

فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها، دوره ۱، شماره ۳، زمستان ۱۴۰۱، صفحه ۶۳ تا ۷۱

## بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان

هدیه حاجی پور<sup>۱</sup>، سیدمحسن محمدی\*<sup>۲</sup>، امیر فرخ نژاد<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان صورت گرفته است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۷۸۴ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان بود که از طریق نمونه گیری طبقه ای نسبتی تعداد ۲۵۸ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و شادکامی آرگیل و همکاران (۱۹۸۹) بود. یافته ها نشان داد که بین متغیر فضیلت سازمانی با متغیر شادمانی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به علاوه بین هر یک از مؤلفه های فضیلت سازمانی شامل خوش بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام با شادمانی رابطه مثبت وجود دارد. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت فضیلت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی می توان به افزایش شادمانی سازمانی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

**واژه های کلیدی:** فضیلت سازمانی، شادمانی سازمانی، معلمان مدارس ابتدایی.

۱- کارشناسی ارشد علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی فردوس رهنویان دانش برازجان، برازجان، ایران aradr0967@gmail.com

۲- دکتری گروه مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی فردوس رهنویان دانش برازجان، برازجان، ایران Sayedmohsen447@gmail.com

۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران farokhnejad\_shu@yahoo.com

## مقدمه

در سیستم های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید چنان که بیشتر اوقات را دانش آموزان در مدرسه زیر نظر آن ها سپری می کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم ها هست از این رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می دانند، بنابراین نقش و جایگاه معلمان در همه مقاطع تحصیلی علی الخصوص دوره ابتدایی بسیار مهم است و نیاز هست معلمان از لحاظ شادمانی سازمانی و در وضعیت مناسبی باشند. نتایج پژوهش های گذشته دال بر مؤثر بودن توسعه فضیلت در مدارس می باشد. بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد فضیلت می شود، می تواند موضوعی جذاب و ارزشمند باشد. در این راستا موضوع توسعه فضیلت نیز دارای اهمیت می باشد زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت ممکن است فضای بی اعتمادی و عدم وفاداری در مدارس گسترش یابد. بی شک فضیلت در مدارس به ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی اشاره دارد. امروزه صاحب نظران از فضیلت به عنوان عنصر جدایی ناپذیر رفتار معلمان خوب یاد می کنند، بنابراین نهادینه کردن فضیلت در بین معلمان مدارس به افزایش شادمانی سازمانی آنان کمک شایان توجهی می نماید.

از سویی فضیلت سازمانی<sup>۱</sup> از آن دسته مفاهیمی است که کمتر به آن توجه می شود. سازمان های فضیلت محور به سازمان هایی اطلاق می گردد که بر اساس فضیلت های اخلاقی شکل می گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان های فضیلت مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می گرد. فضیلت خصیصه یا کیفیت مثبتی است که به صورت ذهنی از نظر اخلاقی برتر تلقی شود، بنابراین به عنوان شالوده قاعده و حضور اخلاقی خوب ارزش گذاری می شود. فضایل شخصی ویژگی هایی هستند که به عنوان ارتقادهنده عظمت جمعی و فردی ارزش گذاری می شوند، متضاد فضیلت رذیلت است (فهر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). از طرفی فضیلت سازمانی یک الگوی فکری و رفتاری است که بر استانداردهای اخلاقی رفیع استوار است. فضیلت ها را می توان در حوزه گسترده تر ارزش ها قرار داد. هر فرد دارای هسته ای از ارزش های اساسی است که به سیستم اعتقادات، ایده ها و یا نظراتش مشارکت می رساند. تمامیت در کاربرد یک ارزش متضمن استمرار آن است و این استمرار یک ارزش را از اعتقادات، نظرات و ایده ها جدا می سازد. در این زمینه، یک ارزش هسته ای است که ما از آن عمل یا فعالیت می کنیم. جوامع ارزش هایی دارند که در بین بسیاری از شرکت کنندگان در آن فرهنگ به اشتراک گذاشته شده اند. ارزش های یک فرد معمولاً به صورت گسترده، اما نه تماماً، با ارزش های فرهنگ او سازگاری دارند. جوامع، فضیلت را عنصر جدایی ناپذیر شهروندی خوب می دانند، با این تصور که می تواند زمینه ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش میان افراد و برقراری ثبات اجتماعی در سازمان باشد. توجه به پدیده فضیلت سازمانی و امدار ظهور پارادایم مثبت گرایی در عرصه پژوهش های سازمانی است (شریاک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از مشکلات روانشناختی معلمان شادکامی پایین آن ها است. شادمانی سازمانی<sup>۴</sup> یکی از هیجانات اساسی و از مهم ترین نیاز های روانی بشر است. شادکامی، در بر گیرنده ی چند مفهوم ذهنی مثل؛ شادمانی، خوشنودی، لذت و خوشایندی

1- Organizational virtue

2- Fehr

3- Shryack

4- Organizational happiness

است، اما به معنای خوش بینی بی پایه و خودفریبی، انکار واقعیت ها و ندیدن مشکلات خود و دیگران نیست. شادمانی و نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تاثیرات عمده ای که بر شکل گیری شخصیت انسان و در یک کلام مجموعه زندگی انسان دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول ساخته است. روان شناسان، شادکامی را نوعی «هیجان مثبت» می دانند که تأثیر ژرفی بر ساز و کارهای جسمانی، شناختی و روانی دارد و عملکرد انسان را در زمینه های مختلف بهبود می بخشد (لودویگ، هنینگ و ارنندز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). به نظر می رسد؛ شادکامی دو جز اساسی عاطفی و شناختی دارد. با این وجود شادکامی متضاد افسردگی نیست، اما نبود افسردگی دلیل لازم برای رسیدن به شادکامی است. شادکامی دارای سه جزء اساسی است: هیجان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجان های منفی از جمله افسردگی و اضطراب (کاپرارا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). افراد شادکام؛ در پردازش اطلاعات در جهت خوش بینی و خوشحالی سوگیری دارند، یعنی اطلاعات را طوری پردازش و تفسیر می کنند که به شادمانی آن ها منجر شود. شادکامی، نوعی ارزشیابی است، که فرد از خود و زندگی به عمل می آورد و مواردی از قبیل رضایت از زندگی، هیجان و خلق مثبت، فقدان افسردگی و اضطراب را شامل می شود و جنبه های مختلف آن نیز به شکل شناخت ها و عواطف است (لوو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

همچنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که تاکنون پژوهشی جامع در مورد بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان صورت نگرفته است و صرفاً موضوعاتی نسبتاً نزدیک در این حوزه انجام شده از جمله اینکه: کریمی (۱۳۹۸)، نفتی (۱۳۹۷)، کوچک زایی (۱۳۹۶)، هشترودی علمداری (۱۳۹۵)، پابرجا (۱۳۹۵)، آذریسننگلی (۱۳۹۴)، مشبکی اصفهانی (۱۳۹۳)، ایلن<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، فهر<sup>۵</sup> (۲۰۱۹)، ماهیپالان<sup>۶</sup> (۲۰۱۸)، دآراجو<sup>۷</sup> (۲۰۱۴)، یگوو<sup>۸</sup> (۲۰۱۲)، رگو<sup>۹</sup> (۲۰۱۱) و ساکس<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۶) بر رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان اذعان نموده اند.

در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که از نظر پژوهشگران مختلف، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی ویژگی های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است. فضیلت دربرگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روانشناسی انسانی است و به معلمان در مواجهه با چالش ها، کمک می نماید. کاربرد فضیلت در سازمان ها اثراتی مهم و حیاتی دارد. احساس کار کردن در سازمان فضیلت محور، شاید کارکنان را تشویق کند که کار را فقط برای پاداش های مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند. در مجموع، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی زیاد، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای بابصیرت و خودانگیخته پیدا می کنند. بر اساس تحقیقات اخلاق فضیلت، سه اثر مهم فضیلت ها بر رهبران قابل شناسایی است: رفتار به صورت اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد. از اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچه مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است محیط سازمان ها می باشد. اگر سازمان ها به منزله واحدهای اجتماعی بتوانند فضیلت را در خود ایجاد کنند قادر خواهند بود که بهتر و بیشتر فعالیت موثر داشته باشند. با افزایش این سرمایه از طریق سازمان ها جامعه

1- Ludwigs, Henning & Arends

2- Caprara

3- Luo

4- Ihlen

5- Fehr

6- Mahipalan

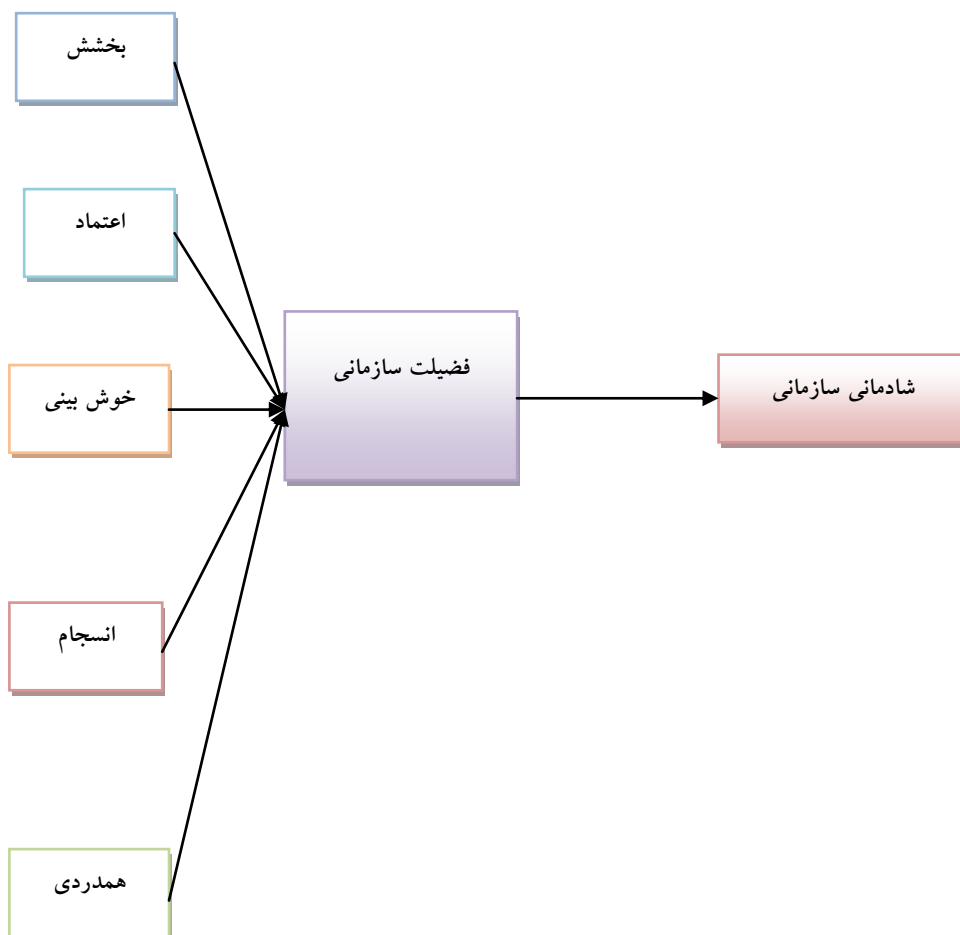
7- DeAraújo

8- Ugwu

9- Rego

10- Saks

نیز از مواهب فضیلت که همانا ایجاد جو اعتماد و اطمینان عمومی است بهره مند خواهد شد (اقتداری، ۱۳۹۸). بنابر آنچه بالا گفته شد سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان رابطه وجود دارد؟



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۷۸۴ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان بود که از طریق نمونه گیری طبقه ای نسبتی تعداد ۲۵۸ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه های فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و شادکامی آرگیل و همکاران (۱۹۸۹) بود.

پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴): پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران مشتمل بر ۱۵ سوال و ۵ بعد خوش بینی ۱ تا ۳، اعتماد ۴ تا ۶، همدردی ۷ تا ۹، انسجام و یکپارچگی ۱۰ تا ۱۲ و بخشش ۱۳ تا ۱۵ تشکیل

شده است. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف ۵ درجه ای لیکرت می باشد که برای گزینه های کاملاً درست ۵ و کاملاً غلط ۱ در نظر گرفته شد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

**پرسشنامه شادکامی آرگیل و همکاران (۱۹۸۹):** مقیاس شادکامی آکسفورد (OHI) برگرفته از آرگیل و همکاران (۱۹۸۹) یکی از ابزارهای خودسنجی معروفی است که در اکثر پژوهش‌های مربوط به شادکامی و نیز در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفته است. این مقیاس دارای ۲۹ سوال می باشد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سوال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند.

### یافته ها

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۱ پیرامون نرمال بودن داده ها و در ادامه در جدول ۲ تا ۳ به تحلیل فرضیه پژوهش پرداخته شد. برای استفاده از آزمون های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون ابتدا فرض نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام می شود که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای فرض توزیع نرمال

متغیرها	آماره	سطح معناداری
فضیلت سازمانی	۰/۰۹۱	۰/۰۰۰۱
شادمانی سازمانی	۰/۰۸۳	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در جدول ۱ نشان می دهد که سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف- اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیرها نرمال می باشد.

جدول ۲ همبستگی بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی

متغیرها	فضیلت سازمانی		
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد
شادمانی سازمانی	۰/۵۷۹	۰/۰۰۰۱	۲۵۸

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن مندرج در جدول ۲ نشان می دهد که رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و شادمانی سازمانی ( $Sig = ۰/۰۰۰۱$ ) معنی دار می باشد. لذا به احتمال ۹۵ درصد فرضیه صفر مبنی این که مقدار همبستگی بین متغیرهای فضیلت و شادمانی سازمانی در جمعیت مبنای نمونه گیری صفر (عدم رابطه بین متغیرهای فضیلت و شادمانی سازمانی) است، رد می شود یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۵ درصد همبستگی به جامعه آماری تعمیم پذیر است (تأیید فرضیه تحقیق). جهت رابطه بین متغیرهای فضیلت و شادمانی سازمانی مستقیم است به این معنا که هر قدر میزان فضیلت سازمانی معلمان بیشتر شود، شادمانی سازمانی آن‌ها نیز بیشتر می شود.

جدول ۳ همبستگی بین هر یک از مؤلفه های فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی

شادمانی سازمانی			متغیرها
تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۲۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲۸	خوش بینی
۲۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۱	اعتماد
۲۵۸	۰/۰۰۴	۰/۱۸	همدردی
۲۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۹	انسجام و یکپارچگی
۲۵۸	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۷	بخشش

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه بین هریک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام با شادمانی سازمانی در سطح  $(P < 0/05)$  معنی‌دار می‌باشد. لذا به احتمال ۹۵ درصد فرضیه صفر مبنی این که مقدار همبستگی بین هریک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی و انسجام با شادمانی سازمانی در جمعیت مبنای نمونه‌گیری صفر (عدم رابطه بین هریک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی) است، رد می‌شود یا به عبارت دیگر با اطمینان ۹۵ درصد همبستگی به جامعه آماری تعمیم‌پذیر است (تأیید فرضیه تحقیق). جهت رابطه بین هریک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام با شادمانی سازمانی مستقیم است به این معنا که هر قدر هریک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام در معلمان بیشتر شود، شادمانی سازمانی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود. بیشترین شدت همبستگی بین مؤلفه‌ی انسجام و یکپارچگی با شادمانی سازمانی  $(R=0/379)$  و کمترین شدت همبستگی بین مؤلفه‌ی همدردی و شادمانی سازمانی  $(R=0/18)$  وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان صورت گرفته است. یافته‌ها نشان داد که بین متغیر فضیلت سازمانی با متغیر شادمانی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به علاوه بین هر یک از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام با شادمانی رابطه مثبت وجود دارد. مشابه با این یافته‌ها در تحقیقات کریمی (۱۳۹۸)، نفتی (۱۳۹۷)، کوچک زایی (۱۳۹۶)، هشترودی علمداری (۱۳۹۵)، پابرجا (۱۳۹۵)، آذریسنگلی (۱۳۹۴)، مشبکی اصفهانی (۱۳۹۳)، ایلن (۲۰۱۹)، فهر (۲۰۱۹)، سگال (۲۰۱۸)، ماهیپالان (۲۰۱۸)، دینر (۲۰۱۸)، هیگاشید (۲۰۱۶)، کیانزاد (۲۰۱۶)، دآراجو (۲۰۱۴)، یگوو (۲۰۱۲)، رگو (۲۰۱۱) و ساکس (۲۰۰۶) به دست آمده است. بررسی و تبیین پژوهش نشان می‌دهد که سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد. فضیلت خصیصه یا کیفیت مثبتی است که به

صورت ذهنی از نظر اخلاقی برتر تلقی شود، بنابراین به عنوان شالوده قاعده و حضور اخلاقی خوب ارزشگذاری می‌شود. فضایل شخصی ویژگی‌هایی هستند که به عنوان ارتقادهنده عظمت جمعی و فردی ارزشگذاری می‌شوند، متضاد فضیلت ردیلت است. نتایج پژوهش‌های گذشته دال بر مؤثر بودن توسعه فضیلت در مدارس می‌باشد، بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد فضیلت می‌شود، می‌تواند موضوعی جذاب و ارزشمند باشد در این راستا موضوع توسعه فضیلت نیز دارای اهمیت می‌باشد زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت ممکن است فضای بی‌اعتمادی، عدم وفاداری و نبود شادی در مدارس گسترش می‌یابد. بی‌شک فضیلت در مدارس به 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 اشاره دارد و امروزه صاحب‌نظران از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر رفتار معلمان خوب یاد می‌کنند، بنابراین نهادینه کردن فضیلت در بین معلمان مدارس به افزایش شادمانی سازمانی، کمک‌شایان توجهی می‌نماید. یکی دیگر از مشکلات روانشناختی معلمان شادکامی پایین آن‌ها است. افراد شادکام؛ در پردازش اطلاعات در جهت خوش‌بینی و خوشحالی سوگیری دارند، یعنی اطلاعات را طوری پردازش و تفسیر می‌کنند که به شادمانی آن‌ها منجر شود. دنیای امروز ما با گذشته تفاوت چشم‌گیری پیدا کرده است و پیچیدگی جامعه‌ی کنونی شادابی، نشاط و پویایی را می‌طلبد تا افراد بتوانند در مسیر موفقیت قدم بردارند؛ زیرا شاد زیستن به همان اندازه اهمیت دارد که تغذیه‌ی خوب، محبت و امنیت برای افراد دارای اهمیت است. از این رو انتظار می‌رود تمام نهادهای اجتماعی تلاش خود را در این زمینه انجام دهند. آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد اجتماعی که در شکل‌گیری و رشد شخصیت معلمان جامعه ایفای نقش می‌کند؛ باید با تربیت معلمان شاد و پویا، تنظیم روابط موجود در مدرسه، طراحی فضای فیزیکی شاد و مناسب در مدرسه و فراهم نمودن امکانات تفریحی و آموزشی در تأمین بهداشت روانی دانش‌آموزان و سلامت جسمانی آن‌ها اقدام کند. شادمانی سازمانی یکی از هیجانات اساسی و از مهم‌ترین نیازهای روانی بشر است. شادکامی، در برگیرنده‌ی چند مفهوم ذهنی مثل؛ شادمانی، خشنودی، لذت و خوشایندی است، اما به معنای خوش‌بینی بی‌پایه و خودفریبی، انکار واقعیت‌ها و ندیدن مشکلات خود و دیگران نیست. شادمانی و نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت انسان و در یک کلام مجموعه زندگی انسان دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول ساخته است.

از این در بحث پیشنهادات پژوهش می‌بایست بیان نمود که فراهم آوردن امکانات رفاهی در بخش‌ها، آموزش پیوسته، حمایت‌های اجتماعی و ایجاد اعتماد به نفس، حمایت‌های حرفه‌ای، فعالیت‌های تفریحی و رفاهی جهت بهبود شادمانی سازمانی با معلمان بسیار ضرورت دارد. همچنین دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی منظم و مدون در سطح مدارس برای معلمان جهت ارتقای شادمانی سازمانی آنان برگزار گردد.

## References

- Agha Mohammadian, Hamid Reza, Hosseini, Seyed Mehran. (2018). Psychology of Puberty and Adolescence, Mashhad, Ferdowsi University Publications. [ in persian].
- Caprara, G. V., Eisenberg, N., & Alessandri, G. 2017. Positivity: The dispositional basis of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 353-371.
- DeAraújo, M. S. G., & Lopes, P. M. P. R. 2014. Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tékhné*, 12, 3-10.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. 2018. Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253.
- Eghtari A.M. 2018. Organization and Management, Tehran: Molavi Publishing. [ in persian].
- Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vaulont, M. (2019). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 27-40.
- Higashide, H. 2016. A Model of Happiness in the Workplace. *Jurnal kindai Management Review*, 4(0), 112-121.
- Ihlen, O., & Heath, R. L. 2019. Ethical grounds for public relations as organizational rhetoric. *Public Relations Review*, 45(4), 101824.
- Kiyanzad, S., Kajbaf, M. B., & Phayazi, M. 2016. Examine the relationship between happiness and life orientation (optimism and pessimism) students of faculty of psychology, university of Isfahan. *Indian J Fundam Appl life Sci*, 6(1), 290-97.
- Ludwigs, K., Henning, L., & Arends, L. R. 2019. Measuring happiness—a practical review. In *Perspectives on Community Well-Being* (pp. 1-34). Springer, Cham.
- Luo, S. 2019. Happiness and the Good Life: A Classical Confucian Perspective. *Dao*, 18(1), 41-58.
- Mahipalan, M., & Sheena, S. 2019. Workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: Gratitude as a moderator. *Explore*, 15(2), 107-114.
- Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F., & Kallie, C. S. 2010. The structure of virtue: An empirical investigation of the dimensionality of the virtues in action inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*, 48(6), 714-719.
- Saks A. M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 7.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. 2011. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*, 64(5), 524-532.
- Ugwu, F. O. 2012. Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *work*, 1(3), 188-198.
- Segal, Z. V., Williams, M., & Teasdale, J. 2018. Mindfulness-based cognitive therapy for depression. Guilford Publications.



# Investigating the relationship between organizational virtue and organizational happiness of primary school teachers in Dashtestan

Hedyeh Hajipur<sup>1</sup>, Seyyed Mohsen Mohammadi\*<sup>2</sup> Amir Farrokhnejad<sup>3</sup>

Type of article: Research

Date Received: 2022-12-22

Date Accepted: 2023-03-06

## Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between organizational virtue and organizational happiness of elementary school teachers in Dashtestan. The research method was applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was 784 primary school teachers of Dashtestan city, 258 of whom were selected through proportional stratified sampling. The data collection tool in this research was the organizational virtue questionnaires of Cameron et al. (2004) and Shadkami Argyle et al. (1989). The findings showed that there is a positive and significant relationship between the variable of organizational virtue and the variable of organizational happiness. In addition, there is a positive relationship between each of the components of organizational virtue, including optimism, trust, sympathy, forgiveness, and cohesion with happiness. The general conclusion of the research showed that by strengthening organizational virtue among primary school teachers, it is possible to greatly help to increase their organizational happiness in schools.

**Keywords:** organizational virtue, organizational happiness, primary school teachers.

1. MA of Educational Sciences, Ferdous Rahjovian Danesh Institute of Higher Education, Borazjan, Iran

2. Ph.D. Department of Educational Sciences, Ferdous Rahjovian Danesh Institute of Higher Education, Borazjan, Iran  
[Sayedmohsen447@gmail.com](mailto:Sayedmohsen447@gmail.com)

3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Persian Gulf University, Bushehr, Iran