مقاله پژوهشی

رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد– سازمانی

لیلا نعمتی[1*]، بابک عبدالملکی[2]

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

۲. گروه مدیریت، پردیس بین الملل کیش، دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت:۹۸/۰۲/۱۶، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۵)

چکیده

زمینه: فرهنگ‌سازمانی متناسب با جو اخلاقی به‌مثابه‌ی شخصیت سازمان، دارای افراد با اخلاق، مسئولیت پذیر و محیطی سالم است و به اهداف خطیر خود دست می‌یابد، افرادی که ارزش‌ها، شخصیت و اهدافشان متناسب و یگانه است. بنابراین، پژوهش حاضر باهدف مطالعه رابطه فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی گری یگانگی فرد– سازمانی انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و از نوع تحقیق توصیفی– همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و همدان به تعداد ۶۴۹ نفر هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۵۳ آزمودنی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد فرهنگ‌سازمانی، جواخلاقی، یگانگی فرد– سازمان و سلامت سازمانی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: تحلیل داده ها نشان داد که شاخص‌های مجذور کای (x^2)، نیکویی برازندگی، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش، ریشه خطای میانگین و مجذورات تقریب مربوط به مدل پژوهش تائید شدند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی– و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج حاصل از عوامل اثرگذار بر سلامت‌سازمانی توجه به فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی دانشگاه‌ها با تأکید بر یگانگی فرد– سازمانی می باشد.

کلیدواژگان: فرهنگ‌سازمانی، جو اخلاقی، یگانگی فرد–سازمان، سلامت سازمانی.

سرآغاز

نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هسته‌ی مرکزی فعالیت‌های سازمانی بر پایه‌ی منابع انسانی و چگونگی به‌کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به‌منظور تحقق اهداف سازمان است. به طور کلی اثربخشی و کارایی سازمان تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی نیروی انسانی در آن سازمان بستگی دارد (۱).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش اساسی و مهمی در پرورش نیروی انسانی متخصص دارند و از طرفی اعضای هیأت‌علمی به‌عنوان عامل اصلیِ سمت‌وسو دهنده‌ی سرمایه فکری و انسانی کشور نقش فراوانی در این میان ایفا می‌کنند (۲). با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات دانشگاه های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. ازاین‌روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای دانشگاه‌ها به دنبال خواهد داشت (۳). بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل این مسئله را شناسایی فرهنگ‌سازمانی[1] فعلی و تغییر آن بر

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: nematiliela@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

اساس شرایط موجود و مزیت رقابتی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. در این میان فرهنگ‌سازمانی متناسب با سازمان که نیازها، ارزش‌ها، اهداف، دانش و توانایی‌های فرد–سازمان در آن تناسب و هماهنگ باشد، از مهم‌ترین شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به دیگری هستند (۴). علاوه بر فرهنگ‌سازمانی، رعایت اخلاق[۲] و حفظ ارزش‌های اخلاقی[۳] به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که به عنوان بخشی از سیاست‌ها و فرهنگ‌سازمان درآمده است (۵). درمیان جنبه‌های مختلف اخلاق، جواخلاقی[۴] در آموزش عالی، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که رعایت آن باعث افزایش امنیت روانی در دانشگاه و رشد و بالندگی آن می‌گردد و افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه را در پی خواهد داشت پژوهشگران تأکید می‌کنند که جواخلاقی، تمام فرآیندها و فعالیت‌های سازمان (سیستم پاداش، سیستم ارزیابی عملکرد، فرآیندهای استخدامی و...) به صورت درست و اخلاقی انجام شده است و این امر، خود بر تعهد افراد به سازمان و رفتارهای اخلاقی[۵] آنان تأثیر گذاشته و کارکنان را اخلاقی‌تر می‌کند (۶). مطالعات نشان می‌دهد که دستورالعمل‌های اخلاقی[۶] موجود در سازمان که نشانگر جنبه‌های مختلف فرهنگی یک فضای اخلاقی می‌باشد، باعث کاهش رفتارهای سؤال برانگیز اخلاقی کارکنان می‌شود و کارکنان را در مشخص کردن معضلات اخلاقی[۷] توانایی می‌دهد (۷). جواخلاقی، بخشی از فرهنگ-سازمان است. ارزش‌های سازمانی به مسائل اخلاقی[۸] سازمان می‌پردازد و آنچه به مسائل اخلاقی سازمان می‌پردازد و آنچه در جواخلاق سازمان، اخلاقی محسوب می‌شود، تعیین می‌کنند جواخلاقی پیش بینی‌کننده رفتاراخلاقی[۹] و غیراخلاقی[۱۰] کارکنان می‌باشد (۸).

ازنظر برخی صاحبنظران، فرهنگ به‌راحتی قابل تعریف نیست ولی قابل درک است. فرهنگ‌سازمانی نشان دهنده مجموعه‌ای از ارزش ها، باورها و مفروضات اساسی، انتظارات و هنجارهایی است که کارکنان بر اساس آن فکر می‌کنند، تصمیم می‌گیرند و اجرا می‌کنند (۹). به عبارت دیگر فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه آن را فرامی‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به‌مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش داده می‌شود (۱۰). پژوهشگران معتقدند که فرهنگ‌سازمان پدیده پویایی است که دائماً در حال تعامل بین محیط و افراد است و براثر اندوختن از دشواری سازگاری بیرونی و یکپارچگی دورنی از سوی گروهی معین، شکل می‌گیرد (۱۱).

در مقابل مدیریت مراکز آموزش عالی علاوه بر معطوف ساختن توجه خاص خود به شناخت فرهنگ سازمانی به راه‌هایی برای یکپارچه‌سازی و هماهنگ‌سازی فرد–سازمان[۱۱] در سازمان‌ها به‌خصوص در بدو استخدام، ورود و حین خدمت اعضای هیأت‌علمی و کارکنان در سازمان‌ها و مراکز تحت پوشش مدیریت خویش نیازمند است (۱۲). اکثر محققان بر این عقیده‌اند که یگانگی فرد–سازمان نشان‌دهنده نوعی یگانگی و توافق بین فرد و سازمان است. یگانگی فرد–سازمان به‌عنوان میزان تجانس بین ارزش‌های فردی[۱۲] و ارزش‌های سازمان[۱۳] است، بر این اساس توافق و سازش بین ارزش‌های سازمان، معماری ساختار اصلی یگانگی شخص و فرهنگ به‌حساب می‌آید (۱۳).

تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. ازجمله این پیامدها؛ تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه‌کاری، افزایش عملکرد افراد و بازگشت سرمایه واقعی هست (۱۴). محققان دریافته‌اند که یگانگی فرد–سازمان برای متصدیان مشاغل و سازمان نتایج مهمی از قبیل اثربخشی (انجام کار درست) و کارایی (درست انجام دادن کار و بر چگونگی انجام کار تأکید دارد) بهره‌وری و موفقیت سازمان در پی دارد (۱۵). همچنین منجر به افزایش انگیزه (چرایی رفتارها که باعث آغاز و ادامه فعالیت می‌شود) و نگرش افراد ازجمله، قصد ماندن افراد در سازمان، رفتار شهروندی، گردش مالی، عملکرد افراد در سازمان می شود (۱۶)؛ باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان (بین انتظارات سازمانی و نیازهای فردی همخوانی وجود دارد)، تعهد سازمانی می‌شود (۱۷).

یکی دیگر از نتایج مثبت یگانگی فرد–سازمان ایجاد روحیه (که به معنای توافق معقول بین انتظارات نقش‌ها، نیازهای فرد و هدف های سازمانی است و آماده بودن فرد برای انجام کار) و سلامت کارکنان و سلامت سازمان هست و خوشحال بودن کارکنان از اینکه ارزش‌های سازمان با ارزش‌های آنان مطابقت دارد (۱۸). یکی از اقداماتی که سازمان برای دستیابی به اهداف خود برای یکپارچه‌سازی فرد–سازمان توجه دارد، افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی[۱۴] است (۱۹). به نظر می‌رسد چنانچه اعضا در یک سازمان احساس کنند بین ارزش‌های آنان و سازمان و همچنین بین ویژگی‌های فردی با شغلشان مشابهت وجود دارد می‌تواند در سالم‌سازی و افزایش مسئولیت اعضاء و درنهایت ارتقاء و بهبود سلامت‌سازمانی نقش بسزایی داشته باشند. محققان سازمان‌های سالم را تأکید منحصر به فردی روی اهداف، مناسب بودن روابط، توزیع بهینه قدرت و منابع، همبستگی، روحیه، ابتکاری بودن، انطباق با محیط و توانایی برای یافتن راه‌حل برای موانع میدانند. واقعیتی که امروز، تحت عنوان سلامت‌سازمانی مطرح است، جایگاه شایسته‌ای را در سازمان‌ها به خود اختصاص داده است (۲۰).

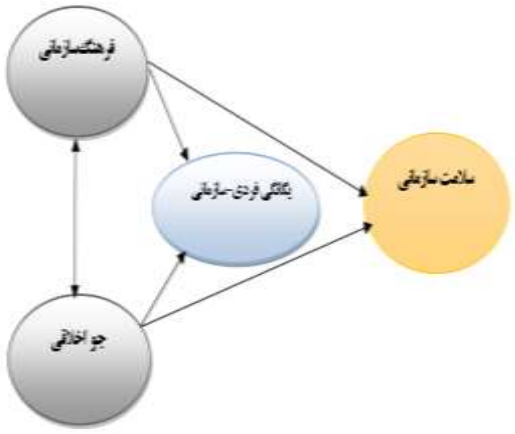
پژوهشگران اعتقاد دارند در یک سازمان که از محیطی سالم برخوردار است افراد سودمند و مؤثر هستند که در آنجا می‌خواهند بمانند، کار کنند، به آن افتخار کنند. سلامت سازمانی برای دانشگاه به‌عنوان یک سازمان ارگانیک که با محیط ارتباط پویا دارد حائز اهمیت‌تر است زیرا کیفیت و توسعه دانش به‌عنوان یکی از اهداف اصلی دانشگاه تا اندازه زیادی به سلامت سازمانی و محیط کاری وابسته است (۲۱).

مطالعات صورت گرفته در خصوص متغیرهای پژوهش نتایج مختلفی را نشان می‌دهد، رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ‌سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی وجود دارد (۲۲). هچنین مشخص شد که فرهنگ‌سازمانی در جهت ارتقای سلامت نظام اداری مؤثر بوده (۲۳). برخی محققان نشان دادند که نوع فرهنگ غالب در دانشگاه‌ها می‌تواند تأثیر فراوانی بر نوع رفتارهای اعضای هیأت‌علمی دانشگاه داشته باشد و

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۱، ۱۴۰۰
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

همچنین فرهنگ‌سازمانی به‌طور مستقیم و قوی بر نوع نگرش‌ها و رفتارهای سازمانی تأثیرگذار است و یافته‌های آنان بیانگر این است که اگر ارزش‌های فرد باارزش‌ها و فرهنگ‌سازمانی دانشگاهی که در آن مشغول به کار هستند تناسب نداشته باشد میل به ترک این سازمان بیشتر است (۲۴). محققان معتقدند که هرچه فرهنگ سازمان از انسجام و قوت بیشتری برخوردار باشد، میزان یگانگی و انطباق معیارهای فردی و معیارهای سازمانی در یگانگی فرد و سازمان بیشتر است و این امر موجب کارایی، اثربخشی و درنهایت، بهره‌وری دانشگاه‌ها از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی خود است (۲۵). در مطالعه دیگر، مشخص شد که بین فرهنگ‌سازمانی و سلامت سازمانی ازنظر اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳۴). همچنین، توزیع نمرات فرهنگ‌سازمانی با توزیع نمرات در سلامت سازمانی به شکل معناداری با یکدیگر ارتباط دارند (۳۸). در پژوهش‌های دیگر توسط برخی از محققان به‌طور جداگانه نشان داده که فرهنگ‌سازمانی منجر به افزایش متغیرهای سازمانی نظیر عملکردسازمانی، انگیزه و موفقیت شغلی، نوآوری، ابتکار و سلامت‌سازمانی می‌شود (۳۹ و ۴۰). پژوهش دیگر نشان داده بین یگانگی فرد–سازمان و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت-سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۶).

مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که فرهنگ‌های پشتیبانی و ابتکاری نسبت به فرهنگ اداری میزان رضایت شغلی بالاتری را ایجاد می‌کند و در مقابل یگانگی مناسب‌تر فرد و سازمان منجر به تعهد سازمانی بیشتر و میزان کمتر جایگزینی (تغییری) می‌گردد؛ بنابراین، در این تحقیق تلاش شده است به بررسی فرهنگ‌سازمانی بر اساس مدل فرهنگ سازمانی (۲۷)، جواخلاقی بر اساس مدل (۲۸)، یگانگی فرد-سازمان بر اساس مدل (۲۹) با سلامت سازمانی بر اساس مدل (۳۰) پرداخته شود تا از منظر نتایج و یافته‌های پژوهش، مسئولان و متصدیان نظام آموزش عالی، خصوصاً دانشگاه های موردنظر (جامعه آماری) بتواند در بهبود فرهنگ در جوی‌اخلاقی برای به‌کارگیری نیروی انسانی موردنیاز، برقراری تناسب و یگانگی بین افراد و سازمان، ایجاد محیط سازمانی مطلوب، سالم اخلاقی و ارتقای کارایی نیروی انسانی و بهره-وری‌سازمانی تلاش کنند. چرا که امروزه به دلیل تغییرات محیطی دانشگاه‌ها نیز باید برای به دست آوردن مزیت رقابتی و پیشرفت، باید با تکیه بر فرهنگ‌سازمانی متناسب، توجه به ارزش های اخلاقی در جو و محیط سازمان و یکپارچه سازی یگانگی – فرد سازمان، سلامت سازمانی خود را تضمین کند و از معضلات اخلاقی خود را محفوظ بدارند، تا بتواند به این مزیت های رقابتی برسد و از این تغییرات پی در پی به عنوان فرصت‌های رقابتی[15] از آنان سود جوید. چرا که دانشگاه‌ها از گران‌بهاترین ذخایری شناخته شده برای جوامع معرفی می‌شوند، در این صورت پیشرفت و توسعه ملی در گروه توسعه، پویایی و تحرک دانشگاه‌ها است، لازمه موفقیت دانشگاه‌ها در راستای مأموریت اصلی خود، محیط و جو سالم سازمانی است تا اعضاء سازمان بتوانند با درک اهداف و چشم‌اندازها و با برقراری تعاملات و روابط سازنده در جوی اخلاقی و توأم با رفتارهای درست و برقرار در جهت توسعه تلاش کنند، با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر سعی به پاسخگویی این سؤال دارد که آیا فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی با نقش میانجی یگانگی فرد– سازمان با سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری دارد؟



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی هست. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان و کرمانشاه به تعداد ۶۴۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و همدان با استفاده از فرمول کوکران به ترتیب ۱۶۳ و ۱۹۰ آزمودنی هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی جهت مطالعه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌های پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد. پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی از دو بعد اجتماعی بودن و انسجام و ۱۴ سؤال تشکیل‌شده است؛ جو اخلاقی با ۲۶ سوال با مولفه‌های جونوع دوست، جوابزاری، جوقانونی و جوحقوقی و اصولی می باشد؛ یگانگی فرد و سازمان از دو بعد معیارهای فردی و معیارهای سازمانی و ۵۴ سؤال تشکیل‌شده است؛ و سلامت سازمانی هفت حوزه سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی و ۴۴ سؤال تشکیل شده است هست. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روش روایی محتوایی و با بهره‌گیری از نظرات متخصصان تعیین شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامهٔ فرهنگ‌سازمانی ۰/۸۳، یگانگی فرد و سازمان ۰/۹۷و پرسشنامهٔ سلامت سازمانی ۰/۹۱ محاسبه گردید.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SSPS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و توان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

تأثیر فرهنگ‌سازمانی و یگانگی فردی–سازمانی بر سلامت‌سازمانی از نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده هست؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
فرهنگ‌سازمانی	۱/۹۰	۰/۴۲	-۰/۰۳	-۰/۴۸
جواخلاقی	۳/۳۴	۰/۶۰	-۰/۲۸	-۰/۱۶
یگانگی فردی- سازمانی	۳/۳۱	۰/۵۹	-۰/۲۹	-۰/۱۸
سلامت سازمانی	۲/۳۴	۰/۴۰	-۰/۰۶	-۰/۲۸

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	همبستگی			
فرهنگ‌سازمانی	۱			
جواخلاقی	۰/۸۷**	۱		
یگانگی فردی- سازمانی	۰/۵۷**	۰/۷۷**	۱	
سلامت سازمانی	۰/۳۴**	۰/۶۱**	۰/۷۶**	۱

*p<0.05, **p<0.01

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار هست. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چند متغیره متغیرها هست. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۹۷/۹۹ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ هست که از طریق فرمول p(p+2) محاسبه شده است (۴۷). لازم به ذکر است که از نرم‌افزار لیزرل برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. در جدول شماره ۳، برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استانداردشده (SRMR) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

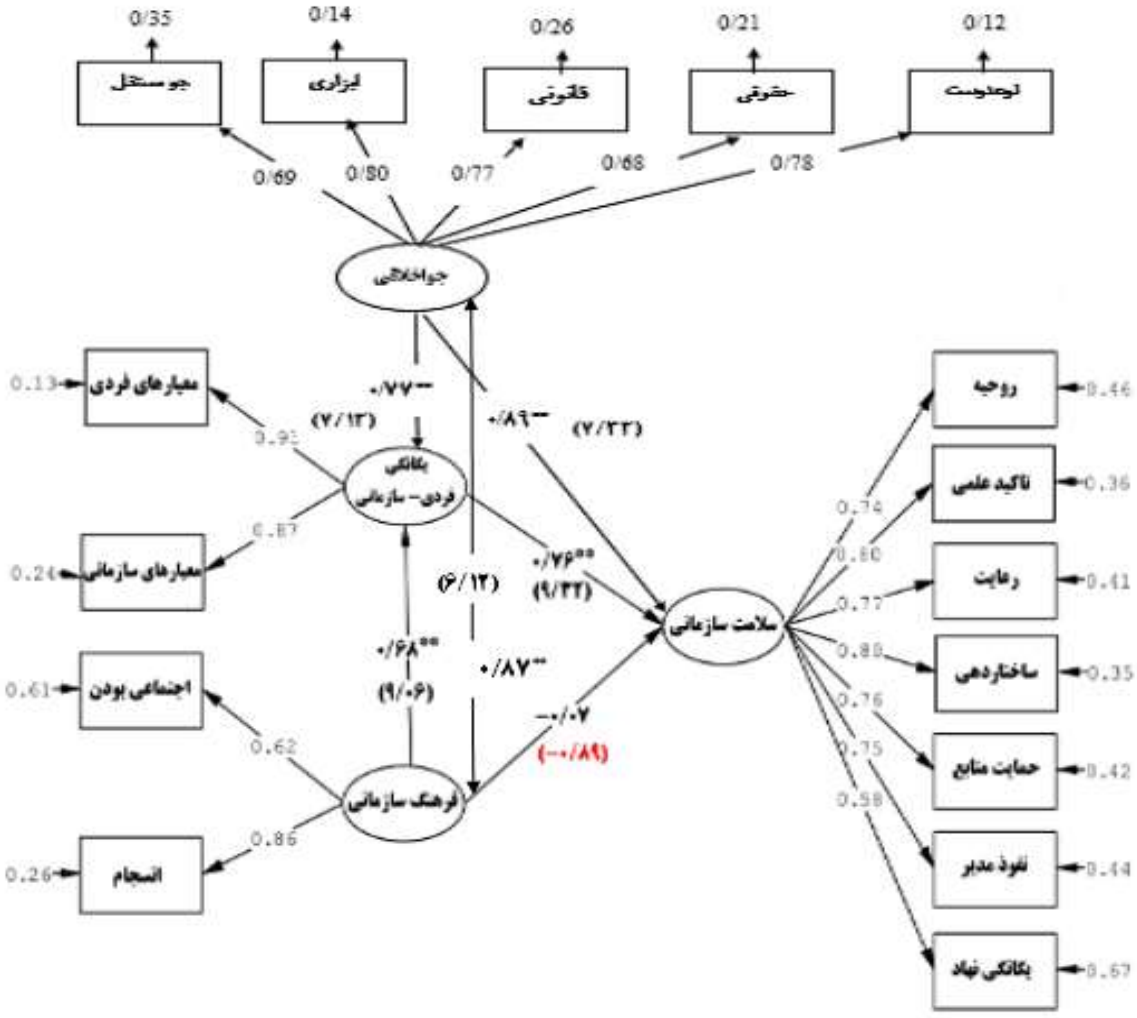
جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به‌دست‌آمده	۰/۹۱	۰/۸۲	۰/۰۶
حد قابل‌پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به‌دست‌آمده	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۲
حد قابل‌پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به‌دست‌آمده	۳/۳۶	۰/۷۰	۰/۰۸
حد قابل‌پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول ۳، مقادیر به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری‌شده دارد.

با توجه به نگاره ۲: اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی (-۰/۰۷) با آماره ۰/۸۹- معنی‌دار نیست. اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر یگانگی فردی – سازمانی (۰/۶۸) با آماره ۹/۰۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم جواخلاقی بر سلامت سازمانی (۲۲/۷) با آماره ۰/۸۹ معنادار است، اثر مستقیم یگانگی فردی – سازمانی بر سلامت سازمانی (۰/۷۶) با آماره ۹/۳۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم فرهنگ‌سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی– سازمانی (۰/۵۱) با آماره ۸/۶۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۱، ۱۴۰۰
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

بحث

چکیده مفهوم سلامت‌سازمانی مفهومی بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (۲۴)؛ بنابراین ضروری است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسبی را جهت نهادینه کردن سلامت سازمانی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن آماده نمایند. با درک این مهم پژوهش حاضر باهدف مطالعه رابطه فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی با نقش میانجی یگانگی فردی–سازمانی بر سلامت سازمانی صورت گرفت. نتایج نشان داد که اثر فرهنگ‌سازمانی بر سلامت سازمانی معنی‌دار نیست. این رهیافت با پژوهش‌های (۲۱ و ۲۲) ناهم‌سو هست، از دیگر نتایج به‌دست‌آمده تأثیر مثبت و معنی‌دار فرهنگ‌سازمانی بر یگانگی فردی– سازمان است. این نتایج با پژوهش‌های (۲۲، ۱۲و ۲۵) همسو هست. چراکه به نتایج مشابه‌ای دست یافتند. هر چه فرهنگ‌سازمانی از انسجام و جامعه‌پذیری بالایی برخوردار باشد، میزان یگانگی فرد– سازمان و مؤلفه‌های آن بیشتر است و این امر موجب اثربخشی و بهره‌وری دانشگاه‌ها از فعالیت‌های اعضای هیأت علمی خود است. فرهنگ سازمانی بر تمامی اجزای سازمان تأثیر می‌گذارد و آن‌ها را قوی، ضعیف یا متعالی می‌سازد. این فرهنگ غنی تأثیر مستقیمی بر یگانگی فرد–سازمان دارد. لذا هر چه یگانگی بین الگوی رفتار فردی و رفتار سازمانی بیشتر باشد انسجام فرهنگی یا یگانگی فردی–سازمانی بیشتری ایجاد خواهد شد. همچنین، محققان در مورد فرهنگ‌سازمانی معتقد است که فرهنگ‌سازمانی اهداف بسیاری ازجمله تعیین ضوابط برای رفتار کارکنان را دنبال می‌کند؛ بنابراین تأثیر مستقیمی می‌تواند بر یگانگی فرد–سازمان ایفاء می‌کند. درواقع می‌توان گفت یگانگی فرد –سازمان، تناسب بین فرهنگ حاکم بر فرد و فرهنگ سازمانی است. از این منظر می توان بیان داشت که فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری با یگانگی فرد– سازمان دارد (۲۵).

نتایج نشان داد بین جواخلاقی با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت اخلاق و جواخلاقی در آموزش عالی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب اعضای هیأت علمی، کارکنان، مدیران و دیگر افراد سازمان در مسئولیت‌های حرفه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

ایشان، ذینفع‌های سازمان را حمایت می‌کنند و سازمان به جوی سالم و بدور از معضلات اخلاقی به رسالت های آموزشی خود میرسد. چراکه وجود اخلاق، تمامی رفتارهای اخلاقی را جایگزین رفتارهای غیراخلاقی می‌کند و سازمان را به سمت سالم بودن سوق می دهد.

نتایج حاکی از ان است رابطه یگانگی فرد–سازمانی با سلامت سازمانی مثبت و معنی‌دار است. این نتایج با پژوهش (۵) همسو هست. محققان معتقدند که یگانگی در رضایت شغلی و عملکرد افراد تأثیر دارد و این امر زمینه ایجاد یک سازمان سالم را فراهم می‌نماید. پس می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان یگانگی بین اهداف، ارزش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌های افراد باارزش‌ها، اهداف، هنجارها، فرهنگ سازمان بیشتر باشد، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد (۶). بنابراین، یکی از اعمالی که مدیریت مراکز آموزش عالی برای دستیابی به اهداف خود دنبال می‌کنند راهکارهای یکپارچگی و یگانگی بین فرد–سازمان به‌خصوص در بدو استخدام، حین خدمت آنان در سازمان و افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی هست که این امر به‌نوبه خود منجر به اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌شود؛ بر این اساس می‌توان گفت چنانچه کارکنان در یک سازمان احساس کنند بین ارزش‌های آن‌ها و ارزش‌های سازمان مشابهت وجود دارد می‌تواند در سالم‌سازی و افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و درنهایت ارتقاء و بهبود سلامت سازمانی نقش به سزایی داشته باشند. درنهایت مشخص شد که فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی با سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی- سازمانی رابطه مثبت و معنی-داری دارد. این نتایج با پژوهش‌های (۲۰، ۲۳، ۲۱) همخوان هست. چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این پژوهش با محدودیت‌هایی ازجمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته‌ای که ممکن بود نتایج را تحت تأثیر قرار دهند و نبودن روحیه پژوهش و ضعف فرهنگ پژوهش روبه‌رو شد؛ اما با وجود این محدودیت‌ها پژوهش حاضر امیدوار است که با دادن راهکارهای خود بتواند توجه مسئولین را به موضوعات اخلاق و پیاده‌سازی آن در سازمان به‌خصوص سازمان‌های آموزشی و دانشگاه‌ها جلب نماید و گامی در جهت بیداری مدیران آموزشی در خصوص مسائل اخلاقی گام بردارد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه شده است:

– به‌کارگیری درست و نیروی انسانی به‌تنهایی نمی‌تواند باعث بالا رفتن کیفیت شود بلکه مسئولین با نگهداری صحیح و توجه به انگیزه‌ها و نیازهای آنان و مهمتر از آن توجه به رفتارهای درست و اخلاقی آنان و سعی در برآورده ساختن این نیازها و با رشد و تعالی نیروی انسانی، سلامت آنان و سازمان را افزایش دهد.

– با تشکیل و تقویت روابط و تعاملات اجتماعی میزان علائق، رفاقت صادقانه تعهدات بین اعضاء سازمان رشد می‌یابد که این امر موجب حرکت سازمان به‌سوی سالم بودن و اخلاقی شدن می‌شود زیرا از ویژگی سازمان‌های سالم و اخلاقی احساس تعلق و علاقه‌مندی افراد این سازمان است که این تعلق، از توجه سازمان به نیازهای شخصی روابط انسانی و آزاد گذاشتن آنان برای همکاری در فعالیت های سازمان سرچشمه می‌گیرد.

– دانشگاه سالم خواهان مدیرانی بانفوذ و تصمیم گیر اخلاقی است، پس لازم است برای تقویت حمایتی بودن و اخلاقی بودن رفتار مدیر تدابیری اتخاذ شود که مدیران بتوانند با اعضای خود روابط اخلاقی و صمیمی برقرار سازند و قدردان موفقیت و کارهای یکدیگر باشند و فضایی همراه با اخلاق، ارزش‌های اخلاقی، احساس اطمینان، اعتماد، همدردی، احساس لیاقت و شایستگی را در بین افراد دانشگاه به وجود آورند.

– برای متناسب‌سازی مهارت‌های اجتماعی، کلامی، نوشتاری، مدیریت زمان، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های مدیریت اعضاء را با نیازهای شغلی آنان به مسئولین و مدیران آموزشی پیشنهاد می‌گردد؛ از طریق فرآیند آموزش و جامعه‌پذیری زمان ورود و در حین زمان خدمت به آن‌ها آموزش‌های لازم را در این خصوص داده و این مهارت‌ها را رشد و پرورش دهند.

– از طریق جامعه‌پذیری سازمانی و حاکم سازی جواخلاقی که بر پایه ویژگی‌های جو نوعدستی، جوحقوقی و اصولی، جوقانونی، جوابزاری، جومستقل؛ توانایی‌های افراد را با نیازهای شغلی افراد هماهنگ کند، مهارت‌های ایجاد انگیزه، جهت‌دهی به رفتارهای دیگران، مدیریت زمان، مدیریت اعضاء برای مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های اجتماعی، خلاقیت‌های نوآورانه، ویژگی‌های شخصیتی افراد را با دانشگاه همسو و هماهنگ سازد.

– مدیران با استفاده از راه‌های قضاوت اخلاقی، تصمیم گیری‌های اخلاقی خود و با استفاده از راه‌های کاهش رسمیت بین کارمندان از طریق پوشش غیررسمی، سازمان‌دهی سازمان به شکلی که کارمندان باهم اختلاط داشته باشند، محدود نمودن تفاوت‌های سلسله مراتبی که این هدف با شیوه‌های مختلفی محقق می‌شود، با طراحی مجدد چارت-سازمانی جهت حذف لایه‌ها و سلسله‌مراتب.

–ترویج به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، به‌کارگیری افراد باانگیزه و تعیین استانداردهای بالای عملکرد مدیران افراد باانگیزه را به کار گرفته، استانداردهای بالایی برای عملکرد تعیین نموده؛ می‌توانند میزان انسجام و جامعه‌پذیری را در دانشگاه افزایش و رشد دهند. این عمل زمانی انجام می‌پذیرد که سازمان به اهداف، ارزش‌ها، شخصیت، روحیه، سلامت روان و جسمی، انگیزش و ویژگی‌های افراد خود توجه کند و موجبات لازم را برای این امر ضروری و مهم به کار گیرد همچنین اهداف و وظایف و ارزش‌های اخلاقی سازمان را برای افراد سازمان خود شفاف‌سازی کند که از این نظر موجب فراهم آوردن جوی سالم، باز، پویا و با اعتمادی جوی نوعدوست، کدهای اخلاقی، اصول حرفه ای اخلاقی در سازمان حاکم می‌سازد.

– ازجمله راهکارهایی که به مدیران و مسئولین پیشنهاد می‌شود این است که برای ایجاد احساس تعلق افراد نسبت به سازمان و علاقه‌مند ساختن آن‌ها به اعلام نظراتشان در مورد مشکلات سازمان باید بستری فراهم شود که آن‌ها بتوانند به‌صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری کنند و همچنین شرایطی را به وجود آورند تا چگونگی تفکر و تصمیم‌گیری مافوق خود را ببینند و حتی نظرات آن‌ها را مورد سؤال قرار دهند.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۱، ۱۴۰۰
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

نتیجه‌گیری

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی قوی، انسجام در سازمان است که فعالیت-های افراد را در سازمان هماهنگ و در راستای اهداف قرار می‌دهد و با جوی با اخلاق سیستم پاداش و تنبیه و استراتژی‌های یکسان خود در برخورد با اعضاء منصفانه و عادلانه و یکسان برخورد می‌کند، این امر موجب حس اعتماد، آزادی، مسئولیت متقابل بین همکاران، شفافیت و نظم در اهداف سازمان در بین سازمان می‌شود، در مقابل یگانگی در تمامی فرهنگ سازمان‌ها از اهمیت به سزایی برخوردار است زیرا که بر تقسیم اطلاعات درباره فرهنگ پیش از استخدام کارکنان و استفاده از فرهنگ برای هدایت روند انتخاب کارکنان و معیارهای به‌کارگیری در این راه دلالت می‌نماید و منجر به سطح بالایی از یگانگی فرد–سازمان و درنهایت بهره‌وری در سازمان‌ها می‌گردد.

نتایج کلی این تحقیق بیانگر آن است که از طریق افزایش مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی می‌توانند یگانگی فرد–سازمان را ارتقاء داد، زمانی که ارزش‌ها و اهداف افراد بر پایه اخلاق و باارزش‌ها و اهداف سازمان هماهنگ باشد اعضاء نسبت به کار و سازمانشان نگرش مثبتی پیدا می‌کنند. یگانگی بین ارزش‌ها، اهداف، دانش و توانای‌های اعضاء باارزش‌ها، اهداف سازمان منجر به روحیه و انگیزش در کارکنان می‌شود که این عوامل از ویژگی‌های سازمان‌های سالم و بااخلاق است. پس فرهنگ‌سازمانی و جواخلاقی با تکیه‌بر یگانگی فردی – سازمانی به‌عنوان عاملان کلیدی در موفقیت و عدم موفقیت سازمان‌ها و با تأثیراتی که بر تمامیت سازمان دارند می‌توانند دانشگاه را در جهت سالم و ناسالم بودن حرکت دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند که از کلیه کسانی که در این پژوهش ما را یاری رسانیده اند به خصوص مسئولین، اعضای هیأت-علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و همدان نهایت سپاس و قدردانی را به عمل می آورد.

واژه نامه

1. Organizational culture	فرهنگ‌سازمانی
2. Observance of ethics	رعایت اخلاق
3. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
4. Ethical behaviors	رفتارهای اخلاقی
5. Ethical guidelines	دستورالعمل‌های اخلاقی
6. Ethical climate	جواخلاقی
7. Ethical dilemmas	معضلات اخلاقی
8. Ethical issues	مسائل اخلاقی
9. Behavioral behavior	رفتاراخلاقی
10. Unbiased behavior	رفتار غیراخلاقی
11. Person-organization fit	هماهنگ‌سازی فرد–سازمان
12. Individual values	ارزش‌های فردی
13. Organization values	ارزش‌های سازمان
14. Organizational health	سلامت سازمانی
15. Competitive opportunities	فرصت‌های رقابتی

References

1. Raeesi A, Bahrami S, Sardari S, shafee S. (2012). Relationship between individual and organization fit with job satisfaction of nursing managers in educational hospitals in Isfahan. Health Information Management; 7: 1024-1031. (In Persian).
2. Ashwin P. (2006). Changing higher education. 1st ed. Routledge: Taylor & Francis Group.
3. Sharifzadeh F, Khirandish M. (2009). Analyzing the relationship between quality of working life (QWL) and employee performance in Irankhodro Iran Diesel Company. Management Research; 2 (3): 52-29. (In Persian).
4. Moghimi M. (2001). Organization and management of research approach. 2nd ed. Tehran: Terme Publishing. (In Persian).
5. Montakhab Y, Arshadi M, Nisi N, Nisi A. (2015). Organizational erotic relationship with psychological well-being, organizational commitment, job stress and vacation intent. Ethics in Science and Technology; 10 (1): 1-18. (In Persian).
6. Ardalan M, beheshtirad R. (2016). Relationship of the organization's ethical climate with educational ethics, mediating role of professional development. Ethics in Science and Technology; 12(4). (In Persian).
7. Barnett T, Vaycis C. (2000). The moderating effect of individual's perception of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. Journal of Business Ethics; 27: 351-362
8. Hasani M, Badhiri Zh. (2015). An interactive relationship with positive and negative organizational consequences. Ethics in Science and Technology; 10 (4): 27-36. (In Persian).
9. Nazari A. (2012). Investigating the relationship between individual organization uniqueness and personality traits of employees with organizational health of Kurdistan University. [M.A thesis]. Hamedan/Iran: Bu-Ali Sina University. (In Persian).
10. Zaidi Adruce SA, Jubair AA, Giap Weng E, Nuli Anding P, Abang Othman AE, Zaiton H. (2013). Jonathan interactive based secured online organizational culture audit system. Jjournal of Procedia-Social and Behavioral Sciences; 97 (6): 596-601.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

organizational health. Journal of Leadership and Management Education; 8(2): 67-87. (In Persian).
21. Ahmadi E, Amirian M, Hosseini SA. (2012). The relationship between organizational culture and organizational learning organizational health nurses. [MA thesis]. Iran: Hormozgan University of Medical Sciences. (In Persian).
22. Rabiee A, Bigdeli M. (2011). Cultural pathology in health administration and nongovernmental organizations. Religion and Communication; 18 (1): 187-205. (In Persian)
23. Abzari M, Abbasi A, Haghshenas A, Ansari M. (2008). Effect of a fit person - organization and organizational culture on organizational behavior faculty members. Management Research in Iran; 14(2): 1-20. (In Persian).
24. Dodek PM. (2012). Organizational and safety culture in Canadian intensive care units: Relationship to size of intensive care unit and physician management model. Journal of Critical Care; 27: 11–17.
25. Maher M. (2005). School culture. Motivation and Achievement; 2: 310-385.
26. Nojomi H. (2013). The relationship between organizational health and organizational trust among employees of Urmia University. [M.A thesis]. Urmia/Iran: Urmia University. (In Persian).
27. Silverthorne C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. The Leadership & Organization Development Journal; 25: 592-599.
28. Goffee R, Gareth J. (1996). Holds the modern company together? Harvard Business Review; 133-149.
29. Victor B, Cullen LB. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly; 33: 101-25
30. Kristof AL. (1996). Person- organization fit: An integrative review of its concept utilizations, measurement, and implications. Personnel Psychology; 49: 1-49.
11. Askarian M. (2009).Cultural concepts. Two Monthly Police Human Development; 16 (24):124-101. (In Persian).
12. Ardalan M, soltanzadeh V, Beheshtirad, R. (2014). Evaluation of the role of organizational culture with organizational entrepreneurship. Letter of Higher Education: 7 (37). (In Persian).
13. Katey E. (2013). An investigation of the dimen investigation of the investigation of the dimensionality of fit in the work place. [Ph.D thesis]. USA: University of Akron.
14. Astakhova MN. (2012). Exploring complementary-organization fit. [Ph.D thesis]. London: Kent State University.
15. Esra A, Umit A, Serhater K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective? The international strategic management commitment and job satisfaction on turnover intentions conference. Procedia- Social and Behavioral Sciences; 99: 274– 281.
16. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. Personnel Psychology; 58: 281–342.
17. John P, Meyer Tracy D. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior; 76: 458–473.
18. Rein De C, Sara De G. (2009). Roland pepermans, Sabrina Herman, Cindy du bois, ralf caers. Journal of Vocational Behavior; 74:102–107.
19. Farmahini Farahani M, Mirzamohamadi M H, Raedi Afsouran N, Saied MS. (2014). The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student's academic achievement a case study of high schools of Kohkilouie and Boierahmad Province. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 109: 628 – 633.
20. Sadeghifar M, Beheshtirad R. (2014). Explaining the relationship between organizational culture and

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۱، ۱۴۰۰
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.1.11.4] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]