

ارتباط پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان

دکتر حسین رحمان سرشت، محبوبه حبیبی بدرآبادی*

گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت: ۹۰.۸.۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۹۱.۱.۱۶)

چکیده

زمینه: موفقیت سازمان‌های اخلاق‌مدار در کسب نتایجی بهتر در مقایسه با رقبا و تثبیت جایگاه خود در محیط کسب‌وکار، موجب توجه صاحب‌نظران علم مدیریت به مباحث اخلاقی گردیده است. فضائل اخلاقی نیز به‌عنوان یکی از رویکردهای اخلاق سازمانی مورد توجه قرار گرفته و رابطه این فضایل و عملکرد سازمان از دیدگاه‌های مختلف مطالعه شده است. لیکن شناخت تمامی نتایج رفتارها و راهکارهای فضیلت‌مدار در سازمان‌ها، نیازمند مطالعات گسترده‌تری است. این موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

روش کار: در این پژوهش برای شناخت رابطه میان پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، میزان پابندی سازمان به فضایل اخلاقی از طریق بررسی سیاست‌ها و راهکارهای سازمان، با استفاده از روش تحلیل محتوا بررسی شد. سپس اطلاعات مربوط به سلامت سازمان با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. در نهایت پس از کمی‌سازی نتایج تحلیل محتوا، ارتباط پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و عناصر سلامت سازمان، با استفاده از آزمون همبستگی، بررسی گردید.

یافته‌ها: تمامی ابعاد فضائل اخلاقی جز فضیلت «صمیمیت» با سلامت سازمان، رابطه‌ای مثبت دارند.

نتیجه‌گیری: پابندی سازمان‌ها به فضائل اخلاقی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد. بنابراین مدیران می‌توانند با توجه نمودن به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان، زمینه بهبود عملکرد سازمان در ابعاد مختلف فنی، مالی، انسانی و نیز زمینه ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف، را فراهم آورند.

کلید واژه‌ها: سلامت سازمان، فضائل اخلاقی، عملکرد سازمان

سر آغاز

اخلاقی را نادیده می‌گرفتند، بیش از پیش اثربخشی راهکارهای اخلاق‌مدار را در هدایت سازمان‌ها به سمت کسب مزیت‌های رقابتی (۱)، مزایای اقتصادی (۲)، افزایش تعهد و رضایت شغلی کارکنان (۳-۴) آشکار کرده و موجب توجه گسترده به مباحث اخلاقی در محیط کسب‌وکار گردیده است. مباحث اخلاق کسب‌وکار غالباً در چارچوب سه رویکرد کانتی، منفعت‌گرا و

موضوع اخلاق و ضرورت توجه به مسائل اخلاقی در محیط کسب‌وکار مسئله جدیدی محسوب نمی‌شود؛ لیکن در سال‌های اخیر تجربه موفق شرکت‌های اخلاق‌مداری چون دوپنت، موتورولا، هولت پاکارد و... در کنار افول شرکت‌هایی که اصول

فضیلت اخلاقی^۱، جای می‌گیرند (در سال‌های اخیر رویکرد غیرگرا نیز در این حوزه مطرح شده است). با توجه به تفاوت‌های اساسی میان رویکردهای اخلاقی مذکور، این سؤال مطرح می‌شود که کدام یک از این رویکردها می‌تواند سازمان‌ها را به سمت دستیابی به موفقیت و عملکرد مطلوب، هدایت نماید؟ در مقایسه میان سه رویکرد فوق، رویکرد فضائل اخلاقی، از سوی نظریه‌پردازان مختلفی به‌عنوان رویکردی کارآمد در حوزه اخلاق کسب‌وکار معرفی شده است که می‌تواند نگرش مدیران و کارکنان و عملکرد سازمان را تحت‌تأثیر قرار دهد (۱ و ۷ و ۴ و ۸ و ۹). با این وجود (به ویژه در سال‌های اخیر) کارکرد اخلاق مبتنی بر فضیلت در هدایت اعضاء سازمان و جهت‌دهی به تصمیمات ایشان، مورد تردید قرار گرفته است. برخی صاحب‌نظران بر این باورند که با توجه به پیچیدگی و پویایی محیط کسب‌وکار، در عمل پابندی به فضائل اخلاقی نمی‌تواند سازمان را در ایجاد بسترهای لازم جهت پاسخگویی به ذینفعان و دستیابی به عملکردی بهتر یاری دهد (۷ و ۱۰). دیدگاه‌های مذکور این سؤال را به ذهن متبادر می‌سازند که آیا در فضای رقابتی کنونی رفتارهای اخلاقی مبتنی بر هنجارهای فضیلت‌مندانه می‌توانند به عملکرد بهتر سازمان‌ها منجر شوند؟ به بیان دیگر آیا می‌توان انتظار داشت که پابندی سازمان‌ها به فضائل اخلاقی به عملکرد بهتر آنها منجر شود؟

این پژوهش کوشیده است با بررسی ارتباط میان پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان، پاسخی برای سؤالات فوق بیابد. در این راستا محققین به منظور بررسی ابعاد مختلف عملکرد سازمان از مفهوم سلامت سازمان^۲ بهره گرفته‌اند. مقصود از سازمان سالم، سازمانی است که در آن همزمان به جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان اعم از سودآوری، مشتری‌مداری، تعهد و وفاداری کارکنان، یادگیری و... مورد توجه قرار می‌گیرند، به نحوی که سازمان در تمامی ابعاد مذکور از عملکردی قابل قبول برخوردار است. توجه همزمان به ارتباط موجود میان پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و ابعاد مختلف عملکرد سازمان، یکی از وجوه تمایز این تحقیق با تحقیقات پیشین به‌شمار می‌آید. در تحقیقات پیشین رابطه میان فضائل اخلاقی و عملکرد مالی سازمان و نیز رابطه

فضائل اخلاقی و تعهد و رضایت شغلی کارکنان (۲ و ۱۱) بررسی شده است. در پاره‌ای دیگر از تحقیقات نیز بر کارکردهای فضائل اخلاقی برای کمک به سازمان در عبور از شرایط خاصی چون عبور از بحران‌ها (۱۲ و ۱۳) کوچک‌سازی (۱۴) و یا ادغام (۱۵)، تأکید شده است. در این دسته از تحقیقات نیز تأکید بر تأثیری است فضیلت‌مندی سازمان بر تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان دارد. ویژگی‌هایی چون توانایی حل مسئله، بهره‌گیری مناسب از منابع، رشد و یادگیری، قدرت تطابق سازمان با محیط، قدرت ایجاد ارتباطات اثربخش و مشتری‌گرایی، از جمله ابعاد عملکرد سازمان هستند که در این پژوهش مطالعه شده است، لیکن در پژوهش‌های پیشین کمتر به آنها توجه شده است.

در بخش پیشینه موضوع، ابتدا مروری بر رویکرد فضائل اخلاقی در محیط کسب‌وکار و مفهوم سلامت سازمان انجام شده و سپس ارتباط میان پابندی سازمان به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، از دیدگاه نظری بررسی و فرضیه تحقیق مطرح شده است. در قسمت دوم این مقاله به شرح تحقیق میدانی انجام شده و نتایج آن پرداخته شده است.

پیشینه موضوع

فضائل اخلاقی در کسب‌وکار

از میان رویکردهای اخلاقی، سه رویکرد کانتی، منفعت‌گرایی و فضیلت اخلاقی، رویکردهای اصلی در مباحث اخلاق سازمانی محسوب می‌شوند (۱۶). رویکرد کانتی قواعد اخلاقی عامی را طرح می‌کند که فرد باید از آنها تبعیت کند، قواعدی چون «از دروغگویی پرهیز کنید». دیدگاه منفعت‌گرایی نگرشی مبتنی بر سود و زیان به روابط دارد. این رویکرد سازمان خوب را، «سازمان سودآور» می‌داند. در نهایت نظریه فضیلت اخلاقی می‌کوشد ارزش‌های الهام‌بخشی را در فرد برانگیزاند (۱۷). این نظریه که می‌کوشد اخلاق را بر پایه ویژگی‌های شخصیتی فرد بنا نهد (۱۵) جامع‌تر از سایر قواعد اخلاقی است، زیرا به راهنمایی کردار نیز می‌پردازد (۱۸) و تمامی سؤالات اخلاقی در چارچوب آن قابل طرح هستند (۱). اغلب فضیلت‌گرایان اخلاقی، به عینیت فضایل اخلاقی اعتقاد دارند؛ به آن معنا که ارزشمندی فضائل

این نگاه به ما اجازه باز تعریف فضائل اخلاقی با رویکردی سازمان محور را می‌دهد. محققین با تأکید بر دیدگاه ارسطو در خصوص فضائل اخلاقی، از طریق بررسی راهکارها و منشور اخلاقی ۱۰۰ شرکت برتر جهان، فضائل اخلاقی در سطح تحلیل سازمانی را شناسایی و در ۶ بعد دسته‌بندی کرده‌اند. براین اساس سازمان فضیلت‌مند، سازمانی است که در سیاست‌گذاری‌های خود در رابطه با ذینفعانش به این فضائل پایبند باشد. فضائل مذکور و شاخص‌های مرتبط با هر یک از آنها عبارت‌اند از (۸):

- خلوص و صداقت^۳: این بعد، ویژگی‌هایی چون درست‌کاری، بی‌ریایی، مسؤولیت اجتماعی و قابل اعتماد بودن را شامل می‌شود.

- همدلی^۴: ویژگی‌هایی چون حمایت‌گری، دلسوزی^۵، قوت قلب بخشیدن^۶، اهمیت دادن به سایرین^۷ نشانگر این بعد است.

- صمیمیت^۸: برخورد دوستانه، گشوده^۹، صریح^{۱۰} و همراه با خوش مشربی^{۱۱} با کارکنان و ذینفعان، نشانگر این فضیلت هستند.

- تهور^{۱۲}: تهور و شهامت از فضائل جنگ‌آوران است، لیکن در دنیای کسب‌وکار، تهور و شهامت در بلند همتی^{۱۳}، توفیق‌گرایی، پیشتازی^{۱۴} و نوآوری در صنعت نمود می‌یابد.

- هوشیاری^{۱۵}: این فضیلت، نشانگر توانایی سازمان در کسب اهداف و تطبیق خود با وظایف محوله است. سخت‌کوشی، اعتبار^{۱۶}، مفتخر بودن^{۱۷} از عملکرد خود و قرار گرفتن در جایگاهی مطمئن و ایمن^{۱۸} نمونه‌های این فضیلت هستند.

- شوق آفرینی^{۱۹}: این بعد، توانایی سازمان در ایجاد تفنن و هیجان برای مشتریان و کارکنان را نشان می‌دهد و ویژگی‌هایی چون مهیج و محرک^{۲۰}، خلاق^{۲۱} و سرزنده و پرشور^{۲۲}، را شامل می‌شود.

سلامت سازمان

علیرغم کاربرد وسیع مفهوم سلامت سازمان، به علت وجود دیدگاه‌های مختلف در خصوص این مفهوم، یافتن تعریفی واحد از این مفهوم دشوار است (۲۳). تحقیقات انجام شده در مورد سلامت سازمان در دو گروه جای می‌گیرند. تحقیقات گروه

اخلاقی، واقعیتی خارجی و مستقل از امیال آدمی، وضعیت ذهنی افراد یا میل و سلیقه آنهاست. تفاسیر مختلفی از اخلاق فضیلت ارائه شده است که برخی از آنها عبارت‌اند از (۱۹)

- سعادت‌گرایی: از رویکردهای مهم فضیلت‌گرایی است که ریشه در تعالیم سقراط، افلاطون و ارسطو دارد. از نظر ارسطو؛ غایت هر چیزی به وسیله کارکرد خاص آن تعیین می‌شود و غایت نهایی، سعادت است. وی عمل به فضایل را مهمترین ابزار دستیابی به سعادت می‌داند.

- تفاسیر فاعل مبنا: این رویکرد بر این فرض بنا شده که برخی از صفات و انگیزه‌ها، فارغ از تأثیری که در دستیابی فرد به سعادت دارند، به طور مستقل، ارزشمند هستند. بنابراین می‌توان فاعل اخلاقی را بدون نیاز به توجیهی سعادت‌گرایانه، بر مبنای ویژگی‌هایش ارزیابی کرد.

- اخلاق مراقبت: این دیدگاه اخلاقی که بر توجه به دیگران و مراقبت از انسان‌ها مبتنی است، منشأی فمینیستی دارد و عمدتاً بر برتری اخلاق زنانه بر اخلاق مردانه، تقدم نیازها بر حقوق و تقدم عشق و محبت بر وظایف، تأکید می‌کند.

از دیدگاه ارسطو فضائل اخلاقی مجموعه‌ای است از ویژگی‌های روحی که فرد را وا می‌دارد تا اعمال خود را به گونه‌ای مطلوب به انجام رساند (۱). وی عزت نفس، عدالت، اعتدال، صداقت، شجاعت، سخاوت و مهرورزی را از فضائل اخلاقی فردی می‌داند (۱۸) ارسطو هر فضیلت را حد میانه افراط و تفریط می‌داند. بنابراین راه کسب فضایل، رعایت حد وسط و ایجاد تعادل در قوای نفسانی است (۱۹).

فضیلت اخلاقی تنها در رابطه با فرد مطرح نیست بلکه می‌تواند در سطح سازمان نیز بررسی شود (۲۰ و ۲۱). نظریه‌پردازان فضیلت اخلاقی، در محیط کسب‌وکار بر تشریح نقش افراد در یک کسب‌وکار، نقش یک کسب‌وکار در میان کسب‌وکارهای دیگر و نقش مجموعه کسب‌وکارها در جامعه، تمرکز دارند (۲۲) یک سازمان فضیلت مدار به وسیله قهرمانان فضیلت‌گرا به وجود نمی‌آید. بلکه این مجموعه تلاش کارکنان است که شخصیت اخلاقی مشترک و درعین حال مستقل سازمان را شکل می‌دهد. این رفتار جمعی بیانگر پیروی سازمان از قواعدی است که آن را به سوی بهسازی اخلاقی و معنوی رهنمون می‌شود.

تلاش جهت کسب اهداف، روحیه کارکنان، مشتری‌گرایی، قدرت تطابق سازمان با محیط، تعهد به رشد و یادگیری، توانایی بهره‌گیری از منابع، سلامت مالی و توانایی سازمان در حل مسئله به‌عنوان ابعاد سلامت سازمان در نظر گرفته شده‌اند.

پابندی به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان

چنانچه سازمان سالم را سازمانی بدانیم که روابطی متعادل و متوازن را میان انتظارات و منافع تمامی ذینفعان خود برقرار کرده است، آراء فلاسفه در خصوص نتایج پابندی به فضیلت اخلاقی، به خوبی رابطه میان پابندی به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان را نشان می‌دهند. ارسطو فضیلت را سعادت و خیر اعلیٰ (۱۸) و حد میانه‌ای می‌داند که مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود. از دیدگاه وی این تعادل قلب فضیلت‌مندی است و به ما اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل انجام دهیم (۱). بنابراین عمل فضیلت‌مندانه، عمل بر مبنای حد وسط است که نهایتاً به عمل درست منجر می‌شود. سنت آکویناس نیز از فضیلت اخلاقی به‌عنوان عامل تعادل و سامان‌مندی یاد می‌کند. وی فضیلت اخلاقی را ترتیب به سامان نفس می‌داند، یعنی حالتی که در آن قوای نفس به نحوی درست با یکدیگر و در نسبت با آنچه در خارج از آنها است به سامان است (۱۸). بنابراین می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان - به‌عنوان یک واحد وجودی - می‌تواند با پابندی به فضائل اخلاقی ظرفیت لازم برای ایجاد هماهنگی میان اجزاء درونی خود و نیز متعادل ساختن رابطه خود با محیط، را به‌دست آورد و به سلامتی (بسامانی نفس) دست یابد. این مطالب ما را به نخستین سؤال این تحقیق رهنمون می‌شود:

آیا میان پابندی سازمان به ابعاد مختلف فضیلت اخلاقی و سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟

اثربخشی ارتباطات سازمانی، مشارکت کارکنان در امور، وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان، تلاش جهت کسب اهداف، روحیه کارکنان، مشتری‌گرایی، قدرت تطابق سازمان با محیط، تعهد به

نخست، سلامت سازمان را از دیدگاه توسعه کسب‌وکار بررسی و بر بهبود عملکرد سازمان تأکید می‌کنند. گروه دوم تحقیقاتی هستند که به ویژگی‌های شغل و اثر آن بر سلامت جسمی و روحی افراد می‌پردازند. غالب این مطالعات توجهی به اثربخشی سازمان ندارند (۲۴).

مطالعات گروه نخست مفهوم سلامت سازمان را از منظر اهداف و عملکرد سازمان بررسی نموده و دستیابی به اهداف مالی (۲۳ و ۲۵)، استفاده بهینه از منابع، توانایی حل مسئله (۲۶) و قابلیت تطبیق با شرایط (۲۵)، تعهد به رشد و یادگیری و تلاش برای تولید کالاها و خدمات مناسب برای مشتریان (۲۸)؛ را از ویژگی‌های سازمان سالم می‌دانند. در مقابل محققینی که سلامت سازمان را از نظر سلامت جسمی و روانی کارکنان بررسی می‌کنند، به احساسات و قابلیت‌های کارکنان نیز توجه دارند (۲۹). از دیدگاه ایشان نرخ پایین غیبت و ترک شغل، وفاداری کارکنان به سازمان و احساس مثبت آنها نسبت به مدیران و بالعکس بیانگر سلامت سازمان است (۳۰) و سازمان‌ها برای کسب سلامت، باید ارتباطات انسان دوستانه‌ای میان کارکنان با یکدیگر و نیز با مدیران و سرپرستان برقرار نمایند (۳۱).

ابعاد مختلف سلامت سازمان می‌توانند به صورت مستقل لحاظ گردند، لیکن با چنین رویکردی دستیابی به دیدی جامع نسبت به سلامت سازمان امکان‌پذیر نیست (۳۲). از آنجاکه ویژگی یک سازمان سالم برقراری روابطی متعادل میان ذینفعان مختلف (۳۳) و تأمین همزمان منافع آنان است (۲۶)، برای بررسی سلامت سازمان لازم است تا هم‌زمان به ابعاد مختلف، توجه شود. با چنین رویکردی سازمان سالم، سازمانی است که (۱) به رشد، اثربخشی و هماهنگی با محیط توجه دارد (۲) برای سهامدارانش ایجاد ارزش می‌کند (۳) برای کارکنانش محیط کاری سالمی فراهم و نیاز آنان به توسعه فردی را برطرف می‌سازد (۴) به مراجعانش خدمات و کالاهای مناسبی عرضه می‌کند (۵) از دیدگاه اجتماعی مسئولیت‌پذیر است (۲۸).

با توجه به مطالب فوق و با رویکردی جامع به مفهوم سلامت سازمان در این پژوهش، اثربخشی ارتباطات سازمانی، مشارکت کارکنان در امور، وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان،

صنعت قرار گرفت و با توجه به نظرات آنان بازنگری شد. روایی این پرسشنامه با روش صوری تعیین شد. اطلاعات حاصل از این پرسشنامه با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوا بررسی گردید. بنابراین برای تعیین پایایی این تحلیل‌ها از ضریب پایایی مرکب استفاده شد که میزان توافق داوران را نشان می‌دهد (۳۴). ضریب پایایی مرکب به دست آمده ۰.۶۸ درصد بود. معیاری جهت ضریب پایایی تحلیل پرسشنامه‌های باز وجود ندارد، اما با توجه به بالا بودن ضریب محاسبه شده می‌توان گفت که تحلیل انجام شده توسط داوران از پایایی کافی برخوردار است.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه‌ای بسته شامل ۳۸ سؤال بود که جهت سنجش میزان سلامت سازمان استفاده شد. از پاسخگویان خواسته شد پاسخ‌های خود را بر روی طیفی پنج ارزشی از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» مشخص نمایند. روایی پرسشنامه از روش صوری و پایایی آن با بهره‌گیری از آلفای کربناخ تعیین شد. آلفای کربناخ محاسبه شده برای این پرسشنامه ۰.۸۲ بود که بیانگر پایایی مطلوب آن بود.

پاسخگویان به پرسشنامه‌های پژوهش باید از موقعیت سازمان در محیط کسب‌وکار و نیز جو داخل سازمان به خوبی آگاه می‌بودند. بنابراین در درون هر شرکت از روش نمونه‌گیری وضعی استفاده شد تا امکان کسب اطلاعات از افراد کاملاً مطلع فراهم آید. افراد حائز شرایط، بر مبنای شاخصهایی چون سابقه شغلی، آشنایی با بخش‌های مختلف سازمان و... انتخاب شدند. از ۱۳۰ پرسشنامه سلامت سازمان ۱۰۲ پرسشنامه به محقق بازگردانده شد. ۲۰ پرسشنامه مربوط به اخلاق نیز برای مدیران شرکت‌های مذکور ارسال شد که از این تعداد ۱۷ پرسشنامه به محقق بازگردانده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات

جهت تبیین ارتباط ابعاد فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، اطلاعات گردآوری شده با استفاده از شیوه‌های مختلف تحلیل کمی و کیفی به شرح زیر بررسی شد:

الف) تحلیل و ارزش‌گذاری اطلاعات مربوط به فضائل اخلاقی: با توجه به بار ارزشی فضائل اخلاقی، به منظور جلوگیری از سوگیری پاسخ‌ها، اطلاعات مورد نیاز از طریق شش پرسش باز،

رشد و یادگیری، توانایی بهره‌گیری از منابع، سلامت مالی و توانایی سازمان در حل مسئله، مولفه‌ها (ابعاد) سلامت سازمان به‌شمار می‌آیند (۲۷ و ۳۲). تحقیقات پیشین، وجود ارتباط میان پایداری سازمان به فضائل اخلاقی و برخی از این ابعاد، چون سودآوری، حفظ مشتریان و جلب وفاداری کارکنان را اثبات کرده است (۴). اما کسب شناخت دقیق‌تر در خصوص رابطه میان پایداری سازمان به فضائل اخلاقی و سایر ابعاد سلامت سازمان، نیازمند تحقیقات بیشتری است. همین امر موجب طرح دومین سؤال این تحقیق می‌شود:

آیا میان پایداری سازمان به ابعاد مختلف فضیلت اخلاقی و ابعاد مختلف سلامت سازمان رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق و گردآوری داده‌ها

برای پاسخ به سؤالات فوق، در تحقیقی پیمایشی، رابطه میان پایداری به فضائل اخلاقی و سلامت سازمان در شرکت‌های نرم افزاری بررسی شد. نمونه‌گیری به روش موردی انجام و ده شرکت که بر مبنای مشاهدات از حدی از سلامت سازمانی برخوردار بودند، جهت پژوهش انتخاب شدند. سپس اطلاعات مربوط به میزان پایداری سازمان‌های مذکور به فضائل اخلاقی (متغیر مستقل) و میزان سلامت این سازمان‌ها (متغیر وابسته) جمع‌آوری و ارتباط میان این دو، با استفاده از آزمون آماری مناسب بررسی شد.

در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است. اولین پرسشنامه، پرسشنامه‌ای باز شامل شش داستان (موقعیت) بود که جهت ارزیابی میزان پایداری سازمان به ابعاد مختلف فضائل اخلاقی طراحی شده بود. از پاسخگویان خواسته شده بود تا بر مبنای شناختی که از راهکارها و سیاست‌های جاری سازمان خود دارند، با ذکر دلیل مشخص نمایند که سازمان آنان در موقعیتی مشابه آنچه در پرسشنامه تشریح شده است، چه تصمیمی اتخاذ و چه اقداماتی خواهد کرد. جهت حصول اطمینان از شفافیت داستان‌های طرح شده و هماهنگی آنها با مسائل صنعت مورد مطالعه، نسخه اولیه پرسشنامه در اختیار تعدادی از مدیران این

ب) بررسی رابطه پایداری سازمان به ابعاد فضائل اخلاقی و سلامت سازمان: در این مرحله از آزمون همبستگی پیرسون برای پاسخ به هر دو پرسش تحقیق، استفاده شد. جهت پاسخ به نخستین سؤال پژوهش، ارتباط میان پایداری سازمان به ابعاد فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، بررسی شد. بر این اساس میان سلامت سازمان و پایداری سازمان به پنج بعد از فضائل اخلاقی شامل «صداقت و درستی»، «همدلی»، «تهور و شجاعت» و «هوشیاری» و ارتباطی مستقیم وجود دارد، لیکن ارتباط میان فضیلت «صمیمیت» و سلامت سازمان تأیید نشد. نتایج در جدول شماره ۱ آمده است.

جمع‌آوری و جهت تحلیل پاسخ‌ها از روش تحلیل محتوا استفاده شد. هدف از این تحلیل، شناسایی، رمزگذاری و اندازه‌گیری شدت مقوله‌های مرتبط با فضائل اخلاقی بود. واحد تحلیل در این پژوهش «موضوع» بود که به اظهارات واحد در مورد یک مقوله می‌پردازد و به‌کارگیری آن به‌عنوان واحد تحلیل در پژوهش‌های مربوط به ارزش‌ها ضروری است (۳۴).

این پژوهش در پی تعیین شدت پایداری سازمان به فضائل اخلاقی بود، بنابراین لازم بود تمهیداتی برای رمزگذاری داده‌ها اندیشیده شود. یکی از جنبه‌های مشکل رمزگذاری، اندازه‌گیری شدت واحدهای محتوای محتواست. این کار به رمزگذارانی نیاز دارد که

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد فضایل اخلاقی و ابعاد سلامت سازمان

ضریب همبستگی	ابعاد فضیلت مندی	ردیف
*.۰۶۷	درستی و صداقت	۱
*.۰۶۳	همدلی	۲
.۰۲۵	صمیمیت	۳
*.۰۶۳	تهور و شهامت	۴
*.۰۷۴	هوشیاری	۵
*.۰۶۶	شوق آفرینی	۶

*p<0.05

جهت پاسخ به دومین سؤال پژوهش، ارتباط میان پایداری سازمان به فضائل اخلاقی و ابعاد یازده‌گانه سلامت سازمان، بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که صداقت و درستی در مقایسه با سایر فضائل با تعداد بیشتری از ابعاد سلامت سازمان در ارتباط است در مقابل، در پژوهش میان مشتری‌گرایی سازمان، با هیچ یک از ابعاد فضائل اخلاقی رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج در جدول شماره ۲ آمده است.

به قضاوتی اضافی بنشینند و پس از قرار گرفتن واحدهای محتوا در مقوله‌ها، عناوین مقوله‌ها را در مقیاسی درجه‌بندی نمایند (۳۴). پنج داور از مشاغلی که مستقیماً ملزم به رعایت اصول اخلاقی هستند- مانند پزشکان، وکلا و... یا تخصص‌هایی که با این موضوع ارتباطی نزدیک دارند- مانند کارشناسان مذهبی و...- برگزیده شدند و اطلاعات تلخیص شده جهت درجه بندی، در مقیاس پنج ارزشی در اختیار آنان قرار گرفت. در نهایت امتیاز هر شرکت از حیث پایداری به ابعاد فضائل اخلاقی بر مبنای میانگین امتیازات داده شده توسط داوران تعیین گردید. به این ترتیب با کمی‌سازی پاسخ‌ها، امکان به‌کارگیری آزمون‌های آماری، فراهم آمد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی برای ابعاد سلامت سازمان

شوق آفرینی	هوشیاری	تهور و شهامت	صمیمیت	همدلی	درستی و صداقت	فضائل اخلاقی
						ابعاد سلامت
*۰.۶۳	*۰.۵۹	۰.۳۲	۰.۱	۰.۴	*۰.۶	توانایی حل مسئله
*۰.۷۶	*۰.۷۴	*۰.۶۳	۰.۴	*۰.۶۷	*۰.۷	سلامت مالی
۰.۴۵	۰.۵۲	*۰.۵۸	۰.۱۱	۰.۳	*۰.۶۳	بهره گیری از منابع
۰.۳۳	۰.۲۷	۲	*۰.۵	۰.۴	*۰.۵۴	رشد و یادگیری
۰.۵۸	*۰.۶	*۰.۷۵	۰.۰۹	*۰.۶۸	۰.۴	قدرت تطابق با محیط
۰.۲۵	۰.۱۳	۰.۲	۰.۱۲	۰	۰	مشتری گرایی
۰.۳۹	*۰.۶۷	*۰.۷	۰.۲	*۰.۷۷	*۰.۵۸	روحیه کارکنان
۴۰	*۰.۷	۵۳	۰.۱۵	*۰.۶۴	*۰.۷	هدف‌گرایی
*۰.۷۴	*۰.۶۸	*۰.۷	۰.۱۲	*۰.۵۸	*۰.۷۷	تعلق خاطر به سازمان
۰.۴	۰.۲۹	*۰.۶۳	۰.۴۲	۰.۴۹	۰.۳	مشارکت کارکنان
*۰.۷۴	*۰.۷۵	*۰.۷۲	۰.۲	*۰.۶۴	*۰.۷۷	ارتباطات اثربخش

*p≤0.05

**p≤0.01

نتیجه‌گیری

سلامت یعنی «ارتباطات اثر بخش» و «تعلق خاطر کارکنان به سازمان» مشاهده شد؛ این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی (۱۵) مطابقت دارد. با توجه به نتایج و محدودیت‌های این پژوهش، پیشنهادات زیر برای سازمان‌ها و نیز برای دیگر محققین، مطرح می‌شود:

- نتایج پژوهش حاکی از آن است که پایداری سازمان به فضائل اخلاقی نه تنها از دیدگاه معنوی ارزشمند است، بلکه با ابعاد مختلف عملکرد سازمان نیز ارتباطی مستقیم دارد و بر توانایی سازمان در دستیابی به اثربخشی از دیدگاه ذینفعان مختلف، اثر می‌گذارد. بنابراین می‌توان به مدیران توصیه کرد از طریق توجه به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و راهکار سازمان، زمینه دستیابی به اثربخشی از دیدگاه ذینفعان مختلف را فراهم آورند. مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شاخص‌های اخلاقی به‌عنوان معیاری برای ارزیابی در گزینش تصمیمات و سیاست‌های خود، احتمال کسب نتایج مطلوب را افزایش دهند.
- در این پژوهش ارتباطی میان فضیلت «صمیمیت» و سلامت سازمان مشاهده نشد. این امر می‌تواند ناشی از تأثیر عواملی باشد که اثر صمیمیت و رفتارهای دوستانه بر

این پژوهش کوشیده است با مطالعه ارتباط میان فضائل اخلاقی و سلامت سازمان، کارکرد اخلاق مبتنی بر فضیلت در توسعه و ارتقاء جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان را بررسی نماید. به این منظور ابتدا ابعاد فضائل اخلاقی در سطح سازمانی و شاخص‌های مرتبط با هر بعد، با استفاده از پیشینه موضوع تعیین و سپس رابطه میان این ابعاد و سلامت سازمان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، بررسی شد. نتایج پژوهش موید ارتباط میان سلامت سازمان و فضائل «صداقت و درستی»، «همدلی»، «تهور و شجاعت»، «شوق آفرینی» و «هوشیاری» بود؛ اما ارتباط معنی داری میان فضیلت «صمیمیت» و سلامت سازمان مشاهده نشد. همچنین بررسی ارتباط میان ابعاد فضائل اخلاقی و ابعاد مختلف سلامت سازمان نشان داد که فضیلت «صداقت و درستی» در مقایسه با سایر فضائل سازمانی با ابعاد بیشتری از سلامت سازمان (۸ بعد) در ارتباط است. در مقابل فضیلت صمیمیت تن‌ها با بعد رشد و یادگیری، ارتباطی معنی دار دارد، گرچه تحقیقات پیشین (۱۵) وجود رابطه میان این فضیلت و دو عامل رضایت شغلی و وفاداری کارکنان را تأیید کرده بود. بیشترین همبستگی میان فضیلت درستی و صداقت و دو بعد

7. Concerned	اهمیت دادن به سایرین	عملکرد سازمان را کم رنگ می‌نماید. از عواملی که بر
8. Warmth	صمیمیت	ارزش‌ها و نگرشهای کارکنان تأثیر می‌گذارد، فرهنگ ملی
9. Open	گشوده	است (۲۸). فاصله قدرت از ابعاد فرهنگ ملی است که
10. Straight forward	صریح	می‌توان انتظار داشت نگرش افراد در خصوص فضائل را
11. Pleasant	خوش مشرب	تحت شعاع قرار دهد. در فرهنگهایی با فاصله قدرت زیاد،
12. Courage	تهور	کارکنان برای مدیران احترام زیادی قائل هستند (۳۵)
13. Ambitious	بلند همت	نابرابری و اعمال قدرت امری پذیرفته است و کارکنان
14. Leading	پیشواز	مدیرانی که خود تصمیم گرفته و به آنها می‌گویند که چه
15. Conscientiousness	هوشیاری	باید بکنند را ترجیح می‌دهند (۳۶). می‌توان گفت که در
16. reliability	اعتبار	چنین فرهنگهایی صمیمیت و رفتار دوستانه با کارکنان
17. Proud	مفتخر (به عملکرد خود)	پذیرفته نیست. از آنجا که بر اساس مطالعات پژوهشگران،
18. Secure	دارای جایگاهی ایمن	در فرهنگ ایرانی فاصله قدرت تقریباً بالا است (۳۶)،
19. Zeal	شوق آفرینی	می‌توان انتظار داشت که این امر موجب کاهش تأثیر
20. exciting	محرک	فضیلت صمیمیت در سازمان‌های ایران باشد. سطح آمادگی
21. Imaginative	خلاق	کارکنان از دیگر ویژگی‌هایی است که می‌تواند بر
22. spirited	پرشور	ترجیحات آنان در خصوص برخورد صمیمی و گشاده با

منابع

1. Arjoon, S.(2000), 'Virtue Theory as a Dynamic Theory of Business', Journal of Business Ethics 28, 159-178.
2. Koh,H.C.&Boo,H.Y(2004).Organisational ethics and employee satisfaction and commitment .Management Decision Vol. 42 No. 5, 2004 pp. 677-690
3. Appelbaum,S.H.,Vigneault, L., Walker, E. and Shapiro Barbara T.(2009). (Good) corporate governance and the strategic integration of meso ethics. Social responsibility journal, VOL. 5 NO. 4, pp. 525-539
4. Caza, A., Barker, B. A.& Cameron, K.S.(2004). Ethics and Ethos: The Buffering and Amplifying Effects of Ethical Behavior and Virtuousness. Journal of Business Ethics vol.52. pp: 169-178.
5. Yousef, D.A.(2000). Islamic work ethic as a moderator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. A study in Islamic country setting. Personnel Review, Vol. 30 No. 2, pp. 152-169.
6. Yousef, D.A.(2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Journal of managerial Psychology, Vol15 No. 4, pp. 283-302.

فضائل اخلاقی و عملکرد سازمان بررسی شد.

- به علت برخی محدودیت‌ها در دسترسی به اطلاعات مالی شرکت‌ها، در این پژوهش از «سودآوری» و «دوام سود شرکت در سه سال گذشته» به‌عنوان شاخص‌های سلامت مالی استفاده شد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی جهت مطالعه ارتباط پابندی به فضائل اخلاقی و سلامت مالی، از الگوهای ویژه سلامت مالی استفاده شود.

واژه نامه

1. Virtue ethic	فضائل اخلاقی
2. organizational health	سلامت سازمان
3. Integrity	صداقت
4. Empathy	همدلی
5. Sympathetic	دلسوز
6. Reassuring	قوت قلب دهنده

۱۸. هولمز رابرت. ال. مبانی فلسفه اخلاق. ترجمه مسعود علیا. چاپ سوم، نشر ققنوس، ۱۳۸۵. تهران.
۱۹. دبیری احمد، فضیلت‌گرایی در اخلاق. معرفت اخلاقی. سال دوم، شماره اول، زمستان ۱۳۸۹. صفحه ۵-۲۲
20. Dobson, J.(1997), 'Virtue Ethics as a Foundation for Business Ethics: A MacIntyre Based Critique' Unpublished Paper Presented at the Second International Symposium on Catholic Social Thought and Management Education (University of Antwerp, Belgium).
21. Gowri, A.(2007), 'On Corporate Virtue', Journal of Business Ethics 70, 391-400.
22. Maguire, Stephen (1997). Business Ethics: A Compromise Between Politics and Virtue. Journal of Business Ethics Vol.16, Pp.1411-1418.
23. McHugh, M., Humphreys, P. and McIvor, R. (2003), "Buyer-supplier relationships and organizational health", The Journal of Supply Chain Management, Spring, pp. 15-25.
24. Sauter, S., Lim, S., & Murphy, L. (1996). Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. Journal of Occupational Mental Health, 4(4), 248-254.
25. Wilson, M.G., DeJoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A. and McGrath, A.L. (2004), "Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization", Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol. 77, pp. 565-88.
26. Corbett, D. (2004), "Excellence in Canada: healthy organizations – achieve results by acting responsibly", Journal of Business Ethics, Vol. 55, pp. 125-33.
27. Lyden, J.A. & Klengle, W.E (2000). Supervising organizational health. SuperVision. Vol. 61, Iss. 12; Pp. 3, 6
28. Shoaf, C., Genaidy, Ash, Karwowski, w., Huang, Samuel H. (2004). Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 14 (1) 81-95
29. Lowe, G. (2003), "Building healthy organizations takes more than simply putting in a wellness program", Canadian HR Reporter. Septiembre 8, available at: www.hrreporter.com
7. Woermann, Minka (2010). A Complex Ethics: Critical Complexity, Deconstruction, and Implications for Business Ethics. Dissertation presented for the degree of Doctor of Philosophy at the University of Stellenbosch .December 2010. p40
8. Moore, G. (2005) 'Humanizing business : a modern virtue ethics approach.', Business ethics quarterly., 15 (2).pp. 237-255.
9. Manz, C.C., Manz, K.P., Adams, S. B. & Shipper, F.(2011). Sustainable Performance with Values-Based Shared Leadership: A Case Study of a Virtuous Organization Canadian Journal of Administrative Sciences. 28: 284-296 .
10. Nussbaum, MC.(1999) Virtue ethics: a misleading category?. The Journal of Ethics.3:163-201
11. Rego, A.N., Ribeiro, N., Cunha, M.P.(2009). Perceptions of Organizational Virtuousness & Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Business Ethics. pp. 197-218
12. Powley, E.H. & Cameron, K.S (2008). Organizational healing: lived virtuousness amidst organizational crisis in C.C. Manz, K.s. Cameron, K.P. Manz & R.D. Marx (Eds). The virtuous organization, insights from some of the world's leading management thinkers. P (21-45). Singapore: world scientific publishing Co.
13. Rhee, S.Y. , Dutton, J.E & Bagozzi, R.P. (2008). Making sense of organizational action with virtue frames and its links to organizational attachments in C.C. Manz, K.s. Cameron, K.P. Manz & R.D. Marx (Eds). The virtuous organization, insights from some of the world's leading management thinkers. P (21-45). Singapore: world scientific publishing Co.
14. Bright, D., K. Cameron and A. Caza: 2006, 'The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations', Journal of Business Ethics 64, 249-269.
15. Chun, R.(2009). corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. Vol. 9 No. 4, pp. 473-483
16. Bertland, Alexander(2009). Virtue Ethics in Business and the Capabilities Approach. Journal of Business Ethics .84:25-32
17. Chun, R.(2005), 'Ethical Character and Virtue in Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications', Journal of Business Ethics 57, 269-284

30. Schuyler, K.G.(2004). The possibility of healthy organizations: Toward a new framework for organizational theory and practice *Journal of Sociological Practice*. Vol. 6 No. 2,pp. 57-79.
31. Pfeffer, J. (2001), "Fighting the war for talent is hazardous to your organization's health", *Organizational Dynamics*., Vol. 29 No. 4, pp. 248-59.
32. Tarride, M. ,Zamorano, R.Ariel, Varela, S.Nicola's&Gonza'lez, M.Julia (2008). Healthy organizations: toward a diagnostic method. *Kybernetes*, Vol. 37 No. 8, pp. 1120-1150 22 40
33. Laouisset, D.E.(2009). Organizational Commitment to Ethics and International Ethical Perspectives: United Arab Emirates (UAE) Banks as a Case Study. *Employ Respons Rights Journal*. 21:333-339.

۳۴. هولستی ال. آر. تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی. ترجمه نادر سالارزاده امیری. دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۹، تهران.

۳۵. رایینز استیفن پی. مبانی رفتار سازمانی. چاپ بیست و سوم. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۸. تهران. ۳۸-۳۹

۳۶. رحمان سرشت حسین. نظریه‌های سازمان و مدیریت از نوین گرای تا پسا نوین گرای. مؤسسه فرهنگی انتشاراتی فن و هنر، ۱۳۷۷. تهران. ۲۴۹