

بسم الله الرحمن الرحيم

**بررسی رابطه فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان
و عملکرد سازمانی ادارات دولتی شهرستان گرمسار**

www.ketab.ir

مؤلف

نقیسه جورابلو

سرشناسه	:	جورابلو، نفیسه، ۱۳۶۶
عنوان و نام پدیدآور	:	بررسی رابطه فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی ادارات دولتی شهرستان گرمسار/مؤلف نفیسه جورابلو.
مشخصات نشر	:	بومهن: پرژگ، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۱۳۶ ص.
شابک	:	۹۷۸-۹۹۵۳۹-۲-۱
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
یادداشت	:	کتاب حاضر در اصل پایان نامه‌ی مؤلف است.
موضوع	:	رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Organizational behavior -- Iran -- Case studies
موضوع	:	سازمان‌های دولتی -- ایران -- کارکنان -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Administrative agencies -- Iran -- Employees -- Case studies
موضوع	:	انگیزش در کار -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Employee motivation -- Iran -- Case studies
موضوع	:	سازمان‌های دولتی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Administrative agencies -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	:	V/58HD
رده بندی دیویی	:	۳۰۰۹۵۵/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۷۵۱۹۲۴
نام کتاب: بررسی رابطه فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی ادارات دولتی/مؤلف جورابلو، نفیسه		
ویراستار: انتشارات پرژگ	ناشر: انتشارات پرژگ	چاپ اول: اول
تیراژ: ۱۰۰۰ قطع: وزیری	طراح جلد: انتشارات پرژگ	قیمت: ۲۰۰۰۰۰ ریال
کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ است. نشانی: بومهن، خیابان حاج منصور، خیابان دلاوران سرگنجینه انتشارات		
پرژگ تلفن: ۰۹۱۰۶۸۴۷۱۹۷		

فهرست

پیشگفتار

فصل اول مفاهیم فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی

فصل دوم مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فصل سوم روش شناسی پژوهش

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

فصل پنجم بحث و نتیجه گیری

پیشنهادهای

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهادهای پژوهشی

محدودیتها و پیشنهادات

فهرست منابع

پیوست ها

پیشگفتار

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و عملکرد سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان سازمانهای دولتی شهرستان گرمسار است. روش تحقیق حاضر، از نظرهدف، کاربردی بوده و بر حسب روش، تحقیقی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان سازمانهای دولتی شهرستان گرمسار در نظر گرفته شد. با توجه به محدود بودن حجم جامعه تحقیق، روش نمونه گیری به صورت سرشماری می باشد لذا کل جامعه آماری بعنوان حجم نمونه (۱۵۰ نفر) انتخاب گردید. ابزار جمع آوری داده ها شامل ۳ پرسشنامه استاندارد شده فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴)، عملکرد سازمانی هرسی و گلدسمیت و اشتیاق شغلی اوتریچ بوده و داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه، وارد نرم افزار SPSS شده و براساس آزمون های کولوگروف-اسمرینوف (برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده ها)، ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق) آزمون رگرسیون خطی و گام به گام و آزمون t تک متغیره مورد بررسی قرار گرفت. یافته های پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین ابعاد فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی، ابعاد فضیلت سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات دولتی بود. نتایج این تحقیق راه را برای ترکیب این مولفه های کاربردی برای افزایش عملکرد سازمانی و بهبود اخلاق فضیلت مداری و همچنین اشتیاق شغلی کارکنان در سازمانهای دولتی روشن می نماید. تحقیقات متعددی نشان داده اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی توان اخلاقی اراده، تحمل در برابر دشواری ها سلامت، شادمانی انعطاف پذیری در برابر سختی ها نقش بسزایی دارد. به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، تحقیق در باب فضیلت را در برنامه های تحقیقاتی سازمان ها قرار داده و برخی نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته اند. از دیدگاه این پژوهشگران فضیلت سازمانی دارای پنج بعد خوش بینی به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، علی رغم وجود مشکلات عمده؛ اعتماد به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و رعایت دیگران را کردن در سازمان؛ همدردی یعنی رواج اعمالی مانند مراقب همدیگر بودن، نگران هم بودن در

سازمان؛ انسجام یعنی رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان و بخشش یعنی بخشیدن اشتباه‌های دیگران. در عصر افول مدرنیته و ظهور پست مدرنیسم، پدیده فضیلت سازمانی بیش از هر زمان دیگری نیازمند توجه و روشنگری علمی است. زندگی معنادار، احترام و ترفیع انسان، ارزشمند بودن شکوفایی انسان و در نهایت پدیده‌ای که سلامتی، شادی و تعالی را شکل می‌دهد، این ضرورت را به اوج می‌رساند؛ باوجود این، مفهوم فضیلت تا همین اواخر در جوامع علمی با اقبال عمومی مواجه نبود. با مرور پژوهش‌های پیشین مشخص می‌شود، فضیلت سازمانی پیشاپندها و پیامدهای چندی در بستر سازمان و مدیریت دارد. اهمیت و تمایز این پژوهش از پژوهش‌های قبلی از یک دیدگاه قابل توجه است: اینکه اگرچه تحقیقات مختلفی در زمینه صداقت، انسجام، خوشبینی، بخشش، همدردی در سازمان‌ها صورت گرفته، اما ترکیب این ویژگی‌ها و قرار دادن آنها در ساختاری منسجم به نام فضیلت سازمانی کمتر مورد توجه بوده است. در حالی که تأثیرات متعدد این ویژگی متعالی سازمانی بسیار مهم و ابزاری که بتواند این ویژگی را شناسایی و مورد سنجش قرار دهد، بسیار ضروری است. بنابراین این پرسش مطرح می‌شود که آیا در ایران مقیاس فضیلت سازمانی از اعتبار و پایایی مطلوبی برخوردار است؟