

فضیلت سازمانی

چالش مدارس قرن بیست و یکم

سلیم کاظمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی

عادل زاهد بابلان، استاد تمام گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی

مهدی معینی کیا و علی خالق خواه، دانشیاران گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی

در عصر افول مدرنیته و ظهور پست مدرنیسم، پدیده فضیلت سازمانی بیش از هر زمان دیگری نیازمند توجه و روشنگری علمی است. زندگی معنادار، احترام و ترفیع انسان، ارزشمند بودن شکوفایی انسان و در نهایت پدیده‌ای که سلامتی، شادی و تعالی را شکل می‌دهد، این ضرورت را به اوج می‌رساند. با وجود این، مفهوم فضیلت تا همین اواخر در جوامع علمی با اقبال عمومی مواجه نبود؛ تا آنجایی که بیشترین تحقیقات در مورد فضیلت سازمانی از سال ۲۰۰۵ به بعد بوده است. فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است و به‌عنوان یک چالش در قرن بیست و یکم در نظام تربیتی ما و حتی در کشورهای دیگر مطرح خواهد بود. **کلیدواژه‌ها:** فضیلت، فضیلت سازمانی

مفهوم‌شناسی فضیلت

واژه فضیلت از واژه لاتین Virtus و واژه یونانی arate به معنای «خوبی» و «حسن»، مشتق شده است. ارسطو فضیلت را با «خوبی‌هایی که در روح و روان نوع بشر وجود دارد» معادل می‌داند (راچلز، ۱۹۹۹). توجه به مفهوم فضیلت در سالی اخیر احیا شده است. در این احیا، افرادی نظیر مک اینتایر، استوارت همپشیر، جیمز دی والاس، آر ای اوین و ویلیام فرانکنا نقش عمده‌ای داشته‌اند. همه این افراد منعکس‌کننده نظرات ارسطو هستند و برای مثال، همه معتقدند که فضایل در ایجاد تمایل به عمل نقش دارند. آن‌ها همگی بر این عقیده‌اند که فضایل

صرفاً یک نوع تفکر یا احساس نیستند. همچنین، ذاتی نیستند و بنابراین، می‌توانند کسب شوند و در درون فرد پرورش یابند (کوپر، ۱۹۸۷). مرور ادبیات در حوزه مفهوم فضیلت آشکار می‌کند که بر سر تعریف و ویژگی‌های آن توافق چندانی وجود ندارد (کامرون و وین، ۲۰۱۲). با وجود اینکه در ادبیات تحقیق، مفهوم فضیلت به صورت‌های مختلفی تعریف شده است، تمامی تعاریف ارائه شده از آن به‌نوعی با هدف والای زندگی انسان و غنا بخشیدن به زندگی او در ارتباط‌اند. نمونه‌هایی از تعاریف فضیلت در ادامه آمده است: در ادبیات یونان باستان، فضیلت با بهبود و تعالی شخصی^۱ که موجب سلامت، خشنودی، معناداری زندگی و دوری از رنج و عذاب می‌شود، در ارتباط است (مایرز، ۲۰۰۰).
- فضیلت نهادینه‌سازی قوانین معنوی و اخلاقی در سازمان می‌باشد که ایجادکننده تعادل اجتماعی است (میسو، ۲۰۱۹).
- فضیلت بیانگر خوبی‌های معنوی و اخلاقی در سازمان است (کامرون، ۲۰۰۵).



- فضیلت یک ویژگی است که برای فرد امکان‌پذیر می‌سازد که هم‌زمان با جست‌وجوی خوبی‌ها در عملی که انجام می‌دهد، عمل مربوطه را به‌طور مؤثر و کارآ انجام دهد (مک اینتایر، ۲۰۰۷).

- فضیلت به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی برمی‌گردد که بیانگر خوبی‌های معنوی و اخلاقی هستند. فضیلت، حاصل سنت‌های اجتماعی نیست بلکه یک حالت درونی انسانی است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴).

- فضیلت یک خصیصه فردی شامل ویژگی‌های شناختی، عاطفی، ارادی و رفتاری است (پترسون، ۲۰۰۳).

- فضایل ابزارهایی زمینه‌ای هستند که به فرد اجازه می‌دهند طبق ارزش‌های رفتار و زندگی کند (وتستون، ۲۰۰۵).

● مفهوم‌شناسی فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی درباره فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر است که این به نوبه خود به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی منجر می‌شود (هسل، ۲۰۱۳).

سازمان فضیلت‌گرا: سازمان فضیلت‌گرا سازمانی است که فضایل را در خود نهادینه می‌سازد و خوبی‌های فردی یا اجتماعی تولید می‌کند. سازمان فضیلت‌گرا سازمانی است که افراد سازمان را به‌سوی بهترین شرایط انسانی، رفتارهای منزه و وارسته، و بهترین و بالاترین درجه‌ای هدایت می‌کند که می‌توانند به آن دست یابند (مانزو و همکاران، ۲۰۰۸).

مدرسه فضیلت‌مدار: به مدارسی اطلاق می‌شود که براساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان و معلمان آن‌ها انسان‌هایی فضیلت‌مدارند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی براساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (حجاری فر، باقری کنی، ۱۳۹۰).

طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش کسب فضایل اخلاقی از جمله ایمان، تقوا، تبرا، تولا، عمل صالح، عفت و شجاعت از ویژگی‌های عوامل مدرسه فضیلت‌مدار به‌شمار

می‌رود (حاجی‌بابایی، ۱۳۹۱).

● مؤلفه‌های فضیلت در سازمان

● **خوش‌بینی سازمانی:** به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که واکنش‌ها را هدایت می‌کند. کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد سازمان در مواجهه با چالش‌ها را دارند.

● **اعتماد سازمانی:** به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان است.

● **شفقت سازمانی:** به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آن‌ها شایع است.

● **انسجام سازمانی:** به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است.

● **بخشش سازمانی:** به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳).

● اهمیت و ضرورت مدرسه فضیلت‌مدار

امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به‌تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به‌سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند. اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضایل‌اند (نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو) که می‌توانند به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و معنادار کمک کنند (شکاری، ۱۳۹۱). 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 اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است و به کارکنان کمک می‌کند تا هر چه بیشتر و سریع‌تر به‌سوی کمال رشد نمایند. فضیلت دربرگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روان‌شناسی انسان است و به کارکنان در مواجهه با چالش‌ها نیروی مضاعفی می‌دهد و همچنین به تمایلات و آرزوهای متعالی انسان‌ها اشاره دارد. در یک مفهوم دیگر، فضیلت

سازمانی یعنی اینکه سازمان نسبت به فضیلت جهت‌گیری مثبتی دارد یا به عبارتی، فضیلت سازمانی انگیزه اصلی آن سازمان مثبت‌نگر است که به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و در نهایت، بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. بدین ترتیب که فضیلت سازمانی به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان منجر می‌شود و سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایبندی کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌نماید (امینی‌خیابانی، حمدی، ۱۳۹۵). فضایل سازمانی باعث تحریک اعضای یک سازمان به کار معنی‌دار می‌شود که در آن فرد احساس رشد و توسعه در زندگی فردی می‌کند (استریجر، دی‌فای، ۲۰۱۲). همچنین، فضیلت سازمانی به‌طور گسترده به‌عنوان سرمایه اجتماعی برای تسهیل روابط در مورد عمل‌های اخلاقی مورد استفاده قرار می‌گیرد (آشماند، وینیسنتلی، ۲۰۰۷). در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران سازمانی به‌طور مکرر تأکید می‌کنند که رفتارهای غیرمستعارف و نامشروع در بین کارکنان و مدیران شیوع یافته و خسارات مهمی به سازمان‌ها وارد آورده است (شیر بیگی و همکاران، ۱۳۹۲). رسوایی‌های مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان‌های سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت را موجب شده (ریگو، ریبرو، چان، ۲۰۱۰) و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت در سازمان‌ها اهتمام ورزند (ریگو، ریبرو، چان، جسینو، ۲۰۱۱) در واقع، رسوایی‌های اخلاقی اخیر موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون اخلاق سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان گشته و به تبع این‌علاقه، گرایش و توجه ویژه‌ای نیز به موضوع فضیلت در سازمان مبدول شده است (برایت، کامرون، کازا، ۲۰۰۶).

● عوامل اثرگذار بر مدرسه فضیلت‌مدار

۱. عوامل فردی: (صداقت، اعتماد، جوانمردی، همدردی، وجدان کاری، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، هوش معنوی)

۲. عوامل سازمانی: (ساختار و فرایند،

رهبری فضیلت‌گرا، فرهنگ سازمانی، فلسفه وجودی سازمان)
۳. عوامل فراسازمانی: (عوامل فرهنگی، اجتماعی، محیطی، قانونی) (دهقانی‌زاده، ۱۳۹۷).

پیامدهای مدرسه فضیلت‌مدار به‌عنوان یک سازمان اخلاق‌مدار

- شادی سازمانی
- نگرش شغلی
- اعتماد سازمانی
- سلامت سازمانی و هویت سازمانی
- تعهد سازمانی
- رفتار شهروندی سازمانی
- خوش‌نامی
- عملکرد معلمان
- بهره‌وری سازمانی
- مسئولیت‌پذیری
- اثربخشی سازمانی
- وفاداری سازمانی
- بهبود فضای اخلاقی
- رضایت شغلی
- شجاعت اخلاق حرفه‌ای

نتیجه‌گیری

فضیلت سازمانی به‌عنوان یک حلقه مفقوده در سازمان‌های امروزی است و توجه چندانی به این متغیر مهم سازمانی نشده است؛ از این رو، ضروری است مدیران سازمان‌ها به بسترسازی برای فضیلت و اجرای آن در سازمان اهتمام ورزند. در نتیجه این توجه و بسترسازی، سازمان‌ها می‌توانند در فضای اخلاقی رشد و توسعه یابند. در پایان، پیشنهاد می‌شود با ارتقای جو اخلاقی در سازمان، از یک سو موجبات اتخاذ تصمیمات اخلاقی توسط مدیران و از سوی دیگر، موجبات رفتارهای اخلاقی میان کارکنان فراهم شود. در زمینه فضیلت‌گرا کردن سازمان، اخلاقیات و جو اخلاقی مؤثرتر از قوانین و رویه‌ها عمل می‌کنند.

پی‌نوشت‌ها

1. Personal Flourishing
2. Organizational Optimism
3. Organizational Trust
4. Organizational Compassion
5. Organizational Integrity
6. Organizational Forgiveness

منابع در دفتر مجله موجود است.