

بررسی تأثیر فضیلیت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان مراکز بهداشت تبریز

* آرزو فدای حسینی ملکی^۱. یوسف بیگ زاده^{۲*}

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت اجرایی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

s.ahmadi2990@gmail.com

۲. استادیار، گروه مدیریت واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. فویسندۀ مستنول*

yosef-beigzadeh@yahoo.com

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر فضیلیت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان مراکز بهداشت تبریز است. روش تحقیق، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی، پیمایشی و تحلیلی است.

جامعه آماری شامل کارکنان مراکز بهداشت تبریز تعداد ۶۶۷ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۴۵ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه استفاده گردید که روابی آن توسط روابی محتوا و پایابی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. برای آزمون فرضیات این تحقیق از نرم افزار spss استفاده شد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که فضیلیت سازمانی بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فضیلیت سازمانی، عملکرد کارکنان، مراکز بهداشت

تبریز

مقدمه

از جنبه‌های متعالی در سازمان که با ابعاد مختلف سازمانی نیز بی ارتباط نیست، فضیلت سازمانی است که به تازگی به دلیل نقش موثر آن در سازمانها و به خصوص تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است. 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، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی 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. کاربرد فضیلت در سازمانها اثرات بسیار مثبتی دارد. احساس کارکردن در سازمان فضیلت محور شاید کارکنان را تشویق کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند.

امروزه سرمایه انسانی به عنوان مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها به شمار می‌رود و از این سرمایه به عنوان شاخص کلیدی موفقیت سازمان‌ها یاد می‌شود. در واقع یک سازمان زمانی خوب عمل خواهد کرد که افراد درون آن خوب عمل کنند. (Mullins, 2005, p. 4) در محیط جدیدی که با موضوعاتی از جمله کوچکسازی، ارتباط از راه دور، ادغام و خرید یک سازمان توسط سازمان‌های دیگر، جهانی شدن و تنوع توصیف می‌شود، تعهد سازمانی مجددًا به عنوان یک موضوع مهم موردمطالعه و توجه مطرح شده است. (Luthans, 2011, p. 146) کارکنانی که انگیزه‌ای برای ماندن در سازمان ندارند و اساساً تعلق خاطری به سازمان نمی‌کنند، در محیط امروزی به کار سازمان‌ها نمی‌آیند، اما بر خلاف آنها، کارکنانی که از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند به ندرت به فکر ترک سازمان بوده و از دل و جان در خدمت سازمان بوده و به اصطلاح به عنوان شهروند سازمانی عمل خواهند کرد (George & Jones, 2012, p. 88) در سازمان‌های ما به خصوص سازمان‌های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبرو می‌شوند؛ زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می‌دهند و در مقابل مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی‌کنند و آن‌ها را در جریان تصمیم‌گیری مشارکت نمی‌دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی در سازمان می‌شود. نتیجه بی اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی تصاد سیاسی کاری و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی صحبت از مباحثی مانند خودمدیریتی و خود کنترلی، همکاری، بروز خلاقیت، مدیریت جامع کیفیت و... بی‌فایده است و اکثر تلاش‌ها برای افزایش بهره ری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید؛ زیرا تحقق اهداف

سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است. مهم‌ترین راه تسهیل همکاری نیز، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها است (Chavoshi, 2007) از طرفی، نبود انگیزش از سوی کارکنان می‌تواند تبعات جبران‌ناپذیری چه در کوتاه‌مدت و چه در بلندمدت برای مرآکر آنان داشته باشد و کیفیت محصولات آنان را تحت تأثیر قرار دهد و یا حتی بیشتر این مرکز را با مسئله ترک خدمت و غیبت روزانه کارکنان مواجه سازد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق اعتماد سازمانی

امروزه اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است. بنا به نظر هنسلین اعتماد یکی از عناصر بنیادین تعادل اجتماعی است، عنصری که بدون آن بیشتر تعامل‌هایی که می‌شناسیم نمی‌توانند وجود داشت و بدون آن جهان به گونه دیگری بود (اشعریون، ۱۳۷۷: ۶)

مفهوم اعتماد نوعی انتظار نتایج مثبت است که یک طرف می‌تواند بر مبنای اقدام مورد انتظار طرف دیگر در یک تعامل که ویژگی اصلی آن عدم اطمینان است دریافت کند (الوانی، ۱۳۸۰: ۹) اعتماد به‌وضوح یک Weber, Malhotra & Murnighan, 2005 در جنبه اساسی و پیچیده از تعامل انسانی است (Rego et al., 2011) در واقع اعتماد سازمانی به این معناست که ادب، نزاکت و احترام بر فضای سازمان حاکم بوده و افراد سازمان به یکدیگر و از جمله به رهبران، پشت‌گرم بوده و به آن‌ها اعتماد دارند. منشأ اعتماد یعنی اعتماد کننده بتنه انسان است اما ممکن است فرد یا یک گروه باشد؛ موضوع اعتماد، یعنی اعتماد شونده ممکن است چیزهایی همچون افراد یا سیستم‌ها باشند Velez, Sanchez & Alvarez- Darteza, 2008 نیاز به اعتماد ناشی از وابستگی ما به دیگران است. ما اغلب به دیگران Lewicki, 2006 وابسته هستیم تا ما در کسب پیامدهایی که برای ما ارزشمند هستند کمک کنند. بازیکن (Kath, Magley & Marmet, 2010) بدون اعتماد روابط پایدار نخواهد ماند. باید متذکر شد که اعتماد یک مفهوم بی‌نهایت انتزاعی است یک عاملی که باعث می‌شود مطالعه نظری اعتماد با مشکل مواجه شود. (Herreros, 2004, p. 7) بنابراین اعتماد یک مفهوم لایحل باقی مانده است (Burt, 2005, p. 93) به رغم نوشه‌های بسیار زیاد در مورد اعتماد و مفاهیم مرتبط با آن هیچ تعریف رسمی از اعتماد وجود ندارد. برای مثال، باربر (1983) معتقد است که مفهوم اعتماد همانند یک باتلاق مفهومی است.

شاپیرو (1987) متوجه شد که تعاریف اعتماد ملغمه مبهمی شده است و لوئیز ویگرت (1985) به‌طور مشابه یک ابهام مفهومی را در ادبیات اعتماد متوجه شدند (Ramo, 2004). به نظر می‌رسد هیچ رویکرد یا تعریف روشنی از اعتماد وجود ندارد. نظریه‌پردازان از رشته‌های مختلف همچون علوم مدیریت، اقتصاد،

روانشناسی و جامعه‌شناسی دیدگاه‌ها و در ک خودشان را از واژه اعتماد بیان کردند. یکی از دلایل این مشکل به سطح مورد تحلیل اعتماد برمی‌گردد. (Adams-kayes, 2004) به طور خلاصه اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. Shirazi, Khodaverdian & Naeemi, 2012 کارکنانی که به سازمان اعتماد می‌کنند، از کار کردن در سازمان لذت می‌برند. از این‌رو، تعمیم و توسعه اعتماد ارزشمند است؛ وقتی که "شعاع اعتماد" افراد بیشتری را پوشش می‌دهد و طیف بیشتری از تعاملات را شامل می‌شود. Khorshid & Yazdani, 2012

اعتماد به‌وضوح یک جنبه اساسی و پیچیده از تعامل انسانی است (Weber, Malhotra & Murnighan, 2005) در واقع اعتماد سازمانی به این معناست که ادب، نزاكت و احترام بر فضای سازمان حاکم بوده و افراد سازمان به یکدیگر و از جمله به رهبران، پشت‌گرم بوده و به آن‌ها اعتماد دارند. (Rego et al. , 2011) منشأ اعتماد یعنی اعتماد کننده البته انسان است اما ممکن است فرد یا یک گروه باشد؛ موضوع اعتماد، یعنی اعتماد شونده ممکن است چیزهایی همچون افراد یا سیستم‌ها باشند Velez, Sanchez & Alvarez. Dartez, 2008 نیاز به اعتماد ناشی از وابستگی ما به دیگران است. ما اغلب به دیگران وابسته هستیم تا ما را در کسب پیامدهایی که برای ما ارزشمند هستند کمک کنند. (Lewicki, 2006) بدون اعتماد روابط پایدار نخواهد ماند. Kath, Magley & Marmet, 2010 با این‌وجود، باید مذکور شد که اعتماد یک مفهوم بینهایت انتزاعی است یک عاملی که باعث می‌شود مطالعه نظری اعتماد با مشکل مواجه شود. (Herreros, 2004, p. 7) (Burt, 2005, p. 93). «برغم نوشه‌های بسیار بنابراین اعتماد یک مفهوم لایحل باقی مانده است (Ramo, 2004) . به نظر می‌رسد هیچ رویکرد یا تعریف روشی از ادیبات اعتماد متوجه شدن» (Ramo, 2004) . به نظر می‌رسد هیچ رویکرد یا تعریف روشی از اعتماد وجود ندارد. نظریه‌پردازان از رشته‌های مختلف همچون علوم مدیریت، اقتصاد، روانشناسی و جامعه‌شناسی دیدگاه‌ها و در ک خودشان را از واژه اعتماد بیان کردند. یکی از دلایل این مشکل به سطح مورد تحلیل اعتماد برمی‌گردد. (Adams-kayes, 2004) به طور خلاصه اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. Shirazi, Khodaverdian & Naeemi, 2012 کارکنانی که به سازمان اعتماد می‌کنند، از کار کردن در سازمان لذت می‌برند. از این‌رو، تعمیم و توسعه اعتماد ارزشمند است؛ وقتی که "شعاع اعتماد" افراد بیشتری را پوشش می‌دهد و طیف بیشتری از تعاملات را شامل می‌شود.

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی تعلق خاطری است که هریک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس میکند تعهد سازمانی را می‌توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش‌های سازمان اندازه گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی با مشاهده رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است. تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند.

دیدگاه ریچرز (REICHERS): ریچرز یکی از اولین محققان درباره کانون تعهد، اعتقاد دارد که مفاهیم عمومی تعهد سازمانی ممکن است زمانی بهتر در کشوند که آنها را مجموعه‌ای از تعهدات درنظر گرفت. به اعتقاد او کارکنان می‌توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزش‌های گروههای گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها در کشوند سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانونهای تعهد نیز الزامی است. ریچرز کانونهای تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کار، همکاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان می‌توانند به این کانونهای، با توجه به درجه انتباق اهداف و ارزشهاشان با آنها طور متفاوتی تعهد شوند (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۱۳).

دیدگاه بکر و بیلینگس (BILLINGS&BECKER): برای طبقه بندی کانونهای تعهد، بکر و بیلینگس بین کسانی که تعهد به سطوح پایین سازمان همچون گروه کاری و سرپرست مستقیم هستند و کسانی که عمدتاً متعهد به سطوح بالای سازمان مثل مدیریت ارشد و سازمان در کل بودند، تمایز قائل شدند. با ترکیب هر کدام از این سطوح بالا و پایین، آنها چهار دیدگاه متمایز را مطرح کردند، که در شکل شماره یک نشان داده شده اند. ابتدا افرادی که تعهد کمی هم به گروههای کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آنها عنوان بی تعهد دادند. بر عکس افرادی که به هر دو کانون تعهد بالایی را نشان دادند، متعهد نامیده شدند. در بین این دو گروه افرادی هستند که به سرپرست و گروه کاریشان کاملاً متعهد اما به مدیریت عالی و سازمان متعهد نیستند که به عنوان افراد متعهد جزیی (محلي) درنظر گرفته می‌شوند، و کسانی که به مدیریت ارشد و سازمان کاملاً متعهد ولی به سرپرست و گروه کاریشان متعهد نیستند که به آنها افراد متعهد کلی (جهانی) می‌گویند.

بکر و بیلینگس در مطالعه یک سازمان عرضه کننده لوازم نظامی بزرگ، دریافتند که نگرشهای کارکنان، مرتبط با رفتارهایشان بود. برای مثال افراد بی تعهد (برپایه پاسخهایشان به سوالهای مختلف) علاقه بیشتری به ترک شغل و علاقه کمتری برای کمک به دیگران داشتند. در عوض، افرادی که در طبقه متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آنها بی که به طور کلی (جهانی) و به طور جزیی (محلي) متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرار گرفتند. درنتیجه اگرچه این روش تمایز بین کانونهای مختلف تعهد هنوز جدید است، ولی

جای امیدواری است که بتوان از آن به عنوان ابزاری برای درک کلید ابعاد تعهد سازمانی استفاده کرد (گرینبرگ و بارون، ۱۹۹۷، ص ۱۹۰ - ۱۹۱).

دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی

۱- تعهد سازمانی در دنیای امروز چیزی ربطی است: بعضی از نویسندها جدید معتقدند که تعهد سازمانی موضوعی ربطی است و نیازی به تحقیق و بررسی ندارد. باروج (BARUCH) یکی از این افراد است. به اعتقاد باروج با توجه به روندهای اخیر درمورد کوچک سازی سازمانها مثل فرایند مهندسی مجدد، ماهیت روابط کار در سه دهه اخیر به نحو چشمگیری تغییر کرده است به طوری که تعهد کارمند به سازمان موضوعی ربطی شده است. او می‌گوید که اهمیت تعهد سازمانی به عنوان یک مفهوم عمده در مدیریت و رفتار سازمانی در حال کاهش است و این روند همچنان ادامه دارد. اساس بحث باروج این است که تعهد سازمانی برای کارکنان یک پیش شرط مهم است، اما مهمترین نیست. سازمانها با توجه به فعالیتهای کوچک سازی در سالهای اخیر نسبت به استخدام کارکنان با تعهد یکسان نسبت به سازمان یا ناتوان و یا بی‌میل بوده اند. حتی دراکر (DRUCKER) برجسته ترین نویسنده مدیریت نیز نسبت به شرکتهایی که می‌گویند، برای کارکنان ارزش قائلند، بدین است چرا که آنها خلاف آن را ثابت کرده اند. دراکر می‌گوید، همه سازمانها هر روزه اذعان می‌کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با وجود این به آنچه که می‌گویند کمتر عمل می‌کنند چه رسد به آنکه واقعاً معتقد به آن باشند. اکثر سازمانها معتقدند همان طور که تعهد سازمان به کارمند، کاهش یافته این انتظار وجود دارد که تعهد کارمند هم نسبت به سازمان کاهش یافته باشد.

۲- تعهد سازمانی واقعاً مهم است: چطور می‌توان بحث باروج را که معتقد است تعهد سازمانی یک مفهوم مدیریتی بی‌ربطی است را ارزیابی کرد. شواهدی وجود دارد که بسیاری از سازمانها استراتژی‌های کوچک سازی و کاهش هزینه‌ها را دنبال می‌کنند. برای این شرکتها ایجاد سطح بالایی از تعهد کارمند ظاهراً به عنوان یک استراتژی نه چندان مهم برای کسب موقفيت اقتصادي نسبت به شرکتهایی که به این استراتژی متولی می‌شوند درک می‌شود. با توجه به اهمیت موضوع و تاثیر آن بر بازده کار سازمان‌ها به بعضی عوامل موثر در پیدایش تعهد سازمانی اشاره می‌گردد:

- (۱) هر چه فرد در شغل محوله دارای سطح بالاتری از مسوولیت، استقلال و شغل مورد علاقه و غیر تکراری باشد، تعهد سازمانی بیشتری ابراز می‌دارد. در مقابل، فرصت‌های ارتقای شغلی کمتر، تنش بیشتر و ابهامات مربوط به شغل؛ تمایل به نشان دادن سطح پایین تر تعهد را به وجود می‌آورد.
- (۲) هر چه امکان یافتن شغل بهتری برای فرد وجود داشته باشد، مطلوبیت چنین جایگزین‌هایی سبب پیدایش تعهد فردی کمتری می‌گردد.

- ۳) کارکنان مسن تر و آنان که دارای سابقه‌ی کار هستند و آن‌هایی که از سطح بازده کاری خویش راضی‌اند، به گزارش سطوح بالاتر تعهد سازمانی نسبت به دیگران گرايش دارند.
- ۴) افرادی که از سرپرستان خود و عدالت ارزشیابی بازده کاری خویش رضایت بیشتری دارند و احساس می‌کنند که سازمان در زمینه مسایل رفاهی به آنان توجه بیشتری دارد، سطح تعهد بالاتری دارند.
- ۵) هر چه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها زیادتر باشد، تعهد سازمانی بیشتر می‌شود.
- ماتیو و زجاجک "۱۹۹۰" با تجزیه و تحلیل یافته‌های بیش از دویست تحقیق مقدمات ایجاد تعهد را به پنج دسته به شکل زیر تقسیم کرده‌اند "به نقل از رنجبریان، ۱۳۷۵، صص ۴۱-۵۷".

الف - ویژگی‌های شخصی موثر بر تعهد سازمانی

سن: تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است. اغلب محققان براین باورند که سن با تعهد حسابگرانه ارتباط بیشتری پیدا می‌کند و دلیل آن را فرصلت کمتر در خارج از شغل فعلی و هزینه‌های از دست رفته در سنین بالا می‌دانند. می‌یرو آلن اظهار می‌دارند که کارگران مسن تر به دلیل رضایت بیشتر از شغل خود تعهد نگرشی بیشتری پیدا می‌کنند.

جنسيت: زنها نسبت به مردان تعهد بیشتری به سازمان دارند، اگرچه این تفاوت جزئی است. دلیل این امر آن است که زنها برای عضویت در سازمان می‌بایست موانع بیشتری را پشت سر بگذارند.

تحصیلات: رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیشتر مبتنی بر تعهد نگرشی است و ارتباطی با تعهد حسابگرانه ندارد. دلیل این رابطه منفی انتظارات بیشتر افراد تحصیلکرده و فرصت‌های بیشتر شغلی آنهاست.

ازدواج: این متغیر با تعهد سازمانی همبستگی ضعیفی دارد. اما چنین اظهار می‌شود که ازدواج به دلیل مسائل مالی با تعهد حسابگرانه ارتباط پیدا می‌کند.

سابقه در سازمان و در سمت سازمانی: به دلیل سرمایه گذاری‌های فرد در سازمان سابقه بیشتر در مقام یا سازمان باعث تعهد بیشتر می‌شود اما این رابطه ضعیف است.

استنباط از شایستگی شخصی: افراد تا حدی به سازمان تعهد پیدا می‌کنند که زمینه تامین نیازهای رشد و کامیابی آنها فراهم شود. بنابراین کسانی که استنباط شایستگی شخصی بالا دارند انتظارات بیشتری خواهند داشت.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است، تحقیق کاربردی با هدف توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص انجام می‌شود، و از آنجائیکه این تحقیق درباره یک موضوع واقعی، عینی و پویا صورت گرفته است و از نتایج آن می‌توان به طور علمی استفاده کرد یک تحقیق کاربردی است. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و ماهیت انجام کار، جزء تحقیقات توصیفی است، تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف

آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن در فرایند تصمیم‌گیری باشد.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی پیماشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان مراکز بهداشت تبریز می‌باشد و تعداد آن‌ها ۶۷۷ نفر است. حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران ۲۴۵ نفر بدست آمده که از روش تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به روش پرسشنامه انجام شده است و برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج آزمون همبستگی بین دو متغیر عملکرد کارکنان و فضیلت سازمانی در جدول ۱ نشان داده شده است. بر اساس سطح معنی‌داری به دست آمده (0.000) می‌توان عنوان نمود که فرض صفر رد شده و فرض H_1 پذیرفته می‌گردد. بنابراین، بین عملکرد کارکنان و فضیلت سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. اگر علامت ضریب همبستگی مثبت باشد، افزایش یک متغیر موجب افزایش متغیر دیگر می‌گردد و اگر علامت ضریب همبستگی منفی باشد، افزایش یک متغیر موجب کاهش متغیر دیگر می‌گردد. هر میزان که ضریب همبستگی به عدد یک نزدیک‌تر گردد، حاکی از افزایش ارتباط بین دو متغیر خواهد بود و اگر به عدد صفر نزدیک‌تر گردد، ارتباط بین دو متغیر ضعیف‌تر خواهد بود. چون علامت ضریب همبستگی مثبت است و مقدار آن به عدد یک نزدیک است، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت و زیادی بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان برقرار است، در نتیجه، افزایش فضیلت سازمانی موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد.

جدول ۱: بررسی همبستگی بین عملکرد کارکنان با فضیلت سازمانی

عملکرد کارکنان		
فضیلت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۶۰۵
	سطح معنی‌داری	۰.۰۰۰
	تعداد	۲۴۵

نتایج آزمون همبستگی بین بُعدهای متغیر عملکرد کارکنان با فضیلت سازمانی در جدول (۹-۴) نشان داده شده است. بر اساس سطح معنی‌داری به دست آمده برای ارتباط فضیلت سازمانی با بُعدهای توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی و محیط، می‌توان عنوان نمود که فرض صفر رد شده و فرض H_1 پذیرفته می‌گردد. بین بُعد اعتبار و فضیلت سازمانی همبستگی وجود ندارد. چون علامت ضریب همبستگی برای بُعدهای توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی و محیط مثبت است، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی

مثبت بین فضیلت سازمانی و این ابعاد پرسشنامه عملکرد کارکنان برقرار است، در نتیجه، افزایش فضیلت سازمانی موجب بهبود این ابعاد می‌گردد. بیشترین همبستگی بین ابعاد پرسشنامه عملکرد کارکنان با فضیلت سازمانی مریوط به بعد کمک است.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین بُعدهای پرسشنامه عملکرد کارکنان با فضیلت سازمانی

			توانایی	وضوح	کمک	انگیزه	ارزیابی	اعتبار	محیط
فضیلت سازمانی	ضریب همبستگی پرسون	۰/۱۹۰	۰/۵۰۵	۰/۶۰۸	۰/۵۲۱	۰/۴۹۳	۰/۰۸۸	۰/۴۴۵	
	سطح معنی داری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۷۰	۰/۰۰۰	
	تعداد	۲۴۵	۲۴۵	۲۴۵	۲۴۵	۲۴۵	۲۴۵	۲۴۵	

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج بدست آمده و تاثیر مثبت بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان مراکز بهداشت تبریز، پیشنهادهای ذیل برای ارتقاء و بهبود فضیلت سازمانی و در نتیجه آن کارایی و عملکرد کارکنان در مراکز بهداشت تبریز ارائه می‌گردد:

- مدیران باید با ایجاد، ترویج و پرورش فضائل سازمانی و اعمال و تمایلات رفیع از قبیل انسانیت، وفاداری در سطح فردی و جمیعی، اخلاقیات به عنوان یک اصل اساسی و با گوش دادن به نظرات و عقاید کارکنان و دادن فرصت رشد به کارکنان در سازمان، فرهنگ بخشش خطاهای و تناسب گفتار و رفتار مدیران، این فضائل را در سازمان تقویت کرده و عملیاتی کنند تا در سایه محقق شدن فضائل سازمانی باعث شوند که کارکنان در مواجهه با چالشها نیروی مضاعف گرفته و به کارکنان کمک نمایند تا هر چه بیشتر و سریع تر به سمت کمال رشد نمایند.

فهرست منابع و مأخذ

- عبدی، حسین، (۱۳۸۱)، ارزیابی عملکرد در سازمانهای دولتی، اولین کنفرانس مدیریت ملی عملکرد، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- عزتی، میترا، (۱۳۹۱)، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۸، شماره ۳ (پاییز ۶۵)، پائیز، صص ۲۳-۴۵.
- علمی سولا، محمد‌کاظم؛ فخرزادگان صفوی‌آباد، مهین، (۱۳۹۰)، بررسی تطبیقی فضیلت از دیدگاه کانت و فارابی، الهیات تطبیقی، شماره ۵.
- علوی، سیدامین‌الله، (۱۳۸۲)، ارزیابی عملکرد کارکنان، نظریه‌ها، اصول و روش‌های ارزیابی، مجله مدیریت دولتی، ش ۱۰.
- فتحی، صغیری، (۱۳۹۱)، بررسی نقش شایستگی‌های مدیریتی در عملکرد مدیران سازمانهای استان قم، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ ملائی، الهه، (۱۳۸۸)، بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب، راهبرد یاس، ش ۱۷، صص ۱۶۶-۱۸۷.
- فقیهی، ابوالحسن؛ رضایی‌منش، بهروز، (۱۳۸۴)، اخلاق اداری، مطالعات مدیریت، شماره ۴۷.
- کاظمی، معصومه، (۱۳۸۷)، «بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه‌المصطفی‌العامیه»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- گریفین، مورهد، (۱۳۷۵)، «رفتار سازمانی»، ترجمه سیدمه‌هدی‌الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران؛ انتشارات مروارید.
- گلستانی، سید‌هاشم؛ یوسفی، علیرضا؛ رضاییان، فیروز، (۱۳۸۷)، غزالی و اخلاق فضیلت دینی، دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه‌ریزی، ش ۲۰.
- گلسر، ویلیام، (۱۳۹۰)، مدیریت بدون زور و اجبار، ترجمه‌ی علی صاحبی، تهران: انتشارات سایه سخن.
- مجله حوزه، ۱۳۹۶، شماره ۴۱.
- محدثی، جواد، (۱۳۸۹)، برگرانه شرح چهل حدیث امام خمینی(ره)، قم، مرکز نشر هاجر.
- مشبکی، اصغر؛ رضایی، زینب، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطرکاری بر تعهد سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۲، شماره ۷۳، صص ۱-۲۳.
- منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۲.

— Davis, S. long, "Maryland performances planning and Evaluation Program (PEP)", DHMH Personal services administration, 2003/2004.

— Emmons, R, (2003), Positive Organizational Scholarship, Sanfrancisco: Berett- Koheler Publishers, PP:87-93.

-
- Fabian, O, (2012), Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational Virtuousness and optimism as predictors of work engagement?, Asian Journal of Social Science and humanities, Vol. 1. No 3: 188-198.
 - Fernando, M. & Almeida, S. (2015), The Organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the srilankan family Owned enterprise MAS holding, European Management, 30, 564-576.
 - Fernando, M, (2004), Going Beyond climate Ethics: virtuouness in climate change Intiatives, University of wollong, Ustralia.
 - Flynn, G, (2008), The virtuous Manager: A vision for Leadership in Business. Journal of Business Ethics, 359,72-78.
 - Fredrikson, B, (1998), What Good of Positive Emotions, Review of General Psychology, Vol 2, No 3, PP:300-319.
 - Gavin, J, Mason, R, (2004), The vitruous Organization: The value of Happiness in the workplace, Organizational Dynamics, Vol 33, No 4, PP: 379-392.

