



شناسایی عوامل موثر بر فضیلت گرایی و رتبه بندی آن عوامل در بیمارستان های آموزشی شهر یزد

نویسندگان: حمیده شکاری^۱، نجمه جلالیان^۲

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۵۳۶۸۹۰ Email: n.j.manager@gmail.com

چکیده

مقدمه: در چند دهه اخیر سازمان ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده اند و از این طریق سعی نموده اند تا خلاءهای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را بر طرف سازند. هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد و رتبه بندی این عوامل می باشد.

روش بررسی: تحقیق حاضر از نوع تحلیلی بوده و به صورت مقطعی و کاربردی در شش ماهه دوم سال ۱۳۹۳ در بیمارستان های آموزشی شهر یزد انجام شد. جامعه آماری کلیه کارکنان بیمارستان های آموزشی شهر یزد بودند. روش نمونه گیری، تصادفی ساده بود و ۱۸۴ پرسش نامه جمع آوری شد. داده ها با استفاده از پرسش نامه بسته شامل ۵۶ سوال که روایی و پایایی آن بررسی شده بود، جمع آوری گردید. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۱۸ صورت گرفت. برای استخراج عوامل موثر بر فضیلت گرایی از آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی و برای رتبه بندی عوامل از آزمون فرید من استفاده شد.

یافته ها: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که عوامل موثر بر فضیلت گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم انداز قابل تبیین هستند. **نتیجه گیری:** عوامل فرهنگ سازمانی و توجه به جامعه و چشم انداز نسبت به عوامل مدیریت و رهبری، ساختار و فرایند و منابع انسانی اولویت پایین تری دارد. برای ارتقاء این عوامل و نهایتاً ارتقاء سطح فضیلت محوری در بیمارستان ها پیشنهاد می شود شاخص های ارتقاء جو اخلاقی در سازمان، توجه به امور عام المنفعه و انسان دوستانه، نفوذ فضایل در استراتژی، اهداف و چشم انداز تقویت شوند.

واژه های کلیدی: فضیلت گرایی سازمانی، تحلیل عاملی، بیمارستان های آموزشی.

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال چهاردهم

شماره: دوم

خرداد و تیر ۱۳۹۴

شماره مسلسل: ۵۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۳/۷/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۲۱

مقدمه

افراد و سازمانها همه ارزشهایی دارند که 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 (۱). 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، فضائل هستند (نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو) که به سازمانها در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می‌کنند (۲).

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 و علی‌الخصوص در سازمانهای بخش بهداشت و درمان، و تحقیقات دانشگاهی اندک توجهی به فضائل در حوزه سازمان نمی‌کردند تا اینکه مدیران اجرایی با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای متنوع ذینفعان روبرو شدند و فقدان ویژگیهای سازمانی‌ای که افراد را به سمت شهروندانی بهتر، با مسئولیت، فرهیختگی، نوع دوستی، مدنیت، تعادل، قدرت تحمل و



اخلاق کاری فرا بخواند در تحقیقات تجربی سازمانی احساس شد (۳). حرکت به سوی فضیلت‌گرایی در سازمانها این خلا را با ارائه بینشی که توانایی تغییر تفکر و عمل مدیران و کارکنان را دارد پر می‌کند (۴). ورود بحث فضیلت محوری به حوزه مطالعات سازمانی اجتناب‌ناپذیر است و به ناچار شاهد حاکمیت یک پارادایم جدید، با گرایش به ارزش‌های انسانی خواهیم بود؛ یعنی چرخش پارادایمی از انسان به مثابه ابزار به انسان تعالی‌جو و کمال طلب. 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.

بیمارستانها نیز به عنوان یک نوع سازمان خدماتی از این قاعده مستثنی نیستند. خواسته‌ها و نیازهای کارکنان آنها به عنوان انسان‌هایی تعالی‌جو از یک سو و خواسته‌ها و نیازهای متنوع و متغیر مراجعه‌کنندگان آنها از سوی دیگر، توجه به فضیلت‌گرایی را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. بر این اساس در این تحقیق قصد داریم به بحث فضیلت در بیمارستانهای آموزشی شهر یزد بپردازیم. لذا مساله اصلی در این مقاله شناسایی عوامل موثر بر فضیلت‌گرایی در بیمارستانهای آموزشی شهر یزد و اولویت‌بندی آنها جهت اجرایی شدن هر چه بیشتر فضایل در این بیمارستانها می‌باشد.

توجه به مفهوم فضیلت در سی ساله اخیر احیا شده است (۵). نمونه‌هایی از تعاریف فضیلت عبارتند از: فضیلت یک ویژگی شخصیتی یا فکری است که از نظر اخلاقی قابل ستایش است (۶). فضیلت، کیفیتی است که یک مورد را به یک مورد خوب تبدیل



اخلاقی، در ارتقاء فضایل اخلاقی و ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان مؤثرند. مدیران می توانند فضیلت یا بدی را از طریق روابط خود با زیر دستان و نیز رفتارهایشان در سازمان جاودانه سازند (۶). لاولر در تحقیق خود دریافت بین فضیلت گرایی و عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان رابطه وجود دارد (۱۱). ضماهی و همکاران در تحقیق خود در خصوص سازمان فضیلت محور، رابطه رهبری، فرهنگ، نیروی انسانی، ساختار و ذینفعان را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند با اینکه هر پنج متغیر ذکر شده بر فضیلت گرایی سازمانی تاثیر دارند ولی فرهنگ و نیروی انسانی بیشترین اثر را در سوق دادن سازمان به سمت فضایل دارند (۱).

نفوذ فضائل در سازمان ها مزایایی را برای آنها به همراه دارد که برخی از آنها عبارتند از: ایجاد فضای کاری بهتری برای کارکنان و تقویت روابط بین افراد (۱۲)، جلوگیری از سوء استفاده های مالی (۱۳)، فراهم کردن پایه ای برای همسویی و همگرایی ارزشها و اهداف کارکنان (۱۴)، بهبود سطح رضایت کارکنان، کیفیت خدمات، بهره وری و رضایت مراجعه کنندگان (۱۵)، بهبود عملکرد مالی سازمان ها (۱۶)، بهبود عملکرد کلی سازمان (۱۷)، بهبود تعهد، رضایت، انگیزه، احساسات، تلاش، سلامت جسمی و سلامت روانی کارکنان (۱۸)، کاهش اعمال پلید در سازمانها و ایجاد نیرویی درونی برای انجام رفتار حسنه در کارکنان (۱۹)، کاهش اثرات منفی استرس محیط کار (۲۰)، ایجاد استانداردهای اخلاقی برای رفتار کارکنان (۲۱)، حل مسائل اخلاقی در سازمان (۱۴)، ایجاد استانداردهایی برای مدیران و جلوگیری از عمل خودسرانه آنها (۲۲) و متحول شدن فرهنگ سازمان (۲۳). با توجه

می کند (۷). فضیلت یک ویژگی شخصیتی است که از نظر اجتماعی ارزشمند است و یک فضیلت اخلاقی یک ویژگی است که از نظر اخلاقی ارزشمند است (۸).

مطالعه فضیلت، مطالعه ظرفیت، ویژگیها و شکیبایی افراد در سازمانها است. مطالعه در این حوزه نه تنها شامل مطالعه پیامدهای مثبت و فوق العاده، بلکه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می شوند (۹). سازمانها نیز همانند انسانها می توانند با فضیلت باشند. سازمان فضیلت محور سازمانی است که به فضایل توجه دارد و آنها را در خود نهادینه می کند. سازمان فضیلت محور روی فعالیتهای شرافتمندانه و وارسته تمرکز دارد (۱۰). 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 مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان می شود (۱۱). سازمان فضیلت محور از منابعی که از محیط می گیرد به صورت بهینه استفاده می کند. سازمان فضیلت محور باید ویژگی هایی داشته باشد و رفتارهایی ماورای اخلاقیات و ارزشها از خود نشان دهد (۴).

پژوهش هایی در حوزه فضیلت در سازمان انجام شده است که به طور خلاصه به برخی از آن ها اشاره می شود: نپین اثر فضائل را بر سازمانها مورد بررسی قرار داد. یافته های تحقیق نشان داد که فضیلت گرایی منجر به پذیرش بهتر و درونی سازی نوآوری توسط کارکنان، وفاداری و ماندگاری مشتریان، فروش بیشتر، بالا رفتن سطح کیفی تصمیمات، هم افزایی تیمی و نیز کاهش خطا می شود (۱۲). فلین در تحقیق خود دریافت مدیران متعهد به رفتار



همه جداول، مقادیر تی از ۱/۹۶ بیشتر بود، این امر دلیل دیگری بر روایی پرسش نامه است.

محدوده زمانی تحقیق شش ماهه دوم سال ۱۳۹۳ و محدوده مکانی تحقیق بیمارستان های آموزشی شهر یزد شامل بیمارستان شهید صدوقی، افشار، شهید رهنمون و سوانح سوختگی بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان بیمارستان های آموزشی شهر یزد بودند که ۲۴۰ پرسش نامه در میان کارکنان بیمارستان های مورد نظر توزیع شد و در نهایت ۱۸۴ پرسش نامه جمع آوری شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. برای تعیین کفایت نمونه از آزمون کیسیر استفاده شد. از آنجا که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۹۱ و بزرگتر از ۰/۷ بود، تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است.

تحلیل داده های حاصل از پرسش نامه ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۱۸ صورت گرفت. برای استخراج عوامل موثر بر فضیلت گرایی از آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی و برای رتبه بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده شد.

یافته ها

از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل اصلی فضیلت گرایی استخراج شدند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی جهت بررسی معنی داری روابط بین شاخص ها و عامل ها در جدول (۶-۱) نشان داده شده است. این نتایج حاکی از این است که شاخص های سازمان فضیلت محور در قالب شش عامل قابل تبیین هستند. با مراجعه به ادبیات تحقیق، عوامل استخراج شده به شرح زیر نامگذاری شدند:

به مزایای ذکر شده برای کاربرد فضایل در سازمانها در این تحقیق به شناسایی عوامل موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد می پردازیم.

روش بررسی

تحقیق حاضر از نوع تحلیلی بوده و به صورت مقطعی و کاربردی در شش ماهه دوم سال ۱۳۹۳ در بیمارستان های آموزشی شهر یزد انجام شد. هدف تحقیق، شناسایی عوامل اصلی موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد و رتبه بندی آنها بود. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسش نامه بسته بود. پرسش نامه شامل ۵۶ سوال که در آن برای نظر سنجی از طیف لیکرت با مقیاس پنج گانه (۵-خیلی زیاد، ۴-زیاد، ۳-متوسط، ۲-کم، ۱-خیلی کم) استفاده شد.

برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفا کرونباخ شش عامل شناسایی شده پس از محاسبه به شرح زیر بود: عامل فرهنگ اخلاقی ۰/۸۰۴، عامل رهبری ۰/۸۴۳، عامل چشم انداز ۰/۷۴۱، عامل منابع انسانی ۰/۹۰۸، عامل ساختار سازمان و کار ۰/۷۳۷ و عامل توجه به جامعه ۰/۸۶۹. از آنجا که تمامی مقادیر آلفا از ۰/۷ بیشتر بود، لذا ابزار تحقیق از پایایی لازم برخوردار بود. روایی ابزار نیز از دو روش روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. به منظور بررسی روایی محتوا، پرسش نامه برای ۱۲ نفر از خبرگان ارسال شد و اصلاحات لازم صورت گرفت و روایی تایید شد. روش دیگر بررسی روایی، روش تحلیل عاملی تاییدی بود که در ستون سوم جداول ۱ الی ۶ مشاهده شد. از آنجا که در



عامل اول: فرهنگ اخلاقی (۱۴، ۱۰)، عامل دوم: مدیریت و رهبری (۲۷)، عامل چهارم: منابع انسانی (۱۷، ۱۰)، عامل پنجم: ساختار و فرایند (۲۳)، عامل سوم: چشم انداز (۲۵، ۲۳). (۱۱)، عامل ششم: جامعه (۲۶-۲۴، ۱۴).
جدول ۱: عامل فرهنگ اخلاقی (عامل استخراجی اول)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل اول
۱/۹۶	۷/۴۵	۰/۴۷۱	احترام به حقوق دیگران (۲۴)
۱/۹۶	۷/۸۱	۰/۴۷۸	پیروی از قوانین (۲۴)
۱/۹۶	۷/۹۸	۰/۴۸۲	دیدگاه خوشبینانه نسبت به چالشها، مشکلات و فرصت ها (۱۳)
۱/۹۶	۱۹/۴۳	۰/۷۵۲	رعایت عدالت در همه فعالیت ها (۱۱)
۱/۹۶	۱۸/۶۵	۰/۶۸۳	عدم توجه و تمرکز صرف به معیارهای مادی (۱۴)
۱/۹۶	۲۱/۸۷	۰/۸۶۳	فراتر رفتن از رفتارهای اخلاقی (۴)
۱/۹۶	۸/۰۵	۰/۴۳۱	آموزش و فراهم کردن فرصتهایی برای پیشرفت کارکنان (۲۴)
۱/۹۶	۹/۶۷	۰/۴۶۱	فرهنگ احترام و روابط متقابل مدیران و کارکنان (۲۴)
۱/۹۶	۲/۹۹	۰/۴۸۹	فرهنگ توجه به ارباب رجوع (۲۵)
۱/۹۶	۱۹/۸۸	۰/۸۶۱	نهادینه شدن اخلاقیات (۴)
۱/۹۶	۱۳/۹۴	۰/۵۴۳	شفافیت اطلاعات در بیمارستان (۲۴)
۱/۹۶	۱۲/۵۰	۰/۵۱۲	وجود صداقت در همه سطوح، روابط و فعالیتهای بیمارستان (۱۳)
۱/۹۶	۱۰/۲۳	۰/۴۱۶	وجود فرهنگ بخشش خطاها و یادگیری از خطاها (۱۳)
۱/۹۶	۴/۹۸	۰/۴۵۴	وجود فرهنگ تاکید بر پرورش بیش از آموزش (۴)

جدول ۲: شاخص های مدیریت و رهبری (عامل استخراجی دوم)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل دوم
۱/۹۶	۸/۳۴	۰/۴۹۶	احترام به کارکنان و رفتار مناسب با آنها (۴)
۱/۹۶	۲/۹۹	۰/۴۰۱	اعطای اختیارات همراه با حمایت از بالا و اعتماد به کارکنان (۱)
۱/۹۶	۸/۵۶	۰/۵۲۳	توجه به کارکنان و حفظ شأن انسانی افراد (۲۴)
۱/۹۶	۴/۱۲	۰/۵۶۱	توانمند سازی کارکنان (۲۶)
۱/۹۶	۱۷/۸۱	۰/۸۶۴	رهبری خدمتگزار (۲۳)
۱/۹۶	۱۷/۷۱	۰/۶۹۲	مسئولیت پذیر بودن مدیران (۲۲)
۱/۹۶	۵/۷۹	۰/۴۷۱	روابط حسنه و عالی مدیران با کارکنان (۲۴)
۱/۹۶	۹/۸۰	۰/۴۵۷	عمل به تعهدات در قبال همه ذینفعان (۲۶)
۱/۹۶	۸/۸۱	۰/۴۶۱	نفوذ فضایل در سیاستها و فرآیندهای سازمانی بیمارستان (۳)
۱/۹۶	۱۸/۲۱	۰/۷۲۶	ویژگی های اخلاقی مثبت مدیران (۲۳)
۱/۹۶	۸/۸۰	۰/۴۱۰	همخوانی بین گفتار و کردار مدیران (۱۱)
۱/۹۶	۸/۷۱	۰/۴۳۱	نگاه به منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی بیمارستان (۲۴)



جدول ۳: شاخص های چشم انداز (عامل استخراجی سوم)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل سوم
۱/۹۶	۶/۴۹	۰/۴۶۲	تلاش مدیران بیمارستان برای بهترین بودن (۲۶)
۱/۹۶	۱۶/۳۸	۰/۷۱۵	نفوذ فضایل در چشم انداز و فلسفه وجودی بیمارستان (۲۳)
۱/۹۶	۱۰/۲۳	۰/۵۵۷	نگاه به فضیلت در فلسفه وجودی بیمارستان به عنوان هدف نه وسیله (۲۲)

جدول ۴: شاخص های منابع انسانی (عامل استخراجی چهارم)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل چهارم و منبع هر یک
۱/۹۶	۱۶/۸۴	۰/۵۲۶	ادراک کارکنان از مفهوم فضیلت (۱۳)
۱/۹۶	۱۰/۷۸	۰/۳۹۷	استقلال و خود مدیریتی کارکنان (۱۱)
۱/۹۶	۱۸/۴۱	۰/۶۳۱	بنا نهادن روابط متقابل فردی بر اساس همدری، مهربانی و ملاحظه (۱۳)
۱/۹۶	۱۷/۸۳	۰/۶۳۷	نفوذ فضایل در احساس و تفکر و عمل افراد در انجام همه فعالیتها (۱۳)
۱/۹۶	۵/۹۳	۰/۴۷۲	وجود و رعایت استانداردهای اخلاقی برای رفتار افراد (۲۳)
۱/۹۶	۴/۱۶	۰/۴۰۴	وجود جرأت و جسارت عمل در کارکنان و نهراسیدن از تغییرات (۱۱)
۱/۹۶	۴/۴۵	۰/۴۰۶	وجود کارکنان خود ساخته و دارای درجه استقامت بالا (۱۱)
۱/۹۶	۵/۹۰	۰/۴۲۳	وجود کارکنان خود کنترل و دارای مرکز کنترل درونی (۱۱)
۱/۹۶	۷/۱۲	۰/۴۳۸	وجود کارکنان مومن به خدا و روز جزا و تقوا پیشه (۱۱)
۱/۹۶	۸/۹۹	۰/۵۳۴	وجود نوع دوستی و رحم و شفقت و دلسوزی و حمایت میان کارکنان (۱۱)
۱/۹۶	۱۱/۰۸	۰/۴۶۸	همخوانی بین گفتار و کردار کارکنان (۱۱)

جدول ۵: شاخص های ساختار و فرایند (عامل استخراجی پنجم)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل پنجم و منبع هر یک
۱/۹۶	۱۶/۹۲	۰/۴۳۲	ایجاد سلسله مراتب پایین به بالا (توجه به نظرات و تصمیمات کارکنان) (۳)
۱/۹۶	۱۸/۷۵	۰/۵۱۵	تنوع در مکان کاری (پراکندگی جغرافیایی بیمارستان ها) (۲۵)
۱/۹۶	۱۳/۹۱	۰/۵۶۲	توجه به ایمنی کارکنان و محیط کار (۲۴)
۱/۹۶	۱۱/۳۸	۰/۵۸۳	معنادار بودن کار برای کارکنان (۲۶)
۱/۹۶	۳/۳۶	۰/۴۰۵	کاهش سلسله مراتب در بیمارستان (۲۲)
۱/۹۶	۴/۵۱	۰/۴۰۷	کاهش بوروکراسی کاغذ بازی در بیمارستان (۱)



جدول ۶: شاخص های جامعه (عامل استخراجی ششم)

مقدار جدول	مقدار t	بار عاملی	شاخص های زیر مجموعه عامل ششم و منبع هر یک
۱/۹۶	۸/۳۱	۰/۴۳۲	اختصاص درصدی از درآمد بیمارستان به کمک به افراد نیازمند (۲۴)
۱/۹۶	۸/۹۱	۰/۵۴۲	استفاده از پتانسیل های افراد معلول یا کم توان در بیمارستان (۲۵)
۱/۹۶	۴/۳۲	۰/۴۷۰	استفاده از نیروی کار محلی در بیمارستان (۳)
۱/۹۶	۳/۵۸	۰/۴۵۸	استفاده بهینه از منابع محیطی (۱)
۱/۹۶	۷/۸۱	۰/۴۶۹	انجام فعالیتهای انسان دوستانه (۱۳)
۱/۹۶	۵/۹۰	۰/۵۰۱	تنوع نیروی انسانی محیط کار (۲۶)
۱/۹۶	۹/۲۱	۰/۶۴۹	توجه به محیط زیست (۲۵)
۱/۹۶	۹/۷۱	۰/۵۸۹	توجه به پیامدهای اجتماعی فعالیت های بیمارستان (۲۵)
۱/۹۶	۱۲/۳۴	۰/۷۲۶	خودداری از آسیب رسانی به دیگران (۲۴)
۱/۹۶	۱۳/۹۰	۰/۷۶۱	کمک به دیگران به خصوص نیازمندان (۲۵)

جدول ۷: رتبه بندی عوامل موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد

رتبه	امتیاز	عامل
۱	۴/۸۷	مدیریت و رهبری
۲	۴/۳۷	ساختار و فرایند
۳	۴/۱۴	منابع انسانی
۴	۳/۴۳	فرهنگ سازمانی
۵	۲/۷۸	توجه به جامعه
۶	۲/۴۵	چشم انداز

مجدور کای پایین، میزان RMSEA کمتر از ۰/۱ و شاخصهای GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹ بود می توان نتیجه گرفت که مدل برازش مناسبی دارد.

جهت بررسی یکسان بودن اهمیت عامل ها از آزمون فریدمن استفاده شد. از آنجا که سطح معنی داری آزمون کای دوکوچکتر از ۰/۰۵ بود، این امر حاکی از این است که اهمیت این عوامل یکسان نیست. رتبه بندی عوامل موثر بر فضیلت گرایی یا به عبارتی رتبه هر عامل در ایجاد

از آن جا که قدر مطلق مقدار تی تمام شاخص های همه عامل ها از ۱/۹۶ بزرگتر است می توان گفت تمامی بارهای عاملی به دست آمده معنی دار هستند و این نشان دهنده معناداری سهم شاخص ها در اندازه گیری عامل مربوطه است. در خصوص بررسی اعتبار کلی مدل، مقدار مجدور کای محاسبه شده مدل برابر با ۸۳/۷۶، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۳۱ و مقدار شاخص های GFI و AGFI به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۱ بود. در مجموع در این مدل از آنجا که مقدار



فضایل، باید به زبان روزمره شرکت تبدیل شود. سازمان بدون فضایل در بلند مدت نمی تواند بقا داشته باشد و می توان از طریق فضایل فرهنگ سازمان را دگرگون کرد (۲۳).

نام گذاری عامل دوم به نام مدیریت و رهبری با پژوهش مک اینتایر در سال ۲۰۰۷ همسویی دارد. وی معتقد است در راستای فضیلت محور کردن سازمان، مدیران و رهبران نقشی حیاتی در فراهم کردن یک چارچوب فضیلت محور برای اعضای سازمان و یک ماهیت مشترک برای سازمان دارند. مدیران متعهد به رفتار اخلاقی، در ارتقاء فضایل اخلاقی و ایجاد یک جو اخلاقی در سازمان مؤثرند. مدیران می توانند فضیلت یا بدی را از طریق روابط خود با زیر دستان و نیز رفتارهایشان در سازمان جاودانه سازند (۲۸).

نام نهادن عامل سوم به نام چشم انداز، با پژوهش وتستون در سال ۲۰۰۵ و نیز پژوهش فریدمن و همکاران در سال ۲۰۰۹ مطابقت دارد (۲۳، ۲۵). ایپ در تحقیق خود در سال ۲۰۰۲ بیان داشت نفوذ فضایل در چشم انداز بیمارستان، موجب تسریع پذیرش چشم انداز توسط کارکنان می شود (۱۴). فضیلت گرایی باید در چشم انداز سازمان نفوذ کند. به گونه ای که سازمان از توجه صرف به شاخص های مادی، به سوی در نظر گرفتن نیازهای محیط، جامعه، کارکنان، مشتریان، تأمین کنندگان و دولت حرکت کند.

نام نهادن عامل چهارم به نام منابع انسانی با مطالعات کامرون در سال ۲۰۱۰ و نیز مانز و همکاران در سال ۲۰۰۸ همسو است (۱۰، ۱۷). همچنین رگو در خصوص این عامل در پژوهش خود در سال ۲۰۱۱ بیان داشت از مهمترین شاخص های این عامل نفوذ

فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد در جدول (۷) آمده است.

همانگونه که در جدول (۸) مشاهده می شود از بین عوامل شش گانه شناسایی شده موثر بر فضیلت گرایی، عامل مدیریت در بالاترین رتبه قرار گرفته است. این به این معنی است که در بیمارستان های آموزشی شهر یزد، شاخص های این عامل به میزان بیشتری رعایت می شود. به عبارتی مدیران در فضیلت گرا کردن سازمان هایشان بیشترین نقش را داشته اند. در مقابل عامل های فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم انداز در رتبه های انتهایی قرار گرفته اند و بهتر است تقویت شوند. راهکارها در قسمت بحث و نتیجه گیری خواهد آمد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر شناسایی عوامل موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد و اولویت بندی آنها جهت اجرایی شدن هر چه بیشتر فضایل در این بیمارستان ها و بهره گیری هر چه بیشتر از مزایای حاصل از کاربرد فضایل در بیمارستان ها بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد عوامل موثر بر فضیلت گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم انداز قابل تبیین هستند. حال به مقایسه نتایج این مطالعه با مطالعات پیشین می پردازیم.

نام گذاری عامل اول به نام فرهنگ سازمانی با مطالعات مانز و همکاران در سال ۲۰۰۸ و ایپ در سال ۲۰۰۲ مطابقت دارد (۱۴، ۱۰). همچنین وتستون در سال ۲۰۰۵ در خصوص این عامل بیان داشت ارتقاء یک فرهنگ اخلاقی به مدیر کمک می کند تا سازمان خود را به گونه ای موفق تر و موثرتر به سوی فضیلت محوری سوق دهد. در این راستا زبان



دهد و به عبارتی جامعه خود را بهبود دهد. به کارکنانش اجازه دهد درصدی از زمان کاری خود را به فعالیت های اجتماعی پردازند یا درصدی از درآمد خود را به کتابخانه های شهر اختصاص دهد (۲۵).

پس از نام گذاری، عوامل رتبه بندی شدند. از آنجا که در اولویت بندی عوامل موثر بر فضیلت گرایی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد مشخص شد که عامل توجه به جامعه نسبت به عوامل مدیریت و رهبری، ساختار و فرایند و منابع انسانی در سطح نسبتا پایینی قرار دارد، برای ارتقاء این عامل و نهایتا ارتقاء سطح فضیلت محوری در بیمارستان ها، مدیران باید در صورت امکان به امور عام المنفعه و انسان دوستانه نیز به پردازند.

همچنین به دلیل این که رتبه بندی عوامل، مشخص شد که عامل چشم انداز در سطح نسبتا پایینی قرار دارد، برای ارتقاء این عامل و نهایتا ارتقاء سطح فضیلت محوری در بیمارستان ها، باید فضایل در استراتژی، اهداف، چشم انداز و فلسفه وجودی سازمان لحاظ شوند. زیرا نفوذ فضایل در چشم انداز سازمان، موجب تسریع پذیرش چشم انداز توسط افراد می شود و شاهد ارتقاء همزمان فضایل و کارایی و بهره وری در بیمارستان خواهیم بود.

در راستای انجام تحقیق حاضر محدودیت هایی وجود داشت. مورد اول کمبود منابع علمی مرتبط، در دسترس و قابل استفاده، به دلیل جدید بودن موضوع سازمان فضیلت گرا بود. مورد دوم عدم تمایل پاسخ دهندگان به پر کردن پرسش نامه، به دلیل ارزشی بودن سوالات بود. با توجه به یافته های تحقیق برای ارتقاء هر چه بیشتر فضایل در فضای کاری بیمارستان ها توجه به نکات و پیشنهادات

فضایل در احساس و تفکر و عمل افراد در انجام همه فعالیتها می باشد. برای ایجاد جو فضیلت گرایی در سازمان مدیران باید علاوه بر فضایل، به ادراک افراد از فضیلت گرایی نیز توجه کنند. ادراک افراد از فضیلت گرایی به آنها نسبت به سازمان احساس مثبتی می دهد که این احساس باعث بروز رفتارهای مثبت در قبال سازمان می شود و تعهد سازمانی آنها را تقویت می کند. همچنین می تواند یک محیط کار شادتر و مؤثرتر برای افراد ایجاد کند که روی بهره وری نیز مؤثر است (۱۳).

نام گذاری عامل پنجم به نام ساختار و فرایند، با پژوهش ضماهی و همکاران در سال ۲۰۱۳ و پژوهش لاولر در سال ۲۰۰۴ همسویی دارد (۱۱، ۱). لاولر در تحقیق خود بیان داشت سازمان فضیلت محور علاوه بر رهبری آرمانی، مدیریت ماهرانه و توجه به نیروی انسانی، مستلزم ساختارها، فرایند ها و برنامه های خوب سازمان یافته است (۱۱).

نام نهادن عامل ششم به نام توجه به جامعه با تحقیق پین در سال ۲۰۰۳، تحقیق فریدمن و همکاران در سال ۲۰۰۹، فریدمن و همکاران در سال ۲۰۰۸ و پژوهش ایپ در سال ۲۰۰۲ مطابقت دارد (۲۶-۲۴، ۱۴).

در پژوهش فریدمن و همکاران در سال ۲۰۰۹ بیان شده است که یک سازمان فضیلت محور باید ارتباط تنگاتنگی با اجتماعی که در آن فعالیت می کند داشته باشد. باید کارکنان محلی را استخدام کند. باید نسبت به محیط زیست حساسیت داشته باشد و ملاحظات زیست محیطی را رعایت کند. در صورتی که منابع سازمان اجازه دهد افراد جامعه محلی ای که در آن فعالیت می کند را آموزش



جرأت و جسارت عمل در کارکنان و وجود کارکنان خود ساخته و دارای درجه استقامت بالا در سطح پایینی قرار دارند و بهتر است تقویت شوند.

نگاهی به بارهای عاملی عامل ساختار و فرایند در بیمارستان های آموزشی شهر یزد نشان می دهد که سلسله مراتب اداری طولانی در بیمارستان ها وجود دارد که بهتر است اصلاح شود. همچنین کاهش بوروکراسی و کاغذ بازی نیز پیشنهاد دیگری در این راستا است.

زیر مفید به نظر می رسد:

نگاهی به بارهای عاملی عامل مدیریت و رهبری در بیمارستان های آموزشی شهر یزد نشان می دهد که برخی شاخص ها نظیر اعطای اختیارات متناسب همراه با حمایت از بالا به کارکنان و فراهم کردن فرصت هایی برای توانمند سازی کارکنان در سطح پایینی قرار دارند و بهتر است تقویت شوند.

نگاهی به بارهای عاملی عامل منابع انسانی در بیمارستان های آموزشی شهر یزد نشان می دهد که برخی شاخص ها نظیر وجود

References

- 1- Zamahani M, Ahmadi S AA, Sarlak M A, Shekari H. Virtuous organization: A structural equation modeling approach. *Management Science Letters* 2013; 3: 647-54.
- 2- Cameron K S, Winn B. Virtuousness in organizations. In Cameron K S, Spreitzer G M (Eds.). *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press; 2012:15-16.
- 3- Zamahani M, Ahmadi S AA, Sarlak M A, Shekari H. Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations. *Management Science Letters* 2012; 2: 2889-902.
- 4- Manz Ch C, Cameron K S (Editor), Manz K P (Editor), Marx R D (Editor), Neal J (Editor). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company; 2008: 45-50.
- 5- Myers D G. The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist* 2000; 55: 56-67.
- 6- Flynn G. The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business. *Journal of Business Ethics* 2008; 78: 359-72.
- 7- Schudt K. Taming the Corporate Monster: An Aristotelian Approach to Corporate Virtue. *Business Ethics Quarterly* 2000; 10(3): 711-23.
- 8- Beauchamp T L, Childress J F. *Principles of Biomedical Ethics*. New York: Oxford University Press; 1994 : 7-8.
- 9- Cameron K S. Organizational virtuousness and performance, In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE (eds.). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler; 2003: 2-25.



- 10- ManzCh C, CameronK S, ManzK P, Marx R D , Neal J. *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company; 2008: 1-320.
- 11- Lawler E E. *Leading a virtuous–spiral organization*. *Journal of Leader to leader* 2004;32: 36-40
- 12- Shekari H. *Can Organizational Virtuousness Promote Employees Citizenship Behaviors in Organizations?* *International Journal of Management and Humanity Sciences* 2014; S (4): 4164-72.
- 13- Rego A, Ribeiro N, Cunha M P, Jesuino J. *How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relation Ship*. *Journal of Business Research* 2011; 64: 524-32.
- 14- Ip P K. *The weizhi group of xian: A Chinese virtuous corporation*. *Journal of Business Ethics* 2002; 35: 15-26.
- 15- Brady D. *Charm offensive: Why America’s CEOs are suddenly so eager to be loved*. *Business Week* 2006; 26: 76-80.
- 16- Hollender J, Fenichell S. *What matters most?*. New York: Basic Books; 2004: 12-25.
- 17- Cameron K S. *Five keys to flourishing in trying times*. *Leader to Leader* 2010; 55: 45–51.
- 18- Grant A M. *Relational job design and the motivation to make a prosocial difference*. *Academy of Management Review* 2007; 32: 393–417.
- 19- Mele D. *Integrating persona list into virtue- based Business ethics: the persona list and the common good businciples*. *Journal of Business ethics* 2009; 88: 227-44.
- 20- Gavin J H, Mason R O. *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. *Organizational Dynamics* 2004; 33 (4): 379-92.
- 21- Alzola M. *Character and Environment: The Status of Virtues in Organizations*. *Journal of Business Ethics* 2008; 78: 343–57.
- 22- Cameron K S. *Responsible leadership as virtuous leadership*. *Journal of Business Ethics* 2011; 98: 25-35.
- 23- Whetstone J T. *A Framework for organizational virtue: The interrelationship of mission, culture and leadership*. *Business ethics: a European review* 2005; 14 (4): 367-78.
- 24- Friedman HH, Friedman I W, Kass-shraibman F. *Ethical Imperatives of CEO's: Creating the virtuous corporation*. *Journal of Business systems Governance & Ethics* 2008; 3 (4): 31-41.
- 25- Friedman HH, Friedman L W. *How virtuous is your firm? A checklist*. *Electronic Journal of Business Ethics and organization studies* 2009; 14 (1): 14-20.



- 26- Paine L S. Value shift. New York: McGraw-Hill; 2003:180-200.
- 27- Flynn G. The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business. Journal of Business Ethics 2008; 78: 359-72.
- 28- MacIntyre A. After Virtue. 3rd ed, Notre Dame: University of Notre Dame Press; 2007:1-350.



Identifying and Ranking the Factors Affecting Virtuousness in Yazd University-Affiliated Hospitals

Shekari H(Ph.D)¹, Jalalian N(Ph.D)²

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor

2. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor

Abstract

Introduction: Recently virtue has become a topic of serious examination among organizational researchers. In other words, organizations are moving toward virtuous organization. The purpose of this paper is determining and prioritizing the principal factors of a virtuous organization in Yazd University-Affiliated Hospitals in order to put virtues into practice.

Methods: The procedure we proposed to reach the research aim consists of three steps. In the first Step, we extracted the effective drivers of virtuous organization from the literature. In the second step, we performed an exploratory factor analysis to identify the principal factors affecting virtuous organization Yazd University-Affiliated Hospitals. In the third step, we prioritized the principal factors. The data used in this research consist of questionnaire responses from the employees of Yazd University-Affiliated Hospitals. A total of 240 questionnaires were sent out and a total of 158 valid responses were received.

Results: The factor analysis empirically grouped these drivers into six factors including ethical Culture, Management and leadership, vision, human resource, structure of job and organization and Care for Community.

Conclusion: The results of ranking the factors of organizational virtuous showed that for moving toward virtuousness, the factors of ethical Culture, vision and Care for Community should be improved by promoting ethics (Providing ethical standards for employee's and manager's behavior), Corporate Philanthropy, considering virtues in mission and vision etc. in mentioned hospitals.

Keywords: Organizational Virtuousness, Factor Analysis, University-affiliated Hospitals.