

نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی

زهراموشی^۱، جوادپورکری^{۲*} و میرزاغنی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی انجام شد. پژوهش از نوع کمی، از نظر هدف، کاربردی بود و به روش توصیفی-همبستگی از نوع رگرسیون اجرا شد. جامعه پژوهش، کلیه کارکنان (۳۵۹۱ نفر) دانشگاه تهران بودند که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب ۳۴۷ نفر به عنوان نمونه و به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق‌ساخته شایستگی اخلاقی و پرسشنامه محقق‌ساخته فضیلت سازمانی استفاده شد. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، روایی محتوایی و روایی سازه پرسشنامه‌ها تأیید شد. پایایی ابزار نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شایستگی اخلاقی ۰٫۹۸ و برای فضیلت سازمانی نیز ۰٫۹۸ به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که وضعیت موجود شایستگی اخلاقی مدیران بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. در حالی که وضعیت موجود فضیلت سازمانی در سطح متوسط است. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، تنها مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران قابلیت پیش‌بینی مثبت فضیلت سازمانی را داشته است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق، که رویکردی فردی بوده در سطح نسبتاً مناسبی قرار دارد، در صورتی که فضیلت سازمانی، که رویکردی سازمانی تلقی می‌شود، در سطح پایین‌تری قرار دارد. همچنین از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، مؤلفه شایستگی نسبت به دیگران، که یک مؤلفه ارتباطی محسوب می‌شود؛ قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد؛ لذا این امر نشان‌دهنده لزوم توجه به جنبه‌های اجتماعی و تعاملی بین کارکنان سازمان‌ها و به‌ویژه دانشگاه برای ارتقاء فضیلت در سازمان است.

کلیدواژه‌ها: شایستگی اخلاقی، فضیلت سازمانی، دانشگاه، مدیران دانشگاهی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲. * نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. jpkarimi@ut.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع راهبردی، طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است (شولر و جکسون^۱، ۲۰۰۱؛ به نقل از محمدخانی و محمدخانی، ۱۳۹۴) و امروزه مشاهده می‌شود که حرکت سازمان‌ها به سوی رشد و تعالی، شتاب بیشتری یافته است و کارکنان توقع خود را از سازمان افزایش داده‌اند و طالب کار غنی‌تر، خودیابی و خودشکوفایی بیشتر هستند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان جایگاه و نقش آموزش عالی در رشد و تعالی همه جانبه کشور، نقش آن در تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف تعیین‌کننده بوده و لذا تقویت و توسعه این بخش اهمیت زیادی دارد (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر، امروزه نیز چالش‌های پیش‌روی دانشگاه‌ها، باعث پیدایش این انگیزه در ذی‌نفعان شده است که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی (از قبیل صداقت، اعتماد، دلسوزی و سایر موارد) در آموزش عالی باشند، چرا که حاکم شدن چنین شرایط و جوی در مؤسسات، سازمان‌های آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی می‌شود (نصیری و لیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵). به گونه‌ای که در سال (۲۰۰۹) نتایج گزارش یونسکو^۲ در خصوص آموزش عالی حاکی از آن بود، در حال حاضر چالش‌های مهم (اخلاقی، عاطفی، معنوی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی) در آموزش عالی مطرح شده است. از این رو آموزش عالی باید شایستگی‌های جامعی را برای جهان امروز به ارمغان آورد؛ همچنین آموزش عالی با استفاده از شایستگی‌ها باید به تربیت شهروندان مجهز به اصول اخلاقی اقدام کند (الایتا^۳، ۲۰۱۷).

در دنیای پسامدرن، با عدم قطعیت رو به رشدی در مورد راه‌حل‌های درست برای مسائل اخلاقی زندگی مواجه هستیم. اهمیت اخلاق هر روز توسط افراد در مواجهه با مسائل اخلاقی شخصی و همچنین برای تصمیم‌گیری در سازمان‌ها محرز شده است. آگاهی رو به رشدی در خصوص عواقب جدی مسائل اخلاقی ایجاد شده است. هر نوع عملیات سازمانی بر عایق، ارزش‌ها و احساسات افراد تأثیر می‌گذارد. امروزه سازمان‌ها، کارمندان به طور فزاینده در

1. Schuler and Jackson
2. UNESCO
3. Olaeta

موقعیت‌های متضاد اخلاقی تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند که این امر به افزایش عدم قطعیت و استرس منجر می‌شود که مشکلات اخلاقی به عواقب جدی برای افراد و هزینه‌های هنگفت برای سازمان‌ها منتهی می‌شود. (کواتزپولوس^۱، ۲۰۰۵). از این رو فضیلت سازمانی در پی مطرح شدن مسائل اخلاقی در سازمان‌ها و به تبع آن، از دست رفتن اعتماد عمومی نسبت به سازمان‌ها، مطرح شد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و با تأکید بر فضائل کوشیده‌اند تا خلأهای اخلاقی و عاطفی کارکنان را مرتفع کنند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی مشاهده می‌شود که مفهوم سازمان‌های فضیلت‌گرا را به ذهن متبادر می‌کند. فضیلت سازمانی^۲ از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در سال‌های اخیر در علوم سازمانی به آن توجه شده است، ولیکن پژوهش‌های نه چندان زیادی در این زمینه انجام شده است و به آن دسته از زمینه‌های سازمانی اشاره دارد که در آن فضائل (از جمله انسانیت، درستی، اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد توجه، حمایت، پرورش، انتشار و حفظ قرار می‌گیرد (کمرون^۳ و همکاران، ۲۰۰۴). اگر چه سازمان‌های متعدد به شیوه‌های مختلفی نظیر تدوین منشور اخلاقی، قوانین و استانداردهای رفتار، در پی گسترش اخلاق‌مداری و فضیلت‌محوری بوده‌اند، در حالی که با وجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط بافضیلت در سازمان‌ها، به مفهوم فضیلت سازمانی کم‌تر توجه شده و فعالیت‌های مدیریت در راستای ایجاد سازمان فضیلت‌محور، اثربخش نبوده است (نجف‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۳) به گونه‌ای که والش^۴ (۲۰۰۳) به نقل از چشمه‌نوشی، (۱۳۹۱) در پیمایشی که مطبوعات سال‌های ۱۹۸۴ - ۲۰۰۰ را بررسی کرد، این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که از مفاهیمی همچون سود و امثال آن بسیار استفاده شده است، در حالی که واژه‌هایی چون فضیلت، خوش‌بینی و اعتماد و مواردی شبیه به آن کم‌تر مشاهده می‌شود. البته، این موضوع باید در خصوص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بررسی شود. امروزه از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر شهروند خوب یاد می‌شود؛ با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی باشد که برای اطمینان از

-
1. Kavathatzopoulos
 2. Organizational Virtuousness
 3. Cameron
 4. Walsh

وجود بقاء در جامعه ضروری هستند (پابرجا و همکاران، ۱۳۹۵). همچنان که در روایات و احادیث متعددی در باب اهمیت فضائل بحث و تأکید شده است. در حدیثی از امیرالمؤمنین علی (ع) می‌بینیم که ایشان می‌فرمایند: اگر به بهشت و ثواب امیدوار نباشیم و از آتش و عذاب نهراسیم، باز هم شایسته است که فضیلت‌های اخلاقی را طلب کنیم؛ زیرا فضائل اخلاقی، از چیزهایی است که ما را به راه رستگاری هدایت می‌کنند (نوری طبرسی، ۱۳۲۰؛ به نقل از شیرینی و همکاران، ۱۳۹۲).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، معرف بالاترین سطح از تفکر، علم و فرهنگ آن جامعه محسوب می‌شوند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲)، به همین جهت اگر دانشگاهی فاقد ملاک‌های لازم برای رسیدن به سازمان فضیلت‌محور باشد، در جنبه‌های علمی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی نه تنها تأثیرگذار نخواهد بود؛ بلکه اهداف تعیین شده دانشگاه نیز به درستی محقق نخواهد شد (اسدزاده‌هیر و همکاران، ۱۳۹۶)؛ این موضوع به انحاء مختلف در بخش‌های مختلف «سند اسلامی دانشگاه» اشاره و به ایجاد زمینه‌های لازم برای ایفای نقش مثبت دانشگاه‌ها در ایجاد فضائل اخلاقی و حرفه‌ای مدیران و اعضای هیأت علمی تأکید شده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲). از این رو نقش حاکمیت فضیلت سازمانی در دانشگاه‌ها به‌منظور ایجاد فضایی اخلاقی و فضیلت‌محور روشن است و به همین دلیل بادقت نظر باید به آن توجه شود. این امر به ویژه در دانشگاه تهران تعیین‌کننده است که به عنوان مادر دانشگاه‌های ایران و تربیت‌کننده بخش بزرگی از نخبگان جامعه تلقی می‌شود و در مهد توجهات محافل علمی قرار داشته و نقش راهبردی در پیشرفت و توسعه کشور را بر عهده دارد.

نظر به رسالت‌های همه جانبه دانشگاه‌ها (فرهنگی - تربیتی، آموزشی، سیاسی، اقتصادی و مدیریتی)، در تربیت نیروی انسانی شایسته (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲)، طبیعی است که تصدی منصب دانشگاهی با توجه به رسالت‌های خطیر آن، نیازمند بهره‌مندی از شایستگی‌ها و توانایی‌هایی است که بتواند با بهره‌برداری مناسب از ظرفیت‌ها، جامعه را به سر

۱. مصوبه سند دانشگاه اسلامی در مورخ ۱۳۹۲/۴/۲۵ در شورای عالی انقلاب فرهنگی و براساس مصوبه شورای اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به تصویب رسیده است. سند دانشگاه اسلامی اولین سند مدون ملی در راستای تحقق آرمان انقلاب اسلامی است که با مشارکت صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی تدوین شد.

منزل مقصود برساند. انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاهی را نمی‌توان به صرف بهره‌مندی از توانایی‌های علمی و تجربی محدود کرد، بلکه داشتن شایستگی‌های خاص، رویکرد و معیار کامل‌تری محسوب می‌شود (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵). در این میان نقش مدیران دانشگاه‌ها از سایر عناصر پررنگ‌تر است. از همین رو مدیران دانشگاه‌ها برای تصدی پست حساس و تأثیرگذار مدیریت، باید از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم بهره‌مند باشند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین آن‌ها در رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت خود اهتمام بیشتری داشته و دارای شایستگی‌های اخلاقی باشند (مطلبی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱).

باید توجه داشت به همان اندازه که اخلاق در قامت یک موضوع سازمانی (مانند فضیلت سازمانی) مطرح است، به همان اندازه در بعد شخصی (مدیران و کارکنان سازمان) نیز دارای اهمیت است. فضیلت سازمانی به اندازه کافی نمی‌تواند تصمیم‌گیری‌ها را تضمین کند، به همین جهت سازمان‌ها در کنار داشتن جو فضیلت‌مداری باید دارای مدیرانی با شایستگی‌های (اخلاقی) باشند که به امر تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اقدام می‌کنند. به بیان دیگر، وجود فضیلت سازمانی به شخصیت فرهیخته، دارای فهم اخلاقی و توانایی قضاوت اخلاقی و تعهد مدیر (و به عبارتی اخلاق مدیریتی) بستگی دارد (توماس ویتسون^۱، ۲۰۰۵). حال زمانی که افراد سازمان به خصوص در سطح مدیریت و رهبری، اگر رفتار فضیلت‌مندانه داشته باشند، فضیلت فردی گسترش می‌یابد تا به فضیلت سازمانی تبدیل شود و تمام سازمان تحت تأثیر مثبت فضیلت قرار خواهند گرفت (مایر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از چشمه‌نوشی، ۱۳۹۱)، این مسأله در بخش نظام مدیریتی سند اسلامی دانشگاه آمده است که دانشگاه به محل تأمین منافع عمومی تبدیل شود؛ که لازمه این امر بازنگری در نظام شایسته‌سالاری مدیریتی و نهادینه‌سازی اصول و ارزش‌های اخلاقی است. دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی کشور، حساسیت ویژه‌ای دارد، به گونه‌ای که تحقق برنامه سوم توسعه دانشگاه تهران^۳ منوط به داشتن مدیران لایق و شایسته است. بررسی‌ها نشان داد که وضعیت موجود شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی دانشگاه تهران کمتر از حد مورد انتظار است؛ که این امر بیان‌کننده شکاف بین

1. Thomas Whetstone

2. Mayer

۳. برنامه سوم توسعه دانشگاه تهران در خرداد ماه سال ۱۳۹۶ تدوین و ابلاغ شد. نظر به اینکه یکی از اهداف آن در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی است.

وضعیت مطلوب و وضعیت موجود است (کردی، ۱۳۹۴). از این رو می‌بایست دانشگاه در شایستگی حرفه‌ای، به ویژه شایستگی اخلاقی تجدید نظر کنند و اقدامات لازم در جهت ارتقاء و توسعه شایستگی‌های مدیران انجام دهند.

جایگاه مدیران در نظام شایسته‌سالار به نحوی است که وجود مدیران شایسته، شایستگی و شایسته‌سالاری را در سیستم تضمین و جاری می‌کند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳). به گفته ویرتانن^۱، بدون شایستگی اخلاقی، مدیران قادر نخواهند شد از سایر شایستگی‌های مدیریتی - شایستگی سیاسی حرفه‌ای و وظیفه‌ای - به طور صحیح بهره‌مند شوند (ویرتانن، ۲۰۰۰؛ به نقل از درویشی، ۱۳۸۸). به همین دلیل است که می‌توان اذعان داشت استقرار و استمرار فضیلت‌مداری در سازمان به وجود مدیران (رهبران) شایسته بستگی دارد^۲. بنابراین، سازمان‌ها در کنار بهره‌مندی از جو فضیلت‌مداری باید دارای مدیرانی با شایستگی‌های (اخلاقی) باشند (توماس ویتسون، ۲۰۰۵) تا بتوانند به اهداف سازمانی نائل شوند.

امروزه سازمان‌ها و مؤسسات (خدماتی) با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند که راه‌حل برون رفت از این مشکلات، توجه به فضائل سازمانی و مسئولیت‌پذیری افراد در سازمان‌ها است (تابلی و همکاران، ۱۳۹۶). سازمانی که در آن فضیلت در جریان است، به‌طور مطلوبی در برابر چالش‌ها و فراز و نشیب‌ها پیروز خواهد شد (قبادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۶). درک بالا از فضیلت سازمانی می‌تواند انتظارات افراد و سازمان را در جهت انتظارات مثبت سوق دهد (اعتباریان خوراسگانی و چنگیزی محمدی، ۱۳۹۵). دانشگاهی که فاقد ملاک‌های لازم برای رسیدن به سازمان فضیلت‌محور باشد، در جنبه‌های علمی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی نه تنها تأثیرگذار نخواهد بود؛ بلکه اهداف تعیین شده دانشگاه نیز به درستی اجراء نخواهد شد (اسدزاده‌هیر و همکاران، ۱۳۹۶). در بخش‌های مختلف سند چشم‌انداز دانشگاه تهران (معاونت برنامه‌ریزی و فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰) به طور غیرمستقیم بر لزوم برقراری فضیلت سازمانی در دانشگاه تهران تأکید شده است. به گونه‌ای که تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی، اخلاق محوری، ایمان و اخلاق و ارتقاء فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای و مواردی از

1. Virtanen

۲. امروزه هسته مرکزی تمامی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، شایستگی محوری است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

این قبیل جزئی از ارزش‌ها، شاخص‌های کلان و راهبردهای سند چشم‌انداز دانشگاه است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که شایستگی‌های مدیران بالاخص شایستگی اخلاقی آن‌ها در صورت برقرار بودن فضیلت سازمانی، به بهره‌وری (رگو^۱ و همکاران، ۲۰۱۱)، رفتار شهروندی سازمانی (جاماسبی، ۱۳۹۵)، اثربخشی سازمان (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۳۹۵) سرمایه اجتماعی، کارایی کارکنان (رایت و گلدشتان^۲، ۲۰۰۷)، بهبود فردی و عملکرد سازمانی (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴؛ رگو و همکاران، ۲۰۱۱)، سودآوری، نوآوری، کیفیت، رفاه کارکنان و حفظ مشتری (چترجی^۳ و همکاران، ۲۰۱۵) منجر می‌شود و بر فرهنگ سازمانی (والث^۴، ۲۰۱۰) نیز تأثیرگذار است. پاسخگویی عمومی و فرهنگ خدمتگزاری (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹)؛ عدم بی‌تفاوتی (شیری و همکاران، ۱۳۹۲)؛ اعتماد درون سازمانی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۸؛ توکلی کیا، ۱۳۹۵) را افزایش می‌دهد؛ و از گزند آسیب‌ها حفظ می‌شود (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین با بررسی‌های انجام شده در خصوص فضیلت سازمانی، مشاهده می‌شود که فضیلت در واقع به عنوان شایستگی اخلاقی در بعد سازمانی تعریف می‌شود (چترجی و همکاران، ۲۰۱۵) به این معنا که وقتی جو اخلاقی در سازمان ارتقاء داده شود، تمایل به فراتر رفتن از سطح معمولی عملکرد، ایجاد می‌شود (کمرون، ۲۰۰۳)؛ به نقل از برایت و فری^۵، ۲۰۱۳). به عبارتی، شایستگی اخلاقی افراد در سازمان، سازمان را به سمت رفتارهای متعالی سوق می‌دهد. از این رو احتمال می‌رود، وجود مدیران شایسته و تداوم رفتار فضیلت‌مندانه از سوی او، فرهنگ فضیلت در کل سازمان نهادینه شود.

اثر مدیران شایسته و حرفه‌ای در بسیاری از سازمان‌های موفق بارز و آشکار است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را به عنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان‌ها مطرح کرده که بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است. اگر مدیران شایستگی‌های لازم را نداشته باشند چه بسا خود موجبات رکود فعالیت‌ها و مانعی در مسیر پیشرفت سازمان خود شوند (جهانیان و سهندطرق، ۱۳۹۶).

-
1. Rego
 2. Wright and Goodstein
 3. Chatterjee
 4. Vallett
 5. Bright and Fry

به عبارتی همواره موفقیت‌ها و شکست‌های یک سازمان به حساب مدیران آن گذاشته می‌شود. مدیرانی که از ویژگی‌های مطلوب بهره‌مند باشند، سازمان را به سمت رشد و تعالی سوق می‌دهند، عملکرد آن را بالا می‌برند و شایستگی و شایسته‌سالاری را در سیستم جاری می‌کنند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳). آموزش عالی و دانشگاه منبع اصلی تربیت نیروی انسانی آینده هست. آموزش عالی باید منبع آموزش شایستگی‌های اخلاقی باشد تا بتواند تربیت نیروی کار آینده جامعه را تضمین کند. در ایجاد چنین محیط آموزشی مناسب و کارآمد، مدیریت آموزش عالی نقش بسیار مهم و کلیدی دارد (مطلبی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱). مدیریت صحیح و شایسته باعث می‌شود توانایی‌های اعضای هیأت علمی و دیگر نیروهای انسانی دانشگاه‌ها ارتقا یابد، نیروهایی که از نظام آموزش عالی بهره کافی می‌برند (شمس‌مورکانی و همکاران، ۱۳۹۳).

یقیناً دانشگاه تهران نقش تعیین‌کننده در پیشرفت و بالندگی کشور دارد. در بیانیه چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴، در سطح ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی تربیت نیروی انسانی مؤمن، فرهیخته، آزاداندیش و کارآفرین ترسیم شده است. از طرفی دانشگاه تهران دارای بیش‌ترین نیروی انسانی (حدود ۳۸۸۵ نفر) در میان سایر دانشگاه‌های کشور است، کارکنان آموزشی (حدود ۱۴۱۹ نفر)، کارکنان پژوهشی (حدود ۲۸۱ نفر)، کارکنان فرهنگی (حدود ۱۲۴ نفر) کارکنان اداری-مالی (حدود ۲۱۵ نفر) و اعضای هیأت علمی (حدود ۲۰۹۵) است. به جهت وسعت زیاد (تعداد کارکنان و دانشجویان، تنوع رشته‌ای و بعضاً جغرافیایی) دانشگاه تهران لازم است افراد شایسته‌ای در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و همچنین زمینه‌های لازم در جهت بهبود وضعیت اخلاقی، رفتار متعالی و مملو از اعتماد به همدیگر، گذشت و بخشش، صداقت و خوش‌بینی را فراهم کند. در غیر این صورت دانشگاه هم به لحاظ داشتن مدیرانی که شایستگی لازم را ندارند، موجب تحلیل رفتگی کارکنان خود می‌شود و هم به جهت بروز مسائل اخلاقی، رفتارهای متعالی و برتر جای خود را به رفتار معمولی و حتی بعضاً غیراخلاقی خواهد داد که این مسأله بر عملکرد، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری دانشگاه تهران تأثیر خواهد گذاشت. در نهایت دانشگاه تهران و کشور در سطح کلان، متحمل خسارت‌های زیانباری خواهند شد. این در حالی است که طبق سند چشم‌انداز دانشگاه تهران^۱ (معاونت برنامه‌ریزی و فناوری

۱. سند چشم‌انداز دانشگاه تهران در افق ۱۴۰۴ در جلسه شورای دانشگاه تهران در اسفند ماه ۱۳۹۰ رونمایی شد. در این سند ارزش‌ها، مأموریت‌ها، اهداف کیفی، شاخص‌های کلان و راهبردهای دانشگاه را تبیین می‌کند.

اطلاعات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰)، دانشگاه تهران می‌بایست تا سال ۱۴۰۴ به دانشگاه جامع در سطح ملی و منطقه‌ای تبدیل شود. از این رو اهمیت توجه به نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران بیش از پیش آشکار شده است. سؤالی که در این میان مطرح می‌شود این است که وضعیت شایستگی اخلاقی مدیران و فضیلت سازمانی دانشگاه تهران چگونه است؟ آیا مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد؟

اخلاق مدیریتی یعنی شایستگی‌های اخلاقی مدیران، امروزه به طور فزاینده اهمیت می‌یابد (بوگدانویچ^۱، ۲۰۱۳) از این رو بررسی مفهوم شایستگی اخلاقی از لحاظ بین‌المللی مورد توجه است (کلوجو^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). همه مدیران لازم است شایستگی‌ها و توانمندی‌های ویژه‌ای را داشته باشند که آن‌ها را قادر می‌کند وظایفشان را به بهترین نحو انجام دهند (پیلی^۳، ۲۰۰۸؛ به نقل از سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵). اما در اینکه شایستگی چیست، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. در این راستا، یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که مدیران دانشگاه‌ها می‌بایست علاوه بر دارا بودن شایستگی‌های علمی و فنی، از شایستگی‌های اخلاقی نیز بهره‌مند باشند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵) به عبارتی، یکی از شایستگی‌های مهم مدیران، شایستگی‌های اخلاقی است که به مفاهیم چه چیز درست است؟ و یا چه چیز نادرست است؟ اشاره می‌کند، به جهت اهمیت آن در بین سایر ابعاد شایستگی مدیران از طرفی و همچنین اهمیت آن در همه سطوح سازمان به ویژه سطوح عالی که مرکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها است؛ نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌های عصر حاضر دارد (بورگالت^۴ و همکاران، ۲۰۰۶؛ به نقل از درویشی، ۱۳۸۸). نظریه‌های شایستگی اخلاقی اشاره به مسئولیت‌های مدیریت دارد (کالومارک اسپورونگ^۵، ۲۰۰۷). با توجه به نقش مرکزی اخلاق در فعالیت‌های مدیر/ رهبر، ضروری است تا سطحی از شایستگی اخلاقی را کسب کنند (کوپر و منزل^۶، ۲۰۱۳).

شایستگی اخلاقی امروزه به موضوع مهمی مبدل شده است. جستجو و ارتقاء

1. Bogdanović
2. Kulju
3. Piley
4. Bourgault
5. Kälvmemark Sporrang
6. Cooper and Menzel

شایستگی‌های اخلاقی اخیراً در سازمان‌ها و حوزه‌های حرفه‌ای متمرکز شده است. تلاش برای شناسایی تکنیک‌ها و حفظ شایستگی اخلاقی از اهمیت ویژه‌ای بهره‌مند شده است. البته در مورد اثربخشی آن‌ها هیچ توافقی وجود ندارد (مین و دون^۱، ۲۰۱۳). شایستگی اخلاقی را می‌توان به‌عنوان بخشی از شایستگی حرفه‌ای ملاحظه کرد و شایستگی اخلاقی نمی‌تواند از دیگر شایستگی‌ها متمایز باشد. آن یک شایستگی عمومی است که دیگران را هدایت می‌کند (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶). شایستگی اخلاقی یک قابلیت، مهارت روان‌شناختی، یک روش مواجهه با مسائل و تضادهای اخلاقی است. در اصطلاح روان‌شناسی، شایستگی اخلاقی به عنوان توانایی شناختی و استقلال تعریف شده است (کوآزپولوس، ۲۰۰۵). در واقع شایستگی اخلاقی به عنوان توانایی فرد در حل مسائل و روش‌های تصمیم‌گیری به هنگام مواجهه با مسائل اخلاقی و همچنین توانایی در ایجاد، حفظ و استفاده مناسب از فرایندها و ابزارها و مکانیزم‌هایی در رسیدگی به موضوعات مربوط به مسائل اخلاقی است. شایستگی اخلاقی توانایی کاربرد اصول فلسفی اخلاقی نیست، بلکه توانایی استفاده مناسب از تفکر یا روش سازمانی در طی تلاش برای رسیدگی به مسائل اخلاقی زندگی واقعی است (کوآزپولوس و همکاران، ۲۰۰۸). در چارچوب صلاحیت‌های اروپایی^۲، شایستگی اخلاقی را به عنوان فراشایستگی^۳، یک بخشی از دانش، مهارت و شایستگی توصیف می‌کند و همچنین پایه‌ای برای توسعه مسئولیت‌پذیری و استقلال است (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶). منزل (۲۰۱۰) نیز سعی در ارائه تعریف جامعی از شایستگی اخلاقی برمی‌آید. از نظر او شایستگی اخلاقی متشکل از عناصری از قبیل: ۱. تعهد به استانداردهای بالای فردی و رفتار حرفه‌ای، ۲. دانش مرتبط با کدهای اخلاقی و قوانین، ۳. توانایی مشارکت در استدلال‌های اخلاقی وقتی که با موقعیت‌های اخلاقی چالش‌برانگیز مواجه می‌شود، ۴. توانایی شناسایی و عمل براساس اخلاق و ارزش‌های خدمات عمومی، ۵. تعهد به ارتقاء اقدامات و رفتارهای اخلاقی در نمایندگی‌های عمومی و سازمان‌ها. بدیهی است که در این تعریف دانش پایه‌های اخلاقی اداری است که در تئوری‌های سازمان و رفتار (به ویژه دانش ساختار و فرهنگ سازمان‌ها و رفتار بشر) آمده

1. Meine and Dunn

2. European Qualifications Framework

3. Meta-competence

است، و همچنین مهارت و توانایی برای تفکر درباره اثرات ساختار و فرهنگ سازمان بر رفتار اخلاقی است (به نقل از کوپر و منزل، ۲۰۱۳: ۹ و ۱۰). اساساً مطالعه شایستگی اخلاقی اشاره به تلاش برای توصیف و ارزیابی فرایندهای روان‌شناختی یا اعمال با هدف رسیدگی به مسائل اخلاقی است. افراد در برابر مسائل اخلاقی چگونه استدلال می‌کنند؟ آن‌ها مسائل را چگونه حل می‌کنند؟ و آن‌ها چگونه تصمیم می‌گیرند؟ (کواتراپولوس و ریگس^۱، ۲۰۰۶). در تعریفی از آیت الله مهدوی کنی (۱۳۸۴؛ به نقل از شیرینی و همکاران، ۱۳۹۲) گفته شده است که شایستگی اخلاقی، فضایل و ملکاتی است که آن را محاسن اخلاقی می‌نامند که با رضایت‌های علمی و عملی به دست می‌آید؛ مانند حسن خلق و رعایت ادب، پرهیز از تملق، وفای به عهد. محمودی و همکاران (۱۳۹۱) شایستگی‌های اخلاقی مدیران را به معنی انطباق رفتار و کنش مدیران دانشگاه با باورهای دینی و اخلاق اسلامی، باور به حضور خداوند در همه حال، پاسخگویی به خداوند در قبال اعمال درست و نادرست، توکل به او در همه حال و رعایت اصول اخلاقی اسلامی از قبیل امانت‌داری، صداقت، وفای به عهد می‌داند. در این پژوهش شایستگی اخلاقی مدیران به مجموعه شایستگی‌های مدیر در ابعاد نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل در مواجهه با مسائل اخلاقی گفته می‌شود که رعایت آن‌ها مدیر را در انجام وظایف مدیریتی در سازمان یاری می‌بخشد (قموشی، ۱۳۹۸: ۶).

تا این اواخر، از مفهوم فضیلت‌گرایی در جوامع علمی غفلت شده است. فضیلت‌گرایی در مباحث علمی اصطلاح جا افتاده‌ای نیست. فضیلت‌گرایی اغلب نوعی تعصب مذهبی تلقی شده و غیر مرتبط با علم دانسته شده است. حتی در صورت ارتباط با علم، فضیلت‌گرایی اغلب مرتبط با الهیات و فلسفه دانسته شده است و به ارتباط آن با دنیای سازمان و کسب و کار باور اندکی وجود دارد؛ مخصوصاً در شرایط مواجهه با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای ذی‌نفعان (کمرن، ۲۰۱۱؛ به نقل از شکاری، ۱۳۹۱: ۲۴). دلیل دیگر غفلت از فضیلت‌گرایی این است که رخدادهای مثبت است. رخدادهای بد و منفی نسبت به رخدادهای خوب و مثبت (البته با همان شدت) اثر بیشتری بر احساسات افراد می‌گذارند. بنابراین، به حوادث منفی بیشتر توجه می‌شود و تحقیقات علمی بیشتری برای اجتناب از اثرات منفی‌شان روی آن‌ها انجام می‌شود و

همین یکی از دلایل بی‌توجهی به فضایل در حوزه مطالعات سازمانی است (گاتمن^۱، ۱۹۹۴؛ به نقل از شکاری، ۱۳۹۱: ۲۴).

درواقع فضیلت نوعاً در فلسفه بحث می‌شود که در حال حاضر در پژوهش‌های سازمانی از ساخت و نظریه آن استفاده می‌شود (بارکلی^۲ و همکاران، ۲۰۱۲؛ به نقل از نوری اردی، ۱۳۹۵: ۳۴). در حالی که تحقیقات اولیه فضیلت به رفتار مدیران تمرکز داشت، در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه‌های دیگر عملکرد سازمان، از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت و سودآوری بحث می‌شود (بارکلی و همکاران، ۲۰۱۲؛ به نقل از حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳). در یونان قدیم کاربرد فضیلت هم در بعد فردی و هم سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فضیلت می‌تواند در سطح فردی و اجتماعی توسعه پیدا کند. این فکر، که فضیلت‌ها می‌تواند در سازمان‌ها علاوه بر افراد عملی شود، گاهی اوقات محل ستیز و اختلاف نظر است (کمرن، ۲۰۰۲؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴)؛ از این رو، در بحث زیر به طور مفصل به فضیلت سازمانی اشاره شده است.

با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا در دهه نود میلادی، دیدگاه‌های علمی توجه خود را به ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها معطوف کرد و پارادایم مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی مثبت تکامل یافت (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲). به عبارتی، در گذشته، تنها به تئوری‌سازی، تحقیق و کاربرد مثبت‌گرایی در حوزه روان‌شناسی توجه می‌شد، ولی امروزه تحقیقات مثبت‌گرایی به حوزه مطالعات سازمانی راه پیدا کرده است. کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در حوزه سازمانی، تحت عنوان «روان‌شناسی سازمانی مثبت» خوانده می‌شود. در زمینه کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گرا در حوزه سازمان و مدیریت دو رویکرد عمده «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» و «پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا» مطرح است. در سال‌های اخیر، عمده تحقیقات در این حوزه عمدتاً بر روی رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا متمرکز بوده است (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳). پژوهش‌های سازمانی مثبت‌نگر جدیدترین نحله مطالعات سازمانی در هزاره سوم محسوب می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲) که مفهوم فضیلت سازمانی، مهم‌ترین و

1. Gattman

2. Barclay

سنجش‌پذیرترین بخش‌های پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا است (مشبکی اصفهانی و رضایی، ۱۳۹۳). فضیلت مفهوم کلیدی تحقق فضای مثبت سازمانی است که در درون و بین سازمان‌ها ارائه می‌شود (رمضانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵).

فضیلت سازمانی نوعی نظریهٔ هنجاری است که در عصر افول مدرنیته و ظهور پست مدرنیسم، به دلیل ناکامی نظریه‌های اخلاقی در دستیابی به طرحی نو برای نجات انسانیت، و به منظور احیای ارزش‌های اخلاقی مطرح شده است. در واقع، در دنیای امروز اخلاق و سرمازدگی وجدان اخلاقی، که نتیجه دوری کردن از حقیقت انسانیت است، محور قرار گرفتن فضایل اخلاقی و ارزشمند بودن شکوفایی، ضرورت توجه به این نظریه را ایجاب کرده است (خزاعی، ۱۳۸۳؛ به نقل از عهدی، ۱۳۹۴: ۱۷).

نسبت دادن خصیصهٔ فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت‌محور در اعضای خود بهره‌مند است. فضیلت به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان اشاره دارد. از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی، خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شود (رگو و همکاران، ۲۰۱۱؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲). یک تعریف کلی که از فضیلت سازمانی می‌توان کرد، شامل اقدامات فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا فرایندی است که به اشاعه و تداوم فضیلت در سازمان منجر می‌شود. فضیلت سازمانی به بستر سازمانی اشاره دارد که حمایت، رشد، اشاعه و تداوم عادات، تمایلات و اقدامات خوب را (همچون، نوع‌دوستی، صداقت، بخشندگی و اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی در نظر دارد (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴). چان (۲۰۱۷) فضیلت سازمانی را به عنوان ویژگی‌های شخصیت اخلاقی تعریف کرده است که به رضایت ذی‌نفعان درونی و بیرونی توجه دارد. استفنس^۱ و همکاران (۲۰۱۳) فضیلت در سازمان‌ها را شامل افراد و تیم‌هایی می‌دانند که افراد انعطاف‌پذیر یا تندرست هستند به گونه‌ای که به آن‌ها امکان انطباق و رشد می‌دهد. فضیلت مربوط به والاترین الهام بشر است. فضیلت سازمانی مربوط به بافت سازمانی است که در آن عادات خوب، علایق و فعالیت‌ها مورد عمل قرار گرفته، حمایت و رشد می‌یابد (رگو، ۲۰۱۰؛ به نقل از رمضانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵). در این پژوهش، فضیلت

سازمانی به این معنی است که عوامل ساختاری و فرایندی، عوامل رفتاری و زمینه‌های محیطی و فرهنگی سازمان در بردارنده ویژگی‌هایی چون خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، همدلی سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت سازمانی، خیرخواهی سازمانی، شجاعت سازمانی، حکمت سازمانی، قدردانی سازمانی، وفاداری سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی باشند (قموشی، ۱۳۸۹: ۹).

در ادامه به برخی از مطالعات پیشین در زمینه موضوع پژوهش جاری اشاره می‌شود. شایان ذکر است که با توجه به کمبود پژوهش‌هایی که دقیقاً ارتباط بین شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی را بررسی کرده باشند؛ محققان به متغیرهای مرتبط، تحت عناوینی همچون (رفتار شهروند سازمانی، شجاعت اخلاقی، اعتماد سازمانی و ...) نیز اشاره کرده‌اند.

چان^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان داد که ویژگی‌های اخلاقی فضیلت (انسجام، همدلی، شجاعت، وفاداری و ...) می‌تواند از شخصیت انسان حاصل شود و به شخصیت سازمانی تبدیل شود. همچنین بین ویژگی‌های اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. نوبرت^۲ و همکاران (۲۰۰۹) نیز معتقد بودند که مدیران توانایی دارند که عواملان فضیلت در سازمان باشند. به عبارت دیگر، از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران می‌توانند با تأثیرگذاری بر جو اخلاقی، تأثیر مثبتی بر اعضای سازمان بگذارند. سدلر-اسمیت^۳ (۲۰۱۳) براین باور است که فضیلت سازمانی با خیر اخلاقی و تأثیرات انسانی مرتبط است. همچنین فضیلت سازمانی از رفتارهای مثبت حمایت می‌کند و مانع از بروز انحرافات منفی و رفتارهای متضاد می‌شود. اسد^۴ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر میانجی جو اخلاقی بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.60$). همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که جو اخلاقی نقش میانجی‌گری در رابطه بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی دارد. از این رو پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که مدیران بخش آموزش می‌توانند به واسطه فضیلت سازمانی و

1. Chun

2. Neubert

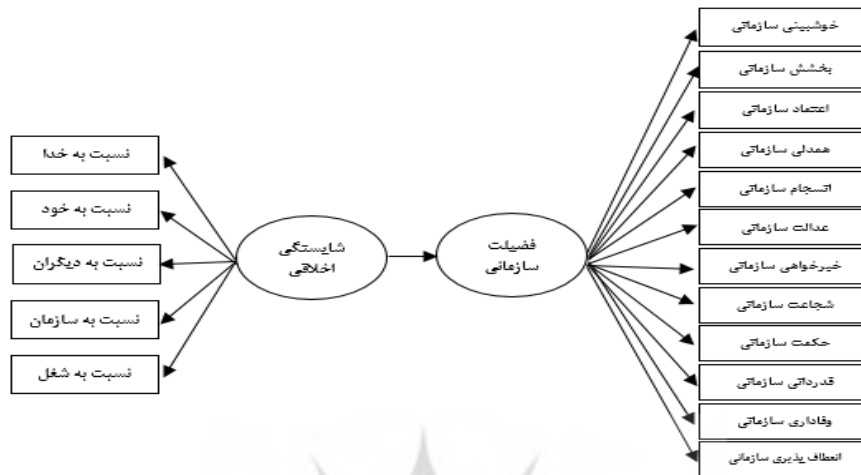
3. Sadler-Smith

4. Asad et al

جو اخلاقی به رضایت شغلی در بین دانشگاهیان منجر شوند. وانگ^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر فضیلت سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروند سازمانی چالش‌برانگیز: مدل میانجی دوگانه» دریافتند که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش‌های محققان داخلی نیز بیان‌کننده آن است؛ به طور مثال، عسگری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی این گونه نتیجه‌گیری کردند که مدیران می‌توانند با ترویج مبانی اخلاق در میان کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی را توسعه دهند. به عبارتی اجرای رفتارهای اخلاقی از سوی مدیران، باعث می‌شود تا کارکنان با احساس رضایت از وضع موجود سازمان، فضیلت‌های مدنی همچون مشارکت‌های مسئولانه، درگیر بودن و اهمیت دادن به حیات سازمان را در خود افزایش دهند. همچنین بهزادی و همکاران (۱۳۹۴) بر این عقیده بودند که هم ویژگی‌های شخصیتی و هم عوامل محیطی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای شکل‌گیری فضیلت سازمانی هستند. بهبهانی (۱۳۹۴) اذعان داشت که ارزش‌های اخلاقی بر فضیلت سازمانی تأثیرگذار است.

بررسی پیشینه پژوهش و مرور مبانی، نظریه‌ها و مدل‌های موجود فضیلت سازمانی و شایستگی اخلاقی نشان داد که خلأهایی در زمینه موضوع پژوهش جاری وجود دارد. محققان پیشین به تمام جوانب و ابعاد فضیلت سازمانی و شایستگی اخلاقی توجه نکرده و از طرفی هم دسته‌بندی دقیق، جامع و مانعی ارائه نداده‌اند. از این رو پژوهش حاضر سعی کرد تا مدل جدید، جامع و مانع در قالب دسته‌بندی مشخص و دقیق ارائه کند. بررسی پیشینه تحقیق نیز نشان داد که، تاکنون پژوهشی (اعم از داخلی و خارجی) در خصوص رابطه فضیلت سازمانی و شایستگی اخلاقی به صورت مستقیم انجام نشده است، از این رو برخی از پیشینه‌های ذکر شده تحت عناوین متغیرهای مرتبطی چون شهروند سازمانی، اعتماد سازمانی، و ... اشاره شده‌اند؛ همچنین، عمده مطالعات در بستر خارج از جامعه مورد نظر (دانشگاه) بوده‌اند. از این رو پژوهش حاضر در صدد بررسی نقش شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی در بستر دانشگاه است.

بر این اساس در پژوهش حاضر با استفاده از مدل مفهومی زیر، نقش شایستگی اخلاقی مدیران بر فضیلت سازمانی دانشگاه تهران بررسی شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نوع پژوهش کمی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (رگرسیون) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۳۴۷ نفر به عنوان حجم نمونه محاسبه شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه محقق ساخته شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی: دارای پنج بعد اصلی شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل در مقیاس پنج درجه‌ای طیف لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است. روایی صوری و محتوایی ابزار با استفاده از نظر اساتید صاحب‌نظر و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه اول تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد.

ب) پرسشنامه محقق ساخته فضیلت سازمانی: دارای دوازده مؤلفه شامل خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، همدلی سازمانی، انسجام سازمانی، عدالت

سازمانی، خیرخواهی سازمانی، شجاعت سازمانی، حکمت سازمانی، قدردانی سازمانی، وفاداری سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی در مقیاس پنج درجه‌ای طیف لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) است. روایی صوری و محتوایی ابزار با استفاده از نظر اساتید صاحب‌نظر و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ محاسبه شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش با تمرکز بر تحقق هدف پژوهش بیان شد، که قبل از پرداختن به هدف، نتایج توصیفی پژوهش نیز آورده شده است:

جدول ۱: یافته‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرها	فراوانی	درصد	
جنسیت	مرد	۱۶۶	۵۱/۹
	زن	۱۵۴	۴۸/۱
	کل	۳۲۰	۱۰۰
سن	۲۰-۲۹	۱۲	۳/۹
	۳۰-۳۹	۹۷	۳۱/۴
	۴۰-۴۹	۱۴۵	۴۶/۹
	۵۰-۵۹	۵۲	۱۶/۸
	۶۰-۶۹	۳	۱
	کل	۳۰۹	۱۰۰
محل خدمت	پرديس	۱۷۱	۵۳/۴
	ستاد	۱۱۸	۳۶/۹
	مراکز و مؤسسات	۳۱	۹/۷
	کل	۳۲۰	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم	۳۱	۹/۹
	کاردانی	۳۴	۱۰/۹
	کارشناسی	۱۱۷	۳۷/۴
	کارشناسی ارشد	۱۲۲	۳۹

متغیرها	فراوانی	درصد
دکتری	۹	۲/۹
کل	۳۱۳	۱۰۰
۱-۱۰	۵۲	۱۸/۱
۱۱-۲۰	۱۵۱	۵۲/۶
۲۱ به بالا	۸۴	۲۹/۳
کل	۲۸۷	۱۰۰

سابقه کاری

بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها، با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شد. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی (جدول ۲) نشان می‌دهند که داده‌ها از روایی خوبی بهره‌مند است.

جدول ۲: تحلیل عاملی تأییدی شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی

متغیر	X ² /df	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	RFI	GFI	AGFI
شایستگی اخلاقی	۱/۰۵	۰/۰۱	۰/۰۰۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۹۸
فضیلت سازمانی	۲/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۱۷	۰/۹۹	۰/۹۸	۱	۱	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۲

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	k-s	sig
شایستگی اخلاقی	۳/۶۷	۰/۸۷	۰/۱	۰/۲
فضیلت سازمانی	۲/۹۸	۰/۸۶	۰/۱۲	۰/۲

نتایج جدول ۳ نشان داد، توزیع متغیرهای شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی در سطح (p < ۰,۰۵)، نرمال است؛ چرا که در این آزمون اگر سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ باشد، توزیع

نرمال است. بنابراین، برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش، از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد.

برای پاسخ به بخش اول سؤال پژوهش از تی تک‌گروهی استفاده شده است. نتایج جدول ۴ بیان‌کننده آن است که وضعیت شایستگی اخلاقی و مؤلفه‌های آن بالاتر از سطح متوسط قرار دارد:

جدول ۴: وضعیت موجود شایستگی اخلاقی و مؤلفه‌های آن با میانگین نظری «۳»

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	sig	وضعیت
شایستگی اخلاقی	۳/۹۶	۰/۸۵	۱۹/۵۴	۳۰۰	۰/۰۰۰۱	بالاتر از متوسط
نسبت به خدا	۳/۸۳	۰/۹۲	۱۴/۷۴	۲۶۳	۰/۰۰۰۲	بالاتر از متوسط
شایستگی اخلاقی	۳/۷۷	۰/۹۹	۱۲/۸۵	۲۷۰	۰/۰۰۰۷	بالاتر از متوسط
نسبت به دیگران	۳/۸۳	۰/۹۳	۱۵/۳۳	۲۹۲	۰/۰۰۰۲	بالاتر از متوسط
شایستگی اخلاقی	۳/۹۲	۰/۸۵	۱۷/۸۴	۲۷۴	۰/۰۰۰۸	بالاتر از متوسط
نسبت به سازمان	۳/۹۱	۰/۸۸	۱۴/۵۷	۱۹۸	۰/۰۰۰۳	بالاتر از متوسط
شایستگی‌های اخلاقی						

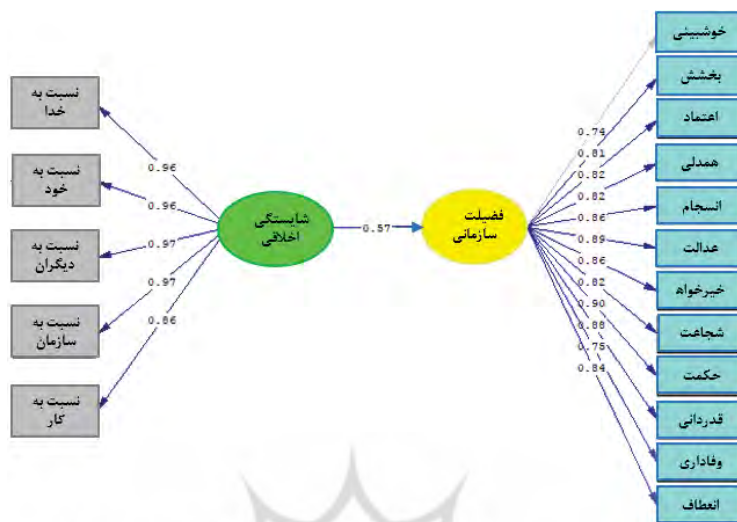
در پاسخ به بخش دوم سؤال پژوهش مبنی بر بررسی وضعیت موجود فضیلت سازمانی از تی تک‌گروهی استفاده شده است. نتایج جدول ۵ بیان‌کننده آن است که وضعیت فضیلت سازمانی در سطح متوسط است. همچنین وضعیت موجود مؤلفه‌های خوش‌بینی سازمانی، اعتماد سازمانی، انسجام سازمانی و وفاداری سازمانی بالاتر از سطح متوسط؛ وضعیت مؤلفه‌های عدالت سازمانی، خیرخواهی سازمانی و قدردانی سازمانی، پایین‌تر از سطح متوسط است و در نهایت وضعیت مؤلفه‌های بخشش سازمانی، همدلی سازمانی، شجاعت سازمانی، حکمت سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی در سطح متوسط است.

جدول ۵: وضعیت موجود فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن با میانگین نظری «۳»

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	sig	وضعیت
خوش‌بینی سازمانی	۳/۶۴	۰/۸۹	۱۲/۵۲	۳۰۳	۰/۰۰۰۲	بالتر از متوسط
بخشش سازمانی	۳/۰۶	۱/۰۰۶	۱/۰۵	۳۰۰	۰/۲۹	در سطح متوسط
اعتماد سازمانی	۳/۱۵	۱/۰۱۵	۲/۵۲	۲۸۹	۰/۰۱	بالتر از متوسط
همدلی سازمانی	۲/۹۲	۱/۰۱۶	-۱/۲۲	۳۰۴	۰/۲۲	در سطح متوسط
انسجام سازمانی	۳/۳۱	۰/۹۸	۵/۶۹	۳۰۵	۰/۰۰۰۲	بالتر از متوسط
عدالت سازمانی	۲/۶۶	۱/۰۲	-۵/۶۳	۳۰۵	۰/۰۰۰۴	پایین‌تر از متوسط
خیرخواهی سازمانی	۲/۴۰	۱/۰۵	-۹/۸	۳۰۳	۰/۰۰۰۶	پایین‌تر از متوسط
شجاعت سازمانی	۲/۹۷	۱/۰۱۰۷	-۰/۴۵	۳۰۸	۰/۶۵	در سطح متوسط
حکمت سازمانی	۲/۸۹	۰/۹۸	-۱/۸۷	۳۰۷	۰/۰۶	در سطح متوسط
قدردانی سازمانی	۲/۷۹	۱/۱۲	-۳/۱۳	۳۰۵	۰/۰۰۲	پایین‌تر از متوسط
وفاداری سازمانی	۳/۳۵	۱/۱۰۹	۵/۵۲	۳۰۱	۰/۰۰۰۷	بالتر از متوسط
انعطاف‌پذیری سازمانی	۲/۹۶	۱/۰۱۸	-۰/۶۱	۳۰۸	۰/۵۳	در سطح متوسط
فضیلت سازمانی	۲/۹۹	۰/۸۵	-۰/۰۲	۲۳۲	۰/۹۸	در سطح متوسط

بررسی شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش در جدول ۶ و شکل ۲ نشان داد که مدل پژوهش، برازش مناسبی دارد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



Chi-Square=141.78, df=81, P-value=0.00003, RMSEA=0.049

شکل ۲: نتایج برازش مدل پژوهش

جدول ۶: شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص	AGFI	GFI	RFI	IFI	CFI	NNFI	NFI	RMR	RMSEA	X ² /df	برازندگی
دامنه	نزدیک	نزدیک	نزدیک	نزدیک	نزدیک	نزدیک	نزدیک	کمتر	از	۱-۵	قابل
قبول	ک به	ک به	ک به	ک به	ک به	ک به	ک به	۰/۰۸	۰/۰۸		قبول
میزان به	یک	یک	یک	یک	یک	یک	یک	۰/۰۲۷			میزان به
دست آمده	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۴۹		۱/۷۵	دست آمده

حال پس از برازش مدل پژوهش، به سؤال اصلی پژوهش در خصوص نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی پاسخ داده می‌شود. از این رو از رگرسیون چندگانه (به روش گام به گام) استفاده شده است.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام فضیلت سازمانی براساس مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تبیین همبستگی چندگانه	f	sig
۱	۰/۵۴	۶۴/۸۱		۰/۰۰۰۱

همان‌گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، مقدار به‌دست آمده از همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی ($R = ۰/۵۴$) بیان‌کننده وجود همبستگی بین فضیلت سازمانی و ترکیب خطی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی است. همچنین مقادیر به‌دست آمده ($f = ۶۴/۸۱$; $sig = ۰/۰۰۰۱$) بیان‌کننده آن است که در مجموع شایستگی اخلاقی قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد.

جدول ۸: نتایج رگرسیون گام به گام

مدل	B	S.E	Beta	t	sig
مقدار ثابت	۱/۲۳	۰/۲۲	-	۵/۴	۰/۰۰۰۲
شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران	۰/۴۶	۰/۰۵	۰/۵۴	۸/۰۵	۰/۰۰۰۱

همان‌گونه که جدول ۸ نشان می‌دهد، از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، تنها مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران ($\beta = ۰/۵۴$; $sig = ۰/۰۰۰۱$) قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد. به این ترتیب معادله ساختاری پیش‌بینی فضیلت سازمانی را براساس مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی می‌توان به شرح زیر نوشت:

مقدار باقی مانده یا خطا + (شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران) $\times ۰/۵۴ =$ فضیلت سازمانی
 ضریب مدل رگرسیون نشان می‌دهد مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران اثر مستقیم معناداری بر فضیلت سازمانی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت موجود شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاه تهران در ابعاد نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل بالاتر از سطح متوسط است. که این نتایج با یافته‌های صداقت و همکاری‌ان (۱۳۹۳)، عنایتی و

حاج‌زینلی (۱۳۹۴) همخوانی دارد؛ ولیکن با یافته‌های پورکریمی و همکاران (۱۳۹۴)، درخشان و زندی (۱۳۹۶) همخوانی ندارد. میانگین مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، دارای بیشترین میزان رضایت از سوی کارکنان بوده است؛ به عبارتی وضعیت شایستگی اخلاقی نسبت به خدا بالاتر از سطح متوسط در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها است. این امر می‌تواند بیان‌کنندهٔ علاقهٔ مدیران و کارکنان به رعایت جنبه‌های ایمان‌محور در محیط کار و نقش برجسته آن بوده است. در پارادایم خدامحوری، زمانی که اساس و پایه هر چیزی، رعایت تقوای الهی باشد، مدیران نه تنها در روابط شخصی خود با خداوند یکتا، بلکه در سایر ابعاد ارتباطی با دنیای پیرامون و هستی خود، کلیه اعمال و سکنات آن‌ها به نیت تقرب الهی می‌شود؛ به بیان دیگر، ملبس بودن مدیر به شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، سایر ابعاد شایستگی اخلاقی را با خود به همراه می‌آورد. از این رو مدیر متقی، دارای روحیهٔ خیرخواهی و اصلاح‌گری است، صادق و متواضع بوده و در ارتباط با دیگران عدالت و انصاف را رعایت می‌کند، امانتدار بوده و کرامت انسانی دیگران را حفظ می‌کند؛ همچنین از شخصی کردن امور پرهیز می‌کند، دارای حس مسئولیت‌پذیری است. در برابر رویدادها استقامت و پایداری می‌کند و در شغل خود پشتکار دارد و به صورت مداوم به توسعهٔ فردی خود توجه می‌کند.

نتایج پژوهش میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) نشان داد که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه تهران بالاتر از سطح متوسط است. در واقع الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به‌وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را افزایش می‌دهد. البته، بایستی به این امر توجه کرد که افراد ممکن است به دلایل گوناگون از بیان حقیقت اکراه داشته باشند و در برابر واقعیت‌ها سکوت اختیار کنند. چرا که کرمی (۱۳۹۵) در پژوهشی که در بین کارکنان دانشگاه تهران انجام داد، وضعیت سکوت نوع‌دوستانه در سطح متوسط ارزیابی شد. او معتقد بود که کارکنان به دلایل اخلاقی از به اشتراک‌گذاری و بیان اطلاعات محرمانه و نظراتی خودداری می‌کنند که ممکن است به سازمان و همکاران آن‌ها ضربه بزنند و اجازه دسترسی به اطلاعات را به دیگران نمی‌دهند. در واقع رهبران و مدیران دانشگاه، بر تصمیم کارکنان تأثیر می‌گذارند مبنی بر اینکه صحبت کنند یا در سکوت باقی بمانند و رفتارهای اخلاقی رهبران نقش عمده‌ای در این خصوص دارند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۶). احتمالاً افراد به علت بی‌اعتمادی نسبت به مدیر یا سیستم و تجربه‌های ناگوار ترجیح

دادند به رغم نارضایتی، اطلاعات اندک و هر چیز دیگر نمره بالایی به مدیران خود بدهند. شایان ذکر است که پژوهشگر به روش‌های مشروع سعی در جلب اعتماد پاسخ‌دهندگان می‌کرد، ولی گویا فقط اعتماد بین محقق و پاسخگو نیست که تعیین‌کننده نتایج دقیق باشد. به گونه‌ای که نتایج پژوهش اعلامی و همکاران (۱۳۹۳) در دانشگاه تهران نشان داد وضعیت اعتماد کارکنان به مدیر پایین‌تر از سطح متوسط بوده است.

در پایان این بخش باید گفته شود که گرچه وضعیت شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاه تهران بالاتر از سطح متوسط ($t = ۱۴/۵۷$; $sig = ۰/۰۰۰۳$) قرار دارد؛ لیکن همواره از سطح مورد انتظار و مطلوب دور است. از این رو لازم است تا سیاست‌ها، برنامه‌ها، فعالیت‌هایی در جهت تربیت، شناسایی، جذب و به کارگیری مدیران شایسته (اخلاقی) تدارک ببینند.

از دیگر نتایج پژوهش وضعیت متوسط فضیلت سازمانی دانشگاه تهران است که با یافته‌های عنایتی و حاج‌زینلی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. براساس پژوهش ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵) نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی بیشترین نقش را در فضیلت‌محور کردن دانشگاه‌ها دارد. داتون و سوننشین^۱ (۲۰۰۷) نیز بر این باورند که فضیلت‌گرایی در سازمان از طریق سیاست‌ها، فرایندها، فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی تقویت و نهادینه می‌شود (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). از این رو احتمال می‌رود که فرهنگ سازمانی یا به عبارت دقیق‌تر فرهنگ دانشگاهی دانشگاه تهران به گونه‌ای است که شرایط لازم را در جهت هر چه بیشتر فضیلت‌مدار شدن دانشگاه ندارد. نتایج پژوهش‌های استاد حسنلو (۱۳۹۰)، علوی (۱۳۸۹) در زمینه فرهنگ سازمانی دانشگاه تهران حاکی از وضعیت نسبتاً مطلوب است. وتستون^۲ (۲۰۰۵) در این خصوص بیان کرده است که ارتقاء یک فرهنگ اخلاقی به مدیر کمک می‌کند تا سازمان خود را به گونه‌ای موفق‌تر و مؤثرتر به سوی فضیلت‌محوری سوق دهد (به نقل از شاهی، ۱۳۹۵: ۷۱). همراهی (۱۳۹۴: ۱۰۷) نیز بر این باور است که مدیران از طریق ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، نقش شایسته و بایسته خود را در تحقق اعتماد سازمانی کارکنان ایفا می‌کنند. فضیلت‌گرایی سازمانی به زمینه‌های سازمانی برمی‌گردد؛ یعنی جایی حمایت می‌شوند، پرورش می‌یابند و ترویج می‌شوند که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب (نظیر انسانیت، بزرگواری،

1. Dutton and Sonenshein

2. Whetstone

عفو و اعتماد) در هر دو سطح فردی و گروهی به منصفه ظهور رسیده‌اند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵) بر این باورند که با کار کردن روی فرهنگ سازمانی و ارتقاء شاخص‌های آن، هر چه بیشتر می‌توان سازمان را به سوی فضیلت‌گرایی سوق داد.

نتایج این بخش از پژوهش نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان با ملاحظات کمتری به سؤالات پاسخ داده‌اند. گویا اظهار نظر در مورد یک مجموعه راحت‌تر از یک فرد خاص است. همان‌گونه که نتایج نشان داد، وضعیت فضیلت سازمانی در سطح متوسط قرار دارد و حتی تعدادی از مؤلفه‌های بسیار مهم آن از جمله عدالت سازمانی، خیرخواهی سازمانی و قدردانی سازمانی نیز در پایین‌تر از سطح متوسط هستند؛ بنابراین، دانشگاه تهران همچنان فاصله زیادی تا رسیدن به وضعیت مطلوب و ایده‌آل دارد.

در نهایت برای مشخص کردن میزان سهم هر یک از مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی در پیش‌بینی فضیلت سازمانی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج حاکی از قابلیت پیش‌بینی مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران بود که با یافته‌های خشوعی و نوری (۱۳۹۲)، بهزادی و همکاران (۱۳۹۴)، بهبهانی (۱۳۹۴)، توفیق و رحیمی (۱۳۹۴)، تقوی و علی‌احمدی (۱۳۹۶)، ثوبرت و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در تبیین یافته به‌دست آمده باید گفت که چون در سازمان‌ها ارتباطات بین فردی مهم‌ترین بعد رفتاری است که بر مجموعه سازمان اثرگذار است، به گونه‌ای که فلین (۲۰۰۸) نیز مطرح می‌کند که مدیران فضیلت را از طریق روابط خود با زیردستان در سازمان جاودانه سازند (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). رگو و همکاران (۲۰۱۱) نیز معتقدند برای ایجاد جو فضیلت‌گرایی در سازمان، مدیران باید علاوه بر فضایل، در روابط متقابل فردی بایستی براساس همدردی، مهربانی و ملاحظه عمل کنند. در واقع مدیران ترویج رفتار مناسب هنجاری را از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی تقویت می‌کنند (والامبوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از میرکمالی کرمی، ۱۳۹۵). از این رو در پژوهش حاضر نیز از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیر، تنها مؤلفه نسبت به دیگران، که اساس ارتباط بین فردی مدیر با کارمندان را شکل می‌دهد، قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد. گویا به نظر می‌رسد وقتی مدیران در ارتباط با دیگران دارای شایستگی اخلاقی باشند، به صورت تلویحی سایر ابعاد را در رفتار خود پوشش می‌دهد که این منجر می‌شود تا روح

اخلاق‌گرایی در دانشگاه جریان یابد و سایرین از عملکرد اخلاقی مدیر یاد بگیرند و فضیلت سازمانی توسعه و ارتقاء یابد. مطلبی فرد و دیگران (۱۳۹۱) بر این باور است که مهم‌ترین تفاوت مدیریت آموزش عالی با سایر سازمان‌ها در انسان محور بودن آن است، به طوری که در آن مدیریت آموزش عالی هر روز با افراد بسیار زیادی در ارتباط است. بنابراین، مدیریت آموزش عالی باید همواره خوش برخورد بوده تا بتواند افراد را به خود جلب کند. این امر نشان‌دهنده لزوم توجه به جنبه‌های اجتماعی و تعاملی بین کارکنان و سازمان‌ها و به ویژه دانشگاه برای ارتقاء فضیلت در سازمان است. نئورت و همکاران (۲۰۰۹) بر این باور هستند که از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران می‌توانند با تأثیرگذاری بر جوّ اخلاقی، تأثیر مثبتی بر اعضای سازمان بگذارند و فضیلت‌گرایی را در سازمان نشر دهند. وجود فضیلت سازمانی به شخصیت فرهیخته، دارای فهم اخلاقی و توانایی قضاوت اخلاقی و تعهد مدیر (و به عبارتی اخلاق مدیریتی) بستگی دارد (توماس ویتسون^۱، ۲۰۰۵). حال زمانی که افراد سازمان به خصوص در سطح مدیریت و رهبری، اگر رفتار فضیلت‌مندانه داشته باشند، فضیلت فردی گسترش می‌یابد تا به فضیلت سازمانی تبدیل شود و تمام سازمان تحت تأثیر مثبت فضیلت قرار خواهند گرفت (مایر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از چشمه‌نوشی، ۱۳۹۱). به دلیل اینکه فضیلت سازمانی می‌تواند اخلاق و هویت فرهنگی را تقویت کند، از این رو دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای نهادینه ساختن فرهنگ فضیلت‌محوری، بایستی دارای مدیرانی با شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل باشند و در ارتباط و کنش با دیگران، سایر جنبه‌های شایستگی اخلاقی خود را به نمایش بگذارند. پیشنهادات برخاسته از پژوهش این است که مسئولان رده بالای دانشگاه تهران برای تحقق برنامه توسعه سوم دانشگاه، تحقق شعار و اجرای راهبردهای خود، که اشاره به اخلاقیات و فضائل دارد، لازم است به امر شایستگی اخلاقی مدیران و فضیلت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشند. دیگر اینکه گرچه وضعیت شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاه تهران بالاتر از سطح متوسط قرار دارد؛ ولیکن همواره از سطح مورد انتظار و مطلوب دور است. از این رو لازم است سیاست‌گذاران و مدیران عالی مؤسسات آموزشی عالی و دانشگاه‌ها، سیاست‌ها،

1. Thomas Whetstone

2. Mayer



برنامه‌ها، فعالیت‌هایی در جهت تربیت، شناسایی، جذب و به کارگماری مدیران شایسته (اخلاقی) تدارک ببینند. نظر به اهمیت، نقش مهم و تأثیرگذار شایستگی اخلاقی نسبت به خدا بر سایر ابعاد رفتاری آدمی، پیشنهاد می‌شود که مسئولان امر در شناسایی، انتخاب و تربیت مدیرانی با رویکرد ایمان‌محور دقت لازم و کافی به عمل آورند. دانشگاه کانون فرهنگ‌سازی و انسان‌سازی در جامعه است و به دلیل اینکه فضیلت سازمانی می‌تواند اخلاق و هویت فرهنگی را تقویت کند، از طرفی نیز وضعیت فضیلت سازمانی در سطح متوسط قرار دارد و حتی تعدادی از مؤلفه‌های بسیار مهم آن از جمله عدالت، خیرخواهی و قدردانی نیز در پایین‌تر از سطح متوسط هستند؛ بنابراین، دانشگاه تهران همچنان فاصله زیادی تا رسیدن به وضعیت مطلوب و ایده‌آل دارد. از این رو لازم است اقدامات لازم در جهت فضیلت‌مند شدن دانشگاه انجام شود. می‌توان به مواردی همچون طراحی، تدوین و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های سازنده، توجه ویژه به سیاست‌ها و برنامه‌های تدوین شده همچون برنامه توسعه سوم که در دستیابی به دانشگاه فضیلت‌محور می‌تواند مفید واقع شود، همچنین توجه به فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدیران، حمایت و پرورش عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب اشاره کرد. با توجه به نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه مبنی بر تأثیرگذاری بعد شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران بر کل دانشگاه، مدیران و مسئولان امر باید اهتمام بیشتری در اکتساب و به‌کارگیری درست این بعد از رفتار مدیریتی داشته باشند. تا بتوان از این طریق دانشگاه تهران را به معنای واقعی کلمه دانشگاه فضیلت‌محور دانست. برای ترویج شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی در دانشگاه‌ها، اگر چه برگزاری کارگاه‌های آموزشی مفید خواهد بود، ولیکن لازم است مسئولان امر از تجربیات افراد و سازمان‌هایی با دغدغه ایجاد شایستگی اخلاقی و استقرار فضیلت سازمانی، برای هرچه بهتر عملیاتی کردن شایستگی اخلاقی مدیران و تحقق فضیلت سازمانی در دانشگاه استفاده به عمل آورند. تأکید رئیس، معاونان و مدیران دانشگاه و دانشکده‌ها در توجه افراد، کارکنان و مدیران به جنبه‌های اخلاقی و فضیلت سازمانی در جلسات رسمی و غیررسمی (به دور مطرح کردن شعاری اخلاق و فضیلت) نیز می‌تواند در ابقاء فضیلت سازمانی نقش مهمی را ایفا کند.

منابع

- اجتهادی، مصطفی، قورچیان، نادرقلی، جعفری، پریوش و شفیع زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۲: ۴۶-۲۱.
- احمدی، سیدعلی اکبر، درویش، حسن، سبحانی فر، محمدجواد و فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM. مطالعات راهبردی بسیج، ۱۷(۶۴): ۲۷-۵۶.
- استاد حسنلو، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ارزیابی کیفیت در دانشکده‌های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- اسدزاده هیر، نجف، فلاوندی، حسن و سید عباس زاده، میرمحمد (۱۳۹۶). تحلیل کانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲): ۱۳۶-۱۲۷.
- اعتباریان خوراسگانی، اکبر و چنگیزی محمدی، مجتبی (۱۳۹۵). رابطه تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعلل‌ورزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت‌شناختی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۷(۲۱): ۲۵-۱۱.
- اعلامی، فرنوش، نارنجی‌ثانی، فاطمه و یوزباشی، علی‌رضا (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران). دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۲(۵): ۲۰-۵.
- بهبهانی، فریدون (۱۳۹۴). ارتقاء تعلق خاطر کارکنان از طریق شکل‌گیری ارزش‌های اخلاقی و خلق فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانک کشاورزی استان یزد). دومین کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، ۲۸-۱.
- بهبزادی، الهام، نعمی، عبدالزهرا و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱): ۷۳-۶۳.
- پابرجا، الهام، آهنگ، فرحناز و حیدریگی، شهلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر رفسنجان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۴۲): ۱۸۸-۱۶۱.
- پورکریمی، جواد و صداقت، مریم (۱۳۹۳). تبیین رابطه شایستگی با سبک رهبری تحول آفرین

- مدیران در سازمان های پژوهشی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶(۱): ۲۰۱-۲۲۲.
- پورکریمی، جواد، عزیزی، مهدی، فرزانه، محمد و کردی، الهام (۱۳۹۴). شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران: تحلیلی بر شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۱(۱): ۹۸-۷۹.
- تابلی، حمید، مرادی شهربابک، محمدرضا و ایران نژاد پاریزی، سیدجواد (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱): ۷-۱.
- تقوی، میرحمید و علی احمدی، علی رضا (۱۳۹۶). بررسی نقش شایستگی های مدیریتی در ترویج فرهنگ نوآوری و اعتماد نهادی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۵): ۲۴-۱.
- توفیق، عبدالعزیز و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۴). رابطه بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروند سازمانی و تحول سازمانی (مطالعه موردی: شعب بانک کشاورزی استان آذربایجان شرقی). کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، ۹-۱.
- توکلی کیا، علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران بر اعتماد درون سازمانی در دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام. پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۴): ۲۵۲-۲۳۹.
- جاماسبی، نوین (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی و رفتار شهروندسازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان رازی رشت). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۴۰): ۸۳-۱۰۸.
- جهانیان، رمضان و سهندی طرق، سکینه (۱۳۹۶). بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران از دیدگاه مدیران، معلمان، کارشناسان دوره های آموزشی در مدارس ابتدایی ناحیه یک و دو شهر ری. مطالعات روان شناسی و علوم تربیتی، ۱۹: ۲۴۲-۲۱۳.
- چشمه نوش، سجاد (۱۳۹۱). تأثیر کار ویژه های مدیریت منابع انسانی بر شادی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فضیلت سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- حسن زاده ثمرین، تورج، همتی نوع دوست، مهناز و نیکرو احمدگورابی، حسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت). مدیریت دولتی، ۶(۱): ۸۴-۶۷.

- خشوعی، مهدیه و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروند سازمانی در آن. *دانش و پژوهش در راون‌شناسی کاربردی*، ۱۴(۴): ۲۶-۳۴.
- دانایی فرد، حسن، امراللهی بیوکی، ناهید، فانی، علی اصغر و رضایان، علی (۱۳۹۲). کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده به‌روزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۶(۱۹): ۲۴-۵.
- دانایی فرد، حسن، باقری‌کنی، مصباح‌الهدی و حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی (مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی). *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*، ۲۳(۴): ۷۱-۴۵.
- دانایی فرد، حسن، رجب‌زاده، علی و حصیری، اسد (۱۳۸۸). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. *پژوهش‌های مدیریت*، ۲(۴): ۹۰-۵۹.
- دانایی فرد، حسن، رجب‌زاده، علی و درویشی، آذر (۱۳۸۹). تبیین نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی و فرهنگ خدمت‌گزاری در ارتقاء پاسخگویی عمومی بیمارستان‌های دولتی. *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۳(۴): ۷۰-۵۷.
- درخشان، مژگان و زندی، خلیل (۱۳۹۶). راه‌کارهای ارتقای شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. *نشریه آموزش و ارزشیابی*، ۱۰(۳۷): ۱۸۹-۱۶۳.
- درویشی، آذر (۱۳۸۸). *ارتقاء پاسخگویی عمومی: تبیین نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی مدیران عمومی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- رمضانی، ناصر علی و عابدی‌فر، حسن (۱۳۹۵). *فضیلت سازمانی*. گرگان: نوروزی.
- سلیمی، قاسم، محمدی، مهدی، سلیمانپور، محمدجواد، ترک‌زاده، جعفر و محمدی، قدرت‌الله (۱۳۹۵). مورد کاوی شایستگی‌های اخلاقی مدیران آموزش عالی به سوی یک چارچوب مفهومی (مورد مطالعه دانشگاه‌های دولتی استان فارس). *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۴(۶): ۵۲۲-۴۹۵.
- شکاری، حمیده (۱۳۹۱). *طراحی و تبیین مدل مفهومی سازمان فضیلت‌گرا: مطالعه موردی، دانشگاه‌های استان یزد*. رساله دکتری، دانشگاه پیام‌نور.
- شمس‌مورکانی، غلامرضا، خراسانی، اباصلت و عباسی‌کسانی، حامد (۱۳۹۳). تدوین مؤلفه‌های شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی: مطالعه کیفی. *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۳(۲): ۶۴-۳۷.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۲). *سند دانشگاه اسلامی*. تهران: شورای عالی انقلاب

فرهنگی.

شیری، اردشیر، عزیزیان پور، مسعود و رستمی، کرم رضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی تفاوتی سازمانی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳(۱): ۱۸-۳.

صداقت، مریم، پورکریمی، جواد و محمدی، راحله (۱۳۹۳). رابطه شایستگی و سبک های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۲): ۲۹۶-۲۸۱.

ضمناهی، مجید و شکاری، حمیده (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت گرا در دانشگاه های منتخب استان یزد. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۳): ۴۹-۶۲.

عابدی کوشکی، سارا، زین آبادی، حسن رضا، باقری نیا، حسن و جعفرنژاد، احد (۱۳۹۵). بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۳۹): ۵۵-۶۸.

عسگری، ناصر، نیکوکار، غلامحسین و امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۱): ۱۳۹-۱۲۳.

علوی، لیلیا (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

عنایتی، ترانه و حاجی زینلی، یلدا (۱۳۹۴). رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان. فصلنامه اخلاق زیستی، ۵(۱۸): ۱۷۵-۱۹۹.

عهدی، سعیده (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و شادی در سازمان تأمین اجتماعی شهر یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران غرب.

قبادی یگانه، اکرم، غلامی ترکسلویه، سجاد و رستگاری، مهدی (۱۳۹۶). تأثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنامی سازمان های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱۳): ۷۱-۷۸.

قربان نژاد، پریسا و عیسی خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای اسلامی: مطالعه ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۵(۱): ۱۲-۱۹.

قموشی، زهرا (۱۳۹۸). بررسی نقش شایستگی های اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

قنبری، سیروس، درخشان، مژگان، زندی، خلیل و سیف پناهی، حامد (۱۳۹۵). ساختار عاملی

- و همسانی درونی پرسشنامه اخلاق و فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳): ۶۹-۷۶.
- کردی، الهام (۱۳۹۴). نیازسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران و تدوین برنامه آموزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کرمی، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران و سکوت سازمانی کارکنان با میانجی‌گری عدالت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کرمی، محمدرضا، میرکمالی، سید محمد و پورکریمی، جواد (۱۳۹۵). واکاوی سکوت سازمانی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۷(۴): ۶۸-۹۴.
- محمدخانی، زهرا و محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی، ۱۵-۱.
- محمودی، امیرحسین، عابدی، اکرم و حیدری، یونس (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵(۱): ۶۹-۹۳.
- محمودی، سید محمد، زارعی متین، حسن و بحیرایی، صدیقه (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاهی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۱): ۱۱۴-۱۴۳.
- مشبکی اصفهانی، اصغر و رضایی، زینب (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۷۳): ۱-۲۳.
- مطلبی فرد، علیرضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، لطفی، لیلا و محبت، هدیه (۱۳۹۱). نشانگرهای حرفه‌ای مدیران آموزش عالی؛ با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل محتوا. رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۲۰): ۸۷-۱۱۰.
- معاونت برنامه ریزی و فناوری اطلاعات دانشگاه تهران (۱۳۹۰). سند چشم‌انداز دانشگاه تهران در افق ۱۴۰۴. تهران: دانشگاه تهران.
- میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۲۴: ۱۱-۲۲.
- میرکمالی، سیدمحمد، پورکریمی، جواد و کرمی، محمدرضا (۱۳۹۶). نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۳(۱): ۱-۲۵.
- نجف بیگی، رضا، موسی خانی، مرتضی، دانشفرد، کرم الله، دلاور، علی و همراهی، مهرداد

- (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی، ۷(۲۴): ۴۷-۶۶.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و نویدی، پرویز (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۲): ۶۱-۶۸.
- نوری اردی، فرهاد (۱۳۹۵). نقش میانجی ویژگی های فرهنگی در رابطه بین یادگیری و فضیلت سازمانی کارکنان اداری دادگستری اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- همراهی، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- Abedikoshki, S., Zinabadi, H. R. , Bagherinia, H. and Jafarnezad, A. (2016). Investigation the role of Organizational Virtuosity in employee performance in a military organization. *Quarterly Development of Human Resources Managment and Support*, 11(39), 55-68. (Text in Persian).
- Ahdi, S. (2015). *The Investigation Relationship between Organizational Virtue and Happiness in Social Security Organization of Yazd*. Master's Thesis, Tehran West Payam Noor university (Text in Persian).
- Ahmadi, S. A., Darvish, H., Sobhanifar, M. J. and Fazeli kebriya, H. (2015). Designing and explaining the conceptual model of human resource competencies in Nahjolalkagh using thematic analysis and ISM technique. *Strategic Studies Basij Quarterly*, 17(64), 27-56 (Text in Persian).
- Alami, F., Narenji sani, F. and Youzbashi, A. R. (2015). Factor structure of knowledge sharing, knowledge creation and organizational trust (case study: staff of engineering faculty, university of Tehran). *Innovation and Entrepreneurship*, 2(5), 5-20 (Text in Persian).
- Alavi, L. (2010). *Study the relationship between organizational culture and knowledge management in social and behavioral sciences faculties of Tehran University*. Master's Thesis, University of Tehran. (Text in Persian).
- Asad, H., Naseem, R. and Faiz, R. (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuosity and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Asadzadeh Hair, N., Ghajavandi, H. and Seyed Abbaszadeh, M. M. (2017). Canonical Analysis of the Relationship between the Dimensions of Organizational Virtue and Components of Professional Ethics Courage . *Ethics*

- in science and Technology*, 12(2), 127-136 (Text in Persian).
- Asghari, N., Nekoukar, Gh. H. and Amini, M. (2014). Investigation the Relationship between Islamic Ethics and Organizational Citizenship Behavior. *Islamic management*, 22(1), 123-139 (Text in Persian).
- Behbahani, F. (2015). *Promotion of employees' belonging through the formation of moral values and the creation of organizational virtuousness (Case study: Keshavarzi Bank Branches in Yazd Province)*. International Conference on Future Study Management and Economical Development (Text in Persian).
- Behzadi, E. , Naiami, A. and Bashlideh, K. (2015). Relationship between conscientiousness, Ethical Climate and Ethical Leadership” and Organizational Virtuousness. *Ethics in science and Technology*, 10(1), 63-73. (Text in Persian).
- Bogdanović, M. (2013). Basic roots of managers’ ethical competencies. In Amann and Stachowics (Eds.) *Integrity in Organizations* (pp. 541-575). Palgrave Macmillan, London.
- Bright, D. S. and Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical, virtuous organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12.
- Cameron, K. S., Bright, D. and Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cannaerts, N., Gastmans, C. and Casterlé, B. D. D. (2014). Contribution of ethics education to the ethical competence of nursing students: Educators’ and students’ perceptions. *Nursing ethics*, 21(8), 861-878.
- Chatterjee, S., Moody, G., Lowry, P. B., Chakraborty, S. and Hardin, A. (2015). Strategic relevance of organizational virtues enabled by information technology in organizational innovation. *Journal of Management Information Systems*, 32(3), 158-196.
- Cheshmenushi, S. (2013). *The relationship between HR practices and organizational happiness: the role of mediating organizational virtuousness*. Master's Thesis, Tarbiat Modares University (Text in Persian).
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 269-284.
- Chun, R. (2017). Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 869-881.
- Cooper, T. L. and Menzel, D. C. (2013). *Achieving ethical competence for public service leadership*. ME Sharpe.
- Danae fard, H., Bagherikani, M. and Hejazifar, S. (2015). Identifying components of virtuous and jihadi organizations (Case study: Islamic Revolutionary Committee and Construction Jihad). *Islamic Management Quarterly*, 23(4), 45-71 (Text in Persian).

- Danaee fard, H., Amrollahi biuki, N., Fani, A. A. and Rezaeian, A. (2013). Inquiry about Variables Affecting on the Formation the Phenomenon of Organizational Well-being (Case Study: public organizations). *Public Management Research*, 6(19), 5-24 (Text in Persian).
- Danaee fard, H., Rajabzadeh, A. and Darvishi, A. (2010). The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 3(4): 57-70 (Text in Persian).
- Danaee fard, H., Rajabzadeh, A. and Hasiri, A. (2009). Promoting of Internal Organizational Trust in the Public Sector: Investigating the Role of Managerial Competency. *Management researchs*, 2(4), 59-90 (Text in Persian).
- Darvishi, A. (2009). *Promoting Public Accountability: Explaining the role of Islamic Ethical Competence of Public Managers*. Master's Thesis, Tarbiat Modares University (Text in Persian)
- Department of Planning and Information Technology, Tehran University. (2011). *Visions of Tehran University in 1404 Horizon*. Tehran: Tehran University (Text in Persian).
- Derakhshan, M. and Zandi, Kh. (2017). Techniques to Enhance the Competencies of Department Heads. *Educational and evaluation journal*, 10(37), 163-189 (Text in Persian)
- Edjtehadi, M., Ghorchian, N., Jaafari, P. and Shafizadeh H. (2012). Identifying dimensions and components of faculty members developments in order to present A conceptual model. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 17(4), 21-26 (Text in Persian).
- Enayati, T. and Haji Zeinali, Y. (2015). The relationship between organizational trust and work ethics in higher education institutions of Semnan city. *Bioethics Journal*, 5(18), 175- 199 (Text in Persian).
- Etebarian Khorasgani, A. and Changizi Mohammadi, M. (2016). The Investigation of the Relationship among Organizational Commitment, Organizational Virtuousness, and Procrastination at Work with Regard to the Role of Demographic Variables. *Journal of Governmental Administration*, 7(21), 11-25. (Text in Persian).
- Ghamooshi, Z. , (2019). *Investigating the Role of Ethical Competency of managers in Organizational Virtuousness in University of Tehran*. Master's Thesis, University of Tehran (Text in Persian).
- Ghanbari, S., derakhshan, M., Zandi, Kh. and Saif Panahi, H.(2016). Factorial Structure and Internal Consistency of Ethical and Organizational Virtuousness Questionnaire. *Ethics in science and Technology*, 11(3), 69-76. (Text in Persian).
- Ghobadi Yeganeh, A., Gholami Torksalavieh, S. and Rastegari, M. (2017). The impact of Organizational Virtuousness on the sports organization's reputation. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(13), 71-78 (Text in Persian).

- Persian).
- Ghorbannzad, P. and Eisakhani, A. (2016). Developing Academic Managers' Competency Model Based on Islamic Models: Comparative Study. *Management in The Islamic University*, 5(1), 1-12 (Text in Persian).
- Hamrahi, F.(2015). *Investigation the relationship between organizational virtuousness with organizational trust from the viewpoint of employees of the general department of technical and vocational education in Shiraz*. Master's Thesis, Shiraz University (Text in Persian).
- Hassanzadeh, T., Hemmati, M. and Nikroo, H.(2014). Investigation of the relationship between social capital and organizational virtuousness (A Case Study: Rasht Municipality). *Governmental management*, 6(1), 67-84 (Text in Persian).
- Jahaniyan, R. and Sahandi Torogh, S. (2017). Investigation of the professional competencies of managers from the perspectives of managers, teachers, experts in elementary schools in district 1 and two of Rey Town. *Journal of Research in Psychology and Education*, 19, 213-242 (Text in Persian).
- Jamasbi, N. (2015). Investigation of the relationship between social capital and organizational virtue and organizational citizenship behavior (case study: employees of Razi hospital in Rasht). *Quarterly Development of Human Resources Management and Support*, 11(40): 83-108 (Text in Persian).
- Kälvemark Sporrang, S. (2007). *Ethical competence and moral distress in the health care sector: A prospective evaluation of ethics rounds* (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis).
- Karami, M. , Mirkamali, S. M., Poorkarimi, J., (2017). A study of organizational silence and its dimensions (Case study: Tehran University staff). *Educational Management Research*, 7(4)68-94 (Text in Persian).
- Karami, M. (2016). *An investigation in to The relationship between ethical leadership and organizational silence with organizational justice among the employees of University of Tehran*. Master's Thesis, University of Tehran. (Text in Persian).
- Kavathatzopoulos, I. (2005). Computers for ethical competence. In *ETHICOMP*.
- Kavathatzopoulos, I. and Rigas, G. (2006). A measurement model for ethical competence in business. *Journal of Business Ethics Education*, 3, 55-74.
- Kavathatzopoulos, I., Kostrzewa, A. and Berg, K. (2008). Measuring ethical competence of organizations. *21st Annual European Business Ethics Network, Antalya, Turkey*.
- Khoshouei, M. S. and Nouri, A. (2013). Factor structure of organizational virtuousness and the role of organizational citizenship behavior in it. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 14(4), 26-34. (Text in Persian).
- Kooshki, A. S. and Zeinabadi, H. (2016). The role of organizational virtuousness in

- organizational citizenship behavior of teachers: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating. *International Review*, (1-2), 7-21.
- Kordi, K. (2015). *The Needs assessment of professional competencies of the Heads Departments on university of Tehran and development a training program*. Master's Thesis, University of Tehran. (Text in Persian).
- Kulju, K., Stolt, M., Suhonen, R. and Leino-Kilpi, H. (2016). Ethical competence: A concept analysis. *Nursing ethics*, 23(4), 401-412.
- Lechasseur, K., Caux, C., Dollé, S. and Legault, A. (2018). Ethical competence: An integrative review. *Nursing ethics*, 25(6): 694-706.
- Mahmoudi, A., Abedi, A. and Heydari, Y. (2012). Professional competencies of educational directors. *Journal of Management and Development Process*, 25(1), 69-93 (Text in Persian).
- Mahmoudi, S. M. , Zaree Matin, H. and Bahiraei, S. (2012). To Recognize and Clarify the Suitability of Managers in Universities. *Management in Islamic University*, 1(1), 114-143. (Text in Persian).
- Malik, S. Z. and Naeem, R. (2016). Organizational virtuousness, perceived organizational support and organizational citizenship behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(1).
- Meine, M. F. and Dunn, T. P. (2013). The search for ethical competency: Do ethics codes matter? *Public Integrity*, 15(2), 149-166.
- Mirkamali, S. M., Karami, M. (2017). The Relationship between Perceptions of managers Ethical Leadership Style and Staff performance. *Development Management*, 24, 11-22 (Text in Persian).
- Mirkamali, S. M., Poorkarimi, J., Karami, M. (2017). A study of mediating role of organizational justice in the relationship between university managers' ethical leadership style and employees' organizational silence. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 23(1), 1-25. (Text in Persian).
- Mohammad khani, Z. and Mohammad khani, F. (2015). The Relationship between Organizational Transparency and Organizational Health with Employee Job performance. *International Conference on Research of Behavioral and social sciences*, 1-15. (Text in Persian).
- Morales, R. and Cabello, C. (2012). Improving Ethical Decision-Making in Organizations through Ethical Competencies. *Working Papers*, 12(02)
- Moshabaki Esfahani, A. and Rezaei, Z. (2014). The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Management Studies Quarterly*, 22(73), 1-23. (Text in Persian).
- Motalebifar, A. R., Navehebrahim, A., Lotfi, L. and Mohabbat, H. (2012). Professional markers for higher education managers, with a qualitative approach based on content analysis. *Journal of Educational Leadership and Management*, 6(20), 87-110. (Text in Persian).

- Najafbagy, R., Mousa khani, M., Daneshfard, K., Delavar, A. and Hamrahi, M. (2014). Designing a desirable model for improvement the Iranian public sector organizational virtuousness. *Public Management Research*, 7(24), 47-66. (Text in Persian).
- Nartgun, S. S. and Dilekci, U. (2016). Teacher views on administrators' leadership styles and level of organizational virtuousness. *The Anthropologist*, 24(1), 363-372.
- Nasiri Valik Bani, F. and Navidi, P. (2016). Relationship between professional ethics and organizational agility: empowerment cognitive as mediator. *Ethics in science and Technology*, 11(2), 61-68 (Text in Persian).
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. and Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Nouri Ardi, F. (2016). *The role of mediator of cultural features in the relationship between learning and organizational virtuousness of administrative staff in the Ardabil Justice*. Master's Thesis, Islamic Azad university. (Text in Persian).
- Olaeta, J. V. (2017). Ethical Competencies and the Organizational Competency 'Responsible University Social Innovation': looking at new ways of understanding universities and the competency-based education model in the context of significant social changes in Latin America. *Tuning Journal for Higher Education*, 4(2), 311-332.
- Ostad Hasanlu, H. (2011). *Study of the relationship between organizational culture and orientation toward the quality of in social and behavioral sciences faculties of Tehran University*. Master's Thesis, University of Tehran. (Text in Persian).
- Pabarja, E., Ahang, F. and Heydar beyghi, Sh. (2016). Investigation the relationship between organizational virtuousness and organizational happiness (Case Study: Valiasr Rafsanjan University). *Quarterly Development of Human Resources Managment and Support*, 11(42), 161-188. (Text in Persian).
- Pourkarimi, J. and Sedaghat, M. (2014). Relationship of Transformational Leadership and Competency in research organizations managers. *Human Resource Management Researches*, 6(1), 201-222. (Text in Persian).
- Pourkarimi, J., Azizi, M., Farzaneh, M. and Kordi, E. (2016). Professional competence of heads of departments in Tehran University: An analysis of the gap between current and the desired. *Innovations in Educational Management*, 11(1), 79-98. (Text in Persian).
- Ramezani, N. A. and Abedifar, H. (2016). *Organizational Virtuousness*. Gorgan: Norouzi Publication. (Text in Persian).
- Rego, A., Ribeiro, N. and Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.

- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P. and Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Ribeiro, N. and Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3, 736-743.
- Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 123-148.
- Salimi, Gh., Mohammadi, M., Salmanpour, M. J. , Torkzadeh, J. and mohammadi, Gh.(2016). Case Explore of ethical competencies of higher education managers toward a conceptual framework (Case study of the Fars Province public universities). *Culture in The Islamic University*, 4(6), 495-522. (Text in Persian).
- Sedaghat, M., pourkarimi, J. and Mohammadi, R. (2014). The Relationship between Thinking Styles and Competency in Managers: A Case Study in ACECR Managers. *Culture in The Islamic University*, 4(2), 281-296. (Text in Persian).
- Shams mourkani, Gh. R. , Khorasani, A. and Abbasikasae, H. (2014). Development of competency components for educational departments' heads: Qualitative Study. *Management on the training of organizations*, 3(2), 37-64. (Text in Persian).
- Shekari, H. (2012). *Designing and Explaining the Conceptual Model of the Virtuous Organization: A Case Study, Yazd Province Universities*. Ph.D. Thesis, Payam Noor university. (Text in Persian).
- Shiri, A., Azizian, M. and Rostami, K. R. (2013). Relationship Between Moral-Islamic Merit and Dimensions of Organizational Indifference. *Culture in The Islamic University*, 3(1), 3-18 (Text in Persian).
- Stephens, J. P., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M. and Dutton, J. E. (2013). Relationship quality and virtuousness: Emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 13-41.
- Supreme Council for Cultural Revolution. (2013). *Islamic University Document*. Tehran: The Supreme Council of Cultural Revolution. (Text in Persian).
- Taboli, H., Moradi shahr babak, M. R. and Irannezad Parizi, S. J. (2017). The Analysis of the Relationship between Organizational Excellence as an Ethical Factor with Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Ethics in science and Technology*, 12(1),154-160. (Text in Persian).
- Taghavi, M. H. and Ali Ahmadi, A. R. (2017). Investigation the role of managerial competencies in promoting innovation culture and institutional trust. *Quarterly Development of Human Resources Managment and Support*, 12(45), 1-24. (Text in Persian).

- Tavakoli keya, A. A. (2016). Investigation the Role of Managerial Competency on Interorganizational Trust in the Secretariat of The Expediency Discernment Council. *Journal of Research in Management and Accounting*, 3(14), 239-252. (Text in Persian).
- Thomas Whetstone, J. (2005). A framework for organizational virtue: the interrelationship of mission, culture and leadership. *Business Ethics: European Review*, 14(4), 367-378.
- Tofigh, A. and Rahimi, Gh. R. (2015). *The Relationship between Organizational Virtuousness with Organizational Citizen Behavior and Organizational Transformation (Case Study: Keshavarzi Bank Branches in East Azarbaijan Province)*. International Conference Management, Culture and Economical Development. (Text in Persian).
- Vallett, C. M. (2010). Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3), 130-142.
- Wang, H. (2018). Effect of Perceived Organizational Virtuousness on Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(6), 1536.
- Whitton, H. (2007). Developing the 'ethical competence' of public officials-a capacity-building approach. *Public Policy and Administration*, 1(21), 49-60.
- Wright, T. A. and Goodstein, J. (2007). Character is not "dead" in management research: A review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33(6), 928-958.
- Zamaheni, M. and Shekari, H. (2016). Structural model of virtuous organization in selected universities of Yazd province. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 4(3), 49-62. (Text in Persian).

New Thoughts on Education
Faculty of Education and Psychology,
Al-Zahrā University
Submit Date: 2018-10-23

Vol.15, No.2
Summer 2019
Accept Date: 2019-05-18

The Role of Ethical Competence of Managers on Organizational Virtuosity

Zahra Ghamooshi¹, Javad Pourkarimi*² and Mitra Ezati³

Abstract

The aim of this research is to investigate the role of ethical competence in organizational virtuosity. The study is applied and quantitative and uses descriptive-correlational method of research. The population of the study consisted of all the staff (N=3591) in university of Tehran. Using proportional stratified random sampling method, 347 individuals were selected as the sample. For the purpose of data collection, a researcher-made questionnaire of ethical competencies of the academic managers, as well as a researcher-made questionnaire of organizational virtuosity were used. The questionnaires' content and construct validity was confirmed using confirmatory factor analysis. The reliability of the ethical competence questionnaire was estimated to be 0.98 and for the organizational virtuosity, it was 0.98. The findings showed that the current status of ethical competence of managers were above the average level. While the current status of organizational virtuosity was in the middle. Also, the results of multiple regression analysis showed that among the components of ethical competence, only the component of ethical competence towards others could predict organizational virtuosity. According to the findings, it can be concluded that ethics, which is considered an individual attribute, is at the average level, and organizational

1. MA Student of Educational Administration, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

2. *Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: jpkarimi@ut.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

DOI: 10.22051/jontoe.2019.22710.2392

<https://jontoe.alzahra.ac.ir>

virtuosity, as an organizational factor, is less than average. Also, among all the components of ethical competence, ethical competence towards others, which is a communicative component, can be used to predict organizational virtuosity. This, therefore, indicates the need for attending to the social and communicative aspects of the employees, especially the university staff, to increase the organizational virtuosity.

Keywords:

Ethical competence, Organizational virtuosity, University, Academic administrators

