



Investigating the Promotion Determinants of Organizational Virtuousness of Tabriz Treatment and Educational Centers

Bahram Jalilzadehamin

*Corresponding Author: Ph.D candidate, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: jalilzadehb@tbzmed.ac.ir

Nader Bohlooli

Assistant Prof, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: na.bohlooli@gmail.com

Gholamreza Rahimi

Assistant Prof, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: rahimi62@gmail.com

Amin Najafgholidoost

Ph.D candidate, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. E-mail: amin_najafgholidoost@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to investigate the promotion determinants of organizational virtuousness in Tabriz state hospitals. The statistical population of this research consists of the staff of Tabriz state hospitals and the size of statistical sample is 362 individuals based on Cochran formula. The stratified random sampling method was used to collect the samples and the data collection tool was a questionnaire which was provided to statistical sample. The multiple regression analysis was used to analyze the statistical data. The results from the mean equation test showed that the average obtained for organizational virtuousness is higher than the average level and it is in a desired level. According the results from the estimation of linear regression model, about 65% change is explained in the organizational virtuousness with independent variables in the model. Moreover, the variables of organizational structure, human resources, private environment and public environment affect organizational virtue with explanatory coefficient of 0.278, 0.136, 0.487 and 0.154, respectively. Unlike the ideas of many experts in environmental issues and their negative impact on the virtue-based ethics of the public sector, the researchers of this study believe that the most important reason behind the loss of morality and negligence of virtuosity in organizations should be sought within the organizations and their daily activities.

Keywords: Organizational Virtuousness, Intra-organizational Factors, Extra-Organizational Factors, Tabriz Treatment and Educational Centers.

Citation: Jalilzadehamin, B., Bohlooli, N., Rahimi, G. & Najafgholidoost, N. (2019). Investigating the Promotion Determinants of Organizational Virtuousness of Tabriz Treatment and Educational Centers. *Public Organizations Management*, 7(4), 155-164. (in Persian) (DOI): 10.30473/ipom.2019.37363.3073

Received: (24/May/2018)

Accepted: (11/Jan/2019)



بررسی تعیین‌کننده‌های ارتقای فضیلت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز

بهرام جلیل‌زاده امین

دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

E-mail: jalilzadehb@tbzmed.ac.ir

نادر بهلولی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

E-mail: na.bohlooli@gmail.com

غلامرضا رحیمی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

E-mail: rahimi62@gmail.com

امین نجفقلی دوست

دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

E-mail: amin_najafgholidoost@yahoo.com

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تعیین‌کننده‌های ارتقای فضیلت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز است. برای این منظور فضیلت سازمانی براساس مدل پژوهش کمرون و همکاران (۲۰۰۴) و عوامل مؤثر بر ارتقای فضیلت سازمانی براساس مطالعه کتب و مقالات مرتبط و با مینا قرار دادن پژوهش نجف بیگی و همکاران (۱۳۹۳) در ۳۱ عامل به صورت اولیه شناسایی شد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان بیمارستان‌های دولتی تبریز است و حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۳۶۲ نفر برآورد و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون برابری میانگین با عدد ۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده برای فضیلت سازمانی از سطح متوسط، بالاتر و در سطح مطلوبی قرار دارد. براساس نتایج حاصل از تخمین مدل رگرسیون خطی، حدود ۶۵ درصد تغییر در فضیلت سازمانی با متغیرهای مستقل موجود در مدل توضیح داده می‌شود. همچنین متغیرهای ساختار سازمانی، منابع انسانی، محیط اختصاصی و محیط عمومی به ترتیب با ضریب تبیینی ۰/۲۷۸، ۰/۱۳۶، ۰/۴۸۷ و ۰/۱۵۴ بر فضیلت سازمانی مؤثرند.

واژه‌های کلیدی: فضیلت سازمانی، عوامل درون‌سازمانی، عوامل برون‌سازمانی، مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز.

استناد: جلیل‌زاده امین، بهرام؛ بهلولی، نادر؛ رحیمی، غلامرضا و نجفقلی دوست، امین (۱۳۹۸). بررسی تعیین‌کننده‌های ارتقای فضیلت سازمانی در مراکز آموزشی درمانی شهر تبریز. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۴)، ۱۵۵-۱۱۶۴.

(DOI): 10.30473/ipom.2019.37363.3073

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۰۳/۰۳)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۱۰/۲۷)

مقدمه

جار و جنجال گسترده‌ای که بر سر ناکامی‌های اخلاقی پرهزینه‌ی رؤسای سازمان‌ها در ربع آخر قرن بیستم به وجود آمد، شاهدی بر این مدعا است که حادثترین مسئله ما کم شمار بودن زنان و مردان شایسته در مناصب مهم اعم از دولتی، خصوصی، آموزشی و دینی است. مدت‌های مدیدی است که مدیریت مرسوم این گزاره را پیش فرض خود گرفته است که «نظام‌های مدیریتی سالم افراد شایسته‌ای پدید خواهند آورد» و مسائل اخلاقی با طراحی نظام‌های بهتر مرتفع خواهند شد؛ اما تاریخ به روشنی نشان می‌دهد که جامعه سالم بیشتر بر قابلیت اعتماد اخلاقی به شهروندان و رهبران آن متکی است تا ساختارهایی که برای تبدیل اعمال ناشایست به نتایج سودمند اجتماعی طراحی شده‌اند و از طرفی جهت‌گیری اخلاق فضیلت، یک جزء هنجاری به تحقیقات تجربی در مورد CSR اضافه می‌کند (کنستانتینسکو^۱، ۲۰۱۸). لذا، نظام‌ها مهم‌اند، اما شخصیت شایسته مهم‌تر، در نتیجه، مدیران اجرایی و محققان حوزه مدیریت اجرایی رفته‌رفته توجه بیشتری به اخلاق مدیریت نشان می‌دهند. متأسفانه، مروری بر آثار منتشر شده نقص مهمی را آشکار می‌کند: غیر از برخی موارد استثنا، توجه چندانی به اخلاق شخصیت شایسته یا اخلاق فضیلت نشده است. اما این غفلت در حال تبدیل شدن به نوعی تجدید حیات اخلاق فضیلت است و رفته‌رفته به اخلاق فضیلت توجه درخور مبذول می‌شود. همچنان که «تری کوپر» یادآور شده است: «فضیلت یا ویژگی‌های شخصیتی که ما را به سوی رفتار اخلاقی سوق می‌دهند، نیز بیش از پیش به عنوان خصیصه فردی مهمی به رسمیت شناخته می‌شود». به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، پژوهش در باب فضیلت را در برنامه‌های تحقیقاتی سازمان‌ها قرار داده و برخی نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته‌اند. در همین راستا و با توجه به اهمیت ذکر شده در پژوهش حاضر سعی شده است تا عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی مورد بررسی بیشتر قرار گیرد. پیش‌بینی می‌شود تا با تبیین عوامل مؤثر بر فضیلت سازمان در جامعه مورد بررسی بتوان گام‌هایی عملی در راستای ارتقای شاخص‌های فضیلت سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز برداشته شود. نوآوری اصلی پژوهش حاضر را می‌توان نگاه جامع به موضوع فضیلت سازمانی و توجه هم‌زمان به محیط اختصاصی و محیط عمومی در انتخاب متغیرها بیان کرد. با در نظر گرفت دو محیط بیان شده می‌توان نگاهی جامع‌تر به موضوع فضیلت سازمانی و

عوامل مؤثر بر آن به دست آورد. فضیلت در لغت به معنای رجحان، برتری، فزونی، مزیت، صفت نیکو در مقابل رذیلت است (دهخدا، ۱۳۴۱: ۲۷۷). مطالعه فضیلت، مطالعه ظرفیت، ویژگی‌های و شکیبایی افراد در سازمان‌ها است. مطالعه در این حوزه نه تنها شامل پیامدهای مثبت و فوق‌العاده، بلکه دربرگیرنده رفتارهای مهم‌تر در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شوند (کمرون^۲، ۲۰۰۳: ۱۵).

جنبش مثبت روانشناسی منجر به توجه بیشتر به فضیلت سازمانی، تعامل و شادمانی شده است. اگرچه توجه به مطالعه رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد مورد توجه قرار گرفته است (ساین و همکاران، ۲۰۱۸).

افراد و سازمان‌ها همه ارزش‌هایی دارند. در سطح فردی ارزش حالت خاصی است که رفتار فرد را از درون هدایت می‌کند. در سطح سازمانی ارزش‌ها عقاید و باورهایی هستند که در سازمان نفوذ می‌کنند و فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند. در گذشته ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری بر سازمان‌ها حاکم بود و این ارزش‌ها در دستیابی سازمان به موفقیت مالی و رقابتی کافی به نظر می‌رسید. با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند. سازمان‌ها به نیازهای جامعه بسیار حساس شده‌اند و حساسیت آن‌ها نسبت به سودآوری کاهش یافته است (ضمهانی^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۵۹). لذا، امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند. اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضایل هستند (نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو) که به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و مآورای موفقیت‌های مالی کمک می‌کنند.

سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها می‌توانند با فضیلت باشند. سازمان فضیلت محور سازمانی است که به فضایل توجه دارد و آن‌ها را در خود نهادینه می‌کند. سازمان فضیلت محور روی فعالیت‌های شرافتمندانه و وارسته تمرکز دارد (مانزج^۴، ۲۰۰۸: ۳۴). ایجاد یک سازمان فضیلت محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند، با کارکنان به خوبی رفتار شود و عدالت رعایت شود. این امور همه باعث تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان می‌شود (لاولر^۵، ۲۰۰۴: ۳۸). سازمان فضیلت محور از منابعی که از محیط می‌گیرد به

2. Cameron
3. Zamahani
4. ManzCh
5. lawer

1. Constantinescu

(اسدزاده باویل، ۱۳۹۴: ۳۳). ابعاد فضیلت سازمانی از دیدگاه کمرون عبارت است از:

۱) خوش‌بینی سازمانی: آن را به‌عنوان تمایل به باور، انتظار یا امید به این تعریف کردند که امور با تجربه مشقت‌بار فعلی، به‌خوبی پیش خواهد رفت. خوش‌بینی باوری است که برخلاف وضعیت دشوار کنونی، کارکنان هنوز آینده روشنی برای خود می‌بینند. خوش‌بینی می‌تواند به‌عنوان سپری در برابر مشکلات روانی و جسمانی در آینده بهبود استراتژی‌های مقابله عمل کند (گیلتای و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۴۳۳).

۲) اعتماد سازمانی: نشان‌دهنده حاکمیت حسن نیت، توجه و احترام بر سازمان است و اعضای سازمان به یکدیگر و رهبران سازمان اعتماد دارند (رجو و همکاران^۲، ۲۰۱۰: ۲۲۴).

۳) شفقت سازمانی: به این معنی است که افراد مراقب هم هستند و این شفقت‌ها افراد را به سوی معرفت، عشق، تعالی، خوبی و یکپارچگی سوق می‌دهد (همان).

۴) بخشش سازمانی: اشتباهات سریعاً بخشیده شده و به‌عنوان فرصتی برای یادگیری و دستیابی به استانداردهای بالاتر تلقی می‌شود (همان، ۲۰۱۱: ۵۳۰).

۵) صداقت سازمانی: به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است.

مقالات درباره فضیلت سازمانی می‌توانند در دودسته قرار بگیرند. نخست ادبیات فضایل است که مفهوم را عملیاتی می‌کند و دسته دوم ادبیاتی که مفهوم عملیاتی ندارند. از نظر سازمانی، در کلینیک سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی آزمایش شده است (سینکلر و همکاران، ۲۰۱۶).

گسترش مفهوم فضیلت سازمانی در محیط سازمان‌های بخش عمومی، می‌تواند گام مهمی در راستای بهره‌گیری مناسب از ویژگی‌های فرهنگی و ارزشی کارکنان در راستای تقویت نظام هویت ملی باشد. سازمان‌های مدرن می‌توانند در سایه فضیلت به اهداف و نتایج مطلوب خود (اهداف رقابت‌پذیری و تعالی تولید، انعطاف‌پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد یا کیفیت) برسند. ابعاد فضیلت سازمانی از دیدگاه برای^۳ و همکاران (۲۰۱۳) عبارت‌اند از:

۱) اثر انسانی: تمایلات و فعالیت‌هایی که بدون اثر مثبت بر روی انسان‌ها باشد، فضیلت شمرده نمی‌شود.

۲) نیکویی اخلاقی: آن چیزی است که به‌عنوان عملی تحسین‌برانگیز، مطلوب و درست در جامعه مطرح باشد.

صورت بهینه استفاده می‌کند. سازمان فضیلت محور باید ویژگی‌هایی داشته باشد و رفتارهایی ماورای اخلاقیات و ارزش‌ها از خود نشان دهد. اعتماد یکی از ابعاد فضیلت سازمانی است که توسط مشتری تعیین می‌شود (گوکینا، ۲۰۱۷).

پیشینه پژوهش

البته تا چند دهه اخیر مفهوم فضیلت با جامعه علمی تناسب چندانی نداشت و بیشتر مرتبط با حوزه‌های فلسفه، مذهب و خدمات اجتماعی بود تا در سازمان‌ها اندک توجهی به فضایل در حوزه سازمان نمی‌کردند تا این‌که مدیران اجرایی با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای متنوع ذی‌نفعان روبرو شدند و نبودن ویژگی‌های سازمانی‌ای که افراد را به سمت شهروندانی بهتر، با مسئولیت، فرهیختگی، نوع‌دوستی، مدنیت، تعادل، قدرت تحمل و اخلاق کاری فرا بخواند در پژوهش‌های تجربی سازمانی احساس شد. ورود بحث فضیلت محوری به حوزه مطالعات سازمانی اجتناب‌ناپذیر است و به‌ناچار شاهد حاکمیت یک پارادایم جدید، با گرایش به ارزش‌های انسانی خواهیم بود؛ یعنی چرخش پارادایمی از انسان به‌مثابه ابزار به انسان تعالی‌جو و کمال‌طلب. کارکنان از سازمان‌های خود این انتظار را خواهند داشت که به پرورش و توسعه فضایل در محیط کار حساس باشند. سازمان‌ها نیز باید ورود فضایل به سازمان را با توجه به ویژگی فطری آن در انسان‌ها جدی بگیرند. متناسب با این رویکرد در پژوهش حاضر سعی شده است تا عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی شناسایی شود و در قالب یک مدل مطلوب به صورت کاربردی ارائه شود.

در پژوهشی که جاشوا و همکاران در ۲۰۱۹ انجام دادند به بررسی ادبیات سازمانی پرداخته و مفهوم فضیلت سازمانی از چشم‌انداز مشتریان را بیان می‌کند که از سازمان‌های با فضیلت بهره‌مند شده‌اند (جاشوا و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۰۶). 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 (خشوعی، ۱۳۹۳: ۸۲)؛ بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و توأم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود. پژوهش‌های 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

1. Giltay
2. Rego & et al.
3. Bright

فضیلت‌گرایی منجر به پذیرش بهتر و درونی‌سازی نوآوری توسط کارکنان، وفاداری و ماندگاری مشتریان، فروش بیشتر، بالا رفتن سطح کیفی تصمیمات، هم‌افزایی تیمی و نیز کاهش خطا می‌شود (شکاری^۱، ۲۰۱۴: ۷۲).

فلین^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود دریافت مدیران متعهد به رفتار اخلاقی، در ارتقای فضایل اخلاقی و ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان مؤثرند. مدیران می‌توانند فضیلت یا بدی را از طریق روابط خود با زیردستان و نیز رفتارهایشان در سازمان جاودانه سازند (لاولر، ۲۰۰۴).

در پژوهش خود دریافت بین فضیلت‌گرایی و عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان رابطه وجود دارد. ضماهی در پژوهش خود درخصوص سازمان فضیلت محور، رابطه رهبری، فرهنگ، نیروی انسانی، ساختار و ذی‌نفعان را بررسی کردند و دریافتند با این که هر پنج متغیر ذکر شده بر فضیلت‌گرایی سازمانی تأثیر دارند ولی فرهنگ و نیروی انسانی بیشترین اثر را در سوق دادن سازمان به سمت فضایل دارند.

بهبودی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که از ابعاد فضیلت سازمانی به ترتیب خوش‌بینی سازمانی و بخشش سازمانی در تبیین واریانس رفتار مدنی سازمانی، خوش‌بینی سازمانی، صداقت سازمانی و بخشش سازمانی در تبیین بهزیستی معنوی و همین‌طور خوش‌بینی سازمانی و صداقت سازمانی در تبیین واریانس وفاداری سازمانی بیشترین نقش را ایفا می‌کند. این یافته‌ها بیانگر نقش و اهمیت فضیلت سازمانی در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی تأکید دارد. نجف بیگی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که مهم‌ترین عوامل موجود در مدل ارتقای فضیلت سازمانی عوامل درون‌سازمانی (منابع انسانی و ساختار سازمانی) و برون‌سازمانی (محیط عمومی و محیط اختصاصی) است. پژوهشگران پژوهش حاضر براساس 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 باید در درون سازمان‌ها و فعالیت‌های روزانه آن‌ها جستجو کرد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسید که بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی، فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان و درنهایت بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، با ارتقای سرمایه اجتماعی و سرمایه‌گذاری در آن می‌توان فضیلت سازمانی را بهبود بخشید.

۳) مزیت اجتماعی بی‌قید و شرط: فضیلت از منافع شخصی افراد عبور می‌کند و ارزش‌های اجتماعی را جهت ایجاد مزیت برای اجتماع فراهم می‌آورد.

۴) فرض شادی آوردنگی: اذعان می‌دارد که تمام مردم حتی به میزان اندک تمایل جهت جستجوی خوبی دارند.

۵) فرض ارزش ذاتی: این فرض به‌عنوان آرمانی جهت جستجوی خوبی به‌عنوان اولین نیت است. فضیلت به‌عنوان ابزاری نیست که افراد از آن به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف نهایی مشتاق باشند بلکه به‌خودی‌خود هدف است.

معروف‌ترین مدلی که در بررسی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به کار گرفته می‌شود مدل سه‌شاخگی است. در این مدل پدیده سازمان برحسب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل می‌شود. علت نام‌گذاری این مدل به سه‌شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه‌شاخه صورت پذیرد.

شاخه ساختاری: علل و عواملی که ساختارهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهند؛ آسیب‌های ساختاری نامیده می‌شوند. شاخه ساختاری دربرگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به‌هم‌پیوسته و چارچوب و قالب فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند.

شاخه محتوا یا رفتار: همان‌طور که اشاره شد ساختار به‌مثابه ظرف فعالیت‌ها و حرکات سازمانی است. محتوا یا ماده‌ای که در ظرف سازمان می‌ریزد، همان کار یا رفتار انسان‌ها است. بنابراین، محتوای اصلی سازمان را رفتار انسانی تشکیل می‌دهد.

شاخه زمینه یا محیط: مفهوم زمینه که در تئوری سیستمی معادل و مترادف مفهوم محیط است، به قدری مهم است که از سطح مفهوم به سطح تئوری ارتقا یافته و امروزه محققان و تئوری‌پردازان نظریه‌های سازمانی، تئوری‌های مهمی درباره محیط ارائه داده‌اند. آسیب‌های زمینه‌ای یا محیطی آسیب‌هایی هستند که رابطه و تعامل مناسب و درست و یا به عبارت سیستمی، واکنش به‌موقع و درست سازمان را با سیستم‌های هم‌جوار محیطی‌اش برهم زده و در این روابط ایجاد بحران می‌کند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۴: ۳۳-۳۴). پژوهش‌هایی در حوزه فضیلت در سازمان انجام شده است که به‌طور خلاصه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: «نپین» اثر فضایل را بر سازمان‌ها مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که

پرسشنامه فضیلت سازمانی براساس مدل پژوهش کمرون و همکاران (۲۰۰۴) و ابعاد خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، همدردی سازمانی و انسجام سازمانی و برای پرسشنامه عوامل مؤثر بر ارتقای فضیلت سازمانی براساس مطالعه کتب و مقالات مرتبط و با مینا قراردادن پژوهش نجف‌بیگی و همکاران (۱۳۹۳) در قالب عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی استفاده شده است. نحوه اجرای پژوهش نیز از نوع پس‌رویدادی تک نمونه‌ای است.

در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. بدین ترتیب که برای تلخیص، طبقه‌بندی و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای اظهار نظر درباره فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. برای بررسی اعتبار پرسشنامه یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از جامعه مورد بررسی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS به انجام رسید. مقدار آن برای پرسشنامه پژوهش ۰/۸۷ به دست آمد که قابل قبول است و نشان می‌دهد که سوالات از نظر درونی با آزمون همبستگی معنی‌داری دارند.

در تحقیقی که خیابان در ۲۰۱۸ انجام داده براساس تئوری پردازش اطلاعات اجتماعی، تحقیق الگویی مفهومی را ایجاد می‌کند که ادراک فضیلت سازمانی و شکستن قاعده طرفداری اجتماعی را به هم مرتبط می‌سازد (خیابان، ۲۰۱۸).

روش‌شناسی پژوهش

می‌توان پژوهش را از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی/همبستگی معرفی کرد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز تشکیل می‌دهند. به دلیل کیفی بودن متغیرهای مورد مطالعه و تعدد آن‌ها، برای تعیین حجم نمونه مناسب از جامعه معرفی شده و جهت اطمینان از صحت یافته‌های پژوهش از فرمول «کوکران» استفاده می‌شود. براساس نتایج حاصل تعداد اعضای نمونه آماری ۳۶۲ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب خواهد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری از پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی کردن آن‌ها تنظیم شده، استفاده شده است. پرسشنامه متشکل از دودسته سؤال است. در قسمت اول ویژگی‌های دموگرافیک پاسخگویان بررسی شد. در قسمت دوم به بررسی میزان فضیلت سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز و عوامل مؤثر بر آن پرداخته شد. برای طراحی

جدول ۱. ضریب پایایی پرسشنامه

Reliability Statistics	
تعداد بخش‌ها (سؤال‌ها)	آلفای کرونباخ
۳۱	۰/۸۷

یافته‌های پژوهش

جدول ۲. آماره‌های توصیفی

فضیلت سازمانی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی
تعداد	۳۶۲	۳۶۲
بدون پاسخ	۰	۰
میانگین	۳/۳۵	۳/۴۸
انحراف معیار	۰/۵۵۶	۰/۵۰۲
حداقل	۲/۰۰	۲/۰۰
حداکثر	۴/۲۵	۴/۳۸

جدول ۳. جدول نتایج آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	مقدار p	نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)
عوامل درون سازمانی	۳۶۲	۱/۳۴۹	۰/۱۸۳	نرمال
عوامل برون سازمانی	۳۶۲	۰/۷۶۶	۰/۵۱۷	نرمال
فضیلت سازمانی	۳۶۲	۱/۰۸۵	۰/۲۰۲	نرمال

فاصله اطمینان نیز این موضوع را نشان می‌دهد. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که میانگین متغیر فضیلت سازمانی در جامعه آماری بیشتر از عدد ۳ است.

آماره‌های استنباطی

با توجه به جدول ۳ و مقدار $sig=0.000 < 0/05$ آزمون برابری میانگین با عدد ۳ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد شده است. علامت مثبت t نشان می‌دهد که میانگین متغیر فضیلت سازمانی از ۳ بزرگ‌تر است، ستون

جدول ۴. آزمون One-Sample Test

Test Value = 3					
t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری ۰/۰۵	
				حد بالا	حد پایین
۹/۷۳۳	۳۶۱	۰/۰۰۰	۰/۳۰۴۹۷	۰/۲۴۳۴	۰/۳۶۶۶

اختصاصی) از یک طرف و فضیلت سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته انجام شده است. با توجه به جدول ذیل ضریب تعیین چندانگانه برای رگرسیون ۰/۶۵۱ است که نشان می‌دهد حدود ۶۵ درصد تغییر در فضیلت سازمانی با متغیرهای مستقل موجود در مدل توضیح داده می‌شود.

برای بررسی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی از تخمین رگرسیون خطی استفاده شده است. در این مرحله، آزمون رگرسیون را برای مجموعه متغیرهای مستقل پژوهش یعنی عوامل درون سازمان (ساختار سازمانی، منابع انسانی) و عوامل برون سازمانی (محیط عمومی و محیط

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون

دوربین واتسون	انحراف معیار ضریب تعیین چندانگانه	ضریب تعیین چندانگانه اصلاح شده	ضریب تعیین چندانگانه	ضریب همبستگی چندانگانه
۱/۵۶۰	۰/۳۹۹۶۳	۰/۶۵۱	۰/۶۵۶	۰/۷۴۵

باقیمانده بیانگر اطلاعات در مورد تغییرات پیش‌بینی نشده از طریق مدل است. سطح معنی‌داری آماره F با توجه به جدول پایین کمتر از ۰/۰۵ است که تأیید می‌کند تغییر نشان داده شده به وسیله مدل بر اثر اتفاق نیست.

در تحلیل رگرسیون جدول ANOVA مقبولیت مدل را به لحاظ آماری بررسی می‌کند. برخلاف جدول خلاصه مدل نتایج حاصل از این آزمون شدت رابطه را نشان نمی‌دهد. نتایج آزمون آنالیز واریانس در جدول ۵ گزارش شده است. سطر رگرسیون اطلاعات درباره تغییرات پیش‌بینی شده از طریق مدل را نشان می‌دهد و سطر

جدول ۶. آنالیز واریانس

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی (df)	میانگین مربعات	آماره فیشر (F)	سطح معنی داری
۲	۷۱/۲۸۰	۴	۱۷/۸۲۰	۱۱۱/۵۷۹	۰/۰۰۰
	۵۷/۰۱۵	۳۵۷	۰/۱۶۰		
مجموع	۱۲۸/۲۹۵	۳۶۱			

با توجه به ستون سطح معنی داری (Sig) در جدول ذیل مشخص می‌شود که متغیرهای «محیط اختصاصی»، «ساختار سازمانی»، «محیط عمومی» و «منابع انسانی» به ترتیب با ضریب Beta ۰/۴۸۷، ۰/۲۷۸، ۰/۱۵۴ و ۰/۱۳۶ بیشترین نقش را در اعتبار مدل این مرحله ایفا می‌کنند، چون بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته دارند.

جدول ۷. ضرایب مدل رگرسیون مدل ۱

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	سطح معنی داری
	B	Beta	t
مقدار ثابت	۰/۵۶۹		۳/۱۸۵
ساختار سازمانی	۰/۲۰۱	۰/۲۷۸	۶/۳۳۹
منابع انسانی	۰/۱۴۰	۰/۱۳۶	۳/۹۴۹
محیط عمومی	۰/۱۵۱	۰/۱۵۴	۴/۰۶۳
محیط اختصاصی	۰/۴۸۱	۰/۴۸۷	۰/۵۶۹

بحث و نتیجه گیری

همان‌طور که قبلاً نیز به تفصیل بیان شد، ارتباط بین فضیلت سازمانی و عوامل درون سازمانی و برون سازمانی و نقش متغیرهایی همچون ساختار سازمانی، منابع انسانی، محیط اختصاصی و محیط عمومی در مطالب و پژوهش‌های مختلفی مورد تأیید قرار گرفته است و پژوهش حاضر نیز تأییدی دوباره بر این یافته‌هاست. براساس این مدل عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به‌گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت پذیرد. شاخه ساختاری مدل مذکور با نتایج به دست آمده در مورد تأثیر ساختار سازمانی بر فضیلت سازمانی و شاخه محتوا تأییدی بر نتایج به دست آمده در مورد تأثیر منابع انسانی بر فضیلت سازمانی در پژوهش حاضر است. همچنین تأیید تأثیر محیط عمومی و اختصاصی بر فضیلت سازمانی نیز باز آزمایی شاخه زمینه در مدل سه‌شاخگی است. بنابراین، می‌توان این‌گونه بیان کرد که پژوهش حاضر تأیید دوباره بر مدل سه‌شاخگی در جامعه

آماري پژوهش حاضر است. نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر تأییدی دوباره بر نتایج به دست آمده در پژوهش شکاری و جلالیان (۱۳۹۴) است. براساس نتایج پژوهش شکاری و جلالیان (۱۳۹۴) عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی و توجه به جامعه و چشم‌انداز قابل اندازه‌گیری است (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۴). برخلاف نظر بسیاری از صاحب‌نظران که نگران مسائل محیطی و تأثیر منفی آن بر اخلاق فضیلت محور در بخش دولتی هستند، پژوهشگران پژوهش حاضر براساس 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 باید در درون سازمان‌ها و فعالیت‌های روزانه آن‌ها جستجو کرد. در سازمان‌های فضیلت محور مدیران و کارکنان تبلور وجودی انسان‌های فضیلت مدار هستند که نماد اصلی رفتار درون سازمانی و جوهره سازمان هستند. عوامل درون سازمانی به‌مراتب

مورد مذاقه (باریک بینی) قرار گرفته است. این همان موضوعی است که در پژوهش‌های اولر (۲۰۰۴) نیز به آن اشاره شده است. همچنین کمرون (۲۰۱۱) نیز مسئولیت‌پذیر بودن مدیران، نگاه به فضیلت در فلسفه وجودی سازمان به‌عنوان هدف و کاهش سلسله‌مراتب را بر ارتقای فضیلت سازمانی مؤثر می‌داند.

پیشنهادات

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود و از طرفی با توجه به قلمرو مکانی این تحقیق، تحقیق‌های آتی به سایر استان‌ها تسری یافته و نهایتاً در سطح ملی بررسی شد.

شکاری، حمیده و جلالیان، نجمه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن در بیمارستان‌های شهر یزد، طلوع بهداشت، ۱۴(۲) ۱۳۷-۱۲۵.

شکاری، حمیده (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل مفهومی سازمان فضیلت‌گرا: مطالعه موردی دانشگاه‌های استان یزد. پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشگاه پیام نور، مرکز تحصیلات تکمیلی.

مشکی اصفهانی، اصغر و رضایی، زینب (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی». مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳(۷۳) ۲۴-۱.

میرزایی اهرنجانی، حسن و سرلک، محمدعلی (۱۳۸۴). «نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی: سیر تحول، مکاتب و کاربردهای مدیریتی». پیک نور، ۱۱، ۶۹-۷۸.

نجف‌بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ دانش‌فرد، کرم‌الله؛ دلاور، علی و همراهی، مهرداد (۱۳۹۳). «طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقای فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۴) ۴۷-۷۷.

هاشمی، سید حامد؛ داداشی جوکندان، علیرضا؛ یوسفی، مینو و خدامرادی، سارا (۱۳۹۵) «تبیین نقش میانجی گر فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی: دفاتر پلیس + ۱۰ استان گیلان». علوم انسانی اسلامی، ۱(۱) ۱۳.

بیشتر از عوامل برون‌سازمانی در فضیلت محور بودن سازمان تأثیر سازنده دارند و این بدین معنی است که مدیران باید جهت ترویج فضیلت و اخلاق سازمانی توجه به منابع انسانی و ساختار سازمانی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

در حوزه پژوهش‌های داخلی نیز یافته‌های پژوهش حاضر تأییدی دوباره بر پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۵)، بهزادی و همکاران (۱۳۹۴)، توفیق و رحیمی (۱۳۹۴)، اسدزاده باویسل (۱۳۹۴)، شکاری (۱۳۹۱)، مشکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳) است.

در رابطه با تحقیقات خارجی هم‌راستا با پژوهش حاضر نیز می‌توان به پژوهش فریدمن و همکاران (۲۰۰۸) اشاره کرد. در پژوهش مذکور بر تأثیر منابع انسانی و ابعاد رفتاری آن‌ها در ارتقای فضیلت سازمانی

منابع

اسدزاده باویل، عباس (۱۳۹۴) نقش فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۲). «بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون، دست آورده‌ای روان‌شناختی». دانشگاه شهید چمران/هواز، ۴(۲)، ۳-۲۰.

توفیق، عبدالعزیز و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۴). رابطه بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تحول سازمانی: مطالعه موردی شعب بانک کشاورزی استان آذربایجان شرقی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی.

خشوعی، مهدیه سادات (۱۳۹۲). «نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاق حرفه‌ای». فرایند مدیریت توسعه، ۲۷(۲) ۹۸-۸۱.

دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۴۱). لغت‌نامه. زیر نظر دکتر محمد معین، تهران: نشر دانشگاه تهران.

رحمان سرشت، حسین؛ حبیبی بدرآبادی، محبوبه و قدرتیان، سید عبدالجابر (۱۳۹۲). «الگوی سیستمی مدیریت راهبردی هویت ملی». مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶(۲۱) ۵-۲۳.

- Bright, D., Bradley, A. & Kanov, J. (2013). "Reconsidering virtues: differences of perspective in virtue ethics and positive social science". *Business Ethics*, 119(4), 1-16.
- Cameron, K. & S, Winn B. (2012). Virtuousness in organizations. In Cameron K S, Spreitzer G M (Eds). *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Cameron, K., Bright, D. & Caza, A. (2004). "Exploring the Relationship between Organizational Virtuousness and Performance". *Am Behave Sci*, 47, 1-24.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance, In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE (Eds). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Constantinescu, M. I. H. A. E. L. A. & Kaptein, M. U. E. L. (2018). Virtue Ethics and CSR: the two sides of Sustainable Organizational Performance. *Wermayer, W., Looser, S. & Del Baldo, M. Intrinsic CSR in Competitive Companies: The Categorical Imperative of Doing Well*, (1-17). London: Palgrave.
- Flynn G. (2008). "The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business". *Journal of Business Ethics*, 359, 72-78.
- Gukiina, J., Balunywa, W., Ntayi, J. M. & Ahiauzu, A. (2017). "Organizational Virtuousness: The Customers Perspective". *International Journal on Customer Relations*, 5(2), 18.
- Giltay, E. J., Kamphuis, M. H., Kalmijn, S., Zitman, F.G. & Kromhout, D. (2006). "Dispositional optimism and the risk of cardiovascular death: The Zutphen elderly study". *Archives of Internal Medicine*, 166(4), 431.
- Lawler, E. E. (2004). "Leading a virtuous-spiral organization". *Journal of Leader to leader*, 32, 36-40.
- ManzCh, C., Cameron, K. S., ManzK, P., Marx, R. D. & Nealm, J. (2008). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company.
- Ntayi, J. M., Balunywa, W. & Ahiauzu, A. (2019). "Organizational Virtuousness: The Customers Perspective". *African Social Science Review*, 10(1), 6.
- Rego, A., Ribeiro, N., 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.
- Rego, A. Ribeiro, N. & Cunha, M.P. (2010). "Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors". *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
- Shekari, H. (2014). "Can Organizational Virtuousness Promote Employees Citizenship Behaviors in Organizations?". *International Journal of Management and Humanity Sciences*, S. (4), 4164-72.
- Sinclair, S., Norris, J., McConnell, S., Chochinov, H., Hack, T., Hagen, N., McClement, S. & Raffin Bouchal, S. (2016). "Compassion: a scoping review of the healthcare literature". *BMC Palliative Care*. 15(6), 1-16.
- Singh, S., David, R. & Mikkilineni, S. (2018). "Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India". *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Zeng, X. (2018). "Development of Framework Linking Organizational Virtuousness and Pro-Social Rule Breaking: From the Perspective of Social Information Processing". *Open Journal of Social Sciences*, 6, 80-89. Doi: 10.4236/jss.2018.66008.
- Zamahani, M. Ahmadi, S. A.A., Sarlak, M. A. & Shekari, H. (2013). "Virtuous organization: A structural equation modeling approach". *Management Science Letters*, 3, 647-54.