



بررسی ارتباط بلوغ حرفه‌ای و کمال‌گرایی با فضیلت سازمانی در کارکنان و اساتید دانشکده پرستاری و مامایی تبریز ۱۳۹۶

شهناز واحد بارنجی^۱، صادق ملکی آوارسین^{۲*}

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: بر اساس شواهد موجود، بلوغ حرفه‌ای افراد و برخورداری از پختگی شغلی و روانی و توانایی تشخیص و قضاوت بالا، آن‌ها را از ارتکاب به خطاها و انحرافات سازمانی مصون نگه داشته و باعث افزایش سطح اعتماد و صداقت بین آن‌ها می‌شود که در توسعه سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بلوغ حرفه‌ای و کمال‌گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بوده که در سال ۱۳۹۶ با جامعه آماری ۱۰۱ نفر از کارکنان و اساتید دانشکده پرستاری و مامایی تبریز و حجم نمونه ۸۰ نفر که بر اساس جدول مورگان برآورد و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده بود، انجام گرفته است. برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه نوع پرسشنامه استاندارد، شامل فضیلت سازمانی، رشد حرفه‌ای و مقیاس کمال‌گرایی استفاده گردید که پایایی آن‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه مورد آزمون قرار گرفتند و با نرم‌افزار SPSS 23 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بلوغ حرفه‌ای با فضیلت سازمانی دارای رابطه مثبت و معناداری است ($P < 0.05$)، ولی بین کمال‌گرایی و فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت ($P > 0.05$)، $r = 0.41$ ، بلوغ حرفه‌ای می‌تواند تغییرات فضیلت سازمانی کارکنان و اساتید دانشکده پرستاری و مامایی تبریز را ۶۹٪ به صورت معنی‌داری پیش‌بینی کند ($r^2 = 0.48$ ، $P < 0.05$).

ملاحظات اخلاقی: قبل از اجرای پرسشنامه‌ها، ابتدا در مورد هدف از این پژوهش و همچنین محرمانه بودن نتایج، به مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد و با اخذ رضایت‌نامه آگاهانه کتبی در تحقیق شرکت کردند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق، بلوغ حرفه‌ای بیشترین ارتباط را در شکل‌گیری فضیلت سازمانی دارد، می‌توان با تقویت انجمن‌های علمی در محیط دانشگاه، برای اعتلای حرفه‌ای اساتید در حوزه‌های تدریس، پژوهش و فعالیت‌های علمی دیگر و همچنین برای کارکنان از طریق واگذاری مسؤلیت‌های مناسب، فضای مناسبی را برای مشارکت فراهم کرد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۵/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۲/۱۰

تاریخ انتشار: ۹۹/۰۳/۰۴

واژگان کلیدی:

بلوغ حرفه‌ای

کمال‌گرایی

فضیلت سازمانی

* نویسنده مسؤل: صادق ملکی آوارسین

آدرس پستی: گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.

تلفن: +۹۱ ۳۱۹۶ ۶۰۵۲

نمبر: +۹۱ ۳۳۳۱ ۷۱۰۴

پست الکترونیک:

S.maleki@iaut.ac.ir

۱. مقدمه

در هر محیط کاری، نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به اهداف آن سازمان است. این افراد در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد، توان و مهارت خود را در جهت خدمت به سازمان متبوعه، به کار خواهند گرفت. سازمان‌های امروزی انتظار دارند کارکنانشان فعال بوده و دارای ابتکار عمل باشند و در قبال توسعه حرفه‌ای خود مسؤلیت‌پذیر بوده و به حفظ استانداردهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که احساس تعلق خاطر داشته باشند و در مقابل، کارکنان نیز نیاز دارند که احساس کنند پتانسیل‌های خود را بتوانند خود را وقف کارشان کنند. در این راستا فضیلت سازمانی دارای اهمیت است، زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت سازمانی ممکن است فضای بی‌اعتمادی سازمانی گسترش یابد. از نظر پژوهشگران مختلف، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. برای مثال فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (۱).

فضیلت سازمانی به نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عمل، دیدگاه خوش‌بینانه به چالش‌ها، فرهنگ بخشش و خطاها و یادگیری اشاره دارد (۲). فضائل سازمانی آن درسته از فضائلی هستند که در سازمان شکل گرفته و سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل می‌شود. همچنین به عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان نیز محسوب می‌شود. اعضای هر سازمان، فضائل آن را به عنوان دلایل ماندگاری خود در آن سازمان تلقی می‌نمایند (۳).

سقوط معیارهای اخلاقی و رفتاری در بخش دولتی و توجه اندکی که به مباحث فضیلت مداری می‌شود، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در خصوص ارتقای فضیلت سازمانی برآیند (۴) و از طرفی با توجه خاصی که به درگیری شغلی معطوف شده است، سازمان‌ها بر درگیری

شغلی کارکنان به عنوان یک راهبرد موفق تمرکز می‌کنند تا کارکنانشان را در محیط کار نگه داشته و مانع ترک کار آن‌ها شوند و بدین طریق بهره‌وری را بالا ببرند (۵).

فضایل اخلاقی در حرفه پزشکی، نظیر وفاداری و اعتماد، مروت، صداقت خردمندانه، دلیری، اشتیاق، نیک‌خواهی و... در ضمن عملکرد حرفه‌های پزشک در جهت غایی درمان، کمک به بیماران و مراقبت از آنان محقق می‌شوند (۶). یکی از متغیرهای که می‌تواند نقش بنیادی در ایجاد فضیلت‌های سازمانی و فردی ایفا نماید، کمال‌گرایی است، کمال‌گرایی از آن جهت اهمیت دارد که افراد با کمال‌گرایی مثبت در تلاش هستند استانداردهای شخصی سطح بالا، اما قابل دسترس را برای خود تعیین کنند. آن‌ها گرایش به نظم و سازمان‌دهی در انجام امور دارند و در جستجوی تعالی در امور هستند که بی‌شک، این وضعیت سبب احساس رضایتمندی آن‌ها از عملکردشان می‌شود. کمال‌گرایی به منزله یک صفت شخصیتی نیز گونه‌های مختلفی دارد که می‌توان برخی از آن‌ها را سالم و برخی دیگر را بیمارگونه در نظر گرفت (۷). استوئبر و اتو (۲۰۰۶ م.) کمال‌گرایی عبارت است از گرایش فرد به داشتن مجموعه‌ای از معیارهای بالای افراطی و تمرکز بر شکست‌ها و نقص‌ها در عملکرد (۷). در این راستا، فلت و هویت (۲۰۰۲ م.) نیز معتقدند که کمال‌گرایی شامل سه زیرمقیاس کمال‌گرایی خودمدار (Self-Oriented Perfectionism) (اتخاذ اهداف با استانداردهای شخصی بالا و همراه با ارزیابی انتقادی مفرط)، کمال‌گرایی دیگرمدار (Other Perfectionism) (اتخاذ اهداف با استانداردهای به شدت بالا و همراه با یک ارزیابی سخت و شدید از دیگران) و کمال‌گرایی جامعه‌مدار (Socially Prescribed Perfectionism) (داشتن این ادراک که دیگران از آن‌ها انتظارات کامل‌بودن را دارند و به گونه‌ای سخت و شدید آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند) است (۸). از سوی دیگر، فقدان کمال‌گرایی در افراد، باعث کاهش اعتماد به نفس، بدبینی و افسردگی، بی‌انگیزگی و کم‌حرکی می‌گردد. هر چقدر کمال‌گرایی کارکنان و اساتید،

را عهده‌دار هست، وجود دارد و این امر زمانی محقق می‌شود که مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها از رشد و بلوغ حرفه‌ای برخوردار باشند تا ضمن شناسایی استعدادها و علایق دانشجویان، مهارت و قابلیت‌های حرفه‌ای آنان را ارتقا داده و بدین طریق نیروی انسانی کارآمد را تحویل جامعه دهند. وجود برخی رفتارهای غیر علمی از قبیل تقلب در امتحانات، رقابت منفی برای تصاحب مقام در دانشکده، تعارضات درون گروهی و بین گروهی در بین کارکنان و اعضای هیأت علمی باعث این دغدغه گردید که اعضای دانشکده که الگوی رفتاری دانشجویان بوده و از نظر تحصیلی افراد حرفه‌ای بوده و درصدد تعالی و رشد حرفه‌ای هستند، تا چه اندازه‌ای فضیلت‌مدار رفتار می‌کنند؟

سلیمی و فرضی (۱۳۹۴ ش.) نتیجه گرفته‌اند که رشد حرفه‌ای، توانمندسازی و حمایت سرپرست با نگرش‌های شغلی (رضایت و تعهد) دارای رابطه مثبت و معناداری است (۱۱). نتایج پژوهش مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳ ش.) نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری بود (۱۲). نتایج به دست آمده از تحقیق فرناندو وال مدیا (۲۰۱۲ م.) نشان داد که بین فضیلت سازمانی و مسؤلیت اجتماعی شرکت‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و متغیر فضیلت سازمانی بیش از متوسط می‌تواند متغیر مسؤلیت اجتماعی شرکت را تبیین کند (۱۳). به اعتقاد پژوهش رگو و ریبریو، کانه و جسینو (۲۰۱۱ م.) فضیلت سازمانی به این معنی است که کارمندان سازمان، به سلامت رفتار اداری خود ایمان داشته باشند، تناسب بین گفتار و رفتار مدیران وجود داشته، توجه به ارباب رجوع و حاکم بودن فرهنگ توجه به ارباب رجوع، در سازمان حاکم باشد. نتایج تحقیق این محققان نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر روی تعهد سازمانی دارد (۱۴). گارویا (۲۰۱۰ م.) در پژوهشی اظهار داشت که آموزش، بهداشت حرفه‌ای، مزایای مالی، روابط درون فردی و رفتار مدیریتی بر توسعه حرفه‌ای افراد تأثیر دارد و موجب تغییر نگرش افراد می‌شود. همچنین

واقع‌بینانه نباشد، منجر خواهد شد که آنان در ارزیابی خود و دیگران، سخت‌گیری نموده و معیارهای شخصی غیر واقعی خود را، در حوزه‌های رفتاری مد نظر قرار دهند و اشتباهات را گناه نابخشودنی دانسته و نسبت به خود و دیگران احساس ستیز و خواری داشته باشند.

رشد حرفه‌ای کارکنان اولین بار توسط گاردنر (۲۰۰۰ م.) مسؤول رشد حرفه‌ای در دانشگاه یورک مورد استفاده قرار گرفت. رشد حرفه‌ای کارکنان فرآیند مداومی است که بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی برای تمامی کارکنان است که ظرفیت تمامی کارکنان را در راستای یادگیری مادام‌العمر افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر رشد حرفه‌ای کارکنان در یک مفهوم وسیع به رشد افراد در نقش حرفه‌ای آنان اشاره می‌کند (۹). رایتز (۱۹۸۷ م.) بلوغ حرفه‌ای را یک توانایی فردی برای انجام انتخاب شغلی مناسب می‌داند که شامل آگاهی‌های لازم برای تصمیم‌گیری شغلی درست است و نشانه میزان رفتار سازگاران‌های می‌داند که افراد در مسیر پیاپی رفتار، تمایلات و علایق شغلی‌شان را به کار می‌گیرند. جردن (۱۹۹۰ م.) فردی را که از نظر حرفه‌ای به بلوغ رسیده است، با ویژگی‌های زیر تصویر می‌کند: ۱- با منابع و موقعیت‌های محیطی و نحوه استفاده از آن‌ها آشنایی بیشتری دارد؛ ۲- نسبت به گزینه‌های دور و نزدیک توجه و آگاهی بیشتری دارد؛ ۳- از خویشتن و محیط بررسی و منظم‌تر و مؤثری به عمل می‌آورد؛ ۴- از اطلاعات تحصیلی و شغلی وسیع‌تر و دقیق‌تری برخوردار است؛ ۵- از عواملی که باید در انتخاب تصمیمات مختلف مورد نظر قرار گیرد و درک بهتری دارد (۱۰).

از آنجا که دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق در جوامع توسعه‌یافته می‌باشند و دانشجویان هر کشوری، نسبت به بقیه افراد جامعه، از حساسیت و اهمیت بیشتری برخوردار بوده و جزء نخبگان محسوب می‌شوند، ضرورت توجه ویژه، برای هدایت آن‌ها در مکانی به نام دانشگاه که مهم‌ترین محل برای انجام رسالت آموزشی و پرورشی آن‌ها

حاضر در دانشکده پرستاری و مامایی تبریز در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت که جامعه آماری، شامل اساتید و کارکنان به تعداد ۱۰۱ نفر، به منظور تعیین حجم نمونه و با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه کل ۸۰ نفر تعیین شده است. نمونه‌های آماری در دو بخش ۱- کارکنان رسمی، قراردادی؛ ۲- اعضای هیأت‌علمی تمام‌وقت و هیأت آموزشی غیر هیأت‌علمی به نسبت حجم جامعه آماری انتخاب گردید و در داخل هر طبقه به صورت تصادفی ساده، نمونه‌گیری انجام گرفت. تمام پرسشنامه‌های توزیع شده در بین ۸۰ نفر بدون افت و خدشه بوده و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و واریانس) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیره) با استفاده از نرم‌افزار SPSS 23 انجام گرفت.

۲-۳. ابزارهای پژوهش: برای جمع‌آوری داده‌ها از سه نوع پرسشنامه به شرح زیر که ابتدا مشخصات دموگرافیک، شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، نوع استخدام، مرتبه علمی و سابقه خدمت نوشته شده بود، استفاده گردید.

برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴ م.) که حاوی پنج بعد خوش‌بینی سازمانی (گویه‌های ۱ تا ۳)، اعتماد سازمانی (گویه‌های ۴ تا ۶)، شفقت و دلسوزی سازمانی (گویه‌های ۷ تا ۹)، یکپارچگی و صداقت (انسجام سازمانی)، همبستگی و یکپارچگی در سطح سازمانی (گویه‌های ۱۰ تا ۱۲)، بخشش سازمانی (گویه‌های ۱۳ تا ۱۵)، در یک طیف پنج گزینه‌ای از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) استفاده گردید. برای سنجش بلوغ حرفه‌ای از پرسشنامه کوت و آکفیلد (Kot & Akfield، ۲۰۰۵ م.) که دارای ۵ سؤال در طیف لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود، استفاده گردید. همچنین برای سنجش کمال‌گرایی از پرسشنامه استاندارد چندبعدی Multidimensional Perfectionism (MPS) Scale، در سال ۱۹۹۱ توسط هویت و فلت ساخته شده و در

این تحقیق بیان می‌دارد که توسعه حرفه‌ای باعث می‌شود ظرفیت‌های بالقوه افراد شکوفا شده و مورد استفاده افراد قرار گیرد (۱۵). کامرون، برایت و کازا، (۲۰۰۴ م.) در تحقیقی نشان دادند که وقتی رفتاری با فضیلت توسط کارکنان و سیستم سازمانی اجرا می‌شود، سازمان به مراتب عالی و نتایج مطلوب می‌رسد (۱۶). آنتونی، پوردون، هوتا و اسوینسون، (۱۹۹۸ م.) دریافتند که کمال‌گرایان، ملاک‌ها و عملکرد خود را به شیوه‌ای سوگیرانه ارزیابی می‌کنند و به شکست توجه انتخابی دارند. از این نظر آن‌ها موفقیت را مبالغه‌آمیز می‌دانند و به خطاهای ناشی از عملکرد خود توجه بیشتری نشان می‌دهند (۱۷).

علی‌رغم اهمیت ارتباط بلوغ حرفه‌ای و کمال‌گرایی با فضیلت سازمانی، تاکنون تحقیقی در ایران و سایر کشورها در مؤسسات آموزش عالی انجام نگرفته است. بنابراین از آنجا که هدف غایی تعلیم و تربیت حیات طیبه است و وظیفه اصلی دانشگاه تربیت نیروی انسانی فضیلت‌مدار است، در نتیجه این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال اصلی است که آیا بین بلوغ حرفه‌ای و کمال‌گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی آنان در دانشکده پرستاری و مامایی تبریز رابطه وجود دارد؟

۲. ملاحظات اخلاقی

جهت انجام این تحقیق، ابتدا با مسؤولین دانشکده به صورت شفاهی مذاکره و مجوز انجام پژوهش اخذ گردید و قبل از اجرای پرسشنامه‌ها، ابتدا در مورد هدف پژوهش و همچنین محرمانه بودن نتایج، به مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد تا با رضایت آگاهانه در تحقیق شرکت کنند و موارد کتباً در پرسشنامه درج گردید.

۳. مواد و روش‌ها

۳-۱. شرکت‌کنندگان مطالعه: تحقیق حاضر از نظر روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. پژوهش

۵. بحث

در راستای هدف اول تحقیق، یافته‌های به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از وجود همبستگی معنی‌دار بین بلوغ حرفه‌ای و فضیلت سازمانی بوده است. این یافته با یافته‌های تحقیق نجف بیگی و همکاران (۱۳۹۳ ش.)، مبنی بر ارتباط بین منابع انسانی و فضیلت سازمانی همخوانی دارد (۴). همچنین این یافته با نتایج تحقیق ریف و سینگر (۲۰۰۸ م.) همخوانی دارد. آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افزایش توانمندسازی موجب افزایش فضیلت می‌گردد (۱) و با نتایج تحقیق قدم‌پور، خلیلی و عالی‌پور (۱۳۹۷ ش.) بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی لرستان نیز همخوانی دارد (۱۸). بودلایی، کوشکی جهرمی و ستاری‌نسب (۱۳۸۹ ش.) نیز به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی اثر ۵۳ درصدی در اعتماد سازمانی بر کارکنان بانک ملت دارد (۱۹). پژوهش نیک‌پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵ ش.)، حاکی از آن است که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معنادار دارد و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهند (۲۰). پژوهش حسینی و عباسی (۱۳۹۱ ش.) نشان داد که به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله راه‌کارهای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها است (۲۱). ولی با نتایج پژوهش ضماهنی، موسویان و ملک‌زاده (۱۳۹۳ ش.) رابطه معنی‌داری بین پرورش فضیلت‌های سازمانی و بهبود فضای اخلاقی سازمان وجود ندارد، همسو نیست (۲۲). در تبیین نتایج فوق نیز باید عنوان کرد که بلوغ حرفه‌ای موجود در بین اعضای هیأت‌علمی و کارکنان دانشکده پرستاری در جهت بهبود فضای کلی و همچنین وضع قوانین و مقررات مناسب‌تر با شرایط آن‌ها اقدام کرده تا فضیلت سازمانی دانشکده پرستاری افزایش یافته و در حد مناسبی

ایران توسط بشارت روی نمونه ایرانی هنجاریابی و اعتباریابی شده است (۱۳۸۴ ش.) استفاده گردید.

این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال که به ترتیب ده گویه اول، کمال‌گرایی خویشتن‌مدار، ۱۰ گویه دوم کمال‌گرایی دیگرمدار و ده گویه آخر کمال‌گرایی جامعه‌مدار را اندازه‌گیری می‌کند. در این تحقیق پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمد.

۴. یافته‌ها:

در جدول ۱ سن، جنسیت، تحصیلات، نوع استخدام، رتبه علمی و سابقه کار نمونه آماری ذکر شده است.

همچنین میانگین، انحراف معیار متغیرهای فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن، بلوغ حرفه‌ای و کمال‌گرایی در جدول ۲ آمده است.

برای انجام آزمون‌های آماری، ابتدا نرمال‌بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف، به شرح جدول ۳ انجام گرفت که حاکی از نرمال‌بودن همه متغیرها بود.

نتایج به دست‌آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین بلوغ حرفه‌ای کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج به دست‌آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که بین کمال‌گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های فضیلت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

نتایج به دست‌آمده در جدول ۶ نشان می‌دهد که همبستگی قوی بین دو متغیر بلوغ حرفه‌ای و فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد و عدم همبستگی بین دو متغیر کمال‌گرایی و فضیلت سازمانی را نشان داده است.

همانطوری که جدول ۷ نشان می‌دهد، مدل پیش‌بینی فضیلت سازمانی بر اساس بلوغ حرفه‌ای معنی‌دار است ($p > 0.001$) و ۶۹٪ از واریانس فضیلت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

همکاران (۱۹۹۸ م.) دریافتند که کمال‌گرایان، ملاک‌ها و عملکرد خود را به شیوه‌ای سوگیرانه ارزیابی می‌کنند و به شکست توجه انتخابی دارند. از این نظر آن‌ها موفقیت را مبالغه‌آمیز می‌دانند و به خطاهای ناشی از عملکرد خود توجه بیشتری نشان می‌دهند (۱۷). در تبیین نتایج فوق نیز باید عنوان کرد که به خاطر ویژگی‌های افراد کمال‌گرا که همه چیز را در سطح بالا برای خود می‌خواهند و توقعات زیادی از دیگران برای انجام کارها در حد بالایی دارند و همچنین این‌گونه افراد در بعد خودمداری و همدیگرمداری از خود و دیگران توقعات زیادی داشته و بیشتر به منافع شخصی خود توجه دارند. بنابراین هر چقدر کمال‌گرایی به صورت غیر منطقی و خودمحورانه افزایش می‌یابد، موجب رقابت منفی، پنهان‌کاری و بدبینی شده و در نتیجه فضیلت سازمانی کاهش می‌یابد.

۶. نتیجه‌گیری

در جمع‌بندی یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که بین کمال‌گرایی و فضیلت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود نداشته، در حالی که بین بلوغ حرفه‌ای و فضیلت سازمانی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. از یافته‌های این پژوهش می‌توان برای اهداف رشد حرفه‌ای و ارتقای شغلی و علمی کارکنان در جهت ارتقای فضیلت سازمانی بهره گرفت. به همین منظور پیشنهاد می‌شود مدیران، فرصت‌های دانش‌افزایی و مهارت‌آموزی از قبیل تشکیل نشست‌ها، اجتماعات کاری، تقویت انجمن‌های علمی برای اعتلای حرفه‌ای اساتید در حوزه‌های تدریس، پژوهش و فعالیت‌های علمی دیگر، برگزاری کارگاه‌ها در زمینه حیطه‌های شغلی و مهارت‌های ارتباطی در بین کارکنان و تشویق آنان جهت حضور در این کارگاه‌ها، ایجاد زمینه‌های مناسب برای تشکیل جلسات گروهی، فعالیت‌های دسته‌جمعی رسمی و غیر رسمی در بین کارکنان و اعضای هیأت‌علمی در دانشکده و انتخاب یک عضو هیأت‌علمی و کارمند باتجربه به عنوان راهنما برای فرد جدید

قرار گیرد. به عبارتی بلوغ حرفه‌ای موجبات شرایط کاری مناسب و فضای کاری توأم با خوش‌بینی، اعتماد، صداقت، دلسوزی و بخشندگی را فراهم می‌آورد.

در ارتباط با هدف دوم تحقیق با توجه به نتایج به دست‌آمده بین کمال‌گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، این نتیجه با یافته‌های کاظمی، کریمی، دلاور و بشارت (۱۳۹۱ ش.) که نشان دادند که در هر سه بعد کمال‌گرایی و اضطراب امتحان رابطه مثبت معناداری مشاهده شد و کمال‌گرایی می‌تواند اضطراب امتحان را پیش‌بینی نماید تا حدی همسو است که کمال‌گرایی بالا، باعث کاهش فضیلت سازمانی می‌شود (۲۳). همچنین نتایج پژوهش ترک‌نژاد آذربایجانی (۱۳۹۰ ش.) نشان داد کمال‌گرایی دیگر مدار و کمال‌گرایی جامعه‌مدار، ترس از موفقیت و انگیزش پیشرفت تحصیلی در گروه دختران و پسران اختلاف معنی‌داری وجود ندارد، همسو است (۲۴). با یافته‌های پژوهش غفاری اقدام (۱۳۹۲ ش.) که نشان داد که بین فرهنگ سازمانی مدارس با ابعاد کمال‌گرایی خود مدار همبستگی معنی‌داری وجود داشته و در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بوده است، بین فرهنگ سازمانی مدارس با کمال‌گرایی جامعه‌مدار همبستگی معنی‌دار وجود داشته و بین فرهنگ سازمانی مدارس با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است (۲۵).

نتایج پژوهش ماسن و کادوت و انسیو (۲۰۰۳ م.) نشان داد که از نظر کمال‌گرایی و میزان تجربه شکست در میان دختران و پسران تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۲۶). نتایج پژوهش زانگ و همکاران (۲۰۰۷ م.) در تحقیق با عنوان کمال‌گرایی، فرسودگی تحصیلی و جوانب آن در بین دانشجویان چینی نشان دادند که جوانب منفی کمال‌گرایی، از جمله تردید در مورد توانایی‌ها و نگرانی در مورد اشتباهات به طور مثبت با فرسودگی تحصیلی ارتباط دارد، در حالی که جوانب کمال‌گرایی مثبت مانند تعیین استانداردهای شخصی مناسب با توانایی‌ها به طور منفی با فرسودگی تحصیلی ارتباط دارد (۲۵). آنتونی و

الاستخدام که بتواند در حیطه شغلی و هم مهارت فردی از راهنمایی آن‌ها بهره‌مند گردد و با قدردانی از اساتید و کارکنانی که در انجام وظایف و ارتباطات موفق می‌باشند، باعث تقویت و افزایش انگیزه آن‌ها شود که همه این موارد در جهت افزایش فضیلت سازمانی تأثیرگذار خواهد بود. انجام این تحقیق با محدودیت‌هایی از قبیل محدودبودن جامعه مورد مطالعه به دانشکده پرستاری و مامایی تبریز و حجم کم نمونه آماری مواجه بود.

۷. تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با شناسه ۱۰۲۲۱۲۱۲۹۵۸۰۲۳ است. در پایان، نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از عزیزی که در اجرای این کار، مشارکت داشته‌اند، به ویژه کارکنان و اساتید دانشکده پرستاری و مامایی تبریز، به دلیل دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها، سپاسگزاری و قدردانی نمایند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله، از جمله طراحی، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله و نظارت، توسط صادق ملکی آوارسین و شهناز واحد بارنجی به صورت مشترک، انجام شده است.

۹. تضاد منافع

تصریح می‌گردد که در این پژوهش، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد و این پژوهش با هزینه شخصی پژوهشگران انجام شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک

متغیر	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سن	۲۰-۳۰	۳	۳/۸
	۳۱-۴۰	۲۸	۳۹/۷
	۴۱-۵۰	۳۲	۸۰/۸
	۵۱-۶۰	۱۵	۱۰۰
	مقدار نامعلوم	۲	۲/۵
جنس	زن	۵۲	۶۵
	مرد	۲۸	۳۵
تحصیلات	دیپلم	۴	۵
	کاردانی	۲	۲/۵
	کارشناسی	۱۵	۲۶/۳
نوع استخدام	هیأت علمی	۳۷	۴۶/۳
	هیأت آموزشی	۱۲	۱۵
	کارمند رسمی	۱۷	۲۱/۳
	کارمند قراردادی	۱۴	۱۷/۵
رتبه علمی	مری	۳۷	۴۶/۳
	استادیار	۱۲	۱۵
	دانشیار	۱۷	۲۱/۳
	کارمند	۱۴	۱۷/۵
سابقه کار	کمتر از ۱۵ سال	۲۹	۳۶/۳
	۱۶-۲۰ سال	۱۸	۵۸/۸
	۲۱-۲۵ سال	۱۵	۷۷/۵
	۲۶-۳۰ سال	۱۸	۱۰۰
جمع	۸۰	۱۰۰	

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
فضیلت سازمانی	۴۲/۱۲	۱۷	۷۲	۱۲/۲۲
خوش بینی سازمانی	۱۰/۱۸	۴	۱۵	۲/۶۱
اعتماد سازمانی	۸/۷۶	۰	۱۵	۳/۰۴
صداقت سازمانی	۷/۱۷	۳	۱۵	۲/۹۷
دلسوزی سازمانی	۷/۸۲	۳	۱۵	۲/۸۹
بخشنده‌گی سازمانی	۸/۱۷	۳	۱۵	۲/۷۴
بلوغ حرفه‌ای	۱۶/۲	۵	۲۵	۴/۷۹
کمال‌گرایی	۸۷/۴	۵۹	۱۱۶	۱۲/۵۹

جدول ۳: آزمون نرمال بودن داده‌ها

تعداد ۸۰	فضیلت سازمانی	بلوغ حرفه‌ای	کمال گرایی
میانگین	۴۲/۱۲	۱۶/۲۰	۸۷/۴۰
انحراف معیار	۱۲/۲۲	۴/۷۹	۱۲/۵۹
سطح معنی‌دار	۰/۷۰	۰/۱۹	۰/۸۶

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون بین بلوغ حرفه‌ای کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر		تعداد	فضیلت سازمانی	خوش بینی سازمانی	اعتماد سازمانی	صداقت سازمانی	دلسوزی سازمانی	بخشندگی سازمانی	سطح معنی‌داری
ضریب همبستگی پیرسون		۸۰	۰/۶۹**	۰/۴۸*	۰/۵۱**	۰/۶۲**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۰/۰۱
سطح معنی‌داری									

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون بین کمال گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن

متغیر		تعداد	فضیلت سازمانی	خوش بینی سازمانی	اعتماد سازمانی	صداقت سازمانی	دلسوزی سازمانی	بخشندگی سازمانی	کمال گرایی
ضریب همبستگی پیرسون		۸۰	۰/۹۲	۰/۲۸	۰/۰۶	-۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۲	
سطح معنی‌داری			۰/۴	۰/۰۱	۰/۶	۰/۷	۰/۴	۰/۸	

جدول ۶: همبستگی بین بلوغ حرفه‌ای و کمال گرایی کارکنان و اساتید با فضیلت سازمانی

متغیرها	بلوغ حرفه‌ای	کمال گرایی
فضیلت سازمانی	۰/۶۹	۰/۹۲
سطح معنی‌داری	۰/۰۱	۰/۴۱

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان جهت پیش‌بینی بلوغ حرفه‌ای بر اساس فضیلت سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	df	MS	F	P	R	R ²	R ² ADJ
رگرسیون	۵۶۶۹/۹۲	۱	۵۶۶۹/۹۲	۷۲/۰۱	۰/۰۰۰*	۰/۶۹*	۰/۴۸	۰/۴۷
باقیمانده	۶۱۴۰/۸۲	۷۸	۷۸/۷۲					
	B	خطای معیار	β	t	P			
ثابت	۱۳/۴۷	۳/۵۱		۳/۸۲	۰/۰۰۰			
بلوغ حرفه‌ای	۱/۷۶	۰/۲۰	۰/۶۹	۸/۴۸	۰/۰۰۱			

References

1. Ryff CD, Singer B. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry* 1998; 9(1): 1-28.
2. Mazroghi R, Salimi GH, Hamrahi F. Explaining the Role of Organizational Virtuousness in Promotion of Organizational Trust in an Ethics based Public Organizations. *Ethics in science and Technology* 2018; 13(1): 27-37. [Persian]
3. Behzady E, Naami A, Beshklideh K. Relationship between Organizational Virtuousness and Organizational Citizenship Behavior, Spiritual Well-being and Organizational Loyalty in Employment of Karoon Oil and Gas Production Company. *Journal of Psychological Achievements* 2013; 20(2): 256-233. [Persian]
4. Najafbaygi R, Mossakhani M, daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. Designing a Desirable Model for Improvement The Iranian Public Sector Organizational Virtuousness. *Public Management Researches* 2014; 7(24): 47-66. [Persian]
5. Lockwood NR. Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly* 2007; 1(1): 1-12.
6. Tabatabai S, Abbasi M. The role of virtue based ethics in the education and training of medical professional commitment. *Medical Ethics Journal* 2012; 6(18): 143-160. [Persian]
7. Khosravi Z, Alizadeh Sahraee O. Perfectionism: Health or Disease. First ed: Tehran. Elm; 2009. [Persian]
8. Basharat MA. Study of the relationship between perfectionism and sporting success. *Harakat* 2005; 23(23): 51-65. [Persian]
9. Jahaniyan R, Ghodsi S. On the Relationship of Organizational Health and Justice to Staff Professional Development in Education Organizations. *Journal Management System* 2014; 5(19): 97-114. [Persian]
10. Nazari AR. Effectiveness of self-differentiation training on professional maturity of male students in postgraduate school, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2009. [Persian]
11. Salimi M, Farzi H. Relationship between professional development, supervisor support and empowerment with job attitudes and civic-organizational behaviors of the staff of the technical and vocational training organization of the country. *Skills* 2015; 3(11): 7-18. [Persian]
12. Moshabaki Esfahani A, Rezaee Z. The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution* 2014; 23(73): 1-23. [Persian]
13. Fernando M, Almeida S. The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: A case study of the Sri Lankan family-owned enterprise MAS Holdings. *European Management Journal* 2012; 30(6): 564-576.
14. Rego A, Ribeiro N, Cunha MPE, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research* 2011; 64(5): 524-532.
15. Gwavuya F. Factors Affecting Job Satisfaction Among Civilian Staff In The Zimbabwe Republic Police. *Academic Leadership: The Online Journal* 2010; 8(4).
16. Cameron K, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist* 2004; 47(6): 766-790.
17. Antony M, Purdon C, Huta V, Swinson R. Dimensions of perfectionism across anxiety disorders. *Behav Res Ther* 1998; 36(12): 1143-1154.
18. Ghadampour E, Khalili Geshnigani Z, Alipour K. The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. *Iran Occupational Health* 2018; 15(2): 129-141. [Persian]
19. Boudlaie H, Koushki Jahromi A, Sattarinasab R. learning and organizational trust as a mediator between psychological empowerment and organizational commitment rings. *Management Development* 2011; 24(1): 67-93. [Persian]
20. Nikpay I, Malekyan Mofrad M. Investigating the Impact of Principals' Ethical Leadership Style on Teachers' Organizational Virtuousness with Mediation of Organizational Commitment and Organizational Trust in Khorramabad Primary Schools. *Isa* 2016; 4(1): 107-129. [Persian]
21. Hosseini N, Abbasi E. Strategies for institutionalizing professional ethics in organizations from the point of view of religious doctrines. *Islām va Pazhūheshhāye Modirīyaī* 2013; 2(1): 129-154. [Persian]
22. Zamahani M, Mosavian AS, Malekzadeh S. Study the Relationship between Organizational Virtues Cultivating and Improving Ethical Climate. *Social - Psychological Research* 2013; 3(10): 115-126. [Persian]
23. Kazemi S, Karimi Y, Delavar A, Besharat MA. A Comparison of Dimensions of Perfectionism (Self-oriented, Other-oriented and Socially Prescribed Perfectionism) and Locus of Control in Students with High Test Anxiety and Normal Students of Allameh Tabataba'i University. *Counseling Culture and Psychotherapy* 2012; 3(9): 87-104. [Persian]

24. Turknezhad Azarbaijani M. Investigating on relationship between dimensions of perfectionism (self-ordinary, other, society) with the fear of success and the incentives for academic achievement in kish medical students. Tehran: Payame Noor University; 2011. [Persian]
25. Mahmoudzadeh J. The Study of relationship of spirituality at workplace organizational culture with perfectionism in education staff managers in East Azarbayjan. Tabriz: Islamic Azad University of Tabriz; 2004.
26. Masson A, Cadot M, Ansseau M. Failure effects and gender differences in perfectionism. *L'Encephale* 2003; 29(2): 125-135.



Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2020; 14(45): e3

doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v14i45.26721>

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



ORIGINAL RESEARCH

Open Access

Relationship between Professional Maturity & Employees & Instructors' Perfectionism on Organizational Vitrines in Tabriz Nursing & Midwifery School, 2017

Shahnaz Vahedbarejji¹ , Sadegh Maleki Avarsin^{2*} 

1. Education Management M.A Graduate, Islamic Azad University Tabriz, Tabriz, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University of Tabriz, Tabriz, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 17 August 2019

Accepted: 29 April 2020

Published online: 24 May 2020

Keywords:

Professional Maturity

Perfectionism

Organizational Virtue

ABSTRACT

Background and Aim: Based on the current evidences people's professional maturity, having occupational & psychological maturity and capability of high diagnosis & judgment keep them protected from commitment to organizational mistakes & deviation and also it can increase the level & reliance among them which has an important role on organizational development. So this research is done in order of study the relationship between academic professional maturity & organizational virtue.

Materials and Methods: This is a descriptive correlation study in 2017 and consist of 101 people working in Tabriz Nursing and Midwifery Faculty, and the sample size is estimated 80 people (male and female) according to Morgan table formula, which were selected based on stratified random method. Three types of standard questionnaires including organizational virtue questionnaire, professional development questionnaire and multidimensional perfectionism were used and their reliability were obtained 0.88, 0.85, 0.89 respectively according to Cronbach's alpha coefficient. The resulting data analyzed using Pearson correlation coefficient & multiple liner regression & analyzed using SPSS 23.

Findings: According to study result, professional maturity has got a significant & positive relationship with organizational virtue ($P < 0.05$, $R = 0.71$), but there was no significant relationship between organizational virtue & perfectionism ($P > 0.05$, $R = 0.41$). Professional maturity can predict the changes in organizational virtue in Tabriz Nursing & Midwifery Faculty staff & instructors significantly (%69). ($P < 0.05$, $R^2 = 0.48$).

Ethical Considerations: Before completing the questionnaires, we explained about the aim of this research as well as confidentiality of results for participants and they participate in the research with informed consent.

Conclusion: According to result of the study, professional maturity has got maximum relation in formation of organizational virtuous. For professional excellence in teaching, research and other related fields for academic members and also in assigning suitable occupational responsibilities for staffs, we can provide an appropriate context for cooperation by empowering scientific associations in universities.

* Corresponding Author: Sadegh Maleki Avarsin

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Postal Box: 5157944533

Tel: (+41) 3196 6052

Email: S.maleki@iaut.ac.ir

Cite this article as:

Vahedbarejji SH, Maleki Avarsin S. Relationship between Professional Maturity & Employees & Instructors' Perfectionism on Organizational Vitrines in Tabriz Nursing & Midwifery School, 2017. Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2020; 14(45): e3.