

عنوان مقاله:

طراحی و تبیین الگوی پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان یزد

محل انتشار:

مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره 12، شماره 2 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 22

نویسندگان:

مرضیه دهقانی زاده - استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. دکتری تخصصی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

حسن رضا زین آبادی - دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

حمیدرضا آراسته - استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

عبدالرحیم نوه ابراهیم - استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

خلاصه مقاله:

مقدمه و هدف: فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید سازمانی است که از روان شناسی مثبت نگر گرفته شده است. مطالعه در این حوزه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می شود. پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین پیامدهای سازمان فضیلتی در دانشگاه های دولتی استان یزد انجام شده است. روش شناسی پژوهش: در این مطالعه ابتدا از روش پژوهش کیفی گروه کانونی و مصاحبه های نیمه ساختار یافته با هشت نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی استان یزد، سپس با تحلیل و کدگذاری داده های به دست آمده از مصاحبه و ادبیات با روش تحلیل مضمون، مدل مفهومی پژوهش تدوین شد. سپس در بخش کمی پژوهش، مدل مفهومی با پرسشنامه محقق ساخته در نمونه ۲۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه های دولتی استان یزد با روش مدل-یابی معادلات ساختاری آزمون شد. روایی محتوا، واگرا، همگرا و همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه مناسب بود. یافته ها: در مدل به دست آمده از پژوهش کیفی، پیامدهای دانشگاه فضیلتی، شامل «خودبرانگیختگی سازمانی»، «رفتار شهروندی سازمانی»، «هویت سازمانی»، «بهبودی معنوی»، «شجاعت اخلاق حرفه ای»، «شادی سازمانی»، «سلامت سازمانی»، «عملکرد سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» و هم چنین تاثیر برخی از پیامدها بر روی یکدیگر شناسایی شد. همچنین نتایج بخش کمی، نشان داد تمام پیامدها دارای بار عاملی مناسب بوده و مدل تایید شد و در این مدل پیامدهای شادی سازمانی، شجاعت اخلاق حرفه ای و بهزیستی معنوی دارای ضریب مسیر بیشتری بودند، لذا سازمان فضیلتی بیشترین تاثیر را بر آن ها دارد. بحث و نتیجه گیری: با توجه به اینکه مزایا و پیامدهای فضیلت سازمانی، در کوتاه مدت آشکار نمی شود؛ بنابراین مدیران و کارکنان دانشگاه باید بدانند که با نهادینه کردن رفتارهای فضیلتی در دانشگاه، افزایش کیفیت خدمات و مزیت رقابتی در بلندمدت برای دانشگاه حاصل می شود.

کلمات کلیدی:

فضیلت، سازمان فضیلتی، گروه کانونی، رویکرد آمیخته، دانشگاه

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1909982>



