

Research Paper

Designing and Explaining of Pattern for consequents of university as Virtuous Organization; case of study: state universities of the Ministry of Science, Research and Technology in Yazd Province

Marziyeh Dehghanizadeh^{1*}, Hasanreza Zeinabadi², Hamidreza Arasteh³, Abdolrahim Navehebrahim⁴

1. Assistant professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. Ph.D. of khrazmi University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Administration, Khrazmi University, Tehran, Iran.

3. Full Professor, Department of Educational Administration, Khrazmi University, Tehran, Iran.

4. Full Professor, Department of Educational Administration, Khrazmi University, Tehran, Iran.

Received: 2020/4/2

Accepted: 2020/11/2

PP: 54-75

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JEDU.2021.24453.4906

Keywords:

Virtue

Virtuous organization

Focus group

Mixed approach

University

Abstract

Introduction: Organizational virtue is one of the new concepts of an organization that is based on positive psychology. The study in this area encompasses prominent behaviors in the organization, which lead to positive outcomes. The purpose of this study was to design and explain pattern for consequents of virtuous organization at public universities in Yazd province.

research methodology: The research methodology was based on "exploratory mixed research" method. At First phase, the qualitative research method of "focus group" was applied by using semi-structured interviews with 8 member of faculty members of Yazd state universities, and then analyzing and coding the data obtained from the interview and literature the method of thematic analysis was executed, then the conceptual model of research was developed. Then in quantitative research section, conceptual model with a researcher-made questionnaire was distributed to the sample of 285 employees of public universities in Yazd province, was tested with structural equation model. Content validity, divergent, convergent, and also composite reliability and Cronbach's alpha coefficient of this questionnaire were appropriate.

Findings: In the model which was obtained from qualitative research, the consequences of the virtuous University, was "organizational spontaneity", "organizational citizenship behavior", "organizational identity", "spiritual well-being", "professional moral courage", "organizational happiness", "organizational health", "organizational performance", and "Social Capital" and also the impact of some consequences on each other were identified. The results of quantitative showed that all consequences had a suitable factor load and the model was confirmed.

Conclusion: benefits and consequences of organizational virtue are not apparent in the short term; Therefore, university manager and staff should know that by institutionalizing virtuous behaviors in the university, the quality of services and competitive advantage would be increased in long term for the university.

Citation: Dehghanizadeh, Marziyeh., Zeinabadi, Hasanreza., Arasteh, Hamidreza., Navehebrahim, Abdolrahim. (2021). Designing and Explaining of Pattern for consequents of university as Virtuous Organization; case of study: state universities of the Ministry of Science, Research and Technology in Yazd Province. Journal of Research and Urban Planning Vol 12. Issue 2 PP:54-75

Corresponding author: Marziyeh Dehghanizadeh

Address: Assistant professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Tell: 09131561948

Email: mdehghanizade@pnu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Organizational virtue is one of the new concepts of an organization that is based on positive psychology and refers to set of virtues such as optimism, forgiveness, compassion, trust and Integrity in organizations and can create positive emotions, build of social capital, and ignite behaviors that benefit for the community. The study in this area encompasses prominent behaviors in the organization, which lead to positive outcomes. Ethical failures and financial collapse of well-known companies in business have caused company managers to examine the value and importance of organizational virtue, so with the increase and development of ethical researches in the organizations, many researchers actively research program Organizational virtue is on their agenda , So The purpose of this study was to design and Explain pattern for consequents of virtuous organization at public universities in Yazd province.

Method:

The present study is categorized in terms of purpose in the field of applied research and in terms of how to collect of required data in the group of "exploratory mixed research" the classification model is categorized. In exploratory mixed research method, first by qualitative research method, Then the quantitative research method was used. To identify the consequences of virtuous organization, the qualitative method of focus groups to technique of Krueger & Casey design was used. Targeted sampling method was used to select the focus group members, because of purposefully in search for those professors and university experts who had the most information about virtue and virtuous organization. Therefore, necessary actions were taken for a qualitative interview with a group of eight faculty members and experts who had sufficient knowledge of the subject. For qualitative data analysis and coding, thematic analysis method (by two coders) was used. The quantitative method for the present study was descriptive-survey research of correlation type, so this method was used to obtain the views of the research community about the consequences of virtuous organization. The research population in the quantitative part

included 1115 people (790 employees of Yazd University and 325 employees of Payame Noor University of Yazd). In the quantitative part of the research, after constructing a questionnaire tool and determining its reliability and validity, and the sample size of Cochran Formula with a 5% error, 285 people were determined , which were selected by stratified random sampling. In the quantitative part of the research, inferential statistics method was used to analyze the data, for this purpose, confirmatory factor analysis and structural equation modeling using Lisrel 8.8 software were used.

Results:

In the model which was obtained from qualitative research, the consequences of the virtuous University, was "organizational spontaneity", "organizational citizenship behavior", "organizational identity", "spiritual well-being", "professional moral courage", "organizational happiness", "organizational health", "organizational performance", and "Social Capital" and also the impact of some consequences on each other were identified. Then in quantitative research section, conceptual model with a researcher-made questionnaire was distributed to the sample of 285 employees of public universities in Yazd province, was tested with structural equation model. Content validity, divergent, convergent, and also composite reliability and Cronbach's alpha coefficient of this questionnaire were appropriate. The results showed that all consequences had a suitable factor load and the model was confirmed, and in this model consequences of "organizational happiness", "professional moral courage", and "Spiritual well-being" had higher coefficients, so the virtuous organization had the most impact on them. Regarding the alignment of the findings of the present study, it can be acknowledged that the findings are consistent with some studies. These include the research of Barclay et al. (2012) who considered "social capital" as a consequence of organizational virtue. researches by Cameron et al. (2011); Singh et al. (2018) who considered "organizational performance" as a consequence of organizational virtue. Research by Rego et al (2010) who considered "organizational health" as a consequence of organizational virtue.

Researches by Cameron & Caza (2013); Singh et al. (2018) who considered "organizational happiness" as a consequence of organizational virtue. Research by Khoshoei (2014) who considered "professional ethical courage" as a consequence of organizational virtue. Research by Behzadi et al. (2013) who considered "spiritual well-being" as a consequence of organizational virtue. The research of Tsachouridi & Nikandrou (2016) who considered "organizational identity and organizational spontaneity" as a consequence of organizational virtue. researches by Nikandrou & Tsachouridi (2015) who considered "organizational citizenship behavior" as a consequence of organizational virtue, can be mentioned.

Conclusion:

According to the research, managers should pay attention to promotion of the feeling of compassion and empathy among employees

and familiarization of staff with the goals of the university to spread optimism, promote trustworthiness, develop to culture of forgiveness and institutionalize virtuous behaviors in the university, and to The reason that the benefits and consequences of being virtuous may take years to manifest, so university administrators and staff should be aware that with virtuous behaviors in the university and institutionalizing it; Eventually, low turnover of staff and in the long term, a competitive advantage is created for the university and its positive resources are multiplied, innovation, service quality and performance levels are increased, and leading to organizational citizenship behaviors, increased employee morale, organizational happiness, organizational health and the social responsibility of the university have increased, and by moving towards the fourth generation university and paying attention to its value creation and social impact, can actively shape the socio-economic environment its around.



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

مرضیه دهقانی‌زاده^{۱*}، حسن رضا زین‌آبادی^۲، حمید رضا آراسته^۳، عبدالرحیم نوه ابراهیم^۴

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. دکتری تخصصی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۴. استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است. مطالعه در این حوزه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شود. پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین پیامدهای سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد انجام شده است. **روش‌شناسی پژوهش:** در این مطالعه ابتدا از روش پژوهش کیفی گروه کانونی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با هشت نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان یزد، سپس با تحلیل و کدگذاری داده‌های 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 دانشگاه‌های دولتی استان یزد با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری آزمون شد. روایی محتوا، واگرا، همگرا و همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه مناسب بود.

یافته‌ها: در مدل به دست آمده از پژوهش کیفی، پیامدهای دانشگاه فضیلتی، شامل «خودبرانگیختگی سازمانی»، «رفتار شهروندی سازمانی»، «هویت سازمانی»، «بهبودی معنوی»، «شجاعت اخلاق حرفه‌ای»، «شادی سازمانی»، «سلامت سازمانی»، «عملکرد سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» و هم چنین تأثیر 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 حرفه‌ای و بهبودی معنوی دارای ضریب مسیر بیشتری بودند، لذا سازمان فضیلتی بیشترین تأثیر را بر آن‌ها دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه مزایا و پیامدهای فضیلت سازمانی، در کوتاه مدت آشکار نمی‌شود؛ 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 می‌شود.

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۸/۱۲

شماره صفحات: ۷۵-۵۴

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2021.24453.4906

واژه‌های کلیدی:

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

استناد: دهقانی‌زاده، مرضیه، زین‌آبادی، حسن رضا، آراسته، حمید رضا و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۴۰۰). طراحی و تبیین الگوی پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان یزد. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴۰۰؛ ۱۲ (۲) صص ۷۵-۵۴

* نویسنده مسئول: مرضیه دهقانی‌زاده

نشانی: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۳۱۵۶۱۹۴۸

پست الکترونیکی: mdehghanizade@pnu.ac.ir

مقدمه

محیط کسب و کار جدید، غیر قابل پیش‌بینی، پیچیده و رقابتی شده است؛ راز بقا و موفقیت سازمان‌ها در بازار فرا رقابتی امروز ایجاد، حفظ و تداوم مزیت رقابتی پایدار در سازمان می‌باشد، به این معنا که صاحب‌نظران معتقدند سازمان‌ها برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی چاره‌ای جز کسب مزیت رقابتی پایدار ندارند. یکی از راه‌هایی که باعث مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها می‌شود توجه به منابع انسانی و توسعه شایستگی‌های آن‌ها است، بدین گونه منابع انسانی سازمان به گونه‌ای می‌شوند که کپی‌برداری از آن‌ها تقریباً غیرممکن شده و غیرقابل جایگزین می‌شوند. یکی از راه‌هایی که می‌توان منابع انسانی را شایسته و متمایز کرد توجه به فضایل اخلاقی و نهادینه کردن آن در میان کارکنان و سازمان می‌باشد.

سلیگمن و همکاران (Seligman et al., 2005) بیان کردند که در گذشته سازمان‌ها بر حوزه مسائل و مشکلات یک سیستم، غلبه بر موانع، جدال با رقبای دستیابی به اثربخشی، بهره‌وری، سوددهی و از بین بردن شکاف کسری بودجه متمرکز بوده (Seligman et al., 2005) و کمتر به شناسایی جنبه‌های مثبت که باعث شکوفایی و حیات سازمان می‌شود توجه کرده‌اند، اما با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند (Kotler & Lee, 2008)، لذا سازمان‌ها به نیازهای جامعه حساس‌تر شده‌اند چون سازمان موفق نیاز به جامعه‌ی سالم دارد (Friedman, 2005; Lampman, 2009; Friedman & Friedman)، بنابراین اینجاست که ارزش‌های والاتر یعنی فضایل مطرح شدند (نظیر شفقت، کمال، عفو) که می‌توانند به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند، معنادار و ماورای موفقیت‌های مالی کمک کند (Manz et al., 2008). هم‌چنین در سال‌های اخیر، شکست‌های اخلاقی و فروپاشی مالی شرکت‌های شناخته شده در کسب و کار باعث شده است که مدیران شرکت‌ها ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی را بررسی کنند، لذا با افزایش و توسعه تحقیقات اخلاقی در سازمان، بسیاری از محققان به طور فعالانه برنامه تحقیقاتی فضیلت سازمانی را در دستور کارشان قرار دادند (Zeng, 2018).

فضیلت سازمانی اشاره به مجموعه‌ای از فضایل نظیر خوش‌بینی، بخشش (عفو)، شفقت، اعتماد و انسجام در سازمان‌ها دارد (Cameron et al., 2004) و می‌تواند احساسات مثبت ایجاد کند، سرمایه اجتماعی بسازد و رفتارهایی که به نفع اجتماع است را جرقه بزند (Cameron, 2003) و آن دسته از ویژگی‌های شخصیت اخلاقی را شامل می‌شود که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات یک کسب و کار متجلی می‌شود (Cameron, 2003)، فضیلت سازمانی برای چیزی که خوب است

و برای انسان کامل شدن، تلاش می‌کند (Cameron, 2003:50)، و دارای ارزش ذاتی است و صرفاً میل به کسب سود نمی‌باشد (Cameron & Winn, 2012).

هیو و اسچوت (Hui-Hua & Schutte, 2015) اظهار داشتند که کاربرد فضیلت در سازمان‌ها اثراتی دارد. احساس کارکردن در سازمان فضیلت‌محور ممکن است کارکنان را تشویق کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند؛ بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند، در مجموع، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی زیاد، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای با بصیرت، خودانگیخته و اخلاق با فضیلت پیدا می‌کنند و سازمان‌های مدرن می‌توانند در سایه فضیلت به اهداف و نتایج مطلوب خود (اهداف رقابت‌پذیری و تعالی تولید، انعطاف‌پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد و کیفیت) دست یابند (Hui-Hua & Schutte, 2015: 299)، لذا سازمان‌ها باید به این نکته توجه داشته باشند که فضیلت سازمانی وابسته به اقدامات سازمانی است که از رفتارهای فضیلتی حمایت می‌کند و واحد مدیریت منابع انسانی باید اقداماتی مطابق با رفتارهای فضیلتی مانند اعتماد، دلسوزی، بخشش، خوش‌بینی و انسجام را توسعه بدهد، همچنین باز کردن کانال‌های ارتباطی باید جزئی از اقدامات سازمان باشد و از طریق این کانال‌ها، اقدامات با فضیلت می‌تواند به تمام اعضای سازمان منتقل شود و در نتیجه انگیزه اجتماعی کارکنان نیز فعال گردد (Tsachouridi & Nikandrou, 2019).

دانشگاه نیز به عنوان یک نوع سازمان خدماتی و با توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان و دانشجویان به عنوان انسان‌هایی تعالی‌جو که فضایل اخلاقی به صورت فطری در وجود آن‌هاست؛ نقش راهبردی برای جامعه داشته و متولی تربیت انسان‌ها و اعطای نقش اجتماعی به افراد و تولید سرمایه اجتماعی کشور است، بنابراین باید انسانی را بپروراند که هم اثرگذار باشد و همچنین جهت‌گیری‌اش نیز اثرگذار در جامعه باشد؛ اما متأسفانه مشاهده شده در برخی دانشگاه‌ها، بعضی از کارکنان برای به دست آوردن منافع خود دست به هر کاری زده و با چاپلوسی، حسادت، مقایسه‌ی نابه‌جا، تهمت، سخن‌چینی، کارشکنی و ... حاضرند به هر طریقی به منافع خود برسند و همچنین اعتماد، انسجام، محبت، دلسوزی، گذشت، و خوش‌بینی کافی بین کارکنان و مدیران وجود ندارد و در نتیجه باعث کاهش شادی سازمانی، افزایش جابه‌جایی کارکنان، عملکرد پایین دانشگاه و خدشه‌دار شدن هویت دانشگاه شده است.

هم‌چنین باید به این نکته توجه کرد که دانشگاهی که صرفاً به دنبال مدرک‌گرایی باشد، نمی‌تواند اخلاق محور باشد؛ و توجه به اخلاقیات و دانش است که می‌تواند سبب ارتقاء جان و روح بشر

شده و این امر مهم نباید فدای مدرک شود، لذا هدف انبارسازی دانش نیست؛ و شکوفایی ذهن در این میان مهم‌تر است (Nikzad, 2019)، هم چنین متاسفانه مشاهده شده است که اخلاق در جامعه و دانشگاه‌ها رو به افول است؛ و وجود میلیون‌ها پرونده در ایران نشان می‌دهد که امروزه مکارم اخلاقی و فضایل رو به افول و بد اخلاقی و رذایل رو به افزایش است (Jalali, 2019).

بنابراین از آن‌جا که دانشگاه به عنوان سازمان آموزشی، یکی از تأثیرگذارترین محیط، به منظور نهادینه کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی، پیش از ورود دانش‌آموختگان به محیط‌های کاری و اجتماعی محسوب شده و منشأ تغییرات مثبت اجتماعی و موجب ارتقای برابری، احترام و درک متقابل میان آحاد جامعه و گسترش وفاق و دوستی میان فرهنگ‌ها، ملت‌ها و مذاهب مختلف شده و ادراک جمعی افراد از آرمان‌های متعالی انسانی نظیر عدالت اجتماعی، برابری حقوق ملت‌ها، صلح و توسعه جهانی را افزایش می‌دهد، لذا با توجه به نقش پر رنگ دانشگاه در سطوح ملی و بین‌المللی، ضرورت دستیابی به زبانی مشترک در ارتباط با رعایت اصول و موازین اخلاقی در حوزه‌های دانش، نوآوری، کارآفرینی و فناوری اجتناب‌ناپذیر است، لذا دانشگاه‌ها باید به بازنگری و اصلاح در ساختارها، فرایندها، قوانین و نگاه‌های حاکم بر حوزه آموزش عالی بپردازند، در این راستا، باید خاطر نشان کرد که تغییرات پایدار در حوزه آموزش عالی هرگز از طریق الزام، اجبار و توسل به مراجع قانونی بیرونی حاصل نمی‌شود، بلکه از الزامات و پیش‌نیازهای تحقق این امر، ایجاد اعتقاد و باور مشترک، تقویت روحیه و رفتارهای خودارزیابی، خودتنظیمی و التزام‌درونی به کیفیت، در میان تمامی اعضای جامعه دانشگاهی و تقید و پایبندی به آن و فرهنگ‌سازی صحیح در این زمینه است (Nemati & Mohseni, 2010)، لذا با توجه به اینکه دانشگاه‌ها به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی متخصص و دانش پژوه، نقش مهمی را در آموزش نیروی انسانی شایسته و واجد صلاحیت برای کشور برعهده دارند (soltani pereshkafti et al., 2019) و بر جامعه بسیار تأثیرگذار هستند، توجه به فضایل اخلاقی در آن‌ها بسیار اهمیت داشته و باید به سمت دانشگاه‌های نسل چهارم حرکت نمایند، دانشگاهی که علاوه بر آموزش، پژوهش و کارآفرینی که در نسل اول تا سوم به آن توجه می‌شود، به ارزش-آفرینی و اخلاقیات نیز توجه می‌نماید (Fazel et al., 2018)، و صرفاً مانند یک بنگاه اقتصادی به صورت منفعلانه به دنبال پاسخ-گویی به نیاز بازار نیست؛ این دانشگاه سعی می‌کند تا به صورت فعالانه محیط اجتماعی - اقتصادی پیرامونش را شکل دهد (Zuti & Lukovics, 2015) و ایجاد یک جامعه بهتر هدف

غایی است که دانشگاه نسل چهارم پی‌گیر آن می‌باشد، بنابراین همان طور که بیان شد با توجه به اهمیت نقش فضیلت در دانشگاه، باید زمینه ایجاد رفتارهای فضیلتی در میان کارکنان به وجود آمده و به این نکته توجه شود که سازمان فضیلت‌گرا خلأ ناشی از فقدان ویژگی‌های سازمانی که افراد را به سمت شهروندانی بهتر، اخلاق کاری، نوع دوستی و ... سوق داده، را با بینشی که توانایی تغییر تفکر و عمل مدیران و کارکنان را دارد پر می‌کند (Manz et al., 2008) و دانشگاه‌هایی که به فضیلت‌گرایی توجه کرده و سعی در نهادینه ساختن فضایل در تمام کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی‌شان را دارند، مزایا و پیامدهایی مانند کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، افزایش تعهد و مسوولیت‌پذیری کارکنان، بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات در آن‌ها حاصل شده، در چنین دانشگاهی اعضای هیات علمی در تدریس، اصول اخلاقی را رعایت کرده، اثربخشی فرایند آموزش و یادگیری را بهبود داده و تضمین کننده افزایش اثربخشی و کیفیت در نظام آموزش عالی می‌باشند و در زمینه‌ی پژوهش نیز، در خصوص مسائل جامعه، حساس و پاسخگو شده و آن را با رویکردی علمی و بی‌طرفانه مورد پژوهش قرار داده و در تمامی فرایندهای پژوهش، رعایت اخلاقیات و پایبندی به فضایل اخلاقی را ملاک عمل خویش قرار می‌دهند و با توجه به اینکه نقش استادان در رعایت اخلاق و الگوپذیری برای دانشجویان که سرنوشت جامعه در دست آن‌هاست؛ بی‌بدیل است و قطعاً دانشجویان الگوهای رفتاری خود را در منش و شخصیت استادان مشاهده می‌کنند، لذا دانشگاه باید با انتخاب استادان شایسته و پرورش آن‌ها، فضایل اخلاقی را برای دانشجویان از طریق رفتار اساتید الگوسازی نماید، بنابراین تلاش برای نهادینه ساختن فضایل در دانشگاه باید صورت گرفته که این امر پیامدها و مزایایی برای دانشگاه دارد و هدف اصلی در این پژوهش شناسایی پیامدهای سازمان فضیلتی و بررسی تأثیرات این پیامدها بر روی یکدیگر در دانشگاه‌های دولتی استان یزد است، لذا برای حصول این هدف سوالات زیر مطرح شده‌اند:

- ۱) مزایا و پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی کدامند؟
- ۲) آیا مزایا و پیامدهای سازمان فضیلتی بر روی یکدیگر اثر گذاشته و باعث بهبود یکدیگر می‌شوند؟
- ۳) برازش مدل مفهومی بدست آمده به چه میزان است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است، زیرا هدف آن توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است (Sarmad et al., 2013). همچنین، پژوهش حاضر از نظر چگونگی گردآوری داده‌های مورد نیاز در گروه «تحقیق آمیخته اکتشافی» مدل تدوین طبقه‌بندی، دسته‌بندی می‌شود

Exploratory

(Bazargan, 2012). در روش تحقیق آمیخته اکتشافی ابتدا از روش پژوهش کیفی و سپس از روش پژوهش کمی استفاده می شود.

روش پژوهش بخش کیفی:

برای شناسایی پیامدهای سازمان فضیلتی از روش کیفی گروه-های کانونی به شیوه طرح کروگر و کاسی (Krueger & Casey, 2000) استفاده شد. برای انتخاب افراد گروه کانونی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد، زیرا به صورت هدف‌دار به دنبال آن دسته از استادان و خبرگان دانشگاهی بوده که بیشترین اطلاعات را درباره فضیلت و سازمان فضیلتی داشتند (Holloway & Wheeler, 2010)، لذا برای مصاحبه‌ی کیفی با گروه هشت نفره از متخصصان و خبرگان دانشگاهی که شناخت کافی از موضوع داشتند، اقدامات لازم صورت گرفت. این تیم هشت نفره شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان یزد در رشته‌های مدیریت (سه مرد با ۱۵، ۱۸ و ۲۵ سال سابقه کار و دو زن با ۱۱ و ۱۳ سال سابقه کار)، الهیات و معارف اسلامی (دو مرد با ۱۲ و ۱۸ سال سابقه کار) و ادبیات فارسی (یک زن با ۱۸ سال سابقه کار) بودند که در تمام مشارکت‌کنندگان رفتارهای فضیلتی و اقداماتی که به بهبود فضیلت سازمانی کمک می‌کرد مشاهده شده بود و همچنین اکثر آن‌ها دارای سوابق اجرایی موفق نیز بودند؛ لذا از معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان گروه کانونی این بود که اولاً افرادی انتخاب شوند که با مفهوم فضیلت و فضیلت-سازمانی آشنا باشند و علاوه بر وقت کافی و تمایل برای مشارکت در جلسات، و دارا بودن مهارت‌های ارتباطی موثر، از نظر علمی و عملی (دانش و تجربه) در این زمینه نیز قوی باشند و به دلیل این که پژوهشگر با مشارکت‌کنندگان همکار بود و زمان زیادی را با افراد انتخاب شده می‌گذراند، موجب شد جلسات در سه جلسه یک و نیم ساعته با مشارکت کافی برگزار شود. برای گردآوری داده‌های پژوهش در گروه‌های کانونی از ابزار مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته این بود که علاوه بر آنکه در این روش امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت کرد. هم‌چنین در طول فرایند مصاحبه امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد و همچنین امکان بررسی موضوع‌های پیچیده، پی‌گیری پاسخ‌ها یا پیدا کردن علل آن و اطمینان یافتن از درک سؤال از سوی آزمودنی را فراهم می‌سازد. در این راستا، مصاحبه‌گر پاسخ‌ها را پی‌گیری کرده و با دوباره

تعریف کردن سؤال‌ها، ابهام‌ها را رفع می‌کند (Sarmad et al., 2013).

برای بالا بردن دقت یافته‌ها و روایی در گروه کانونی، از بحث بین تیم مصاحبه‌شونده جلوگیری به عمل آمد و هم‌چنین هویت تیم نیز مخفی ماند (Hosseini, 2015)، تا مشارکت‌کنندگان در راستای هدف طرح پژوهش گروه کانونی بحث کنند و هم‌چنین برای ثبت داده‌ها از تهیه یادداشت جلسه (به جای ضبط صوت و یا فیلمبرداری) استفاده شد، بنابراین اعضای جلسه نسبت به رفتار و گفتار آزادانه خود راحت‌تر بودند (Bazargan, 2012:81). بعد از انجام مصاحبه‌های گروه کانونی، و بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش، برای تحلیل داده‌های کیفی و کدگذاری، از روش تحلیل مضمون (توسط دو کدگذار) استفاده شد. جهت شناخت مضامین و تفسیر متن از روش موشکافی و دقت در متن (Abedi et al., 2011) و از ابزار قالب مضامین (Abedi et al., 2011) که فهرستی از مضامین شناخته در ادبیات نظری و مصاحبه‌ها به صورت درختی و سلسله مراتبی نشان داده شد و سازماندهی سلسله مراتبی مضامین و گروه‌بندی مضامین سطوح پایین‌تر در قالب خوشه‌ها و ایجاد مضامین سطح بالاتر صورت گرفت، بدین-گونه کدگذاری و مدل نهایی پژوهش شکل گرفت. برای محاسبه پایایی تحلیل مضمون از روش هولستی استفاده شد:

$$PAO = 2M / (n1 + n2)$$

$$PAO = 2 * 1261 / (1550 + 1132) = 0.94$$

در این پژوهش از دو کدگذار مستقل استفاده شد و ضریب پایایی به دست آمده ۹۴ درصد به دست آمد، بنابراین با توجه به این که ضریب فای بالای ۸۰٪ بود می‌توان گفت ابعاد و مولفه‌های به دست آمده از پایایی لازم برخوردار هستند (Kvale, 1996).

روش پژوهش بخش کمی:

با توجه به هدف و ماهیت موضوع پژوهش، مناسب‌ترین روش در مرحله کمی برای پژوهش حاضر روش تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود، لذا برای به دست آوردن دیدگاه-های جامعه پژوهش درباره پیامدهای سازمان فضیلتی از این روش استفاده شد. جامعه پژوهش در بخش کمی شامل ۱۱۱۵ نفر (۷۹۰ نفر کارکنان دانشگاه یزد و ۳۲۵ نفر کارکنان دانشگاه پیام‌نور استان یزد) بود. در بخش کمی پژوهش بعد از ساخت ابزار پرسشنامه و تعیین روایی آن، از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران با خطای ۵ درصد، تعداد نمونه ۲۸۵ نفر تعیین شد که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، بنابراین با استفاده از

فرمول نمونه‌گیری انتساب متناسب با طبقات، حجم نمونه‌ی هر دانشگاه از حجم کل نمونه مشخص شد. برای گردآوری داده‌ها در گام کمی برای بررسی پیامدهای سازمان فضیلتی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۷ گویه (به کمک ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های گروه کانونی) و برای سنجش نشانگرهای سازمان فضیلتی از پرسشنامه استاندارد کامرون و همکاران (۲۰۰۴) که شامل ۱۵ گویه و ابعاد خوشبینی، اعتماد، همدلی (شفقت)، انسجام و بخشش بود، بهره گرفته شد (Kooshki et al., 2017). علاوه بر این به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بنا به ماهیت پژوهش بهره گرفته شد. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری (غیر الکترونیکی) با ۶۲ گویه در اختیار نمونه آماری که در دسترس بودند و تمایل و وقت کافی برای پر کردن پرسشنامه داشتند، قرار گرفت و عدم افشاء هویت این افراد نیز در نظر گرفته شد.

روایی:

به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی^۵ و سازه^۶ استفاده شد. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، توسط چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. در بررسی روایی همگرا، یافته‌ها نشان داد که ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲/۵۸ بوده (آماره t) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بودند و مقادیر تمام بارهای

عاملی بالای ۰/۵ (رابطه متغیر آشکار و پنهان) و میانگین واریانس استخراج شده^۴ (AVE) همه مؤلفه‌ها نیز بالای ۰/۵ بود و همچنین پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۵ (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه-گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود، بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی:

در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۶ محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

جدول (۱): اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

مفهوم	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
سرمایه اجتماعی	۰/۷۱۵	۰/۷۱۱	۰/۵۹	۰/۵۰۰	۰/۴۱۱	۰/۸۱۳	---	---	---	---	---	---	---	---
عملکرد سازمانی	۰/۸۱۱	۰/۷۹۸	۰/۵۱	۰/۴۳۶	۰/۲۵۶	۰/۷۲۵	۰/۹۱۰	---	---	---	---	---	---	---
سلامت سازمانی	۰/۷۱۹	۰/۸۱۵	۰/۶۰	۰/۵۹۱	۰/۵۶۳	۰/۷۰۶	۰/۸۰۳	۰/۷۵۵	---	---	---	---	---	---
شادی سازمانی	۰/۸۴۴	۰/۸۴۶	۰/۶۸	۰/۴۹۹	۰/۵۳۷	۰/۶۸۹	۰/۸۰۰	۰/۷۱۴	۰/۹۱۳	---	---	---	---	---
شجاعت اخلاقی حرفه‌ای	۰/۹۱۲	۰/۷۲۲	۰/۵۵	۰/۵۱۲	۰/۳۳۳	۰/۶۲۴	۰/۷۹۲	۰/۶۲۸	۰/۸۴۴	۰/۷۸۰	---	---	---	---
بهبود معنوی	۰/۷۹۳	۰/۸۱۹	۰/۵۷	۰/۵۱۰	۰/۵۱۸	۰/۵۹۹	۰/۵۸۲	۰/۶۰۳	۰/۸۱۷	۰/۶۵۷	۰/۸۰۱	---	---	---
هویت سازمانی	۰/۸۸۵	۰/۸۲۰	۰/۶۶	۰/۴۹۸	۰/۵۲۲	۰/۴۷۷	۰/۴۱۱	۰/۵۸۱	۰/۷۵۹	۰/۶۱۱	۰/۷۵۵	۰/۵۹۲	---	---

۵. Cross Loadings

۶. Composite Reliability (CR)

۱. Faced Validity

۲. Content Validity

۳. Construct Validity

۴. Average Variance Extracted

رفتار	۰/۸۶۷	۰/۷۸۵	۰/۵۲	۰/۵۱۲	۰/۱۸۹	۰/۳۸۵	۰/۴۰۸	۰/۴۶۶	۰/۷۰۰	۰/۵۰۹	۰/۷۱۱	۰/۴۸۲	۰/۸۰۰	---
شهروندی سازمانی
خود	۰/۷۹۹	۰/۷۴۰	۰/۶۹	۰/۵۵۵	۰/۲۸۸	۰/۳۶۹	۰/۳۳۳	۰/۳۲۲	۰/۶۳۰	۰/۴۹۲	۰/۶۷۷	۰/۴۱۷	۰/۷۱۲	۰/۹۰۴
برانگیختگی سازمانی

سازمان فضیلتی شناسایی شدند و بعد از کدگذاری به کمک پژوهشگر و کدگذار مستقل، نشانگرها و مفاهیم بدست آمده به صورت پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای به خبرگان گروه کانونی ارائه شد و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، میانگین، انحراف معیار و درصد توافق آن‌ها به دست آمد و نشانگرهایی که میانگین پایین، انحراف معیار بالا و درصد توافق زیر ۰/۸ داشتند حذف شدند، لذا تعداد گویه‌های پیامدها از ۵۸ گویه به ۴۷ گویه تعدیل یافت، سپس به کمک پژوهشگر، کدگذار مستقل و گروه کانونی، نشانگرها و مفاهیم مجدداً بررسی و کدگذاری نهایی انجام شد، بنابراین در نهایت مفاهیم، نشانگرها و مدل مفهومی پژوهش از مصاحبه‌های گروه کانونی، ادبیات پژوهش و تلفیق این دو به کمک خبرگان دانشگاهی بعد از اعتبارسنجی آن، به دست آمد که در جداول ۲، ۳ و شکل ۱ ارائه شده است.

با توجه به نتایج محاسبه روایی و پایایی ابزار، پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است و هم چنین $AVE > 0/5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0/7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0/5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

در بخش کمی پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار استنباطی استفاده شد، بدین منظور از تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Lisrel 8.8 استفاده شد.

یافته‌ها

بعد از مصاحبه‌های انجام شده با گروه کانونی و بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل مضمون آن‌ها، نشانگرهای مرتبط با پیامدهای

جدول (۲): پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی

منبع (محقق)	نشانگرها	مفاهیم
Manz et al (2008); Cmeron et al (2011)	ارتباطات مناسب با دیگران در بین اعضای سازمان	سرمایه اجتماعی
Cameron et al (2003); Manz et al (2008)	همکاری و روحیه ی کارگروهی در بین اعضای سازمان	
Cameron et al (2003)	بالاترین سطح اعتماد به یکدیگر در بین اعضای سازمان	
Cameron et al (2003); Cameron et al (2004); Barclay et al (2012)	وجود فرهنگ‌های مختلف در بین همکاران	
Cameron et al (2004); Riivari & Lämsä (2017)	نوآوری	عملکرد سازمانی
Cameron et al (2004); Rai (2015)	کیفیت خدمات	
Cameron et al (2004)	جابه‌جایی کارکنان	
Cameron et al (2004)	سودآوری	
Rai (2015)	کیفیت زندگی کاری	سلامت سازمانی
Andersson et al (2007); O'Mara-Shimek et al (2015)	مسوولیت اجتماعی	
13, 14	هماهنگی میان اعضای سازمان	
15, 17	دستیابی بالای سازمان به اهدافش	
11	انطباق پذیر و هماهنگ بودن سازمان با محیط	
Manz et al (2008)	آزادی کارکنان	
13, 15, 17	بازخورد جامع و مستقیم در مورد عملکرد کارکنان	
Manz et al (2008)	به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در کار	شادی سازمانی
12, 16	چالشی و جالب بودن شغل	
12, 17	دوست داشتن شغل	

1. Maximum Shared Squared Variance (MSV)

2. Average Shared Squared Variance (ASV)

12, 18, 13,	انجام دادن کار ارزشمند در سازمان بالا بودن اشتیاق و تعهد به کار (تعلق خاطر کاری)	Cameron & Caza (2002); Cmeron et al (2011); Rego et al (2010); Ugwu (2012); Singh et al (2018)
Rego et al (2010); Rego et al (2011); Cameron & Caza (2013)	بالا بودن احساسات مثبت در سازمان	
Ip (2002); Gavin & Mason (2004); Rego et al (2011)	بالا بودن روحیه در سازمان	
Behzadi et al (2015)	وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان	
Baumeister & Exline (2000)	تحمل خطرات یا تهدیدات و پذیرفتن مسائل اخلاقی	شجاعت اخلاق حرفه ای
Baumeister & Exline (2000)	تمایل و داشتن اراده‌ای راسخ به انجام رفتار اخلاقی	
Ryff & Singer (1998); Myers (2000)	تحمل در برابر دشواری‌ها	
11, 14, 16	احساس قدرت کردن بالا بودن سلامت فردی	بهبودی معنوی
Rego et al (2010); Grant et al (2007); Xia & Weizheng (2010)		
Kangas et al (2017)	بهبود سریع بیماری	
11, 13	پایین بودن اضطراب و استرس	
14, 16	احساس غرور به خاطر کار در سازمان	هویت سازمانی
14, 17	معرفی خود به دیگران از طریق معرفی سازمان (معرف بودن سازمان)	
14, 11	خوشحال بودن به خاطر انتخاب این سازمان برای فعالیت	
Cameron et al (2003); Emmons et al (2003); Chun (2009); Rego et al (2009); Rego et al (2011); De Araújo & Lopes (2014)	دانستن مشکلات سازمان به عنوان مشکلات خود	
Cameron et al (2003); Chun (2009); Rego et al (2009); Rego et al (2011); De Araújo & Lopes (2014)	داشتن احساس خوب برای کار کردن در این سازمان	
Cameron et al (2003); Emmons et al (2003); Chun (2009); Rego et al (2009); Rego et al (2011)	تمایل به کار در سازمان تا زمان بازنشستگی	
15, 17	یکی دانستن ارزش‌های سازمان با ارزش‌های شخصی خود	
15, 14	به دست آوردن هویت خود با کار در این سازمان	
Cameron et al (2003); Hassanzadeh Samarin & sefidkar (2014)	کمک به سایر همکاران به دلیل داشتن حجم کاری بالا و یا عدم حضور	رفتار شهروندی سازمانی
Cameron et al (2003)	کمک کردن از روی تمایل به افراد دچار مشکلات کاری	
18, 13	انجام دادن اقدامات لازم برای جلوگیری از به وجود آمدن مشکل با سایر همکاران خود	
18, 16	تمایل به انجام دادن کار بیشتر از شرح شغل به منظور کمک به سازمان	
18, 11	عدم گله گذاری پیرامون مسائل جزئی و پیش افتاده در سازمان	
18, 13, 15	وقت‌شناسی و به موقع سر کار حاضر شدن	
Manz et al (2008)	دادن پیشنهادهای سازنده کارکنان در سازمان	خود برانگیختگی سازمانی
16, 13, 17	توجه کارکنان به توسعه و افزایش حسن نیت خود	
16, 14	حفاظت کارکنان از سازمان	

هم چنین با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که برخی از پیامدهای دانشگاه فضیلتی نیز بر یکدیگر تاثیر دارند، تاثیرات برخی پیامدها بر یکدیگر در جدول ۳ ارائه شده است

همان طور که در جدول فوق قابل مشاهده است، با استفاده از نتایج مصاحبه گروه کانونی، ادبیات پژوهش و تلفیق این دو به کمک خبرگان دانشگاهی گروه کانونی، محقق و کدگذار مستقل، ۹ مفهوم مربوط به پیامدهای دانشگاه فضیلتی شناسایی شد.

جدول (۳): تاثیرات پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی

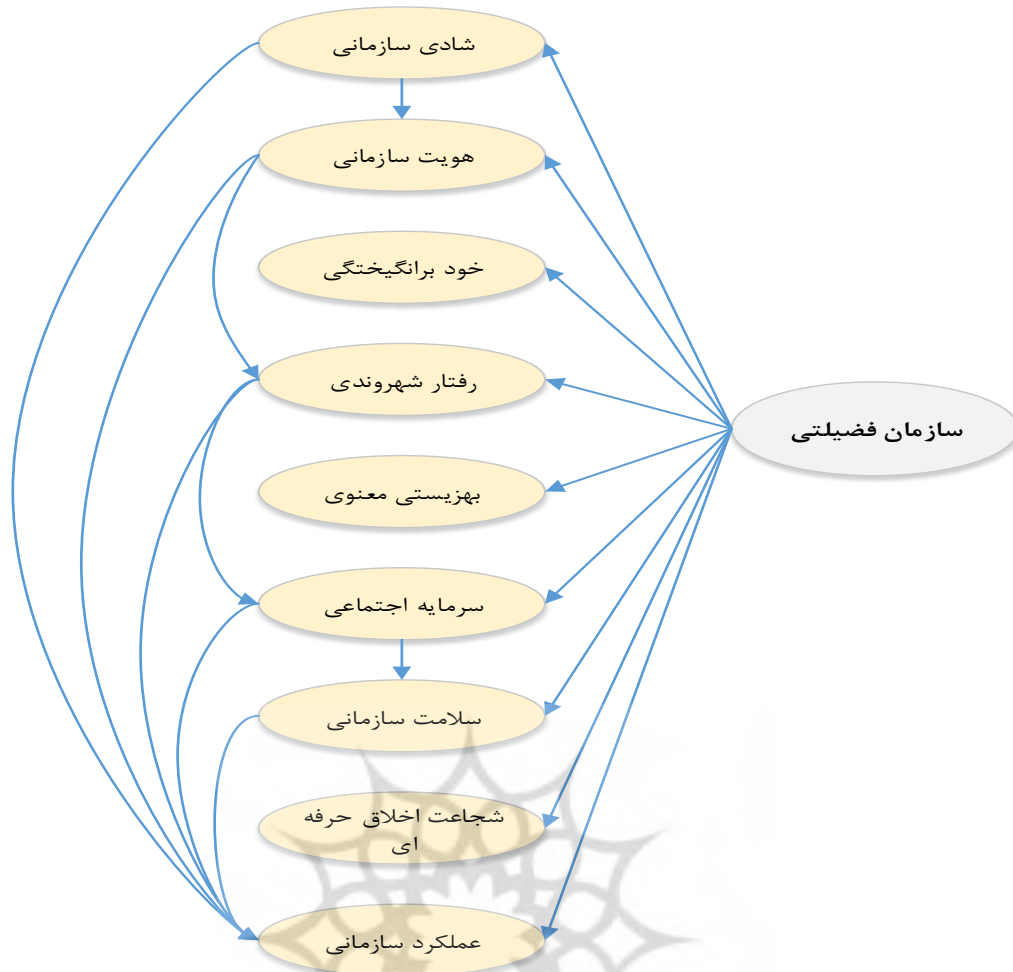
پیامدها	منبع (محقق)
سرمایه اجتماعی --- < عملکرد سازمانی	Acquaah (2007)
	Nuryanto et al (2020)
	Shojaei et al (2020)
رفتار شهروندی سازمانی --- < عملکرد سازمانی	Purnama (2013)
	Huang et al (2019)
	Afrasiabi & khazaei (2019)
سلامت سازمانی --- < عملکرد سازمانی	Alipour et al (2016)
شادی سازمانی --- < عملکرد سازمانی	Bagheri (2016)
هویت سازمانی --- < عملکرد سازمانی	Smith (2011)
	Abazarian Tehrani et al (2020)
	Boehm et al (2015)
شادی سازمانی --- < هویت سازمانی	Hirschi (2011)
هویت سازمانی --- < رفتار شهروندی سازمانی	Ghasemzadeh et al (2014)
رفتار شهروندی سازمانی --- < سرمایه اجتماعی	Zarea (2012)
	Ariani (2012)
	Chow (2009)
سرمایه اجتماعی --- < سلامت سازمانی	Khosravi et al (2019)
	Aryankhesal et al (2020)

شد و با توجه به این که چولگی و کشیدگی در بازه ۳ تا ۳- بودند، لذا نرمال بودن داده‌ها تایید می‌گردد. سپس به کمک مدل اندازه‌گیری در لیزرل و تحلیل عاملی تاییدی، روایی سازه‌ها بررسی شد و نتایج حاکی از این بود که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد و همه بارهای عاملی بالای ۰/۳ و معنادار (بالای ۱/۹۶) می‌باشند، بنابراین روایی سازه وجود دارد و نیازی به حذف هیچ گویه‌ای از مدل اندازه‌گیری نیست، به عبارتی نشانگرهای در نظر گرفته شده برای مفاهیم، مفهوم مورد نظر را می‌سنجند.

با توجه به شناسایی پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی به روش کیفی گروه کانونی و تلفیق آن با ادبیات پژوهش، و هم چنین استخراج تاثیرات برخی از پیامدها بر روی یکدیگر از ادبیات پژوهش، مدل مفهومی پژوهش تدوین شد که در شکل ۱ ارائه شده است:

در ادامه به بخش کمی پژوهش که به دنبال آزمون مدل مفهومی پژوهش است پرداخته می‌شود.

برای این امر ابتدا نرمال بودن داده‌ها بررسی شد، لذا به کمک نرم‌افزار SPSS19 چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش محاسبه



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (پیامدهای دانشگاه به عنوان سازمان فضیلتی)

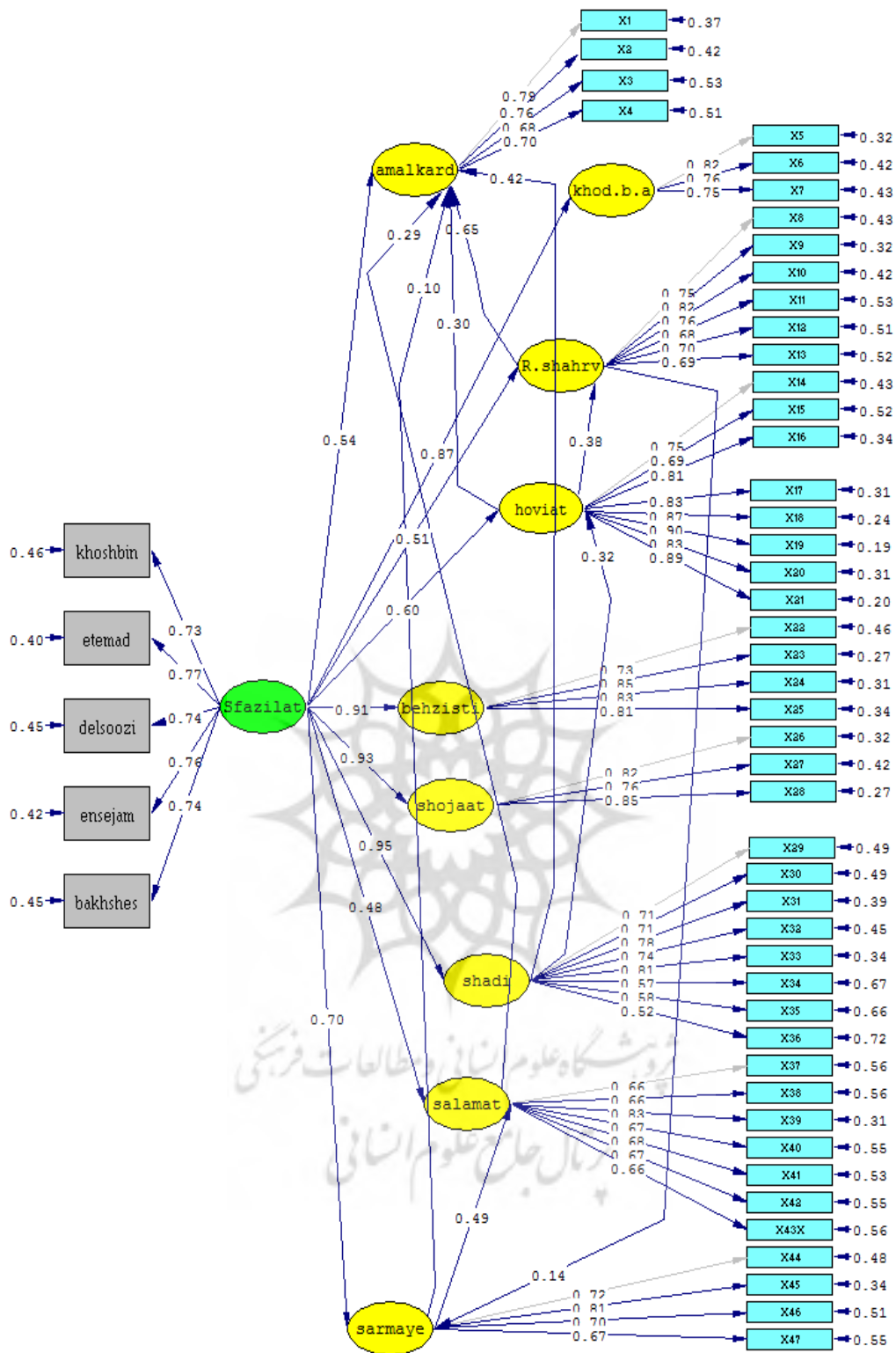
منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج برازش مدل اندازه‌گیری در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری برای برازش مدل پیامدهای دانشگاه فضیلتی

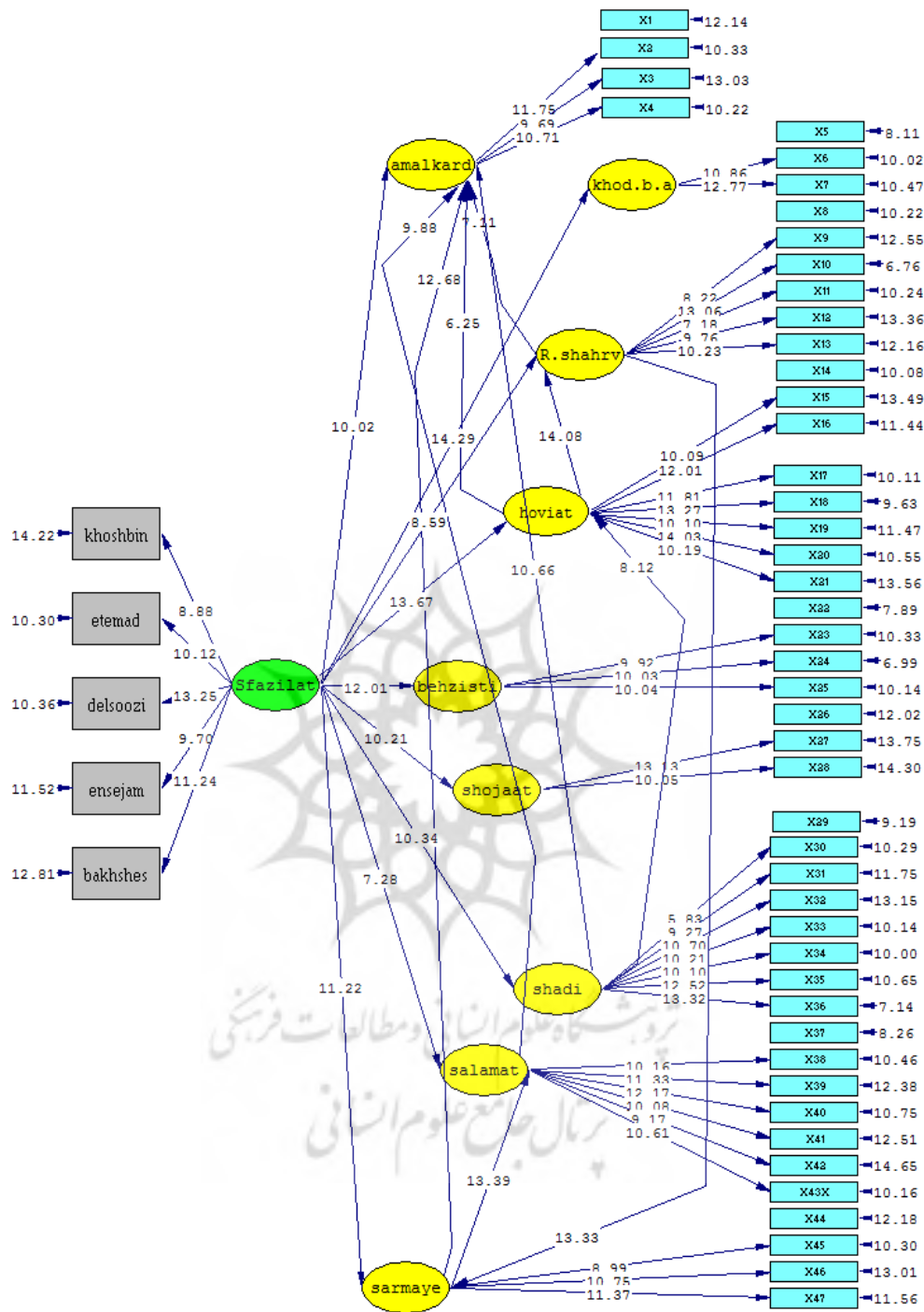
شاخص‌های برازش	مقدار	نام شاخص
حد مجاز	۴,۰۲	Chi-square/df
کمتر از ۵	۰,۰۵۹	RMSEA (ریشه دوم میانگین خطای برآورد)
کمتر از ۰/۱	۰,۹۹	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰,۹۱	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰,۸۸	GFI (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۸	۰,۸۷	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)

در ادامه مدل ساختاری پیامدهای دانشگاه فضیلتی مورد بررسی قرار می‌گیرد.



Chi-Square=3208.52, df=1256, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل (۲): مدل ساختاری پیامدهای دانشگاه فضیلتی در حالت تخمین ضرایب استاندارد



Chi-Square=3208.52, df=1256, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

شکل (۳): مدل ساختاری پیامدهای دانشگاه فضیلتی در حالت معناداری ضرایب

در جدول ۵ نتایج برازش مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول (۵): نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل پیامدهای دانشگاه فضیلتی

شاخص‌های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۲,۵۵	کمتر از ۵	Chi-square/df
۰,۰۷۶	کمتر از ۰/۱	RMSEA (ریشه دوم میانگین خطای برآورد)
۰,۹۲	بالاتر از ۰/۹	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
۰,۹۱	بالاتر از ۰/۹	NFI (برازندگی نرم شده)
۰,۹۰	بالاتر از ۰/۸	GFI (نیکویی برازش)
۰,۹۲	بالاتر از ۰/۸	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)

در جدول ۶ نیز نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول (۶): برآوردهای مربوط به پیامدهای مدل دانشگاه فضیلتی (دانشگاه‌های دولتی استان یزد)

مسیر	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	وضعیت
دانشگاه فضیلتی < --- عملکرد سازمانی	۰,۵۴	۱۰,۰۲	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- خودبرانگیختگی سازمانی	۰,۸۷	۱۴,۲۹	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- رفتار شهروندی سازمانی	۰,۵۱	۸,۵۹	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- هویت سازمانی	۰,۶۰	۱۳,۶۷	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- بهزیستی معنوی	۰,۹۱	۱۲,۰۱	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- شجاعت اخلاق حرفه‌ای	۰,۹۳	۱۰,۲۱	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- شادی سازمانی	۰,۹۵	۱۰,۳۴	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- سلامت سازمانی	۰,۴۸	۷,۲۸	پذیرفته شد
دانشگاه فضیلتی < --- سرمایه اجتماعی	۰,۷۰	۱۱,۲۲	پذیرفته شد
شادی سازمانی < --- هویت سازمانی	۰,۳۲	۸,۱۲	پذیرفته شد
هویت سازمانی < --- رفتار شهروندی سازمانی	۰,۳۸	۱۴,۰۸	پذیرفته شد
رفتار شهروندی سازمانی < --- سرمایه اجتماعی	۰,۱۴	۱۳,۳۳	پذیرفته شد
سرمایه اجتماعی < --- سلامت سازمانی	۰,۴۹	۱۳,۳۹	پذیرفته شد
سلامت سازمانی < --- عملکرد سازمانی	۰,۲۹	۹,۸۸	پذیرفته شد
سرمایه اجتماعی < --- عملکرد سازمانی	۰,۱۰	۱۲,۶۸	پذیرفته شد
رفتار شهروندی سازمانی < --- عملکرد سازمانی	۰,۶۵	۷,۱۱	پذیرفته شد
هویت سازمانی < --- عملکرد سازمانی	۰,۳۰	۶,۲۵	پذیرفته شد
شادی سازمانی < --- عملکرد سازمانی	۰,۴۲	۱۰,۶۶	پذیرفته شد

براساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از مفاهیم شناسایی شده را مشاهده کرد که بر این اساس همه مفاهیم در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. به عبارت دیگر دانشگاه فضیلتی بر پیامدهای شناسایی شده در دانشگاه‌های دولتی استان یزد تأثیر معناداری دارد و هم چنین برخی از این پیامدها نیز بر روی یکدیگر تأثیر معناداری دارند.

بحث و نتیجه گیری

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را بر طرف سازند. در پژوهش حاضر که به دنبال شناسایی پیامدهای سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد بود، پس از تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها، بر اساس مصاحبه‌های گروه کانونی، ادبیات و نظریه‌های موجود، و تلفیق این دو، ۴۷ شاخص و ۹ مفهوم برای پیامدهای دانشگاه فضیلتی شامل «خود برانگیختگی سازمانی»، «رفتار شهروندی سازمانی»، «هویت سازمانی»، «بهبودی معنوی»، «شجاعت اخلاق حرفه ای»، «شادی سازمانی»، «سلامت سازمانی»، «عملکرد سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» و همچنین برخی از تأثیرات این پیامدها بر روی یکدیگر شناسایی شد.

طبق نظر فریدمن و همکاران (۲۰۰۸) مزایا و پیامدهای فضیلت محور بودن سازمان در کوتاه‌مدت آشکار نمی‌شود و ممکن است سال‌ها به طول انجامد تا خود را نشان دهند. بسیاری از مزایای فضیلت محوری سازمان‌ها بلندمدت است و به جذب و نگهداری افراد با انگیزه، بهبود وجهه سازمان در خصوص عرضه کالا و خدمات عالی و همچنین سرمایه‌گذاری بیشتر در طول زمان در بازار بستگی دارد و این امر به سرعت اتفاق نمی‌افتد و ممکن است برای مدتی سودآوری را افزایش ندهد (Friedman et al., 2008). ولی در نهایت سازمان‌های فضیلتی، مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می‌کنند و منابع مثبت سازمان را چندین برابر می‌کنند و سطوح عملکرد را بالا و بالاتر می‌برند (Lawler, 2004) و توجه مدیران به ترویج احساس شفقت و همدردی در بین کارکنان، آشناسازی کارکنان با اهداف سازمان جهت گسترش احساس خوشبینی به سازمان، ترویج امانت‌داری و نیز توسعه فرهنگ بخشش در سازمان، باعث شده که جایجایی کارکنان کم شده، بازده مالی، سوددهی، بهره‌وری، نوآوری، کیفیت خدمات و محصولات، و در نهایت عملکرد سازمانی افزایش یابد.

فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد، پرورش ارتباطات با کیفیت با همکاران و روابط قوی بین آن‌ها، تقویت فرهنگ دسته جمعی در سازمان، تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد، سبب افزایش سرمایه‌ی اجتماعی می‌شود، لذا از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات

عمده‌ای است که سازمان با آن مواجه می‌شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می‌کاهد. احساسات مثبت و سرمایه‌ی اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می‌شود و گسترش می‌یابد و به هم‌افزایی در عملکرد افراد و سازمان‌ها می‌انجامد (Manz et al., 2008). در شکل ۲ سرمایه اجتماعی دارای ضریب مسیر ۰/۷ می‌باشد و این امر نشان‌دهنده این است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن دانشگاه، توانسته ۷۰ درصد بر سرمایه اجتماعی در سازمان تأثیر بگذارد.

چهره مثبت سازمانی (از قبیل قدرت و فضیلت سازمانی) باعث افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. زمانی که کارکنان ادراک کنند که سازمان شان به روش فضیلت مدارانه عمل می‌کند، تصویر مثبتی از سازمان در ذهن آن‌ها شکل گرفته و هویت سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد (Behzadi et al., 2013). بطور کلی زمانی که کارکنان ادراک مثبتی از فضیلت سازمانی داشته باشند رفتارهایی را بر می‌گزینند که برای سازمان و کارکنانش منافی داشته و آن‌ها را به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی برانگیخته می‌نماید (Rego et al., 2010) و افراد تمایل دارند تا به شیوه‌ای رفتار کنند که با ارزش‌های سازمانی آن‌ها متناسب باشد. به عنوان مثال افراد زمانی به همکاران و سرپرستان‌شان کمک می‌کنند که احساس کنند اقدامات‌شان در سازمان ارزشمند است و از طرفی ادراک کنند که سازمان‌شان نیز به همان اندازه با فضیلت است. آنان تصویر مثبتی از سازمان در ذهن خویش ترسیم می‌کنند، و همین مساله هویت سازمانی آن‌ها را بالا برده و باعث رشد حس اعتماد و وفاداری به سازمان، حفظ و تقویت اعتبار سازمان در نزد دیگران، و تلاش در جهت عملکرد مطلوب و منافع سازمان می‌شود (Behzadi et al., 2013). در یک سازمان با فضیلت، احساس قدردانی بواسطه کاری که فرد انجام می‌دهد، ممکن است کارکنان را ترغیب به تلافی با رفتارهایی کند، که به نفع سازمان و دیگران است (Emmons et al., 2003). این احساس که آن‌ها کار معناداری انجام می‌دهند باعث می‌شود که خود را وقف سازمان کنند (از لحاظ جسمی، ذهنی، هیجانی و معنوی) و به کار به صورت یک مأموریت نگاه کنند تا یک شغل. این امر به نوبه خود باعث می‌شود تا آن‌ها به صورت مؤثر با سازمان پیوند یافته و به بهبود عملکرد مؤثر متعهد باشند. همین مسئله آن‌ها را مستعد رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری می‌کند (Behzadi et al., 2013). در شکل ۲ رفتارهای شهروندی سازمانی دارای ضریب مسیر ۰/۵۱ می‌باشد و این امر نشان‌دهنده این است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن

دانشگاه، توانسته ۵۱ درصد بر رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر بگذارد. در سازمان فضیلتی، کیفیت زندگی کاری کارکنان بالا رفته و همچنین مسئولیت اجتماعی سازمان افزایش یافته، کارکنان آزادی عمل داشته و دستیابی بالاتر سازمان به اهدافش که همه‌ی این عوامل باعث افزایش سلامت سازمان می‌شوند. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌کند. در شکل ۲ سلامت سازمان دارای ضریب مسیر ۰/۴۸ می‌باشد و این امر نشان‌دهنده این است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن دانشگاه، توانسته ۴۸ درصد بر سلامت سازمان تاثیر بگذارد.

در سازمان فضیلت‌محور، روحیه کارکنان بالا بوده، جو اخلاقی مثبتی در سازمان وجود داشته، و از توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان استفاده شده و همچنین با وجود احساسات مثبت، شادی سازمانی افزایش می‌یابد. در شکل ۲ شادی سازمانی دارای بیشترین ضریب مسیر به میزان ۰/۹۵ بوده و این امر نشان‌دهنده‌ی آن است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن دانشگاه، توانسته بیشترین تاثیر را بر روی شادی سازمانی گذاشته، در نتیجه توجه به رفتارهای فضیلتی باعث افزایش شادی و تقویت روحیه کارکنان شده و افزایش عملکرد در سازمان را در پی خواهد داشت.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

همان‌طور که بیان شد در دانشگاه فضیلت‌محور، اعضای هیئت علمی در تدریس، اصول اخلاقی را رعایت کرده، اثربخشی فرایند آموزش و یادگیری را بهبود داده و تضمین‌کننده افزایش اثربخشی و کیفیت در نظام آموزش عالی هستند و در زمینه پژوهش نیز، نسبت به مسائل جامعه، حساس و پاسخگو شده و آن را با رویکردی علمی و بی‌طرفانه مورد پژوهش قرار داده و در تمامی فرایندهای پژوهش، رعایت اخلاقیات و پایداری به فضایل اخلاقی را ملاک عمل خویش قرار می‌دهند و با توجه به اینکه نقش اساتید در رعایت اخلاق و الگوپذیری برای دانشجویان که سرنوشت جامعه در دست آن‌هاست؛ بی‌بدیل است و قطعاً دانشجویان الگوهای رفتاری خود را در منش و شخصیت استادان مشاهده می‌کنند، بنابراین نقش انتخاب استادان شایسته و دارای فضایل اخلاقی، بسیار پررنگ می‌باشد؛ لذا با توجه به اهمیت نقش اساتید پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه در استخدام کارکنان و استادان با ویژگی‌های اخلاقی مثبت و انعطاف‌پذیر، دقت کرده و کارکنان و استادانی را انتخاب کنند که ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های دانشگاه همخوانی بیشتری دارد و مدیران باید توجه داشته باشند که در مصاحبه‌های استخدامی علاوه بر مسائل مربوط به مهارت، مسوولیت و سایر ویژگی‌های مربوط به وظایف و شغل مورد نظر، به ویژگی‌های شخصیتی از جمله وجود فضایل اخلاقی در فرد مصاحبه‌شونده توجه شود. مد نظر قرار دادن این امر باعث می‌شود که شخص در سازمان به گونه‌ای اخلاقی عمل کرده و

دانشگاه، توانسته ۵۱ درصد بر رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر بگذارد.

در سازمان فضیلتی، کیفیت زندگی کاری کارکنان بالا رفته و همچنین مسئولیت اجتماعی سازمان افزایش یافته، کارکنان آزادی عمل داشته و دستیابی بالاتر سازمان به اهدافش که همه‌ی این عوامل باعث افزایش سلامت سازمان می‌شوند. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌کند. در شکل ۲ سلامت سازمان دارای ضریب مسیر ۰/۴۸ می‌باشد و این امر نشان‌دهنده این است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن دانشگاه، توانسته ۴۸ درصد بر سلامت سازمان تاثیر بگذارد.

در سازمان فضیلت‌محور، روحیه کارکنان بالا بوده، جو اخلاقی مثبتی در سازمان وجود داشته، و از توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان استفاده شده و همچنین با وجود احساسات مثبت، شادی سازمانی افزایش می‌یابد. در شکل ۲ شادی سازمانی دارای بیشترین ضریب مسیر به میزان ۰/۹۵ بوده و این امر نشان‌دهنده‌ی آن است که در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، فضیلتی بودن دانشگاه، توانسته بیشترین تاثیر را بر روی شادی سازمانی گذاشته، در نتیجه توجه به رفتارهای فضیلتی باعث افزایش شادی و تقویت روحیه کارکنان شده و افزایش عملکرد در سازمان را در پی خواهد داشت.

در زمینه‌ی همسویی یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت پیامدهای دانشگاه فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد با ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان ادعان کرد که با برخی از پژوهش‌ها همسوست. از آن جمله می‌توان به تحقیقات (Cameron et al. (2003; Cameron et al. (2004; Barclay et al. (2012; Hassanzadeh Samarin & sefidkar (2014) که «سرمایه اجتماعی» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. تحقیقات Cameron & Caza (2002); Cameron et al. (2003); Cameron et al. (2004); Lawler (2004); Rego et al. (2010); Cameron (2011); Cameron et al. (2011); Rego et al. (2011); Searle & Barbuto Jr (2011); Barclay et al. (2012); David et al. (2014); Singh et al. (2018) که «عملکرد سازمان» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. تحقیقات Rego et al (2010); Cameron & Caza (2002) که «سلامت سازمان» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. تحقیقات Cameron et al. (2011); Cameron & Caza (2013); Singh et al. (2018) که «شادی سازمان» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. پژوهش khoshoei (2014) که «شجاعت اخلاق حرفه‌ای» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانست. پژوهش Behzadi et al. (2013) که «بهبودی معنوی» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانست. پژوهش

علاوه بر اینکه عملکرد و تعهد او در خصوص سازمان بالا هست، می‌تواند تاثیر بسیار مطلوبی بر سایر کارکنان نیز گذاشته و هم چنین منافع افراد ذی نفع از جمله دانشجویان را در نظر بگیرد. در این مورد می‌توان گفت، حتی اگر سیستم دانشگاه به گونه‌ای نباشد که رضایت کارکنان را جلب کند، اما وجدان اخلاقی کارکنان و اساتید باعث می‌شود که وظایف خود را به نحو احسن انجام داده و حتی فراتر از شرح وظایف و با انجام دادن رفتارهای شهروندی سازمانی، به نفع دانشجویان و سایر ذی نفعان عمل کنند.

نکته مهم دیگر این است که فضایل صرفاً ذاتی نبوده و می‌توانند اکتسابی و قابل پرورش نیز باشند (cooper, 1987)؛ بنابراین اینجاست که نقش آموزش و توانمندسازی و برگزاری سمینارهای آموزشی در زمینه پرورش فضایل، در به وجود آوردن و نهادینه کردن فضایل اخلاقی در کارکنان و استادان بسیار با اهمیت است و هر هزینه‌ای در زمینه‌ی آموزش و توسعه، می‌تواند منابع انسانی را تبدیل به مزیت رقابتی کرده که این مزیت رقابتی قابل کمی-برداری توسط سایر سازمان‌ها نیست و در اصل سازمان باید به جای نگاه هزینه‌ای، نگاه سرمایه‌ای به منابع انسانی‌اش داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در دانشگاه به مسئله آموزش و تغییر نگرش کارکنان و استادان توجه شود و در این فرایند سعی در نهادینه‌سازی فضایل اخلاقی در کارکنان و اساتید بشود، که این امر خود منجر به کاهش رفتارهای غیرفضیلتی مانند مقایسه‌ی نابه‌جای کارکنان و استادان با یکدیگر به دلیل متفاوت بودن ماهیت شغل‌شان، در دانشگاه می‌شود.

هم چنین پیشنهاد می‌شود که برای نهادینه ساختن فضایل در دانشگاه، واحد مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، در کنار معیارهایی که برای اقداماتی نظیر ارتقاء، ارزیابی عملکرد و پاداش در نظر می‌گیرد، معیار شایستگی و رفتارهای فضیلتی کارکنان را نیز لحاظ کند، بنابراین اگر بخشی از معیار ارزیابی عملکرد و دادن پاداش بر اساس رفتارهای فضیلتی باشد، روند نهادینه کردن فضایل اخلاقی در کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی دانشگاه تسهیل می‌گردد.

با توجه به پژوهش انجام شده، پیشنهاد می‌شود مدیران به ترویج احساس شفقت و همدردی در بین کارکنان و آشناسازی کارکنان با اهداف دانشگاه جهت گسترش احساس خوشبینی، ترویج

امانت‌داری، توسعه فرهنگ بخشش در دانشگاه و نهادینه کردن رفتارهای فضیلتی در دانشگاه توجه کرده و به دلیل اینکه مزایا و پیامدهای فضیلت‌محور بودن، در کوتاه مدت آشکار نمی‌شود (Friedman et al., 2008: 34) و ممکن است سال‌ها به طول انجامد تا خود را نشان دهد و ممکن است برای مدتی عملکرد دانشگاه را افزایش ندهد، لذا مدیران و کارکنان دانشگاه باید بدانند که با رفتارهای فضیلتی در دانشگاه و نهادینه کردن آن؛ در نهایت جابجایی کارکنان کم و در بلندمدت مزیت رقابتی برای دانشگاه ایجاد شده و منابع مثبت آن چندین برابر، نوآوری، کیفیت خدمات و سطوح عملکرد آن بالا می‌رود؛ و همان طور که قبلاً اشاره شد منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شده، روحیه کارکنان بالا رفته، شادی سازمان، سلامت سازمان و مسئولیت اجتماعی دانشگاه افزایش یافته و دانشگاه به منافع تمام ذی نفعان توجه کرده و با حرکت به سمت دانشگاه نسل چهارم و توجه به ارزش‌آفرینی و اثرگذاری اجتماعی‌اش، می‌تواند به صورت فعالانه محیط اجتماعی - اقتصادی پیرامونش را شکل دهد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

به دلیل درخواست خبرگان، به جای ضبط مصاحبه‌ها از روش یادداشت جلسه استفاده شد. قبل از توزیع پرسشنامه، نمونه آماری از اهداف پژوهش مطلع شدند و در مورد محرمانه بودن اطلاعات شخصی‌شان به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.

حامی مالی

نویسندگان از همه‌ی صاحب‌نظران، مشارکت‌کنندگان و دانشگاه پیام نور استان یزد و دانشگاه یزد که در این پژوهش همکاری داشتند تشکر و قدردانی می‌کنند.

مشارکت نویسندگان

مرضیه دهقانی‌زاده: نگارش و تالیف مقاله.
حسن رضا زین‌آبادی: راهنمایی و نظارت بر اجرای کار.
حمید رضا آراسته: راهنمایی و نظارت بر اجرای کار.
عبدالرحیم نوه ابراهیم: راهنمایی و نظارت بر اجرای کار.

تعارض منافع

در این پژوهش تضاد منافی وجود ندارد.

References

1. Abadi koshki, S., Zinabad, H.R., Naveh Ebrahim, A. (2017). Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(29), 195-208. [in Persian]
2. Abazarian Tehrani, M., Habibi, A., and Habibi, M. (2020). Investigating the impact of organizational identity on organizational and customer performance in the insurance industry (Case study: Saman Insurance Company). *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(28), 94-115. [in Persian]
3. Abedi Jafari H., Taslimi M.S, Faghihi A., & Sheikhzadeh M. (2011). Thematic analysis and network of themes. A simple and effective way to explain the existing patterns in qualitative data. *Strategic Management Thought*, 5(2): 151-198. [in Persian]
4. Acquah, M. (2007). Managerial social capital, strategic orientation, and organizational performance in an emerging economy. *Strategic management journal*, 28(12), 1235-1255.
5. Afrasiabi, R., and khazaei, M. (2019). The study of the effect of Denison organizational culture on organizational performance by Mediating organizational citizenship behavior (case study: employees of Saderat bank in Mashhad). *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 3(13), 345-366. [in Persian]
6. Alipour K., Alavi A. S., and Shabani M. J. (2016). Investigating the relationship between organizational health and organizational performance among employees of the Dispute Resolution Council of Mazandaran city centers. 4th International Conference on Modern Research in Management, Economics and Accounting. [in Persian]
7. Andersson, L. M., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2007). On the relationship of hope and gratitude to corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 401-409.
8. Ariani, D. W. (2012). The relationship between social capital, organizational citizenship behaviors, and individual performance: An empirical study from banking industry in Indonesia. *Journal of Management Research*, 4(2), 226-241.
9. Aryankhesal, A., Hasani, M., Niknam, N., Safari, M., Ranaei, A., and Kalteh, E. A. (2020). Staff perspectives on the relationship between knowledge management and social capital with organizational health in selected educational hospitals in Tehran. *Journal of Education and Health Promotion*, 9.
10. Bagheri, M.A. (2016). The study of relation of happiness and performance of employees at Shahrood medical sciences university. *Journal of Knowledge & Health*, 11(2), 54-59. [in Persian]
11. Barclay, L. A., Markel, K. S., & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.
12. Baumeister, R. F., & Juola Exline, J. (1999). Virtue, personality, and social relations: Self control as the moral muscle. *Journal of personality*, 67(6), 1165-1194.
13. Baumeister, R. F., & Exline, J. J. (2000). Self-control, morality, and human strength. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 29-42.
14. Bazargan A. (2012). An introduction to qualitative and mixed methods research (approaches in the behavioral sciences). Tehran: Didar Publications. [in Persian]
15. Behzadi E., Naami A., & Bashlideh K. (2013). Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational citizenship Behavior, Organizational Loyalty, and Spiritual Well-Being in Karoon Oil and Gas Company Employees. *Journal of Psychological Achievements (Educational Sciences and Psychology)*, 20 (2), 233-256. [in Persian]
16. Behzadi E., Naami A., & Bashlideh K. (2015). Relation Being conscientious, ethical atmosphere, and ethical leadership with organizational virtue. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1): 63-73. [in Persian]
17. Behyarfar, R., Nabizadeh, A. & Behyarfae, M. (2016). The Relationship between Empowerment and Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in the Employees of Gachsaran Social Security Organization. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12 (5) , 164-175.
18. Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Bruch, H., and Shamir, B. (2015). The missing link? Investigating organizational identity strength

- and transformational leadership climate as mechanisms that connect CEO charisma with firm performance. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 156-171.
19. Cameron, K. (2003). "Organizational Virtuousness and Performance", Chapter 4 in *Positive Organizational Scholarship*. Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. (ed), San Francisco: Berrett-Koehler, 48-65.
20. Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
21. Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. In *Responsible Leadership*, Springer, Dordrecht, *Journal of Business Ethics*, 98: 25-35.
22. Cameron, K., & Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 33-48.
23. Cameron, K. S., & Caza, A. (2013). Virtuousness as a source of happiness in organizations. In *Oxford Handbook of Happiness*.
24. Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
25. Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308.
26. Cameron, K. & Winn, B. (2012). "Virtuousness in organizations", in Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, New York, NY, pp. 231-243.
27. Chow, I. H. S. (2009). The relationship between social capital, organizational citizenship behavior, and performance outcomes: an empirical study from China. *SAM Advanced Management Journal*, 74(3), 44-53.
28. Chun, R. (2009). A corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 9(4), 473-483.
29. Cooper, T. L. (1987). Hierarchy, virtue, and the practice of public administration: A perspective for normative ethics. *Public Administration Review*, 320-328.
30. David, S. A., Boniwell, I., & Ayers, A. C. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of happiness*. Oxford University Press.
31. De Araújo, M. S. G., & Lopes, P. M. P. R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tékhné*, 12, 3-10.
32. Emmons, R., Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 81-93.
33. Fazel, A., Kamalian, A. R., & Rowshan, S. A. (2018). Identification of Effective Dimensions and Components on Academic Human Resources Empowerment, Emphasizing the Third and Fourth Generation of Universities With Fuzzy Delphi Approach: Presenting a Conceptual Model. *Education Strategies in Medical Sciences*, 10 (6), 455-468. (in Persian)
34. Friedman, H. H., & Friedman, L. W. (2009). How Virtuous Is your Firms? A checklist, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, vol 14, No. 1, PP.14-20.
35. Friedman HH, Friedman LW, Kass F. (2008). Ethical imperatives of CEOs: Creating the virtuous corporation. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 4(3):31-41.
36. Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
37. Ghasemzadeh, A., Maleki, S., and Brooki Milan, Sh. (2014). Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 7 (4), 66-79. [in Persian]
38. Gotsis, G., & Grimani, K. (2015). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. *Journal of Management Development*, 34(10), 1288-1309.
39. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
40. Hassanzadeh Samarin, T., & Sefidkar, S. (2014). Investigating the Relationship between organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Evolution)*, 23 (76), 141-155. [in Persian]

41. Hirschi, A. (2011). Effects of orientations to happiness on vocational identity achievement. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 367-378.
42. Holloway, I., & Wheeler, S. (2010). *Interviewing. Qualitative research in nursing and healthcare*. 3rd ed. West Sussex: Wiley-Blackwell Publishing, 87-106.
43. Hosseini M.(2015). Introduction of the Focus Group method and its application in researchs. 2 Ed, Tehran: Qashqaii Publications. [in Persian]
44. Huang, L. C., Gao, M., and Hsu, P. F. (2019). A Study on the Correlation among Human Resource Flexibility Strategy, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Performance in Ecotourism Industry. *Ekoloji*, 28 (107), 379-383.
45. Hui-Hua, Z., & Schutte, N. S. (2015). Personality, emotional intelligence and other-rated task performance. *Personality and Individual Differences*, 87, 298-301.
46. Ip, P. K. (2002). The Weizhi group of Xian: A Chinese virtuous corporation. *Journal of Business Ethics*, 35(1), 15-26.
47. Jalali, S. F. (2019). Lecture at the First Regional Conference on Moral Ethics at Babol University of Medical Sciences. <https://www.farsnews.ir/mazandaran/news>. [in Persian]
48. Kangas, M., Muotka, J., Huhtala, M., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2017). Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A multilevel analysis in a public sector organization. *Journal of business ethics*, 140(1), 131-145.
49. khoshoei, M. a. (2014). The Role of Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in Professional Ethical Courage. *Management & Development Process*, 27 (2), 234-245. [in Persian]
50. Khosravi, P., Choobin, M., and Haji Esfandiari, A. (2019). The relationship between social capital and social health and organizational health of personnel working in a military hospital. *Journal of Marine Medicine*, 1(2), 110-117. [in Persian]
51. Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and cause*. John Wiley & Sons, New York.
52. Krueger R.A, & Casey M.A. (2000). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage publications.
53. Kvale s.(1996). *InterViews: Introduction to qualitative research*. sage publications, united states of America.
54. Lampman, J.(2005). Trend -Watcher Sees moral transformation Of capitalism, *Christian Science Monitor*,13.
55. Lawler E E.(2004). Leading a virtuous-spiral organization. *Journal of Leader to leader*; 32: 36-40.
56. Manz Ch.C, Cameron K.S, Manz K.P, Marx R.D , & Neal J.(2008). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company, 1-320.
57. Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, 55(1), 56.
58. Nemati M. A, & Mohseni H.S. (2010). Ethics in Higher Education; Components, Requirements and Strategies. *Journal of bulletin*,63: 9-46. [in Persian]
59. Nikandrou, I. & Tsachouridi, I. (2015a). "Towards a better understanding of the 'buffering effects' of organizational virtuousness' perceptions on employee outcomes", *Management Decision*, 53 (8), 1823-1842.
60. Nikzad, A. (2019). oriented ethic should not be sacrificed to academicism in universities. <http://www.mubabol.ac.ir/post/?id=22666>. [in Persian]
61. Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., and Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93-100.
62. O'Mara-Shimek, M., Guillén, M., & Bañón Gomis, A. J. (2015). Approaching virtuousness through organizational ethical quality: toward a moral corporate social responsibility. *Business Ethics: A European Review*, 24, S144-S155.
63. Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture, organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International journal of business, humanities and technology*, 3(5), 86-100.
64. Rai, G. S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. *Journal of Social Service Research*, 41(2), 269-294.
65. Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational

- virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235.
66. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, P.M.E., & Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524- 532.
67. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2009). How happiness mediates the relationship between the perceptions of organizational virtuousness and affective commitment. In *International Conference on Business and Information*, Kuala Lumpur, Malaysia.
68. Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P.(2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*,93(2), 215-235.
69. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, P.M.E., & Jesuino, J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524- 532.
70. Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3, 736-743.
71. Riivari, E., & Lämsä, A. M. (2017). Organizational ethical virtues of innovativeness. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
72. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
73. Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi E.(2013). *Research methods in behavioural sciences*. Teharn: Agah Publication. [in Persian]
74. Searle, T. P., & Barbuto Jr, J. E. (2011). Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: A framework exploring positive micro and macro behaviors and performance impact. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(1), 107-117.
75. Seligman, M.E.P., Steen T.A., Park ,N., & Peterson, C.(2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5),410-421.
76. Shojaei, P., Bagheri, M., Kiani, M., and Mohit Ghiri, Z. (2020). Investigating the Moderator Role of Social Capital in Knowledge Management and Organizational Performance Relationship. *Human Resource Management in The Oil Industry*, 11(42), 127-154. [in Persian]
77. Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
78. Smith, E. B. (2011). Identities as lenses: How organizational identity affects audiences' evaluation of organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 56(1), 61-94.
79. soltani pereshkafti,N., Jafari,P., Naderi Ghorchian, N.GH., & Bagheri, M. (2019). The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory,(Payame Noor University of Hormozgan). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(40), 312-342. [in Persian]
80. Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
81. Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2019). The Role of Prosocial Motives and Social Exchange in Mediating the Relationship Between Organizational Virtuousness' Perceptions and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
82. Ugwu, F.o. (2012). "Are Good Morals Often Reciprocated? Perception of Organizational Virtuousness and Optimism as Predictors of Work Engagement". *work*, 1(3), 188-198.
83. Xia,l., & Weizheng,ch. (2010). the Concept and Realization of Organizational Virtuousness. *Orient Academic Forum*. 249-252.
84. Zarea, H. (2012). Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in public organizations of Qom province. *Iranian Journal of Management Studies*, 5(1), 79-96.
85. Zeng, X. (2018). Development of Framework Linking Organizational Virtuousness and Pro-Social Rule Breaking: From the Perspective of Social Information Processing. *Open Journal of Social Sciences*,6(6), 80-89.
86. Zuti, B., & Lukovics, M. (2015). „Fourth Generation” Universities and Regional Development (No. 28, pp. 14-31). *Stünings Medien*.