده است؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ را نشان می‌دهد که این عدد نشان‌دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می‌باشد.

جدول (۹) ضریب کای مربع فرضیه دوم

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۷۲۵	۰/۵۲۵	۰/۵۲۲	۰/۵۳۰۲۷	۱/۸۰۱

جدول ۱۰ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می‌شود.

جدول (۱۰) ضریب ANOVA فرضیه دوم

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۲/۹۱۲	۱	۲۴/۹۱۲		
باقیمانده	۳۸/۸۰۴	۱۳۸	۰/۲۸۱	۱۵۲/۶۰۷	۰/۰۰۰
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۱۱) ضریب تعیین رگرسیون فرضیه دوم

مدل تحقیق	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد		T	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد	بتا			
	-۱/۴۸۶	۰/۳۷۶	۰/۷۲۵		-۳/۹۵۱	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۱/۵۰۱	۰/۱۲۲			۱۲/۳۵۳	۰/۰۰۰

اعتماد

با توجه به سطح معنی داری که بیان شده است، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنادار دارند. در جواب به این سوال تحقیق می توان گفت که اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در اعتماد، ۰/۷۲۵ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

#### ۴-۱۰- آزمون فرضیه سوم

شفقت بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در جدول ۱۲ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده است؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ را نشان می دهد که این عدد نشان دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می باشد.

جدول (۱۲) ضریب کای مربع فرضیه سوم

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۶۴۸	۰/۴۲۰	۰/۴۱۶	۰/۵۸۶۱۸	۱/۵۶۱

جدول ۱۳ حاوی واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود.

جدول (۱۳) ضریب جدول ANOVA فرضیه سوم

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۴/۲۹۸	۱	۳۴/۲۹۸	۹۹/۸۱۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۴۷/۴۱۸	۱۳۸	۰/۳۴۴		
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۱۴) ضریب تعیین رگرسیون فرضیه سوم

سطح معنی داری	T	ضریب استاندارد		مدل تحقیق
		ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	-۳/۶۹۶	خطای استاندارد	۰/۱۷۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۹/۹۹۱	بنا	۰/۱۶۵	شفقت

با توجه به سطح معنی داری که بیان شده است، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنا دارند. در جواب به این سوال تحقیق می توان گفت که شفقت بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در شفقت، ۰/۶۴۸ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

#### ۵-۱۰- آزمون چهارم

صداقت بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در جدول ۱۵ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده است؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۱/۵ تا ۲/۵ را نشان می دهد که این عدد نشان دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می باشد.

جدول (۱۵) ضریب کای مربع فرضیه چهارم

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۸۷۱	۰/۷۵۸	۰/۷۵۷	۰/۳۷۸۲۴	۲/۲۲۱

جدول ۱۶ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود.

جدول (۱۶) ضریب جدول ANOVA فرضیه چهارم

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶۱/۹۷۳	۱	۴۳۳/۹۷۳		
باقیمانده	۱۹/۷۴۳	۱۳۸	۰/۱۴۳	۴۳۳/۱۸۲	۰/۰۰۰
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۱۷) ضریب تعیین رگرسیون فرضیه چهارم

سطح معنی داری	T	ضریب استاندارد		مدل تحقیق
		ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	-۹/۴۶۷	ضریب غیراستاندارد	۰/۲۷۹	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲۰/۸۱۳	بنا	۰/۰۸۷	صداقت

با توجه به سطح معنی داری که بیان شده است، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنادار دارند. در جواب به این سوال تحقیق می توان گفت که صداقت بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر



مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در صداقت، ۰/۸۷۱ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

#### ۶-۱۰- آزمون فرضیه پنجم

بخشش بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در جدول ۱۸ نیز مدل رگرسیون نشان داده شده است؛ همچنین آزمون دوربین واتسون نیز عددی بین ۵/۱ تا ۵/۲ را نشان می دهد که این عدد نشان دهنده وجود شرایط گرفتن آزمون رگرسیون می باشد.

جدول (۱۸) ضریب کای مربع فرضیه پنجم

مدل	میزان R	کای مربع	کای مربع تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۸۷۸	۰/۷۷۱	۰/۷۶۹	۰/۳۶۸۳۲	۱/۵۶۸

جدول ۱۹ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است، پس فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود.

جدول (۱۹) ضریب ANOVA فرضیه پنجم

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶۲/۹۹۵	۱	۶۲/۹۹۵		
باقیمانده	۱۸/۷۲۱	۱۳۸	۰/۱۳۶	۴۶۴/۳۷۳	۰/۰۰۰
کل	۸۱/۷۱۶	۱۳۹			

جدول (۲۰) ضریب رگرسیون فرضیه پنجم

مدل تحقیق	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد		t	سطح معنی داری
		خطای استاندارد	ضریب استاندارد		
مقدار ثابت	-۲/۲۷۰	۰/۲۵۲	بتا	-۸/۹۹۲	۰/۰۰۰
بخشش	۱/۷۳۵	۰/۰۸۱	خطای استاندارد	۲۱/۵۴۹	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معنی داری که بیان شده است، نشان از این دارد که این دو فاکتور با یکدیگر ارتباط و تأثیر معنادار دارند. در جواب به این سوال تحقیق می توان گفت که بخشش بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در بخشش، ۰/۸۷۸ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

#### ۱۱- بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیات این پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در فضیلت سازمانی، ۰/۹۴۲ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان به وجود خواهد آمد. نتایج فرضیات فرعی تحقیق نشان داد که، اعتماد بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در اعتماد، ۰/۷۲۵ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج سوال فرعی تحقیق نشان داد که، شفقت بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت دانشگاه امام خمینی نیروی

دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در شفقت، ۰/۶۴۸ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج سوال چهارم تحقیق نشان داد که صداقت بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد، همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در صداقت، ۰/۸۷۱ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد. نتایج سوال پنجم تحقیق نشان داد که بخشش بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین با توجه به ضریب بتا، به ازای یک واحد تغییر در بخشش، ۰/۸۷۸ واحد تغییر در عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر به وجود خواهد آمد.

## ۱۲- پیشنهادها

- ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه قرار گیرد.
- از طریق درک خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی پرورش یابد.
- در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان اعم از مدیر و کارمند دوره‌های آموزشی در نظر گرفته شود.
- از طریق برپایی دوره‌ها برای همه افراد سازمان‌های فرصت‌هایی جهت درک مشکلات واقعی و باور به توانایی خود به عمل کردن براساس ارزش‌های تعیین شده، فراهم شود.
- افراد باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع و گوش دادن همدلانه را داشته باشد.
- کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران در جوی صمیمی وجود داشته باشد.
- خودارزیایی، تصمیم‌گیری، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی در کارکنان وجود داشته باشد.
- جو روانی سازمان باید استفاده از مهارت‌های کارکنان را مورد حمایت قرار دهد.
- با فراهم ساختن محیطی مناسب جهت همکاری و شناخت بیشتر همدیگر اعتماد اعضا را افزایش دهند.
- باید با تشکیل تیم‌هایی و قرار دادن افراد در تیم‌ها برای انجام امور، امکان تعامل بیشتر افراد را با یکدیگر و در نتیجه شناخت بیشتر در راستای بالا بردن سطح اعتماد به همکاران را فراهم ساخت.

## ۱۳- منابع

- امینی، غلامرضا؛ حمدی، کریم، ۱۳۹۵، رابطه فضیلت سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان با استفاده از تحلیل گام به گام رگرسیونی (مطالعه موردی: بانک قوامین)، نشریه علمی- ترویجی، سال یازدهم، شماره ۴۶.
- جاماسبی، نوین، ۱۳۹۵، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان رازی رشت)، فصلنامه توسعه، سال یازدهم، شماره ۴۰.
- حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ محمدی، اسفندیار، ۱۳۹۳، رفتار سازمانی تهران: انتشارات شرکت مهندسی نیروی نفت و گاز سپانیر.
- حسن‌زاده، تورج؛ نیکرو، حسن، ۱۳۹۴، بررسی و تبیین تاثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رشت، مدیریت فرهنگی سازمانی، دوره ۱۳، ش ۴).
- Behzad E , nahami A , Z. & beshlideh k . 2013, examine the relationship between organizational virtuousness with organizational citizenship behavior , organizational loyalty and spiritual well – being among employees of the karoon oil and gas production company , psychological achievements . 20 ( 2 ) . 233-256, ( in Persian ).
- cooper , c . d : scandura , t . a . & schri esheim c . a.2005, looking but learning from our past : potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leadership quarterly. ( 16 ) , 475 – 493.
- cottill , k . denise lopez . p . & Hoffman , c . c.2014 , how authentic leadership and inclusion benefit organizations . equality . diversity and inclusion : an inclusion : an international journal . 33 ( 3 ) , 275 – 292.