

## رابطه تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی

اکبر اعتباریان خوراسگانی<sup>۱</sup> - مجتبی چنگیزی محمدی<sup>۲</sup>

### چکیده

زمینه: بنیاد مسکن انقلاب اسلامی نهادی است حکومتی که اکثریت مشتریان و ارباب‌رجوع آن از اقشار محروم و آسیب‌پذیر روستایی می‌باشد که عمده فعالیت خود را در روستاها، مناطق آسیب‌دیده از سوانح طبیعی و مناطق محروم شهری به انجام می‌رساند. بی‌شک انتظار این قشر از جامعه را نمی‌توان در چارچوب خاص مقررات اداری برآورد نمود و نیاز به نهادی است که پرسنل آن از تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی بالا و همچنین کمترین اهمال‌کاری در کار برخوردار باشند. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین متغیرهای تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بود.

روش تحقیق: از نظر نوع تحقیق؛ کاربردی و از نظر ماهیت؛ توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان دیپلم به بالای بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان بودند. از ابزار پرسشنامه و آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

یافته‌ها: بین هر سه متغیر؛ فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی و تعلق‌ورزی در کار کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت. با بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی در میزان و نوع رابطه متغیرهای تحقیق، نتیجه مشابه حاصل گردید و تنها متغیر تحصیلات باعث معنی‌دار نشدن رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار گردید. نتایج بررسی رابطه بین ابعاد متغیرها نیز نشان داد که فضیلت سازمانی و بعد خوش‌بینی - اعتماد - همدردی با تعهد مستمر رابطه معنی‌داری ندارند و همین نتیجه با اعمال متغیرهای جمعیت‌شناختی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده مشاهده گردید. در بررسی رابطه تعلق‌ورزی با ابعاد تعهد سازمانی نیز مشاهده شد که بین تعهد عاطفی و مستمر با تعلق‌ورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با اعمال متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز مشاهده گردید و تنها دو متغیر سن و تحصیلات منجر به از بین رفتن رابطه تعهد عاطفی و تعلق‌ورزی گردیده‌اند. در نهایت در رابطه تعلق‌ورزی در کار و فضیلت سازمانی مشاهده شد که هر دو بعد فضیلت سازمانی با تعلق‌ورزی رابطه معنی‌داری دارند و همانند قبل تنها متغیر تحصیلات باعث معنی‌دار نشدن رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار گردید.

نتیجه‌گیری: به‌منظور کاهش تعلق‌ورزی در کار کارکنان باید اقداماتی را جهت افزایش درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اتخاذ نمود که یکی از این اقدامات می‌تواند روش آموزش از طریق سرایت عملکرد باشد.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق‌ورزی در کار، متغیرهای جمعیت‌شناختی

<sup>۱</sup> استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) [etebarian@ymail.com](mailto:etebarian@ymail.com)

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

[changizym@yahoo.com](mailto:changizym@yahoo.com) (مسئول مکاتبات)

## مقدمه

معتقدند سازمانشان از آنان حمایت می‌کند، تمایل پیدا می‌کنند که به سازمان تعهد عاطفی داشته باشند. آن‌هایی که می‌بینند سرمایه‌گذاری اساسی برای سازمان کرده‌اند و در صورت ترک آن سرمایه‌شان به خطر می‌افتد، نسبت به سازمان تعهد مستمر پیدا می‌کنند. آن‌هایی که فکر می‌کنند از آنان وفاداری مورد انتظار است، تعهد تکلیفی را پی می‌گیرند (می‌یر، استنلی و هرسکوویچ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲).

یکی دیگر از رفتارهای فرا نقشی در سازمان، فضیلت سازمانی<sup>۷</sup> می‌باشد که اخیراً به دلیل نقش مؤثر آندر سازمان‌ها و بالأخص 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 (رگو و دیگران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱)؛ بنابر این هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (کامرون، برایت و رویز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴).

در نقطه مقابل سربازان سازمانی، افرادی قرار دارند که استفاده درست از زمان و انجام کارها در موعد مقرر را یاد نگرفته‌اند. این افراد که با عناوینی مانند تعلل‌ورزی، اهمال‌کاری اسهل‌انگار شناخته می‌شوند، انجام کارهای درون نقشی یا کارهای محول شده را به تعویق می‌اندازند و بنابر این بعید است که به رفتارهای فرا نقشی مبادرت ورزند. در دیدگاه البسوکناس<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۲) تعلل‌ورزی به معنی تمایل به اجتناب از فعالیت، واگذار کردن انجام کار به آینده و عذرخواهی برای توجیه تأخیر در انجام فعالیت است. دوبرین<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۴) نیز در تعریفی ساده اما گویا بر این باور است که به تأخیر انداختن انجام کار، بدون هیچ دلیل موجه، تعلل‌ورزی نامیده می‌شود.

در گذشته هنگام ارزیابی عملکرد افراد، رفتارهایی که در شرح شغل و شرایط احراز شغل از فرد انتظار می‌رفت مورد سنجش قرار می‌گرفت؛ اما امروز هر رفتارهایی فراتر از نقش تجویز شده مدنظر قرار می‌گیرد. در گذشته اغلب به عملکرد درون نقشی<sup>۱</sup> افراد در سازمان توجه می‌شد (کاسترو، آرماریو و رویز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴، ۲۷) اما از دهه ۱۹۸۰، صاحب نظران مدیریت بین عملکرد درون نقشی و فرانقشی<sup>۳</sup> تفاوت قائل شدند (تارنپسید و رسولی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵، ۲۳).

می‌یر و آلن<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) معتقدند که یکی از عملکردهای فرانقشی که امروزه در سازمان‌ها از آن یاد می‌شود، تعهد سازمانی است که منعکس‌کننده تعهد افراد نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی می‌باشد. تعهد سازمانی؛ یکی دانستن خود با سازمان، وفاداری نسبت به سازمان و اهداف آن است. می‌یر و آلن (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را نگرش یا تمایلی در فرد می‌دانند که بر اساس آن فرد برای ادامه کار و خدمت در یک سازمان احساس الزام می‌کند. تعهد سازمانی یک متغیر مهم در درک کارکنان می‌باشد که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌گردد. محققان؛ تعهد سازمانی را به‌عنوان یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان می‌دانند. بر این اساس تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و به همین دلیل نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه زیادی را به دنبال دارد. گرچه تعاریف متعددی از تعهد توسط صاحب‌نظران ارائه شده است، ولی اختلاف‌نظر در زمینه‌ی تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد و در تمامی تعاریف تعهد سازمانی، سه عامل اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش شدید و خواست عمیق ادامه عضویت در سازمان وجود دارد. برداشت و استنباط درست، نقش مهمی در شکل‌گیری تعهد کارکنان سازمان ایفا می‌کند، مثلاً کارکنانی که

وان اردو<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۳) و دیاز مورالز، کوهن و فراری<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۸) در مطالعاتشان بر رابطه بین تعلق با ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی، کانون کنترل، نظم و انضباط و رفتارهایی چون اضطراب و افسردگی تأکید نموده‌اند.

رگو و دیگران (۲۰۱۱) در پژوهشی دیگر با عنوان "چگونه شادی باعث ایجاد فضیلت سازمانی و روابط تعهد عاطفی می‌شود" نشان دادند که فضیلت در سازمان باعث ایجاد عشق و همدلی در کارکنان سازمان می‌شود.

بررسی تحقیقات انجام شده (داخلی و خارجی) نشان می‌دهد که در مورد رابطه‌ی متغیرهای تعهد سازمانی، تعلق‌ورزی و فضیلت سازمانی با دیگر متغیرهای رفتاری، تحقیقات قابل‌توجهی انجام شده است ولی در موضوع رابطه بین متغیرهای مذکور با یکدیگر، تحقیقی توسط محقق مشاهده نگردید. از طرفی از چارچوب نظری تحقیق این چنین پیش‌بینی می‌شود که متغیرهای مثبت رفتاری از زمره متغیرهای فرانتشی با تعهد سازمانی مرتبط می‌باشند و احتمالاً با رفتارهای ضد تولید و سوء رفتار نیز رابطه‌ی معکوس دارند. بر این اساس به نظر می‌آید رابطه این متغیرها را از دیدگاه نظری می‌توان به عنوان یک مسئله قابل تحقیق مطرح نمود.

بنیاد مسکن انقلاب اسلامی نهادی است حکومتی که اکثریت مشتریان و ارباب‌رجوع آن از اقشار محروم و آسیب‌پذیر روستایی می‌باشد که عمده فعالیت خود را در روستاها، مناطق آسیب‌دیده از سوانح طبیعی و مناطق محروم شهری به انجام می‌رساند. بی‌شک انتظار این قشر از جامعه را نمی‌توان در چارچوب خاص مقررات اداری برآورد نمود و نیاز به نهادی است که پرسنل آن دارای تعهد سازمانی بالا بوده و میزان فضیلت سازمانی در آن نهاد از درجه قابل قبولی برخوردار باشد. هم‌زمان میزان درک پرسنل از فضیلت سازمانی که می‌تواند در هریک از پرسنل درجه

در زمینه متغیرهای فرانتشی مذکور تحقیقاتی به شرح زیر مشاهده گردید:

حنیفر و دیگران (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در دو سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم" انجام دادند که نتایج تحقیق آن‌ها بیانگر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در دو سازمان مذکور بود.

خشوعی (۱۳۹۲) با عنوان "مقایسه فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و تعلق‌ورزی در کار با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان" صورت گرفت و یافته‌های تحقیق وی نشان داد که در فضیلت سازمانی بین مقاطع تحصیلی و سوابق خدمت مختلف و در رفتار شهروندی سازمانی بین گروه‌های سنی و سوابق خدمت مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما در فضیلت سازمانی تفاوتی بین جنسیت‌ها و گروه‌های سنی مختلف، در رفتار شهروندی سازمانی، تفاوتی بین جنسیت‌ها و مقاطع تحصیلی مختلف و در تعلق‌ورزی در کار تفاوتی بین جنسیت‌ها، مقاطع تحصیلی، گروه‌های سنی و سوابق خدمت مختلف، وجود ندارد.

استیرز و پورتر<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی پرداختند که نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد سه دسته عوامل؛ عوامل شخصی (انتظارات شغلی، قرارداد روانی، عوامل انتخاب شغل و ویژگی‌های فردی)، عوامل سازمانی (تجربیات اولیه کاری، حیطه شغل، سرپرستی، سازگاری اهداف سازمان)، عوامل غیرسازمانی (دسترسی به مشاغل جایگزین) بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند.

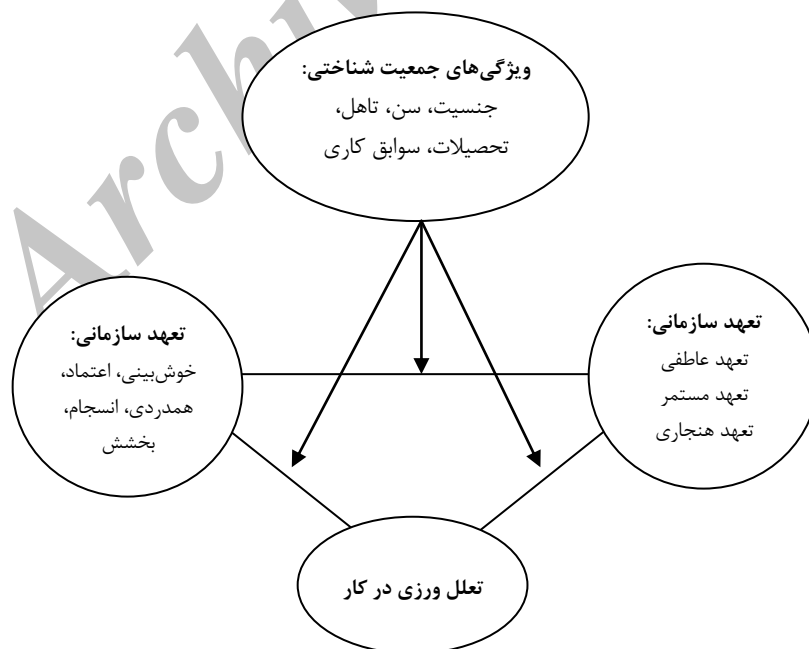
بامیستر و اکسلاین (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان "خودکنترل، اخلاق و قدرت انسان" نشان دادند که فضیلت سازمانی در توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی دارد.

سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی در بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان چگونه است؟

#### چارچوب نظری تحقیق

به منظور انجام تحقیق فوق‌مدل تحلیلی پژوهش در یک جمع‌بندی بر اساس ترکیب مدل‌های تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، فضیلت سازمانی کامرون و دیگران (۲۰۰۴) و تعلل‌ورزی در کار (اهمال‌کاری) لای (۱۹۸۶) به صورت شکل ۱ ترسیم گشته است. در این تحقیق متغیرهای جمعیت‌شناختی به عنوان متغیرهای تعدیل‌کننده هستند و سایر متغیرها (فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی و تعلل‌ورزی در کار) دو به دو دارای نقش‌های پیش‌بین و ملاک می‌باشند. همچنین پیش‌بینی می‌گردد که رابطه بین متغیرهای فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی مستقیم باشد و رابطه بین این دو متغیر با تعلل‌ورزی در کار معکوس است.

متفاوتی داشته باشد تأثیر بسیار زیادی در عملکرد آن‌ها در برخورد با ارباب‌رجوع خواهد داشت. شواهد امر و مطالعه اظهارنظرهای ارباب‌رجوع سازمان، حکایت از اهمال‌کاری پرسنل در انجام وظایف محوله و عدم پاسخگویی سریع به خواسته‌های مراجع‌کنندگان دارد. از طرفی بررسی پروژه‌های عمرانی و بازسازی مناطق آسیب‌دیده از سوانح طبیعی (مانند سیل و زلزله) که یکی از وظایف اصلی این نهاد می‌باشد بیانگر این موضوع است که درصد کمی از این پروژه‌ها در زمان برنامه‌ریزی شده به پایان رسیده است. بررسی اجمالی در کارتابل‌های پرسنل ستادی این نهاد نیز گویای نوعی تعلل‌ورزی در پاسخگویی به نامه‌های اداری است که میزان آن در واحدهای مختلف و کارمندان از دامنه بسیار متفاوتی برخوردار می‌باشد. لذا با توجه به مطالب ذکر شده، به نظر می‌رسد تعلل‌ورزی بر خلاف درک از فضیلت سازمانی، رابطه معکوس با تعهد سازمانی داشته باشد بنابراین در تحقیق حاضر محقق قصد دارد به بررسی این موضوع بپردازد که رابطه بین متغیرهای فرانقشی تعهد سازمانی، درک از فضیلت



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (اقتباس شده از مدل تعهد سازمانی آلن و می‌یر ۱۹۹۰، مدل فضیلت سازمانی کامرون و دیگران ۲۰۰۴ و تعلل‌ورزی لای ۱۹۸۶)

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه‌های اصلی:

۱. بین تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

- ۱-۱. بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد درک از فضیلت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲-۱. بین ابعاد تعهد سازمانی و تعلل‌ورزی در کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳-۱. بین ابعاد درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۱-۲. بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد درک از فضیلت سازمانی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲-۲. بین ابعاد تعهد سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳-۲. بین ابعاد درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود زیرا به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش در سازمان انجام می‌گردد و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. توصیفی است زیرا؛ آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و پژوهش پیمایشی؛ یک پژوهش کمی است که در آن پژوهش‌گربه‌طور روشمندی از تعداد زیادی از افراد سؤال‌های مشابهی را می‌پرسد و سپس پاسخ‌های آنان را ثبت می‌کند.

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان دیپلم به بالای سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان در سال ۱۳۹۳ بودند که در زمان تحقیق طبق آمار رسمی اداره امور کارکنان استان، تعداد ۳۱۷ نفر گزارش گردید. تعداد حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی- مورگان برآورد شد که برابر ۱۷۲ به دست آمد و با احتمال عدم برگشت و یا ناقص بودن پاسخ‌نامه‌ها تعداد ۲۰۰ پرسشنامه به روش تصادفی ساده (قرعه کشی بر اساس کدپرسنلی) بین کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر توزیع گردید. ۱۸۱ پرسشنامه برگشت که پرسشنامه‌های ناقص نیز کنار گذاشته شد و در مجموع ۱۶۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه‌ای با ساختار زیر بود.

- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، سوابق کاری و تأهل)
- پرسشنامه درک از فضیلت سازمانی کامرون و همکارانش (۲۰۰۴) که شامل ۱۵ سؤال با طیف ۶ گزینه‌ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) و ابعاد مختلف درک از فضیلت سازمانی یعنی خوش‌بینی- اعتماد- همدردی و انسجام- بخشش می‌باشد.
- پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) که شامل ۲۴ سؤال با طیف ۷ گزینه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) و ابعاد مختلف تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد. در این مقیاس تعدادی از سؤالات به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.
- پرسشنامه تعلل‌ورزی عمومی لای (۱۹۸۶) که شامل ۲۰ سؤال پنج گزینه‌ای با طیف لیکرت (هرگز، به ندرت، نظری ندارم، گاهی اوقات و اغلب اوقات) می‌باشد و این پرسشنامه زیرمقیاس ندارد. در این مقیاس نیز تعدادی از سؤالات به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

جدول ۱: نتایج پایایی پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

پرسشنامه	شاخص‌ها (ابعاد)	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب آلفای کرونباخ
فضیلت	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی	۹	۰/۸۹۳	۰/۹۳۶
سازمانی	یکپارچگی - بخشش	۶	۰/۸۸۹	
تعهد	تعهد عاطفی	۸	۰/۷۵۰	۰/۸۶۶
سازمانی	تعهد مستمر	۸	۰/۷۲۸	
	تعهد هنجاری	۸	۰/۷۱۹	
تعلل‌ورزی عمومی		۲۰	۰/۷۲۰	

با توجه به این که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ داده‌های تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال می‌باشند؛ لذا برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، آزمون‌های پارامتری مورد استفاده قرار گرفت. بدین منظور برای بررسی فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی متناسب با آن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۳) و جهت بررسی فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های متناسب با آن از آزمون ضریب همبستگی جزئی بهره گرفته شد (جدول ۳).

**بررسی فرضیه اصلی اول تحقیق:** جدول ۲ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد که بین متغیرهای فرآینقی تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار کارکنان سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد زیرا سطح معنی‌داری در هر سه رابطه

با توجه به این که پرسشنامه‌های تحقیق حاضر، به کرات توسط پژوهشگران مختلف استفاده شده است روایی صوری پرسشنامه‌ها از طریق پاسخ‌دهندگان جامعه آماری مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. نتایج حاصل از بررسی آلفای کرونباخ مطابق جدول شماره ۱ احکای پایایی بالای پرسشنامه‌ها بود، زیرا ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها درک از فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی و تعلل‌ورزی در کار به ترتیب برابر با ۰/۹۳۶، ۰/۸۶۶ و ۰/۷۲۰ به دست آمد که در هر سه مورد ضرایب بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS22 و آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب همبستگی جزئی<sup>۱۶</sup> استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق و ابعاد آنها

ضریب همبستگی	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعلل‌ورزی در کار
ضریب همبستگی	۰/۵۱۱**	۰/۵۵۲**	۰/۱۴۶	۰/۴۳۷**	-۰/۲۰۶**
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸
ضریب همبستگی	۰/۴۸۵**	۰/۵۳۲**	۰/۱۱۹	۰/۴۳۰**	-۰/۲۰۰**
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰
ضریب همبستگی	۰/۴۹۷**	۰/۵۲۷**	۰/۱۷۳*	۰/۴۰۱**	-۰/۱۹۶**
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲
ضریب همبستگی	-۰/۲۱۶**	-۰/۱۷۱**	-۰/۱۹۶**	-۰/۱۱۰**	۱
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۵	۰/۰۲۸	۰/۰۱۲	۰/۱۶۱	

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی جزئی بین متغیرهای تحقیق و ابعاد آن‌ها با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی

تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعلق‌ورزی در کار		
۰/۵۱۰	۰/۵۵۵	۰/۱۴۵	۰/۴۳۹	-۰/۱۹۴	ضریب همبستگی	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳	سطح معنی‌داری	
۰/۴۸۵	۰/۵۳۶	۰/۱۱۳	۰/۴۳۴	-۰/۱۸۶	ضریب همبستگی	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۱۷	سطح معنی‌داری	
۰/۴۹۷	۰/۵۲۷	۰/۱۷۹	۰/۴۰۱	-۰/۱۸۸	ضریب همبستگی	یکپارچگی - بخشش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۱۶	سطح معنی‌داری	
-۰/۲۱۵	-۰/۱۸۳	-۰/۱۷۵	-۰/۱۲۰	۱	ضریب همبستگی	تعلق‌ورزی در کار
۰/۰۰۶	۰/۰۱۹	۰/۰۲۵	۰/۱۲۷		سطح معنی‌داری	
۰/۵۱۷	۰/۵۵۴	۰/۱۵۴	۰/۴۳۵	-۰/۲۰۶	ضریب همبستگی	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۸	سطح معنی‌داری	
۰/۴۹۲	۰/۵۳۵	۰/۱۲۴	۰/۴۳۰	-۰/۱۹۹	ضریب همبستگی	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	سطح معنی‌داری	
۰/۵۰۲	۰/۵۲۶	۰/۱۸۴	۰/۳۹۸	-۰/۱۹۶	ضریب همبستگی	یکپارچگی - بخشش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	سطح معنی‌داری	
-۰/۲۱۴	-۰/۱۶۹	-۰/۱۹۳	-۰/۱۰۷	۱	ضریب همبستگی	تعلق‌ورزی در کار
۰/۰۰۶	۰/۰۳۱	۰/۰۱۳	۰/۱۷۲		سطح معنی‌داری	
۰/۴۹۸	۰/۵۳۴	۰/۱۶۹	۰/۴۱۰	-۰/۱۷۹	ضریب همبستگی	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳۱	۰/۰۰۰	۰/۰۲۲	سطح معنی‌داری	
۰/۴۷۲	۰/۵۱۴	۰/۱۳۷	۰/۴۰۵	-۰/۱۷۲	ضریب همبستگی	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۹	۰/۰۰۰	۰/۰۲۷	سطح معنی‌داری	
۰/۴۸۵	۰/۵۰۷	۰/۲۰۰	۰/۳۷۴	-۰/۱۷۰	ضریب همبستگی	یکپارچگی - بخشش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳۰	سطح معنی‌داری	
-۰/۱۹۹	-۰/۱۴۹	-۰/۲۰۷	-۰/۰۸۱	۱	ضریب همبستگی	تعلق‌ورزی در کار
۰/۰۱۱	۰/۰۵۷	۰/۰۰۸	۰/۳۰۳		سطح معنی‌داری	
۰/۴۵۹	۰/۵۲۸	۰/۰۹۴	۰/۳۹۰	-۰/۱۴۳	ضریب همبستگی	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳۳	۰/۰۰۰	۰/۰۶۹	سطح معنی‌داری	
۰/۴۳۰	۰/۵۰۷	۰/۰۶۱	۰/۳۸۴	-۰/۱۳۶	ضریب همبستگی	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۹	۰/۰۰۰	۰/۰۸۳	سطح معنی‌داری	
۰/۴۴۷	۰/۴۹۸	۰/۱۳۳	۰/۳۵۲	-۰/۱۳۶	ضریب همبستگی	یکپارچگی - بخشش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۹۰	۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	سطح معنی‌داری	
-۰/۱۷۳	-۰/۱۴۰	-۰/۱۶۶	-۰/۰۷۰	۱	ضریب همبستگی	تعلق‌ورزی در کار
۰/۰۲۷	۰/۰۷۳	۰/۰۳۳	۰/۳۷۱		سطح معنی‌داری	
۰/۵۰۸	۰/۵۴۵	۰/۱۶۶	۰/۴۲۶	-۰/۱۹۸	ضریب همبستگی	فضیلت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	سطح معنی‌داری	
۰/۴۸۲	۰/۵۲۵	۰/۱۴۰	۰/۴۱۶	-۰/۱۸۸	ضریب همبستگی	خوش‌بینی - اعتماد - همدردی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱۶	سطح معنی‌داری	
۰/۴۹۷	۰/۵۲۲	۰/۱۹۰	۰/۳۹۷	-۰/۱۹۴	ضریب همبستگی	یکپارچگی - بخشش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳	سطح معنی‌داری	
-۰/۲۱۱	-۰/۱۶۴	-۰/۲۰۸	-۰/۰۹۶	۱	ضریب همبستگی	تعلق‌ورزی در کار
۰/۰۰۷	۰/۰۳۶	۰/۰۰۸	۰/۲۲۲		سطح معنی‌داری	

عدم وجود رابطه معنی‌داری بین تعلل‌ورزی در کار با درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن رد می‌شود لذا می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین ابعاد متغیرهای فرانقشی درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار کارکنان سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**بررسی فرضیه اصلی دوم تحقیق:** جدول ۱ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار سطح معنی‌داری بین متغیرهای درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش تحصیلات برابر ۰/۰۶۹ است و چون این مقدار از سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار کارکنان با توجه به نقش تحصیلات پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵٪ تنها متغیر تحصیلات نقش تعدیل‌کننده بر روابط بین متغیر درک از فضیلت سازمانی با تعلل‌ورزی در کار کارکنان سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان داشته است. و سایر متغیرهای تحقیق با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بررسی شده در تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری دارند و همچنین این روابط بین متغیرهای درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت مستقیم و بین تعلل‌ورزی در کار با درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی به صورت معکوس است.

**بررسی فرضیه فرعی ۱-۲:** جدول ۴ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با متغیر تعهد سازمانی و دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری آن با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، سن، تحصیلات و سابقه خدمت) کمتر از ۰/۰۵ است لذا در این موارد فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه

کمتر ۰/۰۵ است و فرض  $H_0$  رد شده است. شدت ضریب همبستگی بین متغیرهای درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی برابر ۰/۵۱۱ و به صورت مستقیم است اما در مورد رابطه بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با دو متغیر درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی به صورت معکوس می‌باشد و به ترتیب شدت این روابط برابر ۰/۲۰۶ و ۰/۲۱۶ است.

**بررسی فرضیه فرعی ۱-۱:** جدول ۳ نشان می‌دهد که با توجه به این که بین درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در فاصله اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد اما مقدار سطح معنی‌داری بین فضیلت سازمانی و تعهد مستمر برابر ۰/۰۶ است و چون این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد نمی‌شود و همچنین مقدار سطح معنی‌داری بین ابعاد تعهد مستمر و خوش‌بینی-اعتماد-همدردی نیز برابر ۰/۱۲۸ می‌باشد که این نیز از ۰/۰۵ بیشتر است و فرض  $H_0$  در این مورد نیز رد نمی‌شود و بین این دو بعد در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**بررسی فرضیه فرعی ۱-۲:** جدول ۳ نشان می‌دهد که با توجه به این که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیرهای تعهد سازمانی و تعلل‌ورزی در کار رابطه معنی‌داری و به صورت معکوس وجود دارد اما مقدار سطح معنی‌داری بین تعلل‌ورزی در کار و بعد تعهد هنجاری برابر ۰/۱۶۱ است و چون این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است لذا فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌داری بین تعلل‌ورزی در کار و تعهد هنجاری رد نمی‌شود و می‌توان گفت؛ در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با بعد تعهد هنجاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**بررسی فرضیه فرعی ۱-۳:** جدول ۳ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با تعلل‌ورزی در کار کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض  $H_0$  مبنی بر



در کار با متغیر تعهد سازمانی و بعد تعهد مستمر با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی مذکور رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما در همین سطح اطمینان با توجه به نقش برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که در این موارد فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها رد نمی‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیرهای ذکرشده در ذیل رابطه معنی‌داری وجود ندارد:

- در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با تعهد هنجاری با توجه به نقش متغیرهای جنسیت، تأهل و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار و دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری با توجه به نقش متغیرهای سن و تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

لازم به ذکر است که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با تعهد عاطفی با توجه به نقش متغیرهای جنسیت، تأهل و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**بررسی فرضیه فرعی ۲-۳:** جدول ۴ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با متغیر درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، سن، و سابقه خدمت) کمتر از ۰/۰۵ است لذا در این موارد فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها و ابعاد ذکرشده فوق رد می‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با متغیر درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، سن

معنی‌دار بین متغیرها و ابعاد ذکرشده فوق رد می‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با متغیر تعهد سازمانی و دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری آن با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، سن، تحصیلات و سابقه خدمت) رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما در همین سطح اطمینان با توجه به نقش برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر فضیلت سازمانی و ابعاد آن با تعهد مستمر بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که در این موارد فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها رد نمی‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیرهای ذکرشده در ذیل رابطه معنی‌داری وجود ندارد:

- در سطح اطمینان ۹۵٪ بین درک از فضیلت سازمانی و بعد خوش‌بینی-اعتماد-همدردی با تعهد مستمر با توجه به نقش جنسیت رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- در سطح اطمینان ۹۵٪ بین ابعاد خوش‌بینی-اعتماد-همدردی و تعهد مستمر با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی تأهل، سن و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

- در سطح اطمینان ۹۵٪ بین درک از فضیلت سازمانی و هر دو بعد آن با تعهد مستمر با توجه به نقش تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**بررسی فرضیه فرعی ۲-۲:** جدول ۴ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با متغیر تعهد سازمانی و بعد تعهد مستمر با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تأهل، سن، تحصیلات و سابقه خدمت) کمتر از ۰/۰۵ است لذا در این حالت فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها و ابعاد ذکرشده فوق رد می‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی

موجب این ناهمخوانی شده باشد. در هر حال، به نظر می‌آید که نتیجه تحقیق حاضر منطقی‌تر باشد زیرا اعتماد یکی از متغیرهای مثبت رفتاری است و احتمال رابطه مستقیم آن با تعهد داده می‌شود. استیروز و پورتر (۱۹۸۳) نیز در تحقیق خود به دست آوردند که یکی از عوامل مرتبط با تعهد سازمانی قرارداد روان‌شناختی است. درک بالا از فضیلت سازمانی می‌تواند انتظارات قرارداد روان‌شناختی بین افراد و سازمان را در جهت انتظارات مثبت سوق دهد بنابراین نتیجه این تحقیق با تحقیق حاضر به‌طور غیرمستقیم یکدیگر را تأیید می‌نمایند.

دومین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۱-۱ نشان داد که بین تمامی ابعاد درک از فضیلت سازمانی با تعهد سازمانی و دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری آن رابطه معنی‌داری وجود دارد اما رابطه معنی‌داری بین درک از فضیلت سازمانی بالأخص بعد خوش‌بینی - اعتماد - همدردی آن با تعهد مستمر وجود ندارد و بنا بر تحقیق می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) مبنی بر این‌که کارکنان زمانی تعهد عاطفی به سازمان دارند که باور داشته باشند سازمانشان از آنان حمایت می‌کند و هنگامی تعهد مستمر دارند که احساس کنند که در صورت ترک سازمان سرمایه‌شان (سرمایه‌گذاری اساسی که برای سازمان کرده‌اند) به خطر می‌افتد و تعهد تکلیفی آن‌ها در صورتی است که فکر کنند سازمان از آن‌ها انتظار وفاداری دارد؛ می‌توان چنین استنباط نمود که تعهد مستمر بیشتر به برداشت شخصی کارکنان بستگی دارد تا عملکرد سازمانی؛ لذا عدم رابطه معنی‌دار بین ابعاد خوش‌بینی - اعتماد - همدردی قابل تبیین است و این در حالی است که بین بعد یکپارچگی - بخشش فضیلت سازمانی با تعهد مستمر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سومین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۲-۱ عدم وجود رابطه معنی‌دار بین تعهد عاطفی کارکنان سازمان مذکور با تعلل‌ورزی در کار را نشان

و سابقه خدمت) رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما در همین سطح اطمینان مقدار سطح معنی‌داری بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با فضیلت سازمانی و ابعاد آن با توجه به نقش تحصیلات بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که در این موارد فرض  $H_0$  مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرها رد نمی‌شود و می‌توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر تعلل‌ورزی در کار با درک از فضیلت سازمانی و ابعاد آن با توجه به نقش تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بود که نتایج زیر حاصل گردید.

اولین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه اصلی اول نشان داد که بین متغیرهای اصلی تحقیق رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس جستجوی محقق تحقیقی که این رابطه را سنجیده باشد یافت نشد؛ اما با توجه به این‌که یکی از ابعاد فضیلت سازمانی مورد بررسی در تحقیق حاضر اعتماد است، می‌توان این تحقیق را با تحقیق خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) مورد مقایسه قرار داد به‌طوری‌که در تحقیق مذکور محققین به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در دو سازمان جهاد کشاورزی و آموزش‌وپرورش استان قم پرداختند و نتایج تحقیق آن‌ها عدم وجود رابطه معنی‌دار میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان را نشان داد و این نتیجه با نتیجه تحقیق حاضر مغایرت دارد چراکه در سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان بین درک از فضیلت سازمانی که اعتماد یکی از ابعاد آن می‌باشد با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. عدم همخوانی می‌تواند به دلیل تأثیرگذاری دیگر ابعاد سازمانی باشد، از طرفی ممکن است تفاوت دو جامعه

کارکنان گردد؛ لذا می‌توان چنین استنباط نمود که نتایج تحقیقات محققین مذکور با تحقیق حاضر همخوانی دارد.

پنجمین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه اصلی دوم نشان داد که اگرچه هرکدام از متغیرهای جنسیت، تأهل، سن، تحصیلات و سابقه کار تا حدودی در میزان کاهش ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق نقش داشتند اما تنها متغیر تحصیلات باعث معنی‌دار نشدن رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار گردید و با توجه به این‌که هیچ تحقیق مشابهی در مورد بررسی نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی بر روی رابطه بین متغیرهای تحقیق حاضر یافت نشد اما می‌توان از نتایج این فرضیه در مقایسه با نتایج آمار توصیفی و نتایج فرضیه اصلی اول چنین استنباط نمود که با توجه به این‌که در فرضیه اصلی اول رابطه بین متغیرها تبیین گردید اما در آمار توصیفی مشاهده گردید که حدود سه‌چهارم جامعه آماری و حتی نمونه آماری تحقیق حاضر را کارکنانی تشکیل می‌دهند که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر هستند. از طرفی نتایج آمار توصیفی نشان داد که تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی این گروه از کارکنان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان کمتر از کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم می‌باشد. همچنین تعلل‌ورزی در کار کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بیشتر از سایر کارکنان سازمان مذکور است؛ لذا نقش تعدیل‌کننده بودن متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات ناشی از پایین بودن تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی حجم بالایی از جامعه آماری تحقیق حاضر می‌باشد. تأثیر تحصیلات بر رابطه بین درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی که در تحقیق حاضر به دست آمده است، می‌تواند به نوعی تحقیق خشوعی (۱۳۹۲) را که بیان‌کننده تأثیر مقاطع تحصیلی مختلف بر فضیلت سازمانی بود را تایید نماید. زیرا که خشوعی نشان داد که میزان درک از

می‌دهد؛ و محقق نتوانست تحقیقی بیابد که این فرضیه را پوشش دهد اما شاید بتوان علت را بنا بر تعریف می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) از تعهد عاطفی چنین بیان نمود که احتمال دارد عملکرد سازمان مذکور به‌گونه‌ای بوده که کارکنان انتظار وفاداری سازمان از خود را احساس نکرده باشند.

چهارمین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۱-۳ نشان داد که بین درک از فضیلت سازمانی و تمامی ابعاد آن با تعلل‌ورزی در کار رابطه معنی‌دار معکوس وجود دارد و در تبیین نتایج فوق با توجه به تحقیق رگو و همکاران (۲۰۱۱) در مورد فضیلت سازمانی که فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است می‌توان چنین استنباط نمود که در سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان با افزایش درک کارکنان از ابعاد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) (خوش‌بینی، اعتماد، بخشش و یکپارچگی) میزان تعهد کارکنان (بنا بر فرضیه اصلی اول) افزایش می‌یابد و افزایش تعهد در کارکنان باعث کاهش اهمال‌کاری کارکنان سازمان مذکور می‌گردد. در مقایسه با دیگر تحقیقات پیشین نیز بامیستر و اکسلاین (۲۰۰۰) در تحقیق خود نشان دادند که فضیلت سازمانی در توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی دارد. بی‌شک نداشتن اراده و تحمل در دشواری‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل تعلل‌ورزی می‌باشد. و تحقیق حاضر نیز تأییدکننده تحقیق بامیستر و اکسلاین می‌باشد. همچنین وان اردو (۲۰۰۳) و دیاز مورالز و همکاران (۲۰۰۸) نیز در مطالعاتشان بر وجود رابطه معنی‌دار معکوس بین تعلل با ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی و نظم و انضباط تأکید نمودند که وظیفه‌شناسی و نظم و انضباط می‌تواند موجب افزایش درک از فضیلت سازمانی در

در کار با تعهد هنجاری مشاهده نگردید درحالی که می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین سابقه خدمت و تعهد هنجاری را نشان دادند که این نتیجه همان‌طور که در تبیین نتایج فرضیه‌های قبلی نیز بیان گردید می‌تواند به دلیل پایین بودن سوابق خدمت اکثر کارکنان جامعه آماری این تحقیق باشد.

و درنهایت آخرین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۲-۳ نشان داد که تنها متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات باعث معنی‌دار نشدن رابطه بین ابعاد درک از فضیلت سازمانی با تعلق‌ورزی در کار می‌شود و از نتایج این فرضیه نیز در مقایسه با نتایج آمار توصیفی و نتایج فرضیه اصلی اول می‌توان چنین استنباط نمود که با توجه به این‌که در فرضیه اصلی اول رابطه بین متغیرها تبیین گردید اما در آمار توصیفی مشاهده گردید که حدود سه‌چهارم جامعه آماری و حتی نمونه آماری تحقیق حاضر را کارکنانی تشکیل می‌دهند که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر هستند. از طرفی نتایج نشان داد که تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی این گروه از کارکنان سازمان بنیاد مسکن استان اصفهان کمتر از کارکنان با مدارک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم می‌باشد. همچنین تعلق‌ورزی در کار کارکنان با مدارک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بیشتر از سایر کارکنان سازمان مذکور است و درنهایت در فرضیه اصلی دوم نیز مشاهده گردید که تنها متغیری که نقش تعدیل‌کننده در روابط بین متغیرهای فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار دارد تحصیلات می‌باشد؛ لذا نقش تعدیل‌کننده بودن متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات ناشی از پایین بودن تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی حجم بالایی از جامعه آماری تحقیق حاضر می‌باشد. تأثیر تحصیلات بر رابطه بین ابعاد درک از فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی که در تحقیق حاضر به دست آمده است می‌تواند با تحقیق خشوعی (۱۳۹۲) که بیان‌کننده تأثیر مقاطع تحصیلی بر فضیلت سازمانی بود مورد مقایسه

فضیلت سازمانی کارکنان با مقاطع تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری دارد و این تفاوت تأییدکننده تأثیر تحصیلات بر رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار در تحقیق حاضر می‌باشد. و همچنین علی‌رغم عدم همخوانی تحقیق حاضر با تحقیق خشوعی (۱۳۹۲) در خصوص سوابق خدمت می‌توان چنین بیان کرد که این عدم همخوانی می‌تواند ناشی از تفاوت نسبت سوابق خدمت جامعه آماری دو تحقیق باشد به این صورت که در تحقیق حاضر بیش از سه‌چهارم جمعیت آماری دارای سوابق خدمت کمتر از ۱۵ سال بوده در صورتی که در تحقیق خشوعی کمتر از یک‌چهارم جمعیت آماری دارای سوابق خدمت کمتر از ۱۵ سال بوده است. به عبارت دیگر این دو تحقیق به‌طور مستقیم یکدیگر را تأیید می‌کنند به‌طوری‌که تأثیر سابقه خدمت بر رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلق‌ورزی در کار در تحقیق خشوعی به علت داشتن کارکنانی با سوابق خدمت بالا است.

ششمین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۲-۱ نشان داد که بین تمامی ابعاد درک از فضیلت سازمانی با تعهد سازمانی و دو بعد تعهد عاطفی و هنجاری آن با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد اما رابطه معنی‌داری بین درک از فضیلت سازمانی به‌خصوص بعد خوش‌بینی-اعتماد-همدردی آن با تعهد مستمر با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی وجود ندارد که تحقیق مشابهی در این زمینه یافت نشد.

هفتمین یافته پژوهش حاضر ناشی از فرضیه فرعی ۲-۲ نشان داد که رابطه بین تعلق‌ورزی در کار و تعهد عاطفی و مستمر کارکنان با توجه به نقش سابقه خدمت معنی‌دار معکوس است و می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) نیز در تحقیق خود یافتند که میان سابقه خدمت با تعهد عاطفی و مستمر رابطه معنی‌دار مثبت وجود دارد، این دو تحقیق همدیگر را پوشش می‌دهند؛ اما در تحقیق حاضر رابطه معنی‌داری بین تعلق‌ورزی

- آموزش‌های لازم و مباحث روانشناسی صورت گیرد.)
۲. کارکنان را به انجام صحیح کارها متعهد نمایند. (از طریق به‌کارگیری تئوری یادگیری (تقویت مثبت، تقویت منفی، تنبیه و ...))
  ۳. احساس هدفمندی را در کارکنان ایجاد نمایند.
  ۴. اعتماد و اطمینان و احترام کارکنان به یکدیگر و به مدیر سازمان را افزایش دهند.
  ۵. به کارکنان اهمیت دهند.
  ۶. دلسوزی و علاقه‌مندی سازمان را به‌نحوی‌که کارکنان آن را به‌وضوح درک نمایند افزایش دهند.
  ۷. همبستگی و یکپارچگی در سازمان را افزایش دهند.
  ۸. اقداماتی جهت سربلندی و نیکامی سازمان انجام دهند.
  ۹. صداقت و رازداری را در سازمان افزایش دهند.
  ۱۰. شرایط و قوانینی برای بخشش کارکنان ایجاد نمایند (در صورت اصلاح یا عدم تکرار اشتباهات).
  ۱۱. جهت ماندگاری کارکنان در سازمان تدابیری بیندیشند.
  ۱۲. تدابیری جهت لذت بردن کارکنان از ذکر نام سازمان خود بیندیشند.
  ۱۳. جوی ایجاد نمایند که در آن، کارکنان مشکلات سازمان را مشکلات خود بدانند.
  ۱۴. تدابیری جهت افزایش وفاداری کارکنان به سازمان (به‌نحوی‌که کارکنان حتی با پیشنهاد کار بهتر؛ ترک سازمان را، غیراخلاقی بدانند) بیندیشند. (این کار می‌تواند از طریق آموزش‌های لازم صورت گیرد.)
- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی دوم تحقیق حاضر مبنی بر این‌که سطح تحصیلات باعث تعدیل روابط بین متغیرهای تحقیق گردیده است و نتایج آمار توصیفی که نشان داد میزان تعهد سازمانی و درک از فضیلت سازمانی کارکنان با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و دیپلم بیشتر از سایر کارکنان است لذا به

قرار گیرد به‌طوری‌که خشوعی در تحقیق خود نشان داد که میزان درک از فضیلت سازمانی کارکنان با مقاطع تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این تفاوت تأییدکننده تأثیر تحصیلات بر رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار در تحقیق حاضر می‌باشد. همچنین علی‌رغم عدم همخوانی تحقیق حاضر با تحقیق خشوعی (۱۳۹۲) در خصوص سوابق خدمت نیز می‌توان چنین استنباط نمود که این عدم همخوانی همان‌طور که قبلاً نیز مشاهده گردید می‌تواند ناشی از تفاوت نسبت سوابق خدمت جامعه آماری دو تحقیق باشد به این صورت که در تحقیق حاضر بیش از سه‌چهارم جمعیت آماری دارای سوابق خدمت کمتر از ۱۵ سال بوده در صورتی که در تحقیق خشوعی کمتر از یک‌چهارم جمعیت آماری دارای سوابق خدمت کمتر از ۱۵ سال بوده است. به‌عبارت‌دیگر این دو تحقیق به‌طور مستقیم یکدیگر را تأیید می‌کنند و تأثیر سابقه خدمت بر رابطه بین فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار در تحقیق خشوعی به علت داشتن کارکنانی با سوابق خدمت بالا است.

#### پیشنهادات کاربردی:

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی اول تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار مثبت بین درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین رابطه معنی‌دار منفی بین دو متغیر مذکور با تعلل‌ورزی در کار کارکنان به مدیران ارشد سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان پیشنهاد می‌گردد که به‌منظور کاهش تعلل‌ورزی در کار کارکنان سازمان باید اقداماتی را به‌منظور افزایش درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان انجام دهند و به این منظور با توجه به دیدگاه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و می‌یر و آلن (۱۹۹۰)؛ مدیران باید:

۱. شرایطی جهت افزایش خوش‌بینی کارکنان به موفقیت، حتی در هنگام مواجهه با مشکلات بزرگ به وجود آورند. (این کار می‌تواند از طریق

مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، جلد دوم، ص ۸۲-۹۳

خنیفر، حسین. و [دیگران]. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم). نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.

رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

میرسپاسی ناصر. (۱۳۹۴). آموزش از طریق سرایت عملکرد. ماهنامه تدبیر. جلد ۲۵، شماره ۲۷۱.

Allen, N. Meyer, J. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomer's commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*. 33: 847-58.

Baumeister, R.F., & Exline, J.J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 29-42.

Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Managing Human Resources*. 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.

Castro CB, Armario EM, Ruiz DM. (2004). The Influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 15, No.1, pp.27-43

Diaz-Morales, J.F., Ferrari, J. R. and Cohen, J.R. (2008). Indecision and avoidant procrastination: the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The journal of general psychology*, 13 (3), 228-240.

Dubrin, A. J. (2004). *Applied psychology: individual and organizational effectiveness*. Prentice-Hall.

Ellis, A., & Knaus, W. J. (2002). *Overcoming procrastination*. New York: New American Library.

Lay, C. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of research in personality*, 20, 474-495.

Meyer J P & Allen N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications, USA.

Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L. (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

مدیران ارشد سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی پیشنهاد می‌گردد که از روش آموزش از طریق سرایت عملکرد<sup>۱۷</sup> (نظریه میرسپاسی (۱۳۹۴)) جهت افزایش درک از فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و همچنین کاهش تعلل‌ورزی آن‌ها در کار استفاده نمایند. به عبارتی با قرار دادن افراد پرتلاش و پرکار - که بیشتر آن‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق‌دیپلم هستند - در کنار افراد کم‌کار و تنبل - که اغلب دارای مدرک تحصیلی بالاتر از فوق‌دیپلم هستند - باعث افزایش تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و در نهایت کاهش تعلل‌ورزی آن‌ها در کار شوند. لازم به ذکر است که انجام این کار نیازمند گذراندن فرایندی چندمرحله‌ای است که از مهم‌ترین اقدامات آن؛ تشخیص و تعیین میزان سرایت‌پذیری و سرایت‌گذاری افراد، انتخاب افراد با انگیزه بیشتر در کار و برنامه‌ریزی در کنار هم قرار دادن افراد تأثیرگذار و علاقه‌مند به کار در جوار کارکنان تأثیرپذیر و کم‌کار است.

همچنین مدیران سازمان می‌توانند از دیدگاه رهنمای رودپشتی (۱۳۸۷) به منظور بالا بردن تعهد عاطفی کارکنان و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان استفاده نمایند و اقدامات زیر را انجام دهند:

- تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی
- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
- ایجاد سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه
- زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان
- غنی‌سازی شغلی
- ارتقاء از داخل
- استخدام بر اساس شایسته‌سالاری

#### منابع و مأخذ

خوشوعی، مهدیه سادات. (۱۳۹۲). مقایسه فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی. دومین کنفرانس بین‌المللی

- Rego, A, Ribeiro, N, & Cunha, P.M.E. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- Rego, A, Ribeiro, N, Cunha, P.M.E, & Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524- 532.
- Steers R.M, Porter L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill, Book Co.
- Turnipseed, D. and Rasuli, A. (2005). Performance perceptions of organizational citizenship behavior at work. *British Journal of Management*, 16(3), Pp. 23-29.
- Van Eerde W, (2003). 'A meta-analytically derived nomological network of procrastination'. *Personality and individual differences*, 35, 1401-1418.

#### یادداشت‌ها

<sup>۱</sup> عملکرد درون نقشی؛ رفتارهایی است که در شرح وظایف و نقش‌های رسمی بیان می‌شود و از کارکنان خواسته می‌شود که در چارچوب آن فعالیت نمایند.

<sup>۲</sup>Castro, Armario & Ruiz

<sup>۳</sup> عملکرد فراتر از نقش‌های شغلی فراتر از نقش‌های رسمی کارکنان در سازمان است که به صورت اختیاری و داوطلبانه صورت می‌گیرد و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان لحاظ نمی‌شود

<sup>۴</sup>Turnipseed & Rasuli

<sup>۵</sup>Meyer & Allen

<sup>۶</sup>Meyer, Stanley & Herscovitch

<sup>۷</sup>Organizational Virtuousness

<sup>۸</sup>Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino

<sup>۹</sup>Cameron, Bright, & Caza

<sup>۱۰</sup>Ellis & Knaus

<sup>۱۱</sup>Dubrin

<sup>۱۲</sup>Steers & Porter

<sup>۱۳</sup>VanEerde

<sup>۱۴</sup>Diaz-Morales, Cohen, & Ferrari

<sup>۱۵</sup> تعداد کل کارکنان سازمان بنیاد مسکن انقلاب اسلامی استان اصفهان ۳۷۷

نفر می باشد که ۶۰ نفر از آنها دارای مدرک زیر دیپلم هستند و چون جامعه آماری را افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر از دیپلم را شامل می شود این تعداد را از حجم جامعه کسر نمودیم.

<sup>۱۶</sup>Partial correlation

<sup>۱۷</sup> سربایت عملکرد نتیجه همنشینی مدیران و کارکنان پرتنری و پرکار با افراد نسبتاً کم کار و به تعبیری، تنبل و از زیر کار در رو است و منجر به یادگیری این اشخاص (اشخاص تنبل و از زیر کار در رو) از کارکنان تواناتر می شود.