فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره سیزدهم. تابستان ۱۳۹۸، صص۹۵-۸۵ Vol 2. No 13. 2019, p 85-95
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تاثیر فضیلت 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. نویسنده مسئول*

yosef-beigzadeh@yahoo.com

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی در ارتقای اعتمادسازمانی، 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 نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۲۴۵ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری دادههای تحقیق از پرسشنامه استفاده گردید که روایی آن توسط روایی محتوا وپایایی آن به وسیله ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. برای آزمون فرضیات این تحقیق از نرم افزار **spss** استفاده شد. یافته های این تحقیق نشان داد که فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فضیلت سازمانی، عملکرد کارکنان، مراکز بهداشت تبریز

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

از جنبه‌های متعالی در سازمان که با ابعاد مختلف سازمانی نیز بی‌ارتباط 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 کار کردن در سازمان فضیلت‌محور 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 به‌عنوان مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها به شمار می‌رود و از این سرمایه به‌عنوان شاخص کلیدی موفقیت سازمان‌ها یاد می‌شود. درواقع یک سازمان زمانی خوب عمل خواهد کرد که افراد درون آن خوب عمل کنند. **(Mullins, 2005, p. 4)** در محیط جدیدی که با موضوعاتی ازجمله کوچک‌سازی، ارتباط از راه دور، ادغام و خرید یک سازمان توسط سازمان‌های دیگر، جهانی شدن و تنوع توصیف می‌شود، تعهد سازمانی‌مجدداً به‌عنوان یک موضوع مهم موردمطالعه و توجه مطرح شده است. **(Luthans, 2011, p. 146)** کارکنانی که انگیزهای برای ماندن در سازمان ندارند واساساً تعلق‌خاطری به سازمان نمی‌کنند، در محیط امروزی به کار سازمان‌ها نمی‌آیند، اما بر خلاف آنها، کارکنانی که از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند به‌ندرت به فکر ترک سازمان بوده و از دل و جان در خدمت سازمان بوده و به‌اصطلاح به‌عنوان شهروند سازمانی عمل خواهند کرد (**George & Jones, 2012, p. 88**) در سازمان‌های ما به‌خصوص سازمان‌های دولتی، شکاف قابل‌توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات‌معمولاً با مشکلات اجرایی روبه‌رو می شوند؛ 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 بی‌اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی تضاد سیاسی‌کاری و کم‌کاری درسازمان 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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 مراکز 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 تعامل هایی که می‌شناسیم نمی‌توانت وجود داشت و بدون آن جهان به گونه دیگری بود (اشعریون، ۶:۱۳۷۷)

مفهوم اعتماد نوعی انتظار نتایج مثبت است که یک طرف می تواند بر مبنای اقدام مورد انتظار طرف دیگر در یک تعامل که ویژگی اصلی آن عدم اطمینان است دریافت کند (الوانی، ۹:۱۳۸۰) اعتماد به‌وضوح یک جنبه اساسی و پیچیده از تعامل انسانی است **Weber, Malhotra & Murnighan, 2005** در واقع اعتماد سازمانی به این معناست که ادب، نزاکت و احترام بر فضای سازمان حاکم بوده و افراد سازمان به یکدیگر و ازجمله 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 نخواهند ماند. **(Kath, Magley & Marmet, 2010)** بااین‌وجود، 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 لاینحل باقی مانده است**(Burt, 2005, p. 93)** .به‌رغم نوشته‌های بسیار زیاد در مورد اعتماد و مفاهیم مرتبط با آن هیچ تعریف رسمی از اعتماد وجود ندارد. برای مثال، باربر (۱۹۸۳) معتقد است که مفهوم اعتماد همانند یک باتلاق مفهومی است.

شاپیرو (۱۹۸۷) متوجه شد که تعاریف اعتماد ملغمه مبهمی شده است و لوئیز ویگرت (۱۹۸۵) 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،

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

روانشناسی و جامعه‌شناسی دیدگاه‌ها و درک خودشان را از واژه اعتماد بیان کردهاند. یکی از دلایل این مشکل به سطح مورد تحلیل اعتماد برمی‌گردد. **(Adams-kayes, 2004)** به‌طور 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. ازاین‌رو، تعمیم و توسعه اعتماد ارزشمند است؛ وقتی‌که "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، نزاکت و احترام بر فضای سازمان حاکم بوده و افراد سازمان به یکدیگر و ازجمله 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 نخواهند ماند. **Kath, Magley & Marmet, 2010** بااین‌وجود، 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 لاینحل باقی مانده است **(Burt, 2005, p. 93)** .«به‌رغم نوشته‌های بسیار زیاد در مورد اعتماد و مفاهیم مرتبط با آن هیچ تعریف رسمی از اعتماد وجود ندارد. برای مثال، باربر (۱۹۸۳) معتقد است که مفهوم اعتماد همانند یک باتلاق مفهومی است. شاپیرو (۱۹۸۷) متوجه شد که تعاریف اعتماد ملغمه مبهمی شده است و لوئیز ویگرت (۱۹۸۵) 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 درک خودشان را از واژه اعتماد بیان کردهاند. یکی از دلایل این مشکل به سطح مورد تحلیل اعتماد برمی‌گردد. **(Adams-kayes, 2004)** به‌طور 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. ازاین‌رو، تعمیم و توسعه اعتماد ارزشمند است؛ وقتی‌که "شعاع اعتماد" افراد بیشتری را پوشش می‌دهد و طیف بیشتری از تعاملات را شامل می‌شود.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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 می توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درونی کردن ارزش های سازمان اندازه گیری کرد. علاوه بر این تعهد سازمانی با مشاهده رفتار افراد در محل کار نیز امکان پذیر است. تعهد سازمانی عبارت از نگرش های 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 درک شوند که آنها را مجموعه ای از تعهـــدات درنظر گرفت. به اعتقاد او کارکنان می توانند تعهدات مختلفی را به اهداف و ارزش‌های گروههای گوناگون در درون سازمان تجربه کنند. بنابراین، در درون سازمان تنها درک تعهد سازمانی مهم نیست، بلکه توجه به کانونهای تعهد نیز الزامی است. ریچرزکانونهای تعهد کارکنان را شامل تعهد به مدیریت عالی، سرپرستان، گروه کار، همکاران و مشتریان سازمان دانسته و معتقد است که کارکنان می توانند به این کانونها، باتوجه به درجه انطباق اهداف و ارزشهایشان با آنها طور متفاوتی متعهد 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 متعهد 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. برعکس 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 (محلی) درنظر گرفته می شوند، 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) می گویند.

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. درعوض، افرادی که در طبقه متعهد قرار گرفتند، این چنین نبودند. آنهایی که به طورکلی (جهانی) و به طور جزیی (محلی) متعهد بودند، بین این دو گروه نهایی قرارگرفتند. درنتیجه اگرچه این روش تمایز بین کانونهای مختلف تعهد هنوز جدید است، ولی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی

۱- تعهد سازمانی در دنیای امروز چیز بی‌ربطی است: بعضی از نویسندگان جدید معتقدند که تعهد سازمانی موضوع بی ربطی است و نیازی به تحقیق و بررسی ندارد. باروچ (**BARUCH**) یکی از این افراد است. به اعتقاد باروچ باتوجه 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 تعهدکارمند به سازمـــان موضوع بی ربطی شده است. او می‌گوید که اهمیت تعهد سازمانی به عنوان یک مفهوم عمده در مدیریت و رفتار سازمانی درحال کاهش است و این روند همچنان ادامه دارد. اساس بحث باروچ این است که تعهدسازمانی برای کارکنان یک پیش شرط مهم است، اما مهمترین نیست. سازمانها باتوجه 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 کارکنانشان ارزش قائلند، بدبین است چرا که آنهـــا خلاف آن را ثابت کرده اند. دراکر می‌گوید، همه سازمانها هر روزه اذعان می‌کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی باوجـود این به آنچه که می گویند 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- تعهـــد سازمانی واقعاً مهم است: چطور می‌توان بحث باروچ را که معتقد است تعهد سازمانی یک مفهوم مدیریتی بی ربطی 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 موفقیت اقتصادی نسبت به شرکتهایی که به ایـــن استراتژی متوسل می شوند درک می‌شود.

با توجه به اهمیّت موضوع و تاثیر آن بر بازده کار سازمان ها به بعضی عوامل موثر در پیدایش تعهد سازمانی اشاره می گردد:

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 می آورد.

۲) هر چه امکان یافتن شغل بهتری برای فرد وجود داشته باشد، مطلوبیت چنین جایگزین‌هایی سبب پیدایش تعهد فردی کمتری می گردد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۳) کارکنان مسن تر و آنان که دارای سابقه ی کار هستند و آن‌هایی که از سطح بازده کاری خویش راضی اند، به گزارش سطوح بالاتر تعهد سازمانی نسبت به دیگران گرایش 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 تصمیم گیری‌ها زیادتر باشد، تعهد سازمانی بیشر می‌شود.

ماتیو و زاجاک "۱۹۹۰" با تجزیه و تحلیل یافته های بیش از دویست تحقیق مقدمات ایجاد تعهد را به پنج دسته به شکل زیر تقسیم کرده اند "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 فرصت کمتر در خارج از شغل فعلی و هزینه های از دست رفته در سنین بالا می‌دانند. می یر و آلن اظهار می‌دارند که کارگران مسن تر به دلیل رضایت بیشتر از شغل خود تعهد نگرشی بیشتری پیدا می‌کنند.

جنسیت: 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 می بایست موانع بیشتری راپشت سر بگذارند.

تحصیلات: رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات ضعیف و منفی است. این رابطه بیشترمبتنی 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 می شود 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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 پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان مراکز بهداشت تبریز می باشد و تعداد آن ها ۶۷۷نفر است. حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران ۲۴۵نفر بدست آمده که از روش تصادفی طبقه ای استفاده شده است. گرد آوری داده ها در این پژوهش به روش پرسشنامه انجام شده است و برای تحلیل فرضیه ها 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 (۰/۰۰۰) 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 نزیک‌تر 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		
۰/۶۰۵	ضریب همبستگی پیرسون	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۲۴۵	تعداد	

نتایج آزمون همبستگی بین بُعدهای متغیر عملکرد کارکنان با فضیلت سازمانی در جدول(۴-۹) 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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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 مربوط به بُعد کمک است.

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

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

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 جمعی، 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 خطاها 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.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و ماخذ

ـ عبدی، حسین، (۱۳۸۱)، ارزیابی عملکرد در سازمانهای دولتی، اولین کنفرانس مدیریت ملی عملکرد، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

ـ عزتی، میترا، (۱۳۹۱)، بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره۱۸، شماره۳(پیاپی۶۵)، پائیز، صص۲۳-۴۵.

ـ علمی سولا، محمدکاظم؛ فرخ‌زادگان صفی‌آباد، مهین، (۱۳۹۰)، بررسی تطبیقی فضیلت از دیدگاه کانت و فارابی، الهیات تطبیقی، شماره۵.

ـ علوی، سیدامین‌الله، (۱۳۸۲)، ارزشیابی عملکرد کارکنان، نظریه‌ها، اصول و روشهای ارزیابی، مجله مدیریت دولتی، ش۱۰.

ـ فتحی، صغری، (۱۳۹۱)، بررسی نقش شایستگی‌های مدیریتی در عملکرد مدیران سازمانهای استان قم، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاداسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.

ـ فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ ملائی، الهه، (۱۳۸۸)، بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب، راهبرد یاس، ش۱۷، صص۱۶۶-۱۸۷.

ـ فقیهی، ابوالحسن؛ رضایی‌منش، بهروز، (۱۳۸۴)، اخلاق اداری، مطالعات مدیریت، شماره۴۷.

ـ کاظمی، معصومه، (۱۳۸۷)، «بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه‌المصطفی‌العالمیه»، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران.

ـ گریفین، مورهد، (۱۳۷۵)، «رفتار سازمانی»، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران؛ انتشارات مروارید.

ـ گلستانی، سیدهاشم؛ یوسفی، علیرضا؛ رضاییان، فیروز، (۱۳۸۷)، غزالی و اخلاق فضیلت دینی، دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه‌ریزی، ش۲۰.

ـ گلسر، ویلیام، (۱۳۹۰)، مدیریت بدون زور و اجبار، ترجمه‌ی علی صاحبی، تهران: انتشارات سایه سخن.

ـ مجله حوزه، ۱۳۹۶، شماره۴۱.

ـ محدثی، جواد، ۱۳۸۹، بر کرانه شرح چهل حدیث امام‌خمینی(ره)، قم، مرکز نشر هاجر.

ـ مشبکی، اصغر؛ رضایی، زینب، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطرکاری بر تعهد سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال۲۲، شماره۷۳، صص۱-۲۳.

ـ منابع انسانی در صنعت نفت، سال۴، شماره۱۲.

__ 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.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ 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.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]