

طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران

دکتر رضا نجف بیگی *

دکتر مرتضی موسی خانی **

دکتر کرم الله دانشفرد ***

دکتر علی دل‌اور ****

مهرداد همراهی *****

چکیده

سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران تحقیق حاضر را بر آن داشته تا در جستجوی مبنای نظری مناسبی در راستای ارتقاء فضیلت سازمانی برآیند. به این منظور با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین با تحلیل مضمون مقالات اندیشمندانی که در دهه اخیر در خصوص فضیلت سازمانی اظهار نظر کرده‌اند، متغیرهای تحقیق شکل گرفت. متغیرهای مذکور چارچوب مفهومی را شکل می‌دهند که آزمون روابط موجود بین آنها از طریق تحلیل مدل معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل، تیم تحقیقاتی را به ارائه مدلی مناسب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی رهنمون ساخت. با انتخاب کارکنان سازمان‌های دولتی استان فارس که تعداد آنها در ۶۸ سازمان مورد مطالعه به ۱۲۵۵۰۴ نفر می‌رسد به عنوان جامعه آماری و انتخاب ۳۸۴ نفر بر مبنای روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری، مدل مذکور به بوته آزمون گذاشته شد. در نهایت تحقیق حاضر الگوی مطلوب در راستای ارتقاء فضیلت سازمانی سازمان‌های دولتی ارائه می‌کند و مدیران اجرایی دولتی را به بکارگیری آن فرا می‌خواند. بر خلاف نظر بسیاری از صاحب‌نظران که نگران مسائل محیطی و تأثیر منفی آن بر اخلاق فضیلت محور در بخش دولتی هستند، پژوهشگران تحقیق حاضر بر اساس یافته‌های خود بر این اعتقادند که مهم‌ترین دلیل رنگ باختن بیش از پیش اخلاقیات و به فراموشی سپرده شدن مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی را بایستی در درون سازمان‌ها و فعالیت‌های روزانه آنها جستجو کرد.

واژه‌های کلیدی: فضیلت سازمانی، ارتقاء فضیلت سازمانی، تحلیل مضمون؛

* نویسنده مسئول-استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران ، دانشکده مدیریت و اقتصاد ، گروه مدیریت دولتی
** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران ، دانشکده مدیریت و اقتصاد ، گروه مدیریت دولتی
*** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران ، دانشکده مدیریت و اقتصاد ، گروه مدیریت دولتی
**** استاد دانشگاه علامه طباطبایی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی ، گروه علوم تربیتی
***** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی واحد علوم تحقیقات تهران دانشگاه آزاد اسلامی

۱- مقدمه و بیان مساله

مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری (Hessel, 2013) دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. در تشریح این تعریف بایستی به سه بعد مهم توجه کرد که عبارتند از عامل انسانی، شایستگی اخلاقی فطری و بهبود اخلاق اجتماعی. نکته اول اینکه فضیلت با موجودات انسانی مرتبط است. یعنی با خودکنترلی (Ryff & Singer, 2008)، رشد و شکوفایی ویژگی‌های اخلاقی انسانی (Baumeister & Exline, 2000)، تعهد انسانی (Rego et al, 2011)، جهندگی^۱ (Ugwu, 2012)، هدفمندبودن انسان و اصول پیشرفت انسانی (Emmons, 2003) ارتباط دارد. هرگونه اقدام یا کنش بدون دخالت عامل انسانی بی‌معناست. دوم اینکه فضیلت دربرگیرنده شایستگی‌های اخلاقی می‌باشد. اخلاق اشاره به خوبی و بدی و بایدها و نبایدها دارد (Peterson, 2003). و نکته سوم اینکه فضیلت منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود که فراتر از منافع شخصی می‌باشد. این بدین معنی است که فضیلت به بروز ارزش‌های اجتماعی منجر می‌شود. پس فضیلت یعنی منتفع ساختن دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش (Cawley et al, 2000). به عبارت دیگر پاداش فضیلت مداری در خود آن است و مزایای بیرونی ندارد (Cameron et al, 2003). با این تعریف سازمان فضیلت محور دارای کارکردهایی بسیار بالاتر از کارکردهای مسوولیت اجتماعی نظیر استفاده از منابع اولیه تجدیدپذیر است (Bollier, 2000). البته این بدین معنی نیست که فضیلت در برابر مفاهیمی نظیر مسوولیت اجتماعی یا اخلاق قرار می‌گیرد. این مفاهیم اشاره به آنچه که مورد انتظار عموم و عرف جامعه می‌باشد دارد (Peterson & Seligman, 2004). از نظر محققان مختلف فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. برای مثال فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (Ryff & Singer, 2008 ; Baumeister & Exline, 2000)، به کارکنان کمک می‌نماید تا هر چه بیشتر و سریع‌تر به سمت کمال رشد نمایند (Overholser, 2009). دربرگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روانشناسی انسانی است و به کارکنان در مواجهه با چالش‌ها

نیروی مضاعفی می‌دهد (Seligman, 2000)، و همچنین اشاره به تمایلات و آرزوهای متعالی انسانها دارد (Bright, 2006).

فضیلت سازمانی نیز به بکارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد (Cameron, 2010). در یک مفهوم دیگر فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر می‌باشد که این به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی می‌شود (Hessel, 2013). در این راستا ارزش‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رهبری (Zamahani and et all, 2013) راه‌های مهم تجسم فضیلت سازمانی هستند (Xia & Weizheng, 2013). فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پای‌بندی کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آنها جلوگیری می‌کند (Grant et al, 2007).

به طور کلی محققان و اندیشمندان بسیاری بر اینکه مفهوم فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی مدیریت در دنیا تبدیل شود تاکید کرده‌اند و دلایل مهمی برای احیای اخلاق فضیلت محور برشمرده‌اند (Gavin & Mason, 2004; Lilius et al, 2008 Moor & Beadle, 2006; Park & Peterson, 2003; Wright & Goodstein, 2007). بدین منظور طی چندین دهه اخیر سازمان‌های دولتی به شیوه‌های مختلفی نظیر تدوین منشور اخلاقیات، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاقی، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت اخلاق در پی گسترش اخلاق‌مداری و فضیلت محوری بوده‌اند و در این راستا متحمل اتلاف زمان و هزینه بسیاری نیز شده‌اند. اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل در سازمان مطرح می‌شود.

اما بنظر می‌رسد امروزه با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی به شدت رنگ باخته است و یا به فراموشی سپرده می‌شود. این بدین معنی است که فعالیت‌های در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است. اثربخشی نیز مفهومی چند بعدی است (حمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۹). به این معنی که 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 مبنای 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 به کرات در سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سوم و به خصوص ایران مشاهده می‌شود. سازمان‌های دولتی استان فارس نیز از این قاعده مستثنی نیست. این در حالی است که فقط طی سال‌های اخیر چندین بار همایش‌های ملی و منطقه‌ای در زمینه موضوعات مرتبط با اخلاقیات و ضرورت فضیلت محوری در سازمان‌های بخش دولتی که متعاقباً هزینه‌های فراوانی را نیز به این بخش تحمیل کرده برگزار شده است.

با این توجیه در این تحقیق ما با تمرکز بر روی سازمان‌های دولتی استان فارس به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشیم که الگوی مناسب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران چیست؟

۲- ادبیات تحقیق و استخراج چارچوب نظری تحقیق

اگر چه تاکنون تحقیقات معدودی در خصوص فضیلت سازمانی و رهبری فضیلت محور انجام شده اما مطالعه و تحقیق در خصوص این مفاهیم بسیار پراکنده بوده و در مراحل اولیه خود می‌باشد و هنوز این مفاهیم از نظر تئوریک و تجربی بسط داده نشده‌اند. چون مفهوم فضیلت در بافت‌های فرهنگی مختلف متفاوت است و همچنین از آنجا که بستر فرهنگی یکی از مهم‌ترین عوامل تحقق توسعه است (کرد و اورعی یزدانی، ۱۳۹۲: ۹۴)، بنا بر این جهت ساختن مدل مفهومی اولیه تحقیق، ابتدا از طریق مطالعه کتابخانه‌ای به بررسی ادبیات تحقیق از دو دیدگاه فکری یونان باستان (ارسطو) و دیدگاه فکری اسلام (فارابی) پرداخته شد و در ادامه به مطالعه و موشکافی در مقاله‌های بین‌المللی ارائه شده در زمینه فضیلت سازمانی و اخلاق سازمانی در ده سال اخیر پرداخته شد.

با این توضیح، می‌توان چنین تعریفی از سازمان‌های فضیلت محور ارائه نمود: سازمان‌های فضیلت محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که بر اساس فضیلت‌ها و شایستگی‌هایی اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت مدار هستند. محققان ابعاد مختلفی برای فضیلت سازمانی مطرح کرده‌اند؛ اما شناخته‌شده‌ترین نظریه در این

خصوص، نظریه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) می باشد که پنج بعد برای فضیلت سازمانی مطرح می کند که عبارتند از:

۱- خوشبینی سازمانی^۱: به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که واکنش‌ها را هدایت می کند؛ کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد خوب سازمان در مواجهه با چالش‌ها را دارند.

۲- اعتماد سازمانی^۲: به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان می باشد.

۳- ترحم و دلسوزی سازمانی^۳: به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آنها شایع است.

۴- امانت سازمانی^۴: به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است.

۵- بخشندگی سازمانی^۵: به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می شود و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ی استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می شود (Cameron, Bright & Caza, 2004: 13).

گسترش مفهوم فضیلت سازمانی در محیط سازمان‌های بخش عمومی، می تواند گام مهمی در راستای بهره‌گیری مناسب از ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی کارکنان در راستای تقویت نظام هویت ملی باشد (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸). به طور کلی اعتقاد بر این است که در بافت‌های فرهنگی مختلف مفهوم فضیلت متفاوت است. از این رهگذر چون مکتب فلسفی ارسطو و مکتب اسلام دو تفکر غالب و مهم می باشد به بررسی مفهوم فضیلت از دیدگاه این دو مکتب و شناسایی فضیلت‌های مهم آنها پرداختیم. در ادامه هم پوشانی فضایل تفکر فلسفی ارسطو و فارابی را مشخص نمودیم که به چهار فضیلت مهم و اساسی طبقه‌بندی می شوند. این فضایل عبارتند از فضایل نظری، فضایل فکری، فضایل اخلاقی و فضایل عملی. مفهوم محوری اخلاق ارسطو، «سعادت» یا «کامیابی» است. سیر او در اخلاق به سوی مطلوبی است که فی نفسه مطلوب باشد نه آن که به دلیل چیزی دیگر

1 - Organizational Optimism

2 - Organizational Trust

3 - Organizational Compassion

4 - Organizational Integrity

5 - Organizational Forgiveness

مطلوب باشد. به تعبیر دیگر، ارسطو در پی خیر برین بود. ارسطو انسان سعادت‌مند را انسان فضیلت‌مند می‌داند و تحلیل ارسطو از فضیلت، چنان تأثیری داشته است که در عصر حاضر، با بازسازی نظریه او، اخلاقی پدید آمده که به اخلاق مبتنی بر فضیلت^۱ موسوم است (ارسطو، ۱۳۸۷). ارسطو و متعاقب وی فارابی از انواع فضیلت‌های نظری، فکری، اخلاقی و عملی نام می‌برند. فضایل نظری عبارت است از معلوماتی که هدف نهایی آنها معقول ساختن موجودات و یقین انسان به وجود آنهاست. برخی از این علوم، علوم اولیه هستند که از ابتدا برای انسان حاصل بوده، بدون آنکه بدانند چگونه و از کجا به‌دست آمده‌اند و برخی دیگر از طریق تعلیم و تعلم حاصل می‌شوند. فضایل فکری علم و معرفت برای تحصیل فضیلت از طریق تعلیم و تعلم می‌باشد که ناشی از قوه فکری بوده و آنچه برای اهداف عالی سودمندتر است را استنباط می‌کند؛ اما فضایل اخلاقی افعالی است که از انسان صادر می‌شود و به منشأ و مصدری غیر از عقل نظری نیازمند است که آن اراده است. فضایل عملی نیز عبارت است از محقق ساختن فضایل اخلاقی و عمل به خیر. فضیلت عملی تابع فضیلت فکری و آن نیز تابع فضیلت نظری است. این فضایل که از دیدگاه فلسفی ارسطو و فارابی وسیله‌ای جهت نیل به سعادت بشری است، به عنوان مبنای چارچوب نظری تحقیق انتخاب شدند.

به دنبال انجام مطالعات کتابخانه‌ای، به مطالعه و موشکافی در مقاله‌های بین‌المللی ارائه شده در زمینه فضیلت سازمانی و اخلاق سازمانی در ده سال اخیر پرداخته شد.

جهت شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در مقالات منتخب از روش تحلیل مضمون استفاده شد تا کلمات و عبارات مترادف با فضیلت سازمانی شناسایی شوند. تحلیل مضمون از شمارش کلمات و عبارات آشکار فراتر می‌رود و بر شناخت و توضیح ایده‌های صریح و ضمنی تمرکز می‌کند. حدود ۵۰ مقاله و پایان‌نامه انتخاب شد اما پس از مطالعه دقیق مقالات منتخب، تعداد مقالات و پایان‌نامه‌هایی که به طور صریح یا ضمنی به بیان مفهوم فضیلت سازمانی پرداخته بودند کاهش داده شد. فضیلت سازمانی از دیدگاه پژوهشگران مختلف به گونه‌های متفاوتی تفسیر شده است که در جدول زیر مشخص می‌باشد.

جدول ۱: تفسیر محققان مختلف از مفهوم فضیلت سازمانی

وربوس ^۳ و همکاران ^۲ (۲۰۰۷): حاکم بودن جو شایسته سالاری در سازمان؛ کازا، بارکر و کامرون ^۴ (۲۰۰۵): استفاده از پتانسیل افراد معلول، احترام به کارکنان، تنوع در محیط کار، رهبری خدمتگزار، کمک به جامعه محلی؛	کامرون، داتون و کوین ^۲ (۲۰۰۳): فعالیت‌ها و رفتارهای نیروی انسانی، ویژگی‌های فرهنگی سازمان، فرایندهای سازمانی؛	ضماهنی و همکاران (۲۰۱۳): عدم نفوذ به مراجع قانونگذاری در جهت پیشبرد اهداف سازمانی، اختصاص بخشی از درآمد سازمان به نیازمندان، استفاده از نیروی کار بومی؛	هسل ^۱ (۲۰۱۳): در نظر گرفتن اخلاقیات به عنوان یک اصل اساسی در روابط با نهادهای دیگر، مقدم شمردن اهداف جامعه بر اهداف سازمانی، اهمیت دادن به پیامدهای اجتماعی اعمال؛
رودول ^۸ (۲۰۱۱): توجه سازمان به تعهدات اجتماعی، وجود فرصت رشد و ترقی در سازمان؛	فرناندو ^۷ (۲۰۰۸): توانایی تغییر پذیری، بروز رفتارهای صحیح و ارزشمند؛ داشتن فرصت رشد در سازمان، تعامل صحیح با ارباب رجوع، تمایل کارکنان در جهت ارتقاء اخلاقیات در سازمان؛	بای ^۶ و همکاران ^۲ (۲۰۱۳): تفویض اختیار به کارکنان در صورت لزوم؛	پیرس ^۵ و همکاران ^۲ (۲۰۰۶): محترم شمردن قوانین اجتماعی توسط سازمان؛ رعایت تعهدات اجتماعی؛ لحاظ شدن پیامدهای اجتماعی تصمیمات در تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛
گاوین و ماسون ^{۱۱} (۲۰۰۴): توجه به منابع انسانی، ساختار سازمانی مناسب، فرهنگ اخلاقی، رهبری خدمتگزار، چشم انداز و فلسفه وجودی سازمان؛	اگوا ^{۱۰} (۲۰۱۲): کمک به دیگران، استفاده از نیروی کار محلی و تامین کنندگان محلی؛ توجه به کرامت انسانی در سازمان	فردریکسون ^۹ (۱۹۹۸): توجه به محیط زیست و حیوانات، استفاده از تامین کنندگان محلی؛	مانز و همکاران ^۲ (۲۰۰۷): رفتارهای فرا اخلاقی، فرهنگ، احترام به افراد، مسوولیت در برابر ذینفعان؛
کانوو ^{۱۳} و همکاران ^۲ (۲۰۰۴): مدیر به نظرات و عقاید کارمندان گوش دهد؛	فقیهی و رضایی منش ^{۱۲} (۱۳۸۴): توجه به محیط زیست، ترجیح منافع جمعی بر فردی، احترام و اعتنا به ارزش‌های اصیل اخلاقی، دوری از لذت‌گرایی و فایده گرایی، صداقت، درستکاری، انصاف، پاسخگویی، کارآمدی؛	ژیا و ویتنگ ^۱ (۲۰۱۳): درک فضیلت‌گرایی، نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عمل، دیدگاه خوش بینانه به چالش‌ها، فرهنگ بخشش‌خاها و یادگیری؛	کامرون، برایت و کازا ^۴ (۲۰۰۴): سیاست‌ها و فرایندهای سازمانی، فرهنگ سازمانی؛

- 1 - Hessel
- 2- Cameron&Dutton&Quinn
- 3- Verbos
- 4- Caza&Barker&Cameron
- 5- Pearce
- 6- Bai
- 7- Fernando
- 8- Rodwell
- 9- Fredrickson
- 10- ugwu
- 11- Gavin&Mason
- 12- Xia&Weizheng
- 13- Kanov

سیلورمن ^۱ (۲۰۱۱): رهبری، ساختارها و برنامه های خوب سازمان یافته، احترام و روابط متقابل مدیر و کارکنان، رفتار مناسب با کارکنان، توجه به کارکنان، عدالت، کارکنان خود ساخته؛	ریبریو و ریگو (۲۰۰۹): بین گفتار و رفتار مدیران هم خوانی وجود داشته باشد؛ اعتماد مدیران به کارکنان؛ تاکید سازمان بر استفاده از نیروی کار بومی، معلول، واجد شرایط؛ پیشبرد اهداف سازمانی بدون استفاده از قدرت سیاسی؛	ریگو، ریبریو و کانها ^۲ (۲۰۱۰): کارکنان سازمان به سلامت در رفتار اداری خود ایمان داشته باشند؛ تناسب گفتار و رفتار مدیران؛ توجه به ارباب رجوع و حاکم بودن فرهنگ توجه به ارباب رجوع در سازمان؛	هپی و داتن ^۳ (۲۰۰۸): فراتر رفتن از رفتارهای اخلاقی؛ حاکم بودن فرهنگ شایسته سالاری در سازمان؛ اعتقاد به دانش افزایی کارکنان در سازمان؛ لحاظ کردن اصول اخلاقی هنگام ارتباط با همکاران و دیگر سازمان ها؛
--	---	--	--

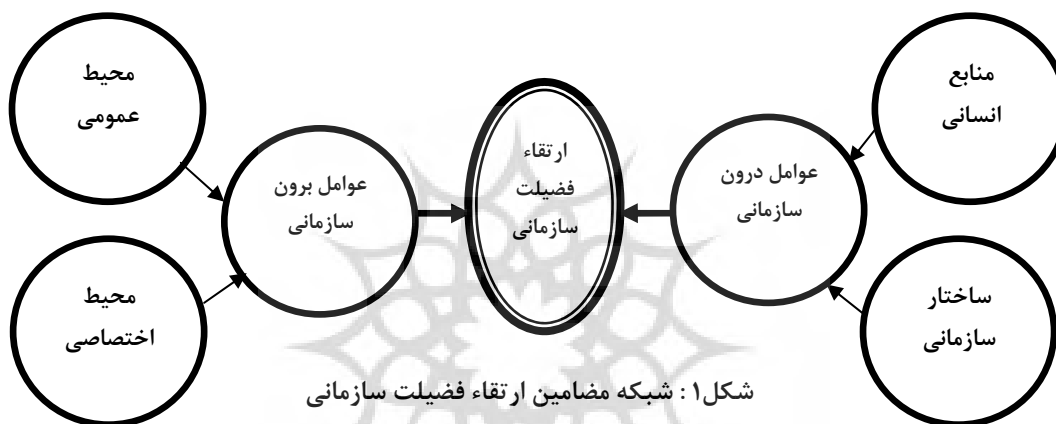
در ادامه مهم ترین مضامین یا شاخص های فضیلت سازمانی بر اساس میزان فراوانی مشابهت و تکرار آنها از دیدگاه پژوهشگران مقالات منتخب مشخص شد که اصطلاحاً به این شاخص ها، مضامین پایه می گویند.

در مرحله بعد که به تحلیل در سطحی کلان تر از کدها تمرکز دارد، کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب شد و همه داده های کدگذاری شده مرتبط با هر یک از مضامین، شناخته و گردآوری شد. با بررسی مجدد و پالایش بیشتر مضامین، سعی شد تا مضامین، به اندازه کافی مجزا و غیرتکراری و به اندازه کافی کلان باشد تا مجموعه ایده های مطرح شده در بخش های مختلف متون را شامل شود. این امر باعث شد تا داده ها به مجموعه ای از مضامین مهم کاهش داده شود. از طریق مطالعه و آشنایی با داده ها، فهرستی اولیه از ایده های موجود در داده ها تهیه شد. این گام مستلزم ایجاد کدهای اولیه از داده ها می باشد. بنابراین چارچوب کدگذاری، با اتخاذ رویکرد قیاسی به تحلیل مضمون، به این صورت مشخص شد که کد اولیه الف (A) جهت عوامل درون سازمانی مؤثر در ارتقاء فضیلت سازمانی و کد اولیه ب (B) جهت عوامل برون سازمانی (محیطی) مؤثر در ارتقاء فضیلت سازمانی اختصاص داده شود. عوامل سازمانی دربرگیرنده تمام عناصر درون سازمانی مؤثر در ارتقاء فضیلت سازمانی می شود و عوامل محیطی دربرگیرنده عوامل برون سازمانی مؤثر در ارتقاء فضیلت سازمانی است.

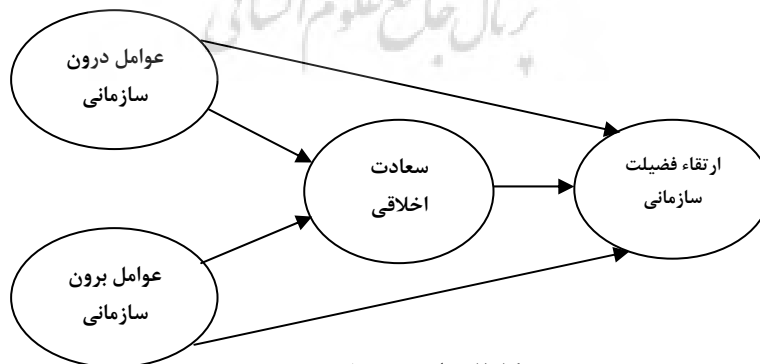
گام چهارم در این مرحله ترسیم شبکه مضامین می باشد. این شبکه بر اساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی در برگیرنده اصول

1- Silverman
2 - Rego&Riberio&Cunha
3 - Heaphy&Dutton

حاکم بر متن به مثابه کل)، را نظام‌مند می‌کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود. به این دلیل شبکه‌های مضامین را به صورت تارنما نشان داده‌ایم تا تصور وجود هرگونه سلسله مراتب در میان آنها از بین برود و بر وابستگی و ارتباط متقابل میان شبکه تاکید شود. شکل (۱) شبکه مضامین مستخرج از متون مورد مطالعه برای الگوی ارتقاء فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. و در نهایت داده‌ها را بر اساس شبکه ترسیم شده تحلیل می‌نمائیم.



با توجه به آنچه تاکنون ذکر شد چارچوب مفهومی تحقیق به شکل زیر ترسیم می‌شود. متغیرهای عوامل درون سازمانی و عوامل محیطی یا برون سازمانی بر اساس نتایج تحلیل مضمون به شیوه کیفی به دست آمده است که نشان‌دهنده وضع موجود اخلاقیات در سازمان می‌باشد. متغیر سعادت اخلاقی فرد نیز بر اساس مطالعه کتابخانه‌ای شکل گرفته است. متغیرهای مذکور به طور مستقیم یا غیرمستقیم باعث ارتقاء فضیلت سازمانی می‌شود.



۳- فرضیه های تحقیق

- بر اساس چارچوب مفهومی فوق، فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر تشکیل می‌شوند:
- ۱- بین عوامل درون سازمانی و سعادت اخلاقی رابطه معنی داری وجود دارد.
 - ۲- بین عوامل برون سازمانی و سعادت اخلاقی رابطه معنی داری وجود دارد.
 - ۳- بین سعادت اخلاقی و ارتقاء فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
 - ۴- بین عوامل درون سازمانی و ارتقاء فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
 - ۵- بین عوامل برون سازمانی و ارتقاء فضیلت سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۴- روش شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان رسمی و قراردادی و پیمانی شاغل در ادارات کل سازمان‌های دولتی استان فارس در سال ۱۳۹۱ می باشد که بر اساس گزارشات مرکز آمار ایران تعداد آنها در ۶۸ سازمان مورد مطالعه ۱۲۵۵۰۴ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول مناسب انتخاب حجم نمونه، تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان عضو نمونه آماری انتخاب شد. در فرمول مذکور $Z=1.96$ و $D=.05$ و $P=Q=.5$ می‌باشد. که در ادامه بر اساس روش تصادفی طبقه‌ای، پرسشنامه در بین نمونه آماری توزیع شد.

فرمول شماره (۱): انتخاب حجم نمونه

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2} = 384$$

در تحقیق حاضر جهت تدقیق بیشتر ابتدا به مطالعات کتابخانه ای پرداخته شد. در ادامه جهت جمع‌آوری، توصیف و تجزیه و تحلیل نظام‌دار مقالات پژوهشگران متعددی که در خصوص فضیلت سازمانی اظهار نظر کرده‌اند، و همچنین جهت درک روابط موجود بین دیدگاه‌های مختلف و تبیین الگوی مناسب در این زمینه از روش تحلیل مضمون استفاده شده است.

پس از شکل‌گیری مدل اولیه تحقیق و شناسایی متغیرهای مهم تحقیق، جهت سنجش روابط بین متغیرهای مدل از روش تحلیل عاملی تاییدی^۱ (مدل اندازه‌گیری^۲)

1 - Confirmatory Factor Analysis(CFA)
2 - Measurement Model

در حالت ضرایب معناداری و روش تحلیل مسیر^۱ (مدل معادلات ساختاری^۲) در نرم افزار لیزرل استفاده شد. مدل در حالت ضرایب معناداری مقادیر آماره T را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط به کار می‌روند. به این صورت که اگر آماره T اگر بزرگتر از ۱.۹۶ و یا کوچکتر از -۱.۹۶ باشد، نشان دهنده معنادار بودن روابط است.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش، ابتدا فرضیه‌های فرعی در قالب جداول زیر مورد تحلیل قرار می‌گیرند و در ادامه فرضیه اصلی به طور کامل مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

جدول ۲: آزمون فرضیه‌ها

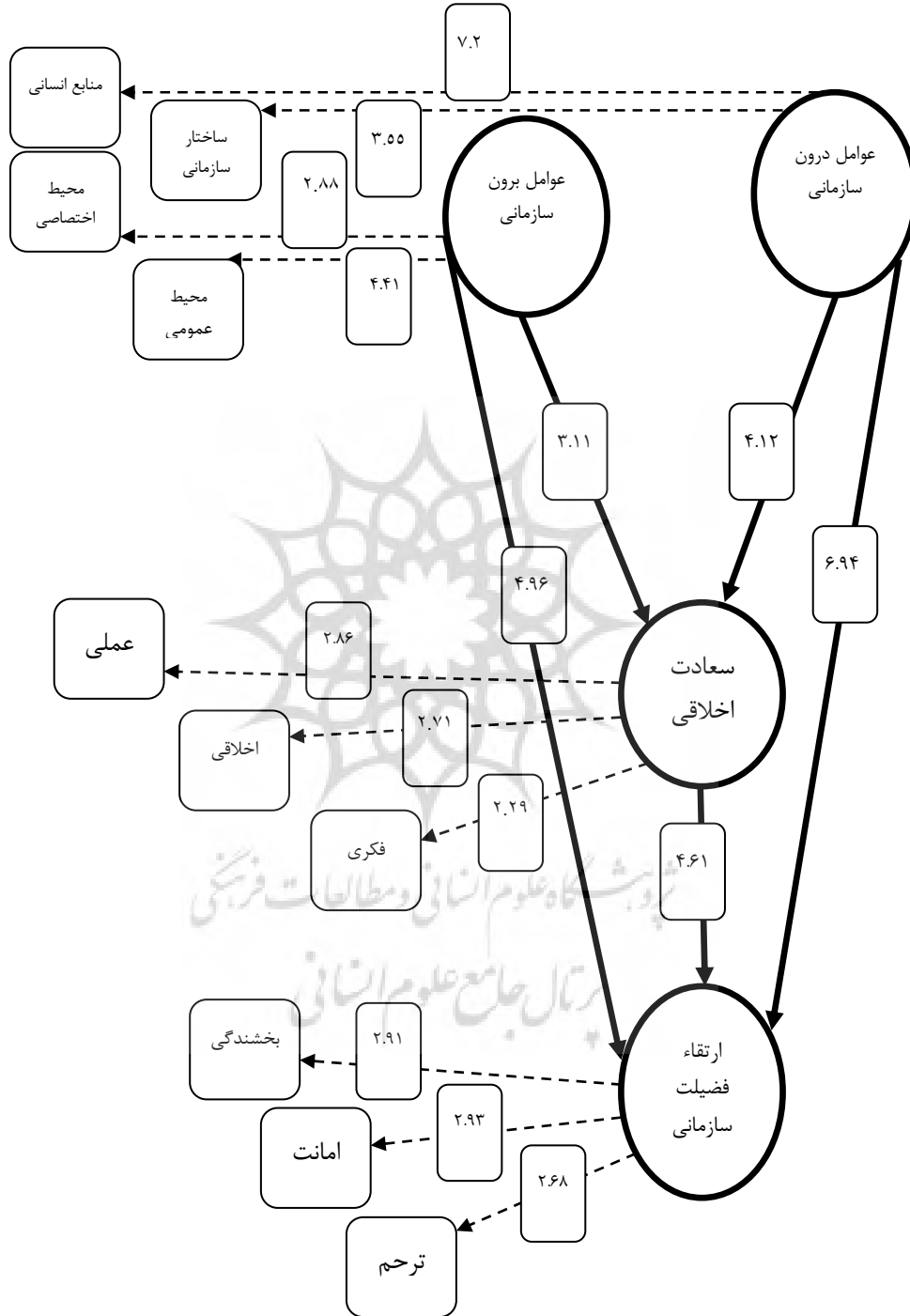
تحلیل	نتیجه آزمون	عدد معنی داری متغیرها (آماره T)	فرضیه اول
عوامل درون سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با سعادت اخلاقی در سازمان دارد.	A = ۰.۰۵ B = ۴.۷۳	ساختار سازمانی: ۳.۴۹ منابع انسانی: ۷.۳	عوامل درون سازمانی رابطه معنی داری با سعادت اخلاقی در سازمان دارد.
		سعادت فکری: ۲.۳ سعادت عملی: ۲.۸۶ سعادت نظری: ۲.۸ سعادت اخلاقی: ۲.۷۲	
تحلیل	نتیجه آزمون	عدد معنی داری متغیرها (آماره T)	فرضیه دوم
عوامل برون سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با سعادت اخلاقی در سازمان دارد.	A = ۰.۰۵ B = ۳.۷	محیط عمومی: ۴.۴۲ محیط اختصاصی: ۲.۸۴	عوامل برون سازمانی رابطه معنی داری با سعادت اخلاقی در سازمان دارد.
		سعادت فکری: ۲.۳ سعادت عملی: ۲.۸۶ سعادت نظری: ۲.۸ سعادت اخلاقی: ۲.۷۲	
تحلیل	نتیجه آزمون	عدد معنی داری متغیرها (آماره T)	فرضیه سوم
عوامل درون سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.	A = ۰.۰۵ B = ۶.۹۴	منابع انسانی: ۷.۰۹ ساختار سازمانی: ۳.۶	عوامل درون سازمانی رابطه معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.
		اعتماد سازمانی: ۱.۹۷ امانت سازمانی: ۱.۹۹ خوش بینی: ۲.۷۸ ترحم سازمانی: ۲.۶۱ بخشنده‌گی سازمانی: ۲.۵۲	

تحلیل	نتیجه آزمون	عدد معنی داری متغیرها (آماره T)	فرضیه چهارم
عوامل برون سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.	$A = 0.05$ $B = 0.05$	محیط عمومی: ۴.۳۹ محیط اختصاصی: ۲.۸۸	عوامل برون سازمانی رابطه معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.
		اعتماد سازمانی: ۱.۹۷ امانت سازمانی: ۱.۹۹ خوش بینی: ۲.۷۸ ترحم سازمانی: ۲.۶۱ بخشنده‌گی سازمانی: ۲.۵۲	
تحلیل	نتیجه آزمون	عدد معنی داری متغیرها (آماره T)	فرضیه پنجم
تفکر سعادت اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.	$A = 0.05$ $B = 0.05$	سعادت فکری: ۲.۳۴ سعادت اخلاقی: ۲.۸۸ سعادت عملی: ۲.۷۸	تفکر سعادت اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری با ارتقاء فضیلت سازمانی دارد.
		اعتماد سازمانی: ۲.۰۹ امانت سازمانی: ۱.۹۸ ترحم سازمانی: ۲.۶۶ بخشنده‌گی سازمانی: ۲.۸۹	

تحلیل فرضیه اصلی و جمع بندی تحلیل فرضیه های فرعی

در این مرحله متغیرهای عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی و سعادت اخلاقی به عنوان متغیرهای مستقل و متغیر ارتقاء فضیلت سازمانی کارکنان به عنوان متغیر وابسته نهایی در نظر گرفته شده است. متغیر ارتقاء فضیلت سازمانی، پس از حذف دو بعد اعتماد و خوش بینی در تحلیل مسیر به دلیل عدم معنی دار بودن متشکل از سه متغیر امانت (با عدد معنی داری ۲.۹۲)، بخشنده‌گی (با عدد معنی داری ۲.۹۱) و ترحم (با عدد معنی داری ۲.۶۸) می‌باشد. در شکل شماره (۳)، میزان تاثیرگذاری هر کدام از این متغیرهای مستقل بر ارتقاء فضیلت سازمانی نشان داده شده است که تمامی این متغیرها رابطه مثبت و معناداری با ارتقاء فضیلت سازمانی کارکنان دارد. از بین متغیرهای مورد بررسی عوامل درون سازمانی با $(\alpha < 0.05, \beta = 6.49)$ بیشترین تأثیر را بر ارتقاء فضیلت سازمانی دارد. همان طور که در بخش تحلیل مضمون تحقیق حاضر تشریح شد، متغیر عوامل درون سازمانی متشکل از دو متغیر ساختار سازمانی (با عدد معنی داری ۳.۵۵) و منابع انسانی (با عدد معنی داری ۷.۲) است. پس از تاثیر قوی متغیر عوامل درون سازمانی بر ارتقاء فضیلت سازمانی، متغیر عوامل برون سازمانی نیز $(\alpha < 0.05, \beta = 4.96)$ تأثیر مثبت و معنی داری اما با شدت کمتر بر ارتقاء فضیلت سازمانی کارکنان دارد. عوامل برون سازمانی در برگزیده متغیرهای محیط عمومی (با عدد معنی داری ۴.۴۱) و محیط اختصاصی (با عدد معنی داری

۲.۸۸) می‌باشد. همچنین متغیر سعادت سازمانی ($\alpha < 0.05, \beta = 4.61$) نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ارتقاء فضیلت سازمانی دارد. بعد از حذف متغیر سعادت نظری، متغیرهای در برگیرنده تفکر سعادت سازمانی عبارتند از سعادت فکری (با عدد معنی‌داری ۲.۲۹)، سعادت عملی (با عدد معنی‌داری ۲.۸۶) و سعادت اخلاقی (با عدد معنی‌داری ۲.۷۱). از طرف دیگر عوامل درون سازمانی ($\alpha < 0.05, \beta = 4.12$) نیز تأثیری به مراتب بیشتر از عوامل برون سازمانی ($\alpha < 0.05, \beta = 3.11$) بر تفکر سعادت اخلاقی در سازمان دارد. در متغیر عوامل برون سازمانی، محیط عمومی (۴.۴۲) و محیط اختصاصی (۲.۸۴) به ترتیب دارای بیشترین بار عاملی یا عدد معنی‌داری می‌باشند. همچنین در متغیر تفکر سعادت سازمانی کارکنان، سعادت فکری (۲.۳)، سعادت عملی (۲.۸۶)، سعادت نظری (۲.۸) و سعادت اخلاقی (۲.۷۲) به ترتیب دارای بیشترین بار عاملی (عدد معنی‌داری) می‌باشند. قابل ذکر است تأثیر متغیرهای عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی بر سعادت سازمانی همزمان مورد بررسی قرار گرفته است. شکل شماره (۳) نشان دهنده مدل ساختاری برازش یافته است که شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد.



شکل ۳: مدل ساختاری نهایی جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران

۶- نتیجه گیری

همان طور که در تحلیل‌های آماری مشخص شد، از بین متغیرهای مورد بررسی عوامل درون سازمانی بیشترین تأثیر را بر ارتقاء فضیلت سازمانی دارد. بر خلاف نظر بسیاری از صاحب‌نظران که نگران مسائل محیطی و تأثیر منفی آن بر اخلاق فضیلت محور در بخش دولتی هستند، پژوهشگران تحقیق حاضر بر اساس یافته‌های خود بر این اعتقادند مهم‌ترین دلیل رنگ باختن بیش از پیش اخلاقیات و به فراموشی سپرده شدن مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی را بایستی در درون سازمان‌ها و فعالیت‌های روزانه آنها جستجو کرد؛ فشارهای مالی و اقتصادی که منجر به عدم تحقق بودجه‌های پیش‌بینی شده سازمان‌های دولتی می‌شود و همچنین ناهمگونی عرضه و تقاضا در بازار کار بسترهای بی‌توجهی به مهم‌ترین سرمایه سازمان‌های دولتی را فراهم نموده و متأسفانه در سازمان‌های دولتی کشور، دیگر به منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها تأکید و توجه نمی‌شود. این روند بی‌توجهی یا توجه اندک به منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران می‌تواند در آینده‌ای نزدیک نتایجی خطرناک در پی داشته باشد؛ عدم برخورد شدید با متخلفان و کسانی که ناقض اخلاقیات در بخش دولتی هستند، تبدیل شدن فعالیت‌های اخلاقی در سازمان‌های دولتی به عنوان ابزار خودنمایی یا ریاکاری و پای‌بندنبودن مدیران ارشد سازمان‌های دولتی به اخلاق محوری، چرخه منفی را در سازمان‌های دولتی رقم زده است که نیروی انسانی را بیش از پیش به سوی عدم پای‌بندی به اخلاقیات رهنمون خواهد ساخت. از طرف دیگر در راستای ارتقاء فضیلت سازمانی بایستی متغیرهای ساختار سازمانی نظیر فرهنگ سازمانی، استراتژی و فناوری مورد توجه و بازنگری قرار گیرد.

هیچ تردیدی در این نیست که توجه مسوولین سازمان‌های دولتی ایران به فعالیت‌ها و کنش‌های عوامل محیطی نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، زیستی، ارباب رجوع و نهادهای قانونگذاری پیرامون سازمان نیز سهم مهمی در بروز رفتارهای فضیلت محور در سازمان‌ها دارد؛ همان طور که محیط مساعد زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان فراهم می‌کند، عوامل محیطی تنش‌زا نیز نقش بسیار مهمی در عدم رعایت معیارهای اخلاقی در سازمان دارد و منجر به اولویت منافع فردی بر منافع جمعی در سازمان خواهد شد و یا منجر به تلاش سازمان در جهت پیشبرد اهداف خود با توسل به نفوذ سیاسی خواهد شد.

این تحلیل در راستای تحلیل دنهارت (۱۹۹۱) می باشد که معتقد است فضیلت باید به عنوان مبنای اخلاقیات در خدمات دولتی مطرح شود و بنیادهای اخلاقی اداره دولتی را که شامل پایداری در صداقت، عدالت و خیرخواهی است مشخص کند. بنا بر این نتایج تحقیق حاضر در راستای تحلیل دنهارت مبین این نکته می باشد که در تصمیم‌گیری اخلاقی، فضایل برای تبدیل اصول اخلاقی به رفتار اخلاقی ضروری می باشد.

عوامل درون سازمانی و عوامل محیطی وضعیت موجود سازمان‌های دولتی را تشریح می‌کند؛ اما مفهوم سعادت اخلاقی که بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای از آراء ارسطو و فارابی شکل گرفته است وضعیت مطلوب سازمان‌ها را تشریح می‌کند. بر اساس نتایج تحقیق، عوامل درون سازمانی در این بخش نیز تأثیری به مراتب بیشتر از عوامل برون سازمانی بر تفکر سعادت اخلاقی در سازمان دارد. این به نوبه خود تأکیدی است بر این نکته که مدیران سازمان‌های دولتی جهت ترویج اخلاق محوری و ارتقاء فضیلت سازمانی، بایستی توجه به عوامل درون سازمانی نظیر منابع انسانی و ساختار سازمانی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

در نهایت تحقیق حاضر الگویی مطلوب در راستای ارتقاء فضیلت سازمانی سازمان‌های دولتی ارائه می‌کند و مدیران اجرایی دولتی را به بکارگیری آن فرا می‌خواند تا گامی مهم در راستای جلوگیری از سقوط معیارهای اخلاقی در بخش دولتی بردارد.

منابع و مأخذ

- ۱- احمدزاده، مریم، سالارزهی، حبیب الله و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۲)، بررسی و تحلیل اثربخشی آموزش کارآفرینی در رشته‌های کارآفرینی با استفاده از مدل ماتریس رضایت، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۱۳۲-۱۰۷.
- ۲- ارسطو (۱۳۸۷)، اخلاق نیکوماخوس، ترجمه محمدحسن لطفی، تهران: طرح نو.
- ۳- فقیهی، ابوالحسن، رضائی منش، بهروز (۱۳۸۴)، "اخلاق اداری"، مطالعات مدیریت، شماره ۴۷، پاییز ۱۳۸۴.
- ۴- دنهارت، رابرت بی (۱۳۸۰)، تئوری سازمان دولتی، ترجمه الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن، تهران: صفار، چاپ اول.
- ۵- رحمان سرشت، حسین، حبیبی بدرآبادی، محبوبه و قدرتیان، سید عبدالجابر (۱۳۹۲)، الگوی سیستمی مدیریت راهبردی هویت ملی، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۲۳-۵.
- ۶- کرد، حامد و اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۹۲)، مطالعه و بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر خدمات دولت سیار، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۸۹-۱۰۵.
- 7-Bai, B, Huo, X, Licon, B, Caldwell, C(2013), "Virtuous Leadership- Insights for the 21st Century ", Academy of Management Review.
- 8-Bass, B(1999), "Ethics, Character and Authentic Transformational Leadership Behavior", The Leadership Quarterly, N 10, PP: 181-217.
- 9-Baumeister, R, Exline, J(2000), "Self Control, Morality and Human Strength", Journal of Social and Clinical Psychology, N 19, PP: 29-42.
- 10-Bollier, D(2000), "Aiming Higher: 25 Stories of How Companies Prosper by Combining Sound Management and Social Vision", New York, Amacom.
- 11-Bright, D(2006), "Dialogue , Virtuousness is Necessary for Genuineness in Corporate Philanthropy", Academy of Management Review, N 31, PP: 751-754.
- 12-Cameron, K(2010), Five Keys to Flourishing in Trying Times, Lead Lead, 55, pp: 45-51.
- 13-Cameron, K, Bright, D, Caza, A(2004), "Explorin The Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance", Am Behave Sci, 2004, 47, pp: 1-24.

- 14-Cameron, K, Dutton, J, Quinn, R(2003), "Positive Organizational Scholarship", San Francisco: Berrett Koehler, 48-65.
- 15-Cawley, M, Martin, J, Johnson, J(2000), "A Virtues Approach to Personality", *Personality and Individual Differences*, N 28, PP: 997-1013.
- 16-Caza, A, Barker, B, Cameron, K(2005), *Virtus and Ethics*, University of Michigan, Forthcoming in the *Journal of Business Ethics*.
- 17-Emmons, R, "Positive Organizational Scholarship", San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003: 81-93.
- 18-Fernando, M(2004), *Going Beyond Climate Ethics: Virtuousness in Climate Change Initiatives*, University of Wollongong, Ustralia.
- 19-Fredrikson, B(1998), *What Good of Positive Emotions*, *Review of General Psychology*, VOL 2, NO 3, PP: 300-319.
- 20-Fry, L(2003), "Corporate Contributions: Altruistic of For-Profit?", *Academy of Management Journal*, n 25, pp: 94-106.
- 21-Gavin, J, Mason, R(2004), "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace", *Organizational Dynamics*, Vol 33, No 4, pp: 379-392.
- 22-Grant, A, Christianson, M, Price, R(2007), "Happiness, Health or Relationship?, Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs", *Academy of Management Perspectives*, N 21, PP: 51-63.
- 23-Heaphy, E, Dutton, J(2008), *Positive Social Interactions and the Human Body at Work: Linking Organizations and Physiology*, *Academy of Management Review*, N 1, Vol 33, PP: 137-162.
- 24-Hessel, I(2013), "Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development", *Master Thesis in Education*, Department of Educational Research, University of Oslo.
- 25-Kanov, J, Maitlis, S, Worline, M, Dutton, J, Frost, P , Lilius, J(2004), *American Behavioral Scientist*. N 47, PP 808.
- 26-Lilius, J, Worline, M, Maitlis, S, Kanov, J, Dutton, J, Frost, P(2008), "The Contours and Consequences of Compassion at Work", *J Organ Behave*, 2008, 29, pp: 199-218.
- 27-Mans, C, Cameron, K, Mans, k, Marx, R(2007), *The Virtuous Organization: An Intruduction*, World Science Publishing.
- 28-Moor, G, Beadle, R(2006), "In Search of Organizational Virtue in Business: Agents, Goods, Practices, Institutions and Environments", *Organization Studies*, N 27, PP: 369-389.

- 29-Overholster, J(2009), "Elements of the Socratic Method: Promoting Virtue in Everyday Life", *Psychotherapy*, N 36: PP: 137-145.
- 30-Park, N, Peterson, c(2003), "Virtue and Organizations", *Positive Organizational Scholarship: Foundation of New Discipline*, Barrett-Koehler, San Francisco, pp: 33-47.
- 31-Pearce, C, Waldman, D, Csikszentimihalyi, M(2006), *Virtuous Leadership: A Theoretical Model and Research Agenda*, *Journal of Management & Spirituality and Religion*, 3, pp: 66-77.
- 32-Peterson, C(2003), "Classification of Positive Traits in Youth", *Promoting Positive Child, Adolescent and Family Development*, Thousand Oaks, CA: Sage, 227-255.
- 33-Peterson, C, Seligman, E(2004), *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification* Oxford University Press, New York.
- 34-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.
- 35-Riberio, N, Rego, A(2009), "Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors? ", *World Academy of Science, Engineering and Technology*, vol 30, pp: 1406-1413.
- 36-Rodwell, A(2011), "Impact of Authentic Leadership and Virtuousness on Organizational Performance During a Downsizing Exercise", *SBS HDR Student Conference*, University of Wollongong, Paper8.
- 37-Ryff, C, Singer, B(2008), "The Contours of Positive Human Health", *Psychological Inquiry*, N 9, PP: 1-28.
- 38-Seligman, M(2000), *Positive Psychology: An Introduction*, *American Psychologist*, N 55, pp: 5-14.
- 39-Silverman, E(2011), "Robert Solomon,s Rejection of Aristotelian Virtue: Is the Passion of Erotic Love a Virtue that Is Independent of Rtionality?", *Essay in Philosophy*, Vol: 12, Iss:1, Article 3.
- 40-Ugwu, F(2012), "Are Good Morals Often Reciprocated? Perception of Organizational Virtuousness and Optimism as Predictors of Work Engagement", *Asian Journal of Social Science and Humanities*, Vol 1, No 3.
- 41-Verbos, M, Gerard, J, Forshey, P, Harding, C, Miller, J(2007), *The Positive Ethical Organization: Enacting a Living Code of Ethics and*

Ethical Organizational Identity, Journal of Business Ethics, N 76, PP: 17-33.

42-Wright, T, Goodstein, J(2007), "Character is Not Dead in Management Research: A Review of Individual Character and Organizational-Level Virtue", Journal of Management, N 33, PP: 928-958.

43-Xia, L, Weizheng, C(2013), "The Concept and Realization of Organizational Virtuousness", Orient Academic Forum, Management School of Southwest University of Nationalities, Chengdu.

44-Zamahani, M, Ahmadi, A, Sarlak, M, Shekari, H(2013), "Virtuous Organization: A Structural Equation Modeling Approach", Management Science Letters, N 3, PP: 647-654.

