

## تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی)

حسین دزفولی<sup>۱</sup>، آمینه احمدی<sup>۲</sup>، قدسی احقر<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران و کارمندان شهرداری تهران (۸۷۲ مدیر و ۱۶۰۰۰ کارمند) بودند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران شامل ۲۷۰ مدیر و ۵۴۰ کارمند محاسبه شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی استفاده شد. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزارها تأیید و پایایی پرسشنامه‌های سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی و همه ابعاد آنها با روش ضرایب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، معادلات ساختاری و آزمون تی به کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که سلامت سازمانی دارای ۱۴ عامل و شایستگی اخلاقی دارای ۸ عامل بود. سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار و مدل برازش مطلوبی داشت. همچنین میزان سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان بالاتر از متوسط جامعه بود ( $P < 0/05$ ). بنابراین برای بهبود شایستگی اخلاقی می‌توان سلامت سازمانی مدیران و کارمندان را از طریق کارگاه‌های آموزشی افزایش داد.

**کلید واژه‌ها:** سلامت سازمانی، شایستگی اخلاقی، مدیران.

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۳/۱۱ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۷/۱۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران جنوب، پردیس مرکز بین‌المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران. hoseindezfouli@gmail.com

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Ahmadi\_a30203@yahoo.com

۳- دانشیار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران. Ahghar2004@yahoo.com

### مقدمه

یکی از مسائل مهم در سازمان‌های مختلف بحث اخلاق و مولفه‌های اخلاقی است. امروزه با توجه به پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه، متغیر اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و به سازمان در جهت کاهش تنش‌ها و افزایش توفیق در تحقق اهداف کمک می‌کند (سعیدی، فقیهی، سیقی و ناطقی، ۱۳۹۷). رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارآیی و اثربخشی سازمان مورد توافق محققان است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد (بهشتی‌فر و نکویی مقدم، ۱۳۸۹). اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست که وجودش در سازمان‌ها و مراکز عمومی به منظور انجام وظایف در هر شغل حیاتی بوده و حاکمیتش در هر محیط کاری لازم و ضروری می‌باشد (فرمهبینی فراهانی، ۱۳۹۵). گستره وسیع وقایع و رویدادهای غیراخلاقی گوناگون در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کاری خود موید نیاز به مدیریت مطلوب رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کاری است (دیکسون، اسمیت، گروچین و اهره‌ارت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). در سازمان‌های مختلف بین رفتارها و عملکردهای اخلاقی و سلامت سازمان رابطه وجود دارد (لی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). برای شناخت درست شایستگی‌های اخلاقی افراد باید به جای تعمیم دادن رفتارهایی که از وی مشاهده می‌شود، فرایندهای شناختی مرتبط با تصمیمات اخلاقی وی را تعمیم داد. برخی از عوامل تأثیرگذار در رفتارهای اخلاقی را می‌توان مؤثر بر شایستگی‌های اخلاقی دانست. برای مثال جنسیت و پنهان‌کاری بر شایستگی‌های اخلاقی تأثیر زیادی دارد (لیو، نیو و لین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). توانمندسازی روانشناختی یک مکانیزم انگیزشی در سازمان است که شایستگی اخلاقی را به موفقیت در مجموعه‌ها پیوند می‌دهد و خستگی احساس کارکنان یک حالت روانشناختی مختل‌کننده است که تأثیرات مدیریت اخلاقی را کم و اثرات

- 
1. Dickson, Smith, Grojean & Ehrhart
  2. Lee
  3. Liu, Niu & Lin

غیرمستقیم بر موفقیت شغلی کارکنان را دچار مشکل می‌کند (کاپیلو، بیل و گالوگلی-هادسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

مدیران سازمان‌ها باید از جزءنگری و شیفتگی صرف نسبت به اهداف سازمانی دست بردارند و اهداف کشور و جامعه را به‌عنوان راهنمای خود در تلاش‌هایشان مد نظر قرار دهند. جامعه سربلند و کشور سرفراز نیازمند مدیرانی است که علاوه بر اهداف خود و منافع سازمان به دنبال منافع کشور و جامعه باشند. مدیران باید بین اهداف سازمان‌ها و جامعه پیوند زده و در منشور سازمانی اهداف اجتماعی و سلامت سازمانی را سرلوحه کار خود قرار دهند (پاتر، لیکی، لانگورث-رید، التسچول و رینکز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). رشد اقتصادی و سلامت سازمانی دو وجه یک واقعیت هستند و سازمان‌ها باید برای نیل به هر دو اهتمام ورزند. امروزه بیشتری راهبردها با این دیدگاه موافق هستند که نسختین مسئولیت اجتماعی هر شرکت این است که سودی را به دست آورد تا هزینه‌های آینده را تأمین کند. زیرا اگر به چنین سودی دست نیابد از عهده هیچ مسئولیت اجتماعی دیگری برنخواهد آمد (گودری، جین، آر، مسنر و مگانک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). سازمان‌ها باید به‌عنوان جزئی مرتبط با نظام بزرگ‌تر که در آن قرار دارند، مل‌کنند. چون یک نظام فرعی از کل نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهند (ژیندیز و تئوچاروز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). سلامت سازمانی نخستین بار توسط مایلز<sup>۵</sup> در سال ۱۹۶۹ در مطالعه جو سازمانی مدارس بکار برده شد. از نظر وی سلامت سازمانی به معنای دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر است (سوانیوها و رینتاسونگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸). همچنین سلامت سازمانی محققان را برانگیخته است تا بر زنجیره روابط بین محیط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تمرکز کنند و این سازه مسیر را برای روش‌های نوآور در سازمان‌ها فراهم می‌کند و سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کار بیایند و به کار کردن در آن محل افتخار کنند (رودریگز<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶). سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت

- 
1. Cappiello, Beal & Gallogly-Hudson
  2. Potter, Leake, Longworth-Reed, Altschul & Rienks
  3. Guidry, Jin, Orr, Messner & Meganck
  4. Xenidis & Theocharous
  5. Mayles
  6. Suwanyuha & Rinthaisong
  7. Rodriguez

سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً بادوام اشاره می‌کند. در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقای خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آنها را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت کند و در بلندمدت علایم یک سازمان سالم را از خود نشان دهد (ویگلت و بل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). به طور کلی زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنها بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنها می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی بریا نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (سونتاک-پادیلا، دانبار، یی، کاسی، فین و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

برای ارزیابی سلامت سازمان به چهار سطح تحلیل با دوازده عامل تاکید می‌شود. این چهار سطح شامل سطح بنیادی یا زیربنایی است که شامل عامل‌های رهبری، برنامه‌ریزی جانشینی و موفقیت و سلامت کارکنان است. سطح فرهنگ که شامل عامل‌های احترام و اعتماد متقابل، روابط اثربخش و تعادل کار و زندگی است. سطح ساختاری-فرهنگی که شامل عامل‌های توسعه مهارت و شایستگی، چشم‌انداز شفاف و منسجم، نظام تشخیص و پاداش است و در نهایت سطح اجرایی که شامل عامل‌های قابلیت انعطاف‌پذیری، تعهد کارکنان و کار تیمی است. مدل جامع کاربردی سلامت محیط کاری در موسسه ملی کیفیت کانادا مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دیدگاه عام یک سازمان، زمانی سالم به نظر می‌رسد که کارکنان احساس امنیت و سلامت شغلی داشته و علاوه بر آن فعالیت کاری آنها نیز سالم و مسئولیت‌پذیر باشد، اما این سازمان هنوز سازمان سالمی نخواهد بود و سلامتی سازمان زمانی کامل می‌شود که مولفه‌های فعالیت شغلی و مسئولیت‌پذیری تقویت و عملکرد سازمان رشد یابد (بوتیانی، برادشاو

- 
1. Weigelt & Bell
  2. Sontag-Padilla, Dunbar, Ye, Kase & Fein & et al

و مندلسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). سازمان نه تنها در نیل به اهداف سازمانی می‌کوشد، بلکه باید به دنبال آنچه که موفقیت پایدار سازمان را تضمین می‌کند نیز باشد. بنابراین ظرفیت سازمان سالم فراتر از کارکرد خوب و ساختار سازگار با محیط پیرامون است. در سازمان سالم افراد و گروه‌ها ضمن دستیابی به حفظ ثبات داخلی و تعادل از ظرفیت رشد قابل توجهی برخوردارند. سازمان سالم قادر به تسهیل و پشتیبانی سلامت سازمانی برای اعضایش می‌باشد. این امر مستلزم آن است که خود سازمان سالم باشد. چون که سازمان فراتر از افراد قرار دارد و باید وظایف خود را با دیگران از طریق برقراری ارتباطات مؤثر به منظور دستیابی به اهداف مشترک و تسهیل در ارتقای سلامت سازمان انجام دهد. بنابراین سازمان سالم موجب بهبود و ارتقای سلامت اعضا می‌گردد (مایکو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). استمرار و پایداری وضعیت سلامت، سازمان را به موجودی مولد، چابک و انعطاف‌پذیر تبدیل می‌کند. چنانچه انگیزه‌بخشی مستمر و پایدار در یک سازمان سالم صورت نگیرد، سیستم به تدریج دچار اختلال شده و به وضعیت یک سازمان همیشه ناسالم، ناخوش و یا بیمار تبدیل می‌گردد. سلامت سازمانی به قابلیت‌های یک سازمان برای دستیابی به اهدافش بر اساس محیطی که موجب بهبود عملکرد فرد و سازمان و حمایت جهت سعادت‌مندی کارکنان می‌شود، اشاره دارد. در این سازمان رضایت و سلامت کارکنان در سلامت سازمانی بسیار مهم است. چون که زمینه را برای بهبود عملکرد سازمان فراهم می‌سازد (سونگ، سان، یو و پوریلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). سلامت سازمانی لازمه بقای هر سازمانی است که به کارکنان احساس تعلق می‌دهد و مسیر و اهداف روشنی را برای همه اعضا دارد. از این رو تلاش برای بهبود سلامت سازمانی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم‌سازی خود سازمان آغاز گردد. یعنی محدوده محل کار سالم باید ارتقا و بهبود یابد تا پیشرفت سلامت سازمان محقق گردد (یوسف<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

با اینکه پژوهشی به بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی پرداخته، اما بر اساس نتایج پژوهش‌های مشابه به نظر می‌رسد که سلامت سازمانی بر ابعاد مختلف فعالیت‌های سازمانی از جمله شایستگی اخلاقی تأثیر داشته باشد. بوش، کوچ، کلاسن، وینکلر و وونکل<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)

- 
1. Bottiani, Bradshaw & Mendelson
  2. Maiko
  3. Song, Sun, Yu & Peverelli
  4. Yousef
  5. Busch, Koch, Clasen, Winkler & Vowinkel

ضمن پژوهشی با عنوان ارزیابی مداخلات سلامت سازمانی برای کارگران و مهاجران کم‌مهارت به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی نه تنها بر عملکرد کارکنان به منظور بهره‌وری بیشتر، بلکه بر رفتار اخلاقی آنان نیز تاثیرگذار است. در پژوهشی دیگر لی، رایت و سیمان<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) ضمن بررسی شایستگی‌های اخلاقی و سلامت عمومی حرفه‌ای گزارش کردند که سلامت عمومی و سازمانی نقش موثری در شایستگی‌های اخلاقی دارند. اسپارانگک، ارتز، هانسون و وسترهولم<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) ضمن پژوهشی با عنوان رشد شایستگی اخلاقی در سازمان‌های مراقبتی و بهداشتی گزارش کردند که سلامت سازمانی و تعهد سازمانی نقش موثری در رشد شایستگی اخلاقی کارکنان سازمان‌های مراقبتی و بهداشتی داشتند. همچنین شاکری‌نیا و قاسمی جوبنه (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کارکنان که بر روی ۱۳۴ نفر از کارکنان دانشگاه گیلان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی با اخلاق کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت و این دو متغیر توانستند ۳۹ درصد از تغییرات اخلاق کارکنان را پیش‌بینی کنند. فلاوندی و احمدیان (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش و پرورش که بر روی ۱۹۰ نفر از کارکنان دانشگاه ارومیه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری، اثر سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری و اثر اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی مثبت و معنادار بود. اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری سلامت سازمانی مثبت و معنادار و اثر کل اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار بود. در پژوهشی دیگر میرکمالی و حاج خریمه (۱۳۹۶) ضمن مطالعه تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی رابطه معنادار و ابعاد اخلاق حرفه‌ای قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس را دارد و وضعیت سلامت سازمانی و اخلاق و اکثر مولفه‌های آن بالاتر از میانگین فرضی بود. تقوایی یزدی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری به این نتیجه رسید

---

1. Lee, Wright & Semaan

2. Sporrang, Arnetz, Hansson & Westerholm

که بین مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معناداری وجود داشت و سلامت سازمانی موجب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، افزایش روحیه سازنده و دستیابی به اهداف می‌گردد. علاوه بر آن شیخی، شیخ‌پور و مهدی‌زاده (۱۳۹۵) ضمن پژوهش با عنوان بررسی تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی سلامت سازمانی با استفاده از معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های انعطاف‌پذیری، کار تیمی و مشارکت در سلامت سازمانی وجود دارد که بر فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی تأثیر مثبتی می‌گذارند. در پژوهشی دیگر شریعتمداری (۱۳۹۴) ضمن بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اثربخش مدیران آموزشی گزارش کرد که مولفه‌های سلامت سازمانی را شامل ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تاکید علمی و یگانگی نهادی معرفی کرد و بیان کرد که این مولفه‌ها با اثربخشی سازمان ارتباط دارند. وکیلی، شفیع‌زاده و مرادی رکابدار کلایی (۱۳۹۰) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اخلاق و رفتاری که مدیران و کارکنان از خود بروز می‌دهند، وجود دارد. در پژوهشی دیگر بهاری‌فر و جواهری کامل (۱۳۸۹) ضمن بررسی پیامدهای ارزش اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) گزارش کردند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر داشت و عدالت رویه‌ای و توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر داشتند.

امروزه در بررسی رفتار سازمان‌ها پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات ضروری است. چون نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی شکل می‌دهد. همچنین یکی از مهمترین عوامل در موفقیت سازمان‌ها، اخلاق است. اخلاق موضوعی است که هرگز در زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد. این سازه قدیمی همیشه تازه است و روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه پیوند خورده است. سقوط معیارهای اخلاقی پژوهشگران را به سمت جستجوی مبانی نظری به منظور ایجاد راه حل‌های مناسب و اجرایی سوق می‌دهد. پژوهش‌هایی درباره سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی انجام شده و عمده آنها به طور جداگانه به بررسی این دو متغیر پرداختند و در واقع نوعش شکاف در ارتباط با تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی مشاهده می‌شود. علاوه بر آن سلامت سازمانی دارای مولفه‌هایی

است که بر شایستگی اخلاقی تأثیر می‌گذارند. در نتیجه با توجه به نقش احتمالی سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی، پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان انجام شد.

### سؤالات تحقیق

- ۱- مولفه‌های سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان کدامند؟
- ۲- آیا سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان تأثیر دارد؟

### روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش مدیران و کارمندان شهرداری تهران بودند که بر اساس گزارش اداره کل انتصابات شهرداری تهران ۸۷۲ مدیر و ۱۶۰۰۰ کارمند وجود داشت. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران شامل ۲۷۰ مدیر و ۵۴۰ کارمند (به ازای هر مدیر دو کارمند) محاسبه شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها علاوه بر اطلاعات جمعیت‌شناختی، از پرسشنامه‌های محقق ساخته سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی استفاده شد. این ابزارها برگرفته از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و پرسشنامه شایستگی اخلاقی لنینک و کیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) دارای ۱۰۰ گویه بسته پاسخ و ۱ گویه باز پاسخ بودند. گویه‌های بسته پاسخ بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری می‌شدند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سلامت سازمانی دارای ۱۴ عامل انعطاف‌پذیری، تعهد شغلی، کار تیمی، توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، چشم‌انداز روشن، نظام مشخص، پاداش، رهبری جامع، برنامه‌ریزی جانشین، موفقیت شغلی، اعتماد، روابط اثربخش، تعادل کار و زندگی و چشم‌انداز محیط و شایستگی اخلاقی دارای ۸ عامل مراقبت فعال از دیگران، انجام عمل اخلاقی، تعهد به عمل درست، از خودگذشتگی، تصدیق اشتباهات خود، پذیرش اشتباهات خود، پذیرش اشتباهات دیگران و اعتماد به دیگران بود که بار عاملی همه عوامل سلامت سازمانی و همه عوامل شایستگی اخلاقی بالاتر از ۰/۵ است، لذا مؤثر بودن همه گویه‌ها و عامل‌ها تأیید می‌شود. روایی صوری و محتوایی با نظر متخصصان و روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأیید و پایایی پرسشنامه‌های سلامت

---

1. Hoy & Feldman  
2. Lenik & Keil



سازمانی و شایستگی اخلاقی و همه ابعاد آنها با روش ضرایب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ محاسبه شد. داده‌ها پس از تکمیل شدن توسط مدیران و کارکنان و وارد نرم‌افزار شدن با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی، معادلات ساختاری و آزمون تی به کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند.

### یافته‌ها

در این پژوهش آزمودنی‌ها ۲۷۰ مدیر و ۵۴۰ کارمند بودند. در جدول ۱ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی عوامل سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی و نتایج پایایی‌های آنها ارائه شد.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای بررسی عوامل سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی و نتایج

پایایی‌های آنها			
متغیرها	عوامل	مقدار بار عاملی	مقدار پایایی
سلامت سازمانی	انعطاف‌پذیری	۰/۷۸	۰/۷۲
	تعهد شغلی	۰/۷۶	۰/۷۶
	کار تیمی	۰/۷۹	۰/۸۱
	توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها	۰/۵۸	۰/۷۸
	چشم‌انداز روشن	۰/۷۷	۰/۸۲
	نظام مشخص	۰/۷۳	۰/۸۰
	پاداش	۰/۷۵	۰/۷۸
	رهبری جامعه	۰/۶۳	۰/۷۹
	برنامه‌ریزی جانشین	۰/۷۶	۰/۸۳
	موفقیت شغلی	۰/۷۸	۰/۸۳
	اعتماد	۰/۶۹	۰/۷۶
	روابط اثربخش	۰/۷۶	۰/۷۹
	تعادل کار و زندگی	۰/۷۱	۰/۷۳
شایستگی اخلاقی	چشم‌انداز محیط	۰/۷۴	۰/۷۵
	مراقبت فعال از دیگران	۰/۷۸	۰/۷۴
	انجام عمل اخلاقی	۰/۶۱	۰/۸۴
	تعهد به عمل درست	۰/۷۹	۰/۷۸
	از خود گذشتگی	۰/۷۵	۰/۷۹
	تصدیق اشتباهات خود	۰/۷۳	۰/۸۷
	پذیرش اشتباهات خود	۰/۷۷	۰/۸۳
	پذیرش اشتباهات دیگران	۰/۷۳	۰/۷۷
اعتماد به دیگران	۰/۵۶	۰/۷۳	

نتایج نشان داد که سلامت سازمانی دارای ۱۴ عامل و شایستگی اخلاقی دارای ۸ عامل است که بار عاملی همه آنها بالاتر از ۰/۵ هستند، لذا مؤثر بودن همه آنها تأیید می‌شوند. همچنین مقدار پایایی همه عوامل بالاتر از ۰/۷ هستند، لذا پایایی آنها تأیید می‌شوند. در جدول ۲ نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان ارائه شد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	مقدار همبستگی	مقدار معناداری
سلامت سازمانی	شایستگی اخلاقی	۰/۵۲	۰/۰۰۱

نتایج نشان داد که سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان با مقدار همبستگی ۰/۵۲ رابطه مثبت و معنادار دارند. در جدول ۳ و ۴ نتایج ضریب استاندارد شده بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان و نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برای مناسب بودن مدل آزمون شده ارائه شد.

جدول ۳. نتایج ضریب استاندارد شده بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	مقدار معناداری
سلامت سازمانی شایستگی اخلاقی	۰/۳۹	۱۴/۷۶	۰/۰۰۱

جدول ۴. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل برای مناسب بودن مدل آزمون شده

شاخص‌ها	مقدار	حد مجاز
Chi-square/df (خی دو/درجه آزادی)	۲/۵۶	کمتر از ۳
RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۵	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
GFI (نیکویی برازش)	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۸۲	بالاتر از ۰/۸

نتایج نشان داد که سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان با ضریب مسیر ۰/۸۹ تأثیر مثبت و معنادار دارد و مدل برازش مناسب و مطلوبی دارد. در جدول ۵ نتایج آزمون تی برای بررسی وضعیت سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان ارائه شد.

جدول ۵. نتایج آزمون تی برای بررسی وضعیت سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان

متغیرها	اختلاف میانگین	انحراف معیار	مقدار t	مقدار معناداری
سلامت سازمانی	۱/۱۷	۰/۹۱	۴/۹۶	۰/۰۰۱
شایستگی اخلاقی	۱/۲۳	۰/۸۶	۵/۲۳	۰/۰۰۱

با توجه به شیوه نمره گذاری ۵ گزینه‌ای لیکرت میزان میانگین جامعه ۳ در نظر گرفته شد و نتایج نشان داد که میزان سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی کارکنان بالاتر از متوسط جامعه بود.

### بحث و نتیجه گیری

بدون شك سلامت سازمانی کلید واژه‌ای مهم است که بسیاری از مناسبات سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در دهه‌های اخیر این واژه مورد توجه بسیاری از صاحب‌نظران قرار گرفته است. چون که می‌تواند پیامدهای مثبت زیادی برای سازمان داشته باشد و عدم وجود آن سازمان را به تباهی می‌کشاند. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان انجام شد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سلامت سازمانی دارای ۱۴ عامل و شایستگی اخلاقی دارای ۸ عامل بود. سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار و مدل برازش مطلوبی داشت. همچنین میزان سلامت سازمانی و شایستگی اخلاقی بالاتر از متوسط جامعه بود. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو بود. برای مثال بوش و همکاران (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی بر رفتار اخلاقی تأثیرگذار است. در پژوهشی دیگر لی و همکاران (۲۰۱۳) سلامت عمومی و سازمانی نقش موثری در شایستگی‌های اخلاقی دارند. همچنین شاکری‌نیا و قاسمی جوبنه (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی با اخلاق کار کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت. قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی مثبت و معنادار بود. در پژوهشی دیگر میرکمالی و حاج خریمه (۱۳۹۶) گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی رابطه معنادار و ابعاد اخلاق حرفه‌ای قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس را دارد و وضعیت سلامت سازمانی و اخلاق و اکثر مولفه‌های آن بالاتر از میانگین فرضی بود. علاوه بر آن وکیلی و همکاران (۱۳۹۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اخلاق و رفتاری که مدیران و کارکنان از خود بروز می‌دهند، وجود دارد.

در پژوهش حاضر مولفه‌های شناسایی شده برای سلامت سازمانی با مولفه‌های عنوان شده در مدل‌های صاحب‌نظران همسویی دارد و به طور جامع تمام مولفه‌های سلامت سازمانی را در یک مدل تجمیع کرده است. در این پژوهش مولفه‌های سلامت سازمانی شامل انعطاف‌پذیری، تعهد شغلی، کار تیمی، توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها، چشم‌انداز روشن، نظام مشخص، پاداش، رهبری جامع، برنامه‌ریزی جانشین، موفقیت شغلی، اعتماد، روابط اثربخش، تعادل کار و زندگی

و چشم‌انداز محیط می‌باشد. بنابراین برای بهبود سلامت سازمانی ابتدا باید میزان مولفه‌های مذکور را ارزیابی کرد و بعد با توجه به این مولفه‌ها گام‌های اساسی در جهت بهبود سلامت سازمانی برداشت. برای نمونه باید به نحوه پاداش‌دهی به کارمندان توجه ویژه‌ای داشت و بر اساس عملکرد این پاداش‌ها به افراد اختصاص یابند، ضمن اینکه بر پایه عدالت و انصاف باشند. همچنین با توجه به عدم قطعیت‌های محیطی و محیط متغیر که روزبه‌روز با هجوم فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی در تغییر است، باید به گزینه انعطاف‌پذیری سازمانی توجه داشت. بدون انعطاف‌پذیری در دنیای کنونی نمی‌توان سلامت سازمانی را تضمین کرد. علاوه بر آن توجه به ارتباطات سازمانی به‌عنوان نیروی محرکه‌ای برای اعتمادسازی، مشارکت و تیم‌سازی باید مد نظر قرار بگیرد. داشتن نظامی قانون‌مند و منضبط و چشم‌اندازی روشن که اهداف سازمانی را به درستی بیان کرده باشد برای تحقق سلامت سازمانی لازم است. در نهایت رهبری اثربخش و تعادل برقرار کردن بین کار و زندگی اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد. رهبری موضوع مهمی است که می‌تواند در سازمان‌های مختلف به‌عنوان یک عامل تاثیرگذار بر بسیاری از پیامدهای سازمانی مطرح شود. رهبری اثربخش و جامع می‌تواند ضمن تضمین سلامت سازمانی، مدیران و کارکنان را به سوی تعالی و بالندگی سازمانی هدایت کند.

لازم به ذکر است که تمام مولفه‌های سلامت سازمانی در جهت بهبود شایستگی اخلاقی است. با توجه به تأکیدی که دین ما در مورد شایستگی اخلاقی افراد دارد، باید بتوان در جهت نهادینه کردن این نوع صلاحیت در سازمان‌ها تلاش کرد. در واقع مفاهیم اخلاقی نمایانگر اشکالی از زندگی بشر است و اعتقادات و ارزش‌های هدایت‌گر افراد در تصمیماتشان را توصیف می‌نماید. اخلاق‌مندی به‌عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های انسانی مطرح است و پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد را تشکیل می‌دهد. شایستگی اخلاقی مدیران و کارکنان را به سلاح نیکی مسلح می‌کند. شخصی که شایستگی اخلاقی دارد در واقع کسی است که چنان کارهای خیر و نیک در وی به عادت تبدیل شده که بدون هیچ تعللی از او صادر می‌شوند. اگر کسی عادت به فضائل اخلاقی کرده، به طوری که بدون تأمل به انجام آنها بپردازد او دارای ملکه فضائل اخلاقی یا به عبارتی شایستگی اخلاقی است، اما کسی که ابتدا مقداری فکر می‌کند و پس از تأمل به این نتیجه می‌رسد که با عفت باشد یا به عدالت عمل کند او دارای ملکه عدالت نبوده و از نظر اخلاقی نمی‌توان او را صاحب شایستگی اخلاقی نامید، اگرچه کار اخلاقی انجام

داده باشد. شایان ذکر است که همه مولفه‌های سلامت سازمانی می‌توانند به بهبود شایستگی اخلاقی مدیران و کارمندان کمک کنند.

بنابراین سلامت سازمانی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر و رشد و بهبود سازمان است. رمز موفقیت و سلامت سازمان را می‌توان در بررسی منابع سلامت سازمانی بیان کرد. منابع سلامت سازمانی یعنی تمایل افراد به ایجاد ارتباطات در کار و فعالیت (مدیریت ارتباطات)، منابع یادگیری که شامل یادگیری تفکر سیستمی و استمرار یک نظام یادگیری مستمر در سازمان‌ها و به بیانی سازمان‌های یادگیرنده (مدیریت دانش)، تمایل سازمان‌ها به بهبود و ارزیابی سیستم‌های مدیریت به صورت ساده و آشکار (مدیریت تغییر) که شامل طراحی مجدد سیستم‌ها و تغییر شکل و بهبود و سالم‌سازی با تشکیل جلسات و شورای سلامت سازمانی در هر نهادی می‌باشد و تشکیل جلسات و شورای سلامت می‌تواند انجام مراحل و فرایند کار را پیگیری کند و موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت کنترل و نفوذ قرار دهد. همچنین پیشنهاد دیگر تدوین برنامه عملیاتی برای بهبود سلامت سازمانی، تعیین اولویت‌های برنامه به منظور بهبود سلامت کارکنان در سازمان، ارزیابی مستمر سلامت سازمانی و تشکیل مرکز تخصصی ارتقای سلامت سازمانی در سازمان به‌عنوان سازوکارهای اجرایی به منظور پیاده‌سازی راهبردهای افزایش سلامت سازمانی می‌باشند. پیشنهاد دیگر بهبود فرهنگ سازمانی در جهت ارتقای سلامت سازمانی، تغییر راهبردهای سازمانی جهت بهبود سلامت سازمانی، حمایت بیشتر مدیران سازمان از کارکنان، ارزشیابی مداوم سلامت سازمانی و توجه بیشتر به رفاه و آسایش مدیران و کارمندان به‌عنوان تسهیل‌کننده‌های سلامت سازمانی و بر اساس آن ارتقا دهنده‌های شایستگی اخلاقی می‌باشد.

### منابع

- بهارى فر، علی و جواهرى کامل، مهدى. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی). *مجله توسعه انسانی پلیس*، ۷(۲۸)، ۹۶-۱۱۸.
- بهشتی‌فر، ملیکه و نکویی مقدم، محمود. (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. *مجله اخلاق در علوم رفتاری*، ۵(۱)، ۶۷-۷۳.
- تقوایی یزدی؛ مریم. (۱۳۹۵). رابطه مولفه‌های سلامت سازمانی با اعتماد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران آموزش و پرورش ساری. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۷(۳)، ۹۵-۱۱۶.

- سعیدی، معصومه سادات؛ فقیهی، علیرضا؛ سیفی، محمد و ناطقی، فائزه. (۱۳۹۷). بررسی جایگاه اخلاق حرفه‌ای کارکنان و ارائه الگوی مطلوب توسعه آن. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲)، ۱۰۷-۱۲۴.
- شاکری‌نیا، ایرج و قاسمی جوبنه، رضا. (۱۳۹۷). نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کار کارکنان. **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، ۱۱(۱)، ۹۰-۹۹.
- شریعتمداری، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سلامت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اثربخش مدیران آموزشی. **مجله آموزش و ارزشیابی**، ۲(۶)، ۱۱۹-۱۵۱.
- شیخی، ایوب و شیخ‌پور، مهدیه و مهدی‌زاده، سمانه. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر‌گذاری فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی سلامت سازمانی با استفاده از معادلات ساختاری. **ماهنامه و مهندسی مدیریت**، ۱۸(۶۵)، ۳۲-۴۱.
- فرمبینی فراهانی، محسن. (۱۳۹۵). الگوی تربیت شهروندی فضیلت‌گرای ارتباطی: الگویی برای تربیت سیاسی و اجتماعی. **فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی**، ۳۱، ۶۷-۹۰.
- قلاوندی، حسن و احمدیان، زکریا. (۱۳۹۶). الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش و پرورش. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۴)، ۱۴۳-۱۵۸.
- وکیلی، خاتون؛ شفیع‌زاده، حمید و مرادی رکابدار کلایی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه. **نشریه رسالت مدیریت دولتی**، ۲(۴)، ۱۰۷-۱۱۸.

- Bottiani, J. H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. **Journal of School Psychology**, 52(6), 567-582.
- Busch, C., Koch, T., Clasen, J., Winkler, E., & Vowinkel, J. (2017). Evaluation of an organizational health intervention for low-skilled workers and immigrants. **Human Relations**, 70(8), 994-1016.
- Cappiello, J., Beal, M. W., & Gallogly-Hudson, K. (2011). Applying ethical practice competencies to the prevention and management of unintended pregnancy. **Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing**, 40(6), 808-816.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. **The Leadership Quarterly**, 12(2), 197-217.
- Guidry, J. P. D., Jin, Y., Orr, C. A., Messner, M., & Meganck, S. (2017). Ebola on Instagram and Twitter: How health organizations address the health crisis in their social media engagement. **Public Relations Review**, 43(3), 477-486.
- Lee, L. M. (2018). Ethical competencies for public health personnel. **Ethics, Medicine and Public Health**, 4, 21-26.
- Lee, L. M., Wright, B., & Semaan, S. (2013). Expected ethical competencies of public health professionals and graduate curricula in accredited schools of public health in north America. **American Journal of Public Health**, 103(5),

- 938-942.
- Liu, G., Niu, X., & Lin, L. (2018). Gender moderates the effect of darkness on ethical behaviors: An explanation of disinhibition. **Personality and Individual Differences**, 130, 96-101.
- Maiko, Y. (2008). The role of spirituality and totality in leadership for social change. **Spirituality in Higher Education News Letter**, 4(3), 1-8.
- Potter, C. C., Leake, R., Longworth-Reed, L., Altschul, I., & Rienks, S. (2016). Measuring organizational health in child welfare agencies. **Children and Youth Services Review**, 61, 31-39.
- Rodriguez, C. A. (2016). Challenges to effectiveness in public health organizations: The case of the Costa Rican Health Ministry. **Journal of Business Research**, 69(9), 3859-3868.
- Song, J. W., Sun, Z. Q., Yu, J. F., & Peverelli, P. J. (2009). Responsible leadership and the establishment of corporate social capital. **Chinese Journal of Management**, 6(7), 988-994.
- Sontag-Padilla, L., Dunbar, M. S., Ye, F., Kase, C., Fein, R.m & et al. (2018). Strengthening college students' mental health knowledge, awareness, and helping behaviors: The impact of active minds, a peer mental health organization. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, 57(7), 500-507.
- Sporrong, S. K., Arnetz, B., Hansson, M., & Westerholm, P. (2007). Developing ethical competence in health care organizations. **Nursing Ethics**, 14(6), 825-837.
- Suwanyuha, K., & Rinthaisong, I. (2018). Structural equation modeling of organizational health in the marine fisheries management section under the fisheries management bureau. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 39(3), 387-392.
- Weigelt, J. A., & Bell, R. M. (2015). Organizational Health in Our Educational System. **Journal of Surgical Education**, 72(5), 771-773.
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. (2014). Organizational health: definition and assessment. **Procedia Engineering**, 85, 562-570.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. **International Journal of Public Administration**, 40(1), 77-88.