

## ارائه مدل فضیلت سازمانی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی)

محسن فرجی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

صدیقه طوطیان اصفهانی

دانشیار مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

tootian\_ir@yahoo.com

لیلا سعیدی

استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

### چکیده

**هدف پژوهش:** پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل فضیلت سازمانی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی) انجام شد.

**روش پژوهش:** روش تحقیق، آمیخته است که در بخش کیفی از تحلیل تم و در بخش کمی از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای و میدانی است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه و مصاحبه است جامعه آماری، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد که با روش نمونه‌گیری هدفمند از طریق اشیاع نظری، حجم نمونه در بخش کیفی ۱۳ نفر خبره دانشگاهی انتخاب شد و در بخش کمی نمونه‌گیری تصادفی ساده که با استفاده از ضرایب جدول مورگان به تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های تحقیق با بهره‌گیری از روش براون و کلارک حاکی از ۱۴۷ مضامین پایه، ۵۹ مضامین سازمان‌دهنده و ۱۰ مضامین فراگیر شامل عدالت سازمانی، وفاداری سازمانی، دلسوزی سازمانی، تعهد شغلی، اعتماد سازمانی، خوش‌بینی سازمانی، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی، بخشندگی سازمانی و خود مراقبتی معنوی بود. مدل طراحی شده با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart pls نسخه سه و SPSS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج آزمون فریدمن نشان داد عامل بخشندگی سازمانی دارای بالاترین اولویت بوده و کمترین اولویت را نیز عدالت سازمانی دارا می‌باشد. بر این اساس، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به منظور برخورداری از فضیلت سازمانی و خودمراقبتی معنوی باید مولفه‌های احصا شده را مورد توجه قرار دهد.

**کلید واژه‌ها:** فضیلت سازمانی، خود مراقبتی معنوی، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی.

## مقدمه

امروزه در مقایسه با گذشته اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک منبع راهبردی، طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاه بالاتری دارد و حرکت سازمان‌ها به سوی رشد و تعالی شتاب بیشتری یافته است (گوکینا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). سازمان‌ها امروزی گرایش و تمایل بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کردند و با تاکید بر فضائل می‌کوشند تا خلائهای اخلاقی و عاطفی را تکمیل نمایند (وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). سازمان‌ها گذشته بر مسائل و مشکلات خود، غلبه بر موانع، جدال با رقبا، از بین بردن شکاف‌ها و دستیابی به اثر بخشی، بهروری و سودمندی بیشتر تاکید می‌کردند و کمتر به شناسایی جنبه‌های مثبتی می‌پرداختند که باعث شکوفایی، رشد و حیات سازمان می‌شد، اما سازمان‌های امروزی متوجه شدند که نباید فقط نگران سود خود باشند، بلکه باید به نیازهای جامعه حساس‌تر بوده و ارزش‌های والاتر مانند فضائل را مدنظر قرار دهند (داوسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در سال‌های اخیر در علوم سازمانی به آن توجه 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 (کمرن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴) و همچنین برای تبیین موضوع خودمراقبتی معنوی، ابتدا باید تعریف خودمراقبتی را مرور کنیم. (خودمراقبتی) اقدام‌ها و فعالیت‌های آگاهانه، آموخته شده و هدف داری است که فرد به منظور حفظ حیات، تأمین، حفظ و ارتقای سلامت خود و خانواده‌اش انجام می‌دهد. در واقع خودمراقبتی شامل اعمالی است که انسان انجام می‌دهد تا به چهار بعد مختلف سلامتی شامل سلامت جسمی، روانی عاطفی، اجتماعی و معنوی دست پیدا کند (فرهمند، ۱۳۹۴).

## بیان مسئله

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<sup>۵</sup>، 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 تعیین کننده بوده و لذا تقویت و توسعه این بخش اهمیت زیادی دارد (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰). در سال‌های اخیر، کارکنان به طور روز افزون در جایگاه‌های دارای تضاد اخلاقی اقدام به تصمیم‌گیری می‌نمایند که این مسئله به افزایش عدم تصمیم‌گیری درست و فشارهای روحی و روانی برای آنها منجر می‌شود و سبب ایجاد مشکلات اخلاقی و عواقب خطرناک برای افراد و ایجاد هزینه‌های سنگین و بعضاً جبران ناپذیری برای سازمانها بوجود می‌آید. 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). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، معرف بالاترین سطح از تفکر، علم و فرهنگ آن جامعه محسوب می‌شوند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲)، در همین راستا اگر دانشگاهی فاقد برنامه‌های راهبردی برای رسیدن به سازمان فضیلت محور باشد، در جنبه‌های مختلف از قبیل آموزشی، علمی، فرهنگی، تربیتی و اخلاقی تأثیرگذار نبوده و از اهداف برنامه‌ریزی شده برای دانشگاه عقب می‌ماند.

## اهمیت و هدف پژوهش

پژوهش در حوزه فضیلت سازمانی تا به امروز از نوعی خلاء در ارائه الگوهای استاندارد و مورد وفاق جامعه علمی رنج برده است، به طوری که محققان خارجی عمدتاً با توجه به زمینه‌های پژوهشی مختلف به ارائه الگوها و عوامل

۲۰۱۱). دهقانی زاده (۱۳۹۷) عوامل تاثیرگذار در فضیلت سازمانی را این گونه بیان نمود:  
۱- عوامل فردی: (صداقت، اعتماد، جوانمردی، همدردی، وجدان کاری، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، هوش معنوی).

۲- عوامل سازمانی: (ساختار و فرایند، رهبری فضیلت‌گرا، فرهنگ سازمانی، فلسفه وجودی سازمان) ۳- عوامل فراسازمانی: (عوامل فرهنگی، اجتماعی، محیطی، قانونی).  
کامرون و همکارانش (۲۰۰۳) مدلی را برای سنجش فضیلت سازمانی ارائه نمودند که در این تحقیق مبنای چارچوب نظری نیز قرار گرفت. این مدل شامل پنج عامل اصلی است که عبارتند از:

۱- بخشش سازمانی ۲- اعتماد سازمانی ۳- صداقت ۴- خوش بینی سازمانی ۵- شفقت.

#### خود مراقبتی

در جهان کنونی مدارک زیادی وجود دارد که مؤثر بودن «مراقبت از خود» را در حیطه‌های متنوع سلامت نشان می‌دهد. مراقبت از خود، آن دسته از وظیفه‌هایی می‌باشد که شامل گسترش دانش، کنترل خود، از نظر معنوی، فیزیکی، هیجانی، فرهنگی، عملکردهای اجتماعی، کاهش خطرات، کردارهای جلوگیریانه، همکاری مداوم با هم‌دیگر و اشخاص متخصص می‌باشد. حمایت از خویش مراقبتی شامل فعالیت‌هایی می‌باشد که نهادها و نهادهای حمایت کننده به صورت رسمی و غیررسمی در جهت یاری به فرد به منظور خویش مراقبتی انجام می‌دهند (صمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

حکمتی پور و همکاران (۱۴۰۰) مدلی را برای سنجش خود مراقبتی در پژوهش خود (تجارب خود مراقبتی معنوی در نوجوانان) ارائه کرده است. این مدل شامل پنج عامل اصلی است که عبارتند از:

۱- خودکنترلی ۲- اجرای فرایض دینی ۳- فعالیت‌های شخصی ۴- قرب الهی ۵- استمداد از خدا.

#### پیشینه پژوهش

بعضاً غیرجامع پرداخته و پژوهش‌گران داخلی نیز صرفاً بر ترجمه و بکارگیری این عوامل بدون هرگونه بومی‌سازی و متناسب‌سازی آن با سازمان‌های داخلی و فرهنگی جامعه اقدام نموده‌اند، در حالی که مسئله فضیلت‌گرایی نه تنها ابعادی اخلاقی و ریشه‌های تاریخی قوی در نظام‌های معنوی و اخلاقی دارد، بلکه به مثابه یکی از موازین و معیارهای بنیانه گام دوم انقلاب مورد تأکید قرار گرفته است. یکی از مسائلی که حتماً باید مورد توجه قرار گیرد بخصوص در نظام‌های آموزشی کشور از جمله دانشگاه آزاد اسلامی، خود مراقبتی معنوی است. دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به اهداف بلند مدت در زمینه‌های فناوری، شرکت‌های دانش بنیان، علمی- آموزشی، تربیتی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و ورزشی، بکارگیری و انتخاب مدیران دانشگاهی را به خاطر داشتن توانایی‌های علمی و تجربی نمی‌توان محدود کرد، بلکه داشتن شایستگی‌های اخلاقی و معنوی خاص همراه با ملاک‌های ذکر شده از شرایط انتخاب مدیران شایسته می‌باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که رفتارهای اخلاق مدارانه مدیران در پیشرفت، کارایی بالای کارکنان، اثربخشی سازمان و افزایش سرمایه از طریق جذب دانشجویان داخلی و خارجی و راه‌اندازی شرکت‌های دانش بنیان از ظرفیت‌های داخلی در دانشگاه آزاد اسلامی منجر می‌شود و همچنین بصورت مستقیم بر فرهنگ سازمانی و سلامت معنوی منابع انسانی خود تأثیرگذار است. بنابراین تحقیق با هدف آرایه مدل فضیلت سازمانی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی (مورد مطالعه: سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی) انجام شده است.

#### ادبیات پژوهش

#### فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی مانند انسانیت، صداقت، بخشندگی، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و گروهی در سازمان است (رگو و همکاران،

حسین‌پور در سال ۱۴۰۱ مقاله‌ای با عنوان شناسایی و واکاوی مولفه‌های فضیلت سازمانی براساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی را انجام دادند. نتایج نشان داد که مولفه‌های فضیلت سازمانی ایرانی اسلامی روابط بین فردی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی می‌باشند.

حسینی و همکاران در سال ۱۴۰۱ مقاله‌ای با عنوان نقش شاخص‌های اخلاق اسلامی از منظر جامعه شناسی دینی بر عمل کرد سازمانی دانشگاه‌ها با تکیه بر اندیشه امام خمینی (ره) را انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد که اخلاق اسلامی شامل زیر شاخص‌های: ایمان، تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

زاخاری<sup>۶</sup> و همکاران در سال ۲۰۲۳ مقاله‌ای با عنوان لفاظی فضیلت در ارتباطات سرمایه‌گذار: راه‌اندازی برای یک دلنگی؟ را انجام دادند. یافته اصلی ما این است که واکنش سرمایه‌گذار به رفتار غیراخلاقی برای شرکت‌هایی که پیش از این ادعا می‌کردند که فضیلت دارند، منفی‌تر است نقض نسبت به کسانی که چنین ادعاهایی را مطرح

نکرده‌اند.

میون<sup>۷</sup> و همکاران در سال ۲۰۲۳ مقاله‌ای با عنوان فضیلت شبکه‌های اخلاقی: چگونه می‌توان شیوه‌های فضیلت‌مندانه را در سازمان‌های غیرانتفاعی تقویت کرد را انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که یک مدل دایره‌ای از فضیلت‌گرایی پیشنهاد شده است که در آن شبکه‌های اخلاقی، شیوه‌های فضیلت‌آمیز را در میان اعضای خود در چهار سطح پرورش می‌دهند: ۱- جهت‌گیری استراتژیک ۲- نهادی ۳- سازمانی ۴- رابطه‌ای در هر یک از این سطوح، شبکه‌های اخلاقی باعث ایجاد عادت به فضایل و ترویج رفتارهای با فضیلت در میان اعضای خود می‌شوند.

#### روش پژوهش

پارادایم تحقیق حاضر در مرحله اول تفسیری و در مرحله دوم اثبات‌گرایی می‌باشد، رویکرد تحقیق کیفی و کمی می‌باشد، استراتژی تحقیق در مرحله اول تحلیل تم و مرحله دوم توصیفی پیمایشی استفاده شد. جامعه در بخش کیفی شامل خبرگان که در طیف دانشگاه با تحصیلات دکتری و ارشد با سابقه بیش از ۱۰ سال بودند که روش نمونه‌گیری در این جامعه هدفمند و حجم نمونه با اشباع نظری ۱۳ نفر شدند.

جدول ۱- مشخصات خبرگان بر حسب جمعیت شناختی

سن	سابقه شغلی	تحصیلات	سابقه در حوزه مدیریت	کد مصاحبه شونده
۵۶	۲۲	دکترا	15	P1
۴۵	20	دکترا	20	P2
۴۷	۲۵	دکترا	18	P3
۵۳	22	دکترا	22	P4
۵۰	18	دکترا	12	P5
۴۴	16	فوق لیسانس	10	P6
۴۲	۱۵	فوق لیسانس	11	P7
۴۸	25	فوق لیسانس	20	P8
۵۳	۲۷	فوق لیسانس	20	P9
۵۶	23	فوق لیسانس	23	P10
۴۹	۲۱	فوق لیسانس	۱۱	P11

۵۵	۲۴	فوق لیسانس	۱۷	P12
۴۰	۱۸	فوق لیسانس	۱۰	P13

بررسی سؤالات با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفت. در آمار توصیفی تحقیق به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس پرداخته می‌شود. پس از آن در آمار استنباطی، به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تاییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM80) با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

محقق پس از مرور اولیه متون مصاحبه‌ها، اقدام به کدگذاری جملات کلیدی استخراج شده نموده و آنها را در قالب کلمات و عبارات سازماندهی نموده است. در گام اول تمامی کدهای تکراری و غیر تکراری استخراج شده و در گام بعد با حذف کدهای تکراری، کدها مورد دسته بندی قرار گرفتند و براساس مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده اقدام شده است.

برای تعیین حجم نمونه‌گیری از روش حداکثر اختلاف استفاده شد. برای انجام این پژوهش ابتدا اسناد و متون مرتبط با فضیلت سازمانی و خودمراقبتی معنوی بررسی و با کمک اساتید تعدادی سوال جهت مصاحبه طراحی شد و سپس، خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه شناسایی و جهت انجام مصاحبه حضوری با آنها هماهنگ شد. مصاحبه‌ها بصورت حضوری و نیمه ساختار یافته انجام شد. در این تحقیق برای ارزیابی و افزایش روایی و پایایی به روش لینکونین و گویا استناد و برای تأمین اعتبار و مقبولیت داده‌ها از روش درگیری دائمی و مستمر استفاده شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان سازمان مرکزی (تعداد ۱۶۲۳ نفر) با نمونه‌گیری تصادفی از طریق جدول مورگان به تعداد ۳۱۰ پرسشنامه تکمیل شده، از میان نمونه جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از جداول و نمودارهای فراوانی، توصیفی از وضعیت شاخص‌های دموگرافیک و فرضیات تحقیق ارائه گردید، سپس به منظور رد یا تأیید فرضیه‌ها، فرضیه‌های تحقیق براساس نتایج بدست آمده از

جدول ۲- جملات کلیدی متن مصاحبه‌ها، مضامین پایه و مضامین سازمان دهنده

ردیف	جملات کلیدی متن مصاحبه‌ها	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
۱	جلب مشارکت آحاد قشر تحصیل کرده جامعه	مشارکت افراد تحصیل کرده	بخشندگی سازمانی
۲	تربیت نیروهای تراز انقلاب	تربیت نیروها	بخشندگی سازمانی
۳	قرب الهی	کمال	خودمراقبتی معنوی
۴	تعالی و ارتقای سازمان	تعالی سازمانی	خوش‌بینی سازمانی
۵	کنترل خود و هیجانات	خود کنترلی	خود مراقبتی معنوی
۶	عملکردهای شغلی کارکنان	اثر بخشی	وفاداری سازمانی
۷	خلق محیط فیزیکی سالم برای کارکنان	توجه به نیازهای کارکنان	دلسوزی سازمانی
۸	فرهنگ تشویقی برای کارکنان	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی
۹	ارتقای سلامت معنوی با استفاده از آموزه‌های قرآنی، اجتماعی و غیره	تربیت نیروها	بخشندگی سازمانی
۱۰	بدست آمدن خوش‌بینی سازمانی	خوش بینی	خوش‌بینی سازمانی
۱۱	کسب رضای الهی در رسیدن به کمال و قرب الهی	کمال	خود مراقبتی معنوی
۱۲	قوانین و مقررات	قانون مداری	فرهنگ سازمانی

تعهد شغلی	تعهد هنجاری	تاکید و اولویت برمنافع جمع نسبت به منافع فردی	۱۳
خود مراقبتی معنوی	کمال	کسب رضای الهی در نیل به کمال و قرب الهی	۱۴
تعهد شغلی	امانت داری	حفظ اسرار سازمان	۱۵
دلسوزی سازمانی	همدلی سازمانی	خدمت به مردم (دانشجوها، کارمندان و اساتید)	۱۶
تعهد شغلی	تعهد عاطفی	تعهد کاری در محل کار	۱۷
تعهد شغلی	انضباط سازمانی	داشتن نظم و انضباط در امور محوله	۱۸
دلسوزی سازمانی	همدلی سازمانی	حسن برخورد با ارباب رجوع	۱۹
اعتماد سازمانی	اعتماد افقی	اعتماد به همکاران	۲۰
خوش بینی سازمانی	خوش بینی	خوش بینی کارکنان در ادارات	۲۱
اعتماد سازمانی	اعتماد نهادی	اعتماد نسبی بین کارکنان با مدیران ارشد در دانشگاه	۲۲
بخشندگی سازمانی	بخشش سازمانی	بخشیدن بعضی از تخلفات کارکنان	۲۳
دلسوزی سازمانی	شفقت سازمانی	ترحم سازمانی	۲۴
بخشندگی سازمانی	بخشش سازمانی	پایداری سازمانی	۲۵
وفاداری سازمانی	انگیزه شغلی	ایجاد اعتماد و وفاداری کارکنان	۲۶
بخشندگی سازمانی	نخبه پروری	توجه به ظرفیت نخبگان موجود دانشگاه و استفاده بهینه از آن	۲۷
اعتماد سازمانی	برنامه ریزی	توجه راهبردی دانشگاه انقلابی و اسلامی	۲۸
عدالت سازمانی	عدالت رویه ای	عدالت رویه ای و درک کارکنان	۲۹
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	تشویقات و تنبیهات متناسب با رفتار کارکنان	۳۰
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	برگزاری دوره های توانمندسازی	۳۱
اخلاق سازمانی	اخلاق مداری	افزایش فضیلت سازمانی با تاکید بر اخلاق و حسن معاشرت	۳۲
خود مراقبتی معنوی	سلامت معنوی	استفاده از نهج البلاغه در جهت رشد افزایش دانش مدیران	۳۳
خود مراقبتی معنوی	سلامت روحی	سلامت روحی کارکنان و بهداشت مشاغل	۳۴
وفاداری سازمانی	اثر بخشی	افزایش بازدهی و بهره‌وری در محل کار	۳۵
خوش بینی سازمانی	جذب نیروی انسانی	بهبود فرایند استخدام	۳۶
وفاداری سازمانی	انگیزه شغلی	افزایش رضایت مندی کارکنان	۳۷
فرهنگ سازمانی	شایستگی پروری	داشتن مدارک عالی	۳۸
اخلاق سازمانی	صداقت	راستگویی مدیران	۳۹
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	برنامه ریزی در جهت توانمند سازی کارکنان	۴۰
دلسوزی سازمانی	توجه به نیازهای کارکنان	توجه به خواسته های زیر مجموعه	۴۱
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	ایجاد نظام پاداش و تنبیه مناسب با عملکرد	۴۲
بخشندگی سازمانی	توانمندی روان شناختی	توانمند سازی و روان شناختی	۴۳
اعتماد سازمانی	ارتباطات درون سازمانی	تعاملات مثبت کارکنان	۴۴
عدالت سازمانی	عدالت فرایندی	اجرای عدالت سازمانی	۴۵
فرهنگ سازمانی	قانون مداری	اجرای دقیق قانون	۴۶
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	اجرای دقیق قانون بصورت یکسان برای همه اقشار و سطوح سازمان	۴۷
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	اجرای عدالت در پرداخت حقوق و دستمزد	۴۸
دلسوزی سازمانی	توجه به نیازهای کارکنان	اهمیت به نیازهای کارکنان	۴۹
خوش بینی سازمانی	تعالی سازمان	توجه سازمان به منزلت و جایگاه کارکنان	۵۰

عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	تفاوت قائل شدن بین کارکنان متعهد و غیر متعهد	۵۱
بخشندگی سازمانی	توانمندسازی سازمانی	برگزاری دوره‌های آموزشی موثر برای کارکنان	۵۲
خود مراقبتی معنوی	کمال	ترویج صفات پسندیده در بین کارکنان	۵۳
خوش بینی سازمانی	خوش بینی	ارتقاء ارزش‌های اخلاقی	۵۴
خود مراقبتی معنوی	مهارت اجتماعی	مهارت‌های مفید اجتماعی	۵۵
اعتماد سازمانی	اعتماد عمومی	درک خودباوری	۵۶
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت	۵۷
تعهد شغلی	تعهد مستمر	ایجاد روحیه مسئولیت پذیری	۵۸
تعهد شغلی	تعهد مستمر	خودباوری در تصمیم گیری‌های سازمان	۵۹
خوش بینی سازمانی	تعالی سازمانی	ارتقاء شغلی	۶۰
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	سیستم تشویق و پاداش مناسب	۶۱
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب	۶۲
خوش بینی سازمانی	واقع بینی سازمانی	ایجاد واقع بینی در سازمان	۶۳
خوش بینی سازمانی	خوش بینی	ایجاد خوش بینی در بین کارکنان سازمان	۶۴
اعتماد سازمانی	اعتماد افقی	ایجاد اعتماد بین همکاران یک قسمت	۶۵
وفاداری سازمانی	انگیزه شغلی	تشویق کارکنان	۶۶
بخشندگی سازمانی	دانش سازمانی	خودآگاهی	۶۷
اعتماد سازمانی	ارتباط درون سازمانی	شفافیت ارتباطات	۶۸
اخلاق سازمانی	اخلاق مداری	کشودگی و صداقت در کار	۶۹
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	آموزش و توانمند سازی کارکنان و مدیران	۷۰
اخلاق سازمانی	فضایل اخلاقی	توجه به معیارهای اخلاقی در انتصاب مدیران	۷۱
اخلاق سازمانی	فضایل اخلاقی	توجه به شاخص‌های اخلاقی	۷۲
خود مراقبتی معنوی	خود مراقبتی	توجه به خود مراقبتی افراد	۷۳
وفاداری سازمانی	تعلق سازمانی	حس تعلق به سازمان	۷۴
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	آموزش ضمن خدمت در موضوعات مختلف	۷۵
خوش بینی سازمانی	جذب نیروی انسانی	ساماندهی در جذب و بکارگیری نیروی انسانی	۷۶
فرهنگ سازمانی	توجه به مولفه‌های اولیه سازمانی	توجه به مولفه‌های جذب در مراحل گزینش	۷۷
خود مراقبتی معنوی	سلامت فرهنگی	تشکیل کمیته یا شورای ارتقاء سلامت فرهنگی	۷۸
بخشندگی سازمانی	توانمند سازی سازمانی	برگزاری کارگاه‌های فرهنگی	۷۹
اعتماد سازمانی	برنامه ریزی	تدوین برنامه‌های عملیاتی	۸۰
فرهنگ سازمانی	رصد سازمانی	پایش و ارزشیابی در حوزه فرهنگی	۸۱
خود مراقبتی معنوی	سلامت معنوی	حفظ و مراقبت فردی در جهت کاهش خطرات ناشی از بی‌توجهی فرهنگی	۸۲
بخشندگی سازمانی	دانش سازمانی	استفاده از دانش فردی و جمعی	۸۳
خود مراقبتی معنوی	سلامت جسمی	سلامت جسمانی کارکنان	۸۴
خود مراقبتی معنوی	سلامت روحی	توجه به مقوله‌های فرهنگی	۸۵
خود مراقبتی معنوی	سلامت روانی	حذف رفتارهای نایمن و مخاطره آمیز	۸۶
خوش بینی سازمانی	جذب نیروی انسانی	توجه به اهمیت معاینات اداری در هنگام استخدام	۸۷
دلسوزی سازمانی	همدلی سازمانی	ایجاد حس همکاری در بین کارکنان	۸۸

۸۹	ایجاد محیط کاری بدون تنش و استرس روانی	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۹۰	تاثیرگذاری کارکنان در برنامه‌های دانشگاه	تعلق سازمانی	وفاداری سازمانی
۹۱	بی‌تفاوت نبودن کارکنان به مسائل دانشگاه	تعلق سازمانی	وفاداری سازمانی
۹۲	توجه کارکنان به مسائل سازمان	تعلق سازمانی	وفاداری سازمانی
۹۳	توجه سازمان به خود مراقبتی فرهنگی کارکنان	توجه به رفتارهای فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۹۴	انتخاب مدیران دارای فضیلت‌های متعالی	شایستگی سازمانی	وفاداری سازمانی
۹۵	ارج گذاری به پرسنلی که دارای صفات اخلاقی دارند	اخلاق مداری	اخلاق سازمانی
۹۶	گذشتن شروط اخلاقی در ارتقاء شغلی کارکنان	شایستگی اخلاقی	اخلاق سازمانی
۹۷	برگزاری دوره‌های خود مراقبتی کارکنان برای کلیه اعضا	توانمند سازی سازمانی	بخشندگی سازمانی
۹۸	درک مشکلات فرهنگی سازمان با توجه به سیاست‌های دانشگاه	تعلق سازمانی	وفاداری سازمانی
۹۹	دوری از استرس و هیجان در برخورد با نامالایمات‌های سازمانی	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۱۰۰	توجه به عوامل تاثیر گذار محل کار بر سلامت روحی کارکنان	سلامت روحی	خود مراقبتی معنوی
۱۰۱	کسب مهارت‌های فرهنگی	مهارت فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۰۲	ایجاد محیط کار سالم	رفاه کارکنان	دلسوزی سازمانی
۱۰۳	خلق محیط فیزیکی توأم با مسائل فرهنگی	رفاه کارکنان	دلسوزی سازمانی
۱۰۴	ارائه راهکارهای مناسب در جهت شیوه زندگی سالم توسط مدیران	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۱۰۵	صداقت، تلاش خالصانه	صداقت	اخلاق سازمانی
۱۰۶	پرهیز از تملق	پرهیز از چاپلوسی	اخلاق سازمانی
۱۰۷	راندمان بالای کاری	اثر بخشی	وفاداری سازمانی
۱۰۸	توجه به رویه‌های درست گزینش و جذب نیروها	جذب نیروی انسانی	خوش‌بینی سازمانی
۱۰۹	شرکت در برنامه‌های فرهنگی و مذهبی	سلامت فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۰	توجه به سلامت افراد	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۱	جلوگیری از آسیب‌های فرهنگی	سلامت فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۲	تاکید بر معیارهای سلامت روحی کارکنان سازمان	سلامت روحی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۳	تاکید بر معیارهای سلامت جسمی کارکنان سازمان	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۴	برقراری رابطه بین سرمایه اجتماعی و کسب زندگی	مسئولیت پذیری اجتماعی	تعهد شغلی
۱۱۵	افزایش سطح فضیلت اجتماعی	فضیلت فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۱۶	تامین محیط کار فرهنگی اسلامی	رفاه کارکنان	دلسوزی سازمانی
۱۱۷	تجزیه و تحلیل شاخص‌های فرهنگی در برنامه‌های کارمندان	اثر بخشی	وفاداری سازمانی
۱۱۸	استفاده از دانش سازمان‌های موفق در خودمراقبتی فرهنگی	دانش سازمانی	بخشندگی سازمانی
۱۱۹	شناسایی مشکلات فرهنگی موجود در دانشگاه	پاتولوژی سازمانی	بخشندگی سازمانی
۱۲۰	شناسایی معضلات سازمانی	پاتولوژی سازمانی	بخشندگی سازمانی
۱۲۱	بهبود کارایی	اثر بخشی	وفاداری سازمانی
۱۲۲	سوددهی سازمان	اثر بخشی	وفاداری سازمانی
۱۲۳	توجه به روحیات و اخلاق فرهنگ زیستی کارکنان	فضایل اخلاقی	اخلاق سازمانی
۱۲۴	گسترش دانش	توانمند سازی سازمانی	بخشندگی سازمانی
۱۲۵	شرکت در مسابقات ورزشی برای سلامت جسم	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۲۶	روح کارکنان	سلامت روحی	خود مراقبتی معنوی



۱۲۷	شرکت در مسابقات مذهبی در جهت تقویت روحیه معنوی کارکنان	سلامت معنوی	خود مراقبتی معنوی
۱۲۸	رشد فضائل اخلاقی کارکنان	سلامت معنوی	خود مراقبتی معنوی
۱۲۹	مشارکت کارکنان در سازمان	مشارکت سازمانی	اعتماد سازمانی
۱۳۰	ارائه راهکارهای لازم فرهنگی در جهت افزایش فضائل اخلاقی	شناسایی آسیب‌های فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۳۱	شرکت در فعالیت‌های ورزشی برای سلامت جسم	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۳۲	برنامه ریزی در جهت تعیین زمان صرف غذا	رفاه کارکنان	دلسوزی سازمانی
۱۳۳	برنامه ریزی در جهت اجرای برنامه‌های مذهبی	سلامت معنوی	خود مراقبتی معنوی
۱۳۴	تعیین زمان استراحت کوتاه مدت در زمان کار	رفاه کارکنان	دلسوزی سازمانی
۱۳۵	میزان اعتماد کارکنان نسبت به هم و مدیران و خود سازمان	اعتماد عمومی	اعتماد سازمانی
۱۳۶	همکاری گروهی و مشارکت کارکنان در برنامه‌های مذهبی	مشارکت فرهنگی	فرهنگ سازمانی
۱۳۷	مشارکت و استقبال کارکنان از برنامه‌های عام‌المنفعه سازمان	مشارکت فرهنگی	فرهنگ سازمانی
۱۳۸	مشارکت کارکنان و مدیران در برنامه‌های آموزشی	مشارکت سازمانی	اعتماد سازمانی
۱۳۹	بهبود جو روانی سازمان مرکزی	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۰	ارتقا مهارت‌های فرهنگی کارکنان	مهارت فرهنگی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۱	فراهم ساختن شرایط محیطی خوب برای کارکنان دانشگاه	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۲	جلوگیری از بروز خطرات آسیب زا در محل کار	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۳	رفتارهای ایمنی و بهداشتی	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۴	ارائه خدمات سلامت برای کارکنان	سلامت جسمی	خود مراقبتی معنوی
۱۴۵	ایجاد عوامل انگیزشی	انگیزه شغلی	وفاداری سازمانی
۱۴۶	رضایت‌مندی	انگیزه شغلی	وفاداری سازمانی
۱۴۷	مدیریت استرس	سلامت روانی	خود مراقبتی معنوی

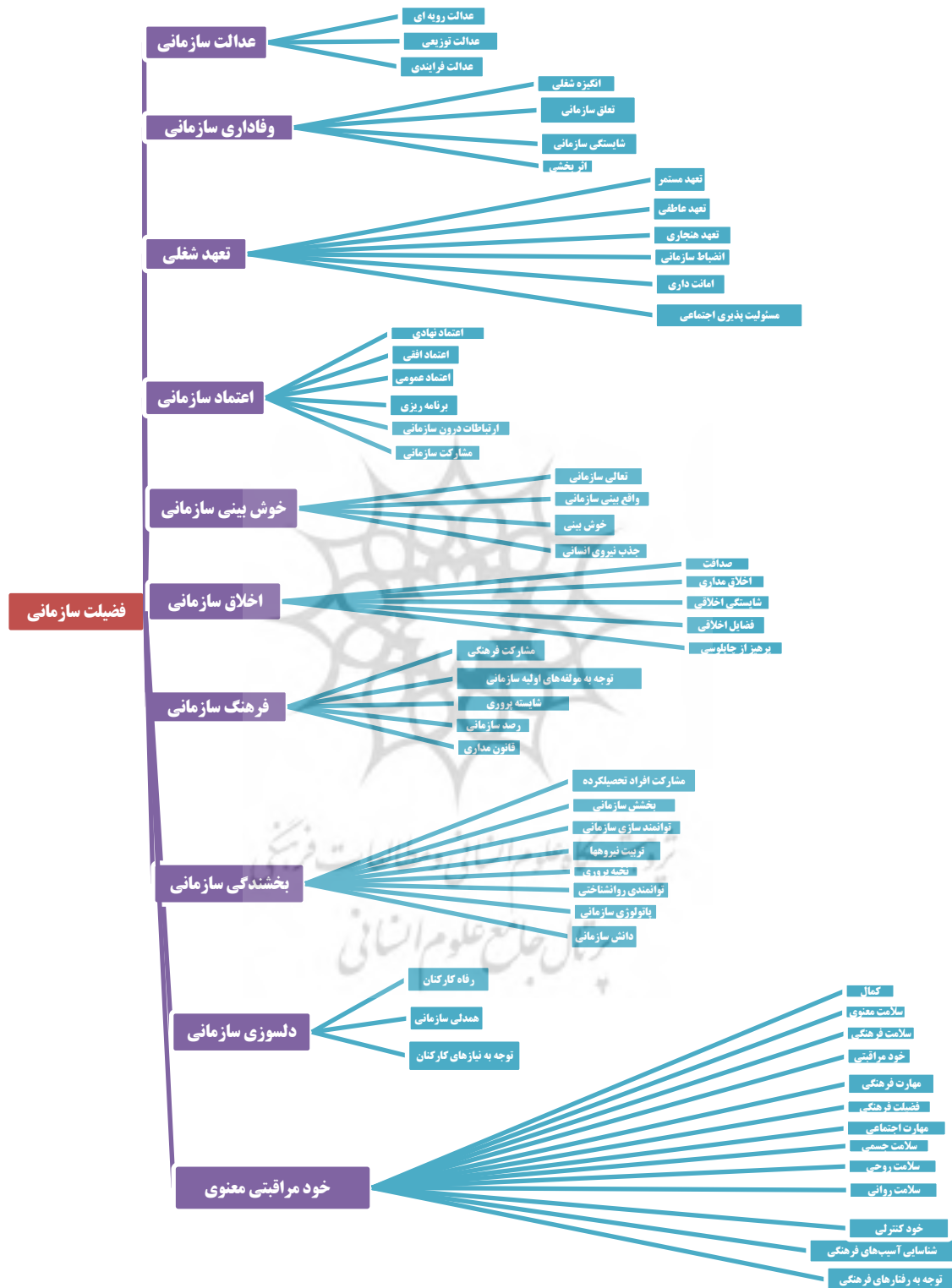
مضامین فراگیر جدول دو، مضمین فراگیر اقدام شده است.

در این مرحله براساس مضامین سازمان دهنده در

جدول ۳- استخراج مضامین فراگیر

ردیف	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۱	خوش‌بینی سازمانی	فضیلت سازمانی
۲	وفاداری سازمانی	فضیلت سازمانی
۳	اعتماد سازمانی	فضیلت سازمانی
۴	عدالت سازمانی	فضیلت سازمانی
۵	بخشنده‌گی سازمانی	فضیلت سازمانی
۶	اخلاق سازمانی	فضیلت سازمانی
۷	تعهد شغلی	فضیلت سازمانی
۸	فرهنگ سازمانی	فضیلت سازمانی
۹	دلسوزی سازمانی	فضیلت سازمانی
۱۰	خود مراقبتی معنوی	فضیلت سازمانی

از سازماندهی و بدست آمدن مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر، اقدام به ترسیم مدل فضیلت سازمانی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی گردیده است (شکل شماره یک).



شکل ۱- شبکه مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر مدل فضیلت سازمانی با تاکید بر خود مراقبتی معنوی

## آمار استنباطی

### بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها

غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیه‌ها از طریق آزمون کولموگروف پرداخته شده است.

H0 توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند

H1 توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند

برای پیدا کردن نوع آزمون مورد نظر جهت استفاده

برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا باید به بررسی نرمال یا

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون

ردیف	متغیر	مقادیر آماری Z	مقادیر معناداری
۱	عدالت سازمانی	۱/۵۶۵	۰/۰۱۵
۲	وفاداری سازمانی	۱/۵۶۳	۰/۰۱۵
۳	دلسوزی سازمانی	۲/۰۵۸	۰/۰۰۰
۴	تعهد شغلی	۱/۷۵۴	۰/۰۰۴
۵	اعتماد سازمانی	۱/۴۳۴	۰/۰۳۳
۶	خوش‌بینی سازمانی	۱/۵۴۷	۰/۰۱۷
۷	اخلاق سازمانی	۱/۲۸۶	۰/۰۳
۸	فرهنگ سازمانی	۱/۴۹۴	۰/۰۲۳
۹	بخشنده‌گی سازمانی	۱/۷۶۶	۰/۰۰۴
۱۰	خود مراقبتی معنوی	۱/۴۰۷	۰/۰۳۸

### پایایی شاخص

#### الف) آلفای کرونباخ

مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است. هر چند موس<sup>۹</sup> همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. بر این اساس، برابر با جدول پنج مقدارهای آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.

#### ب) پایایی ترکیبی (CR)

مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰/۷ (نونیلی و بورستون<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول پنج مقدار

مقدار آماره آزمون در مورد متغیرهای تحقیق در سطح خطای پنج درصد کمتر از مقدار بحرانی است. بنابراین فرضیه یک، یعنی نرمال نبودن داده‌ها تایید می‌شود. لذا با توجه به نرمال نبودن توزیع متغیر می‌توان از آزمونهای ناپارامتریک و نرم‌افزار Smart PLS استفاده کرد.

### بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری

مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

#### برازش مدل‌های اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده‌ی یک متغیر به همراه با سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگر<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ (۲) پایایی ترکیبی (۳) ضرایب بار عاملی.

تمامی متغیرهای بیش از ۰/۷ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تایید می‌شود.

جدول ۵- مقادیر آلفای کرونباخ و مقادیر پایایی ترکیبی

مقادیر پایایی ترکیبی	مقدار آلفای کرونباخ	متغیر	ردیف
۰/۸۵۲	۰/۷۵۴	عدالت سازمانی	۱
۰/۷۶۲	۰/۷۴۷	وفاداری سازمانی	۲
۰/۸۱۱	۰/۸۰۲	دلسوزی سازمانی	۳
۰/۷۴۵	۰/۸۱۲	تعهد شغلی	۴
۰/۷۰۲	۰/۷۶۵	اعتماد سازمانی	۵
۰/۸۰۰	۰/۷۲۵	خوش‌بینی سازمانی	۶
۰/۷۶۵	۰/۷۱۹	اخلاق سازمانی	۷
۰/۷۱۷	۰/۷۷۱	فرهنگ سازمانی	۸
۰/۷۸۸	۰/۷۳۲	بخشنده‌گی سازمانی	۹
۰/۷۱۰	۰/۷۶۵	خود مراقبتی معنوی	۱۰

## روایی همگرا

روایی همگرا دومین معیار است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. فورنل و لارکر<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد ۰/۵ بیان داشتند؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. با توجه به موارد گفته شده و جدول شش مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و در نتیجه مدل آورده شده در این پژوهش از روایی واگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۶- مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

مقدار میانگین واریانس استخراج شده	متغیر	ردیف
۰/۵۴۵	عدالت سازمانی	۱
۰/۵۴۷	وفاداری سازمانی	۲
۰/۵۰۲	دلسوزی سازمانی	۳
۰/۵۱۲	تعهد شغلی	۴
۰/۵۶۵	اعتماد سازمانی	۵
۰/۵۲۵	خوش‌بینی سازمانی	۶
۰/۵۶۵	اخلاق سازمانی	۷
۰/۵۷۱	فرهنگ سازمانی	۸
۰/۵۳۲	بخشنده‌گی سازمانی	۹
۰/۵۶۵	خود مراقبتی معنوی	۱۰

## روایی واگرا

در نهایت روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. به زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

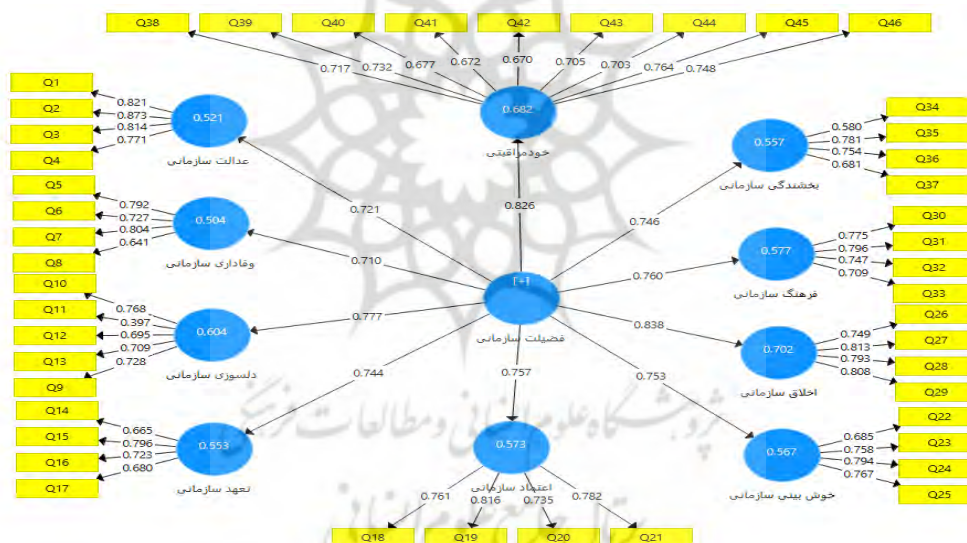
جدول ۷- مقادیرهای روابی واگرایی

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	عدالت سازمانی	۰/۷۳۸									
۲	وفاداری سازمانی	۰/۷۱۴	۰/۷۳۹								
۳	دلسوزی سازمانی	۰/۷۱۵	۰/۶۲۶	۰/۷۰۸							
۴	تعهد شغلی	۰/۷۰۱	۰/۶۲۳	۰/۶۶۵	۰/۷۱۵						
۵	اعتماد سازمانی	۰/۷۲۲	۰/۵۲۵	۰/۵۸	۰/۷۱۱	۰/۷۵۱					
۶	خوش بینی سازمانی	۰/۷۱۵	۰/۵۱۱	۰/۶۶۹	۰/۷۱۰	۰/۷۱۵	۰/۷۲۴				
۷	اخلاق سازمانی	۰/۶۲۶	۰/۴۱۴	۰/۶۹۸	۰/۵۵۲	۰/۶۲۶	۰/۴۵۴	۰/۷۵۱			
۸	فرهنگ سازمانی	۰/۶۵۵	۰/۴۵۴	۰/۴۱۲	۰/۵۳۲	۰/۶۵۵	۰/۲۵۲	۰/۵۲۸	۰/۷۵۵		
۹	بخشنده‌گی سازمانی	۰/۶۳۶	۰/۲۵۲	۰/۵۴۲	۰/۷۰۸	۰/۵۴۷	۰/۴۸۷	۰/۷۱۲	۰/۷۱۱	۰/۷۲۹	
۱۰	خود مراقبتی معنوی	۰/۵۲۵	۰/۴۸۷	۰/۶۳۲	۰/۵۴۷	۰/۶۵۸	۰/۵۲۵	۰/۶۵۹	۰/۶۵۸	۰/۶۴۵	۰/۷۵۱

### مقادیر بار عاملی

می‌بایست بالاتر از ۰/۴ و یا ۰/۵ باشد، می‌توان استنباط

در شکل دو با توجه به این که مقادیر بار عاملی کرد که این شاخص نیز دارای معیارهای لازم است.



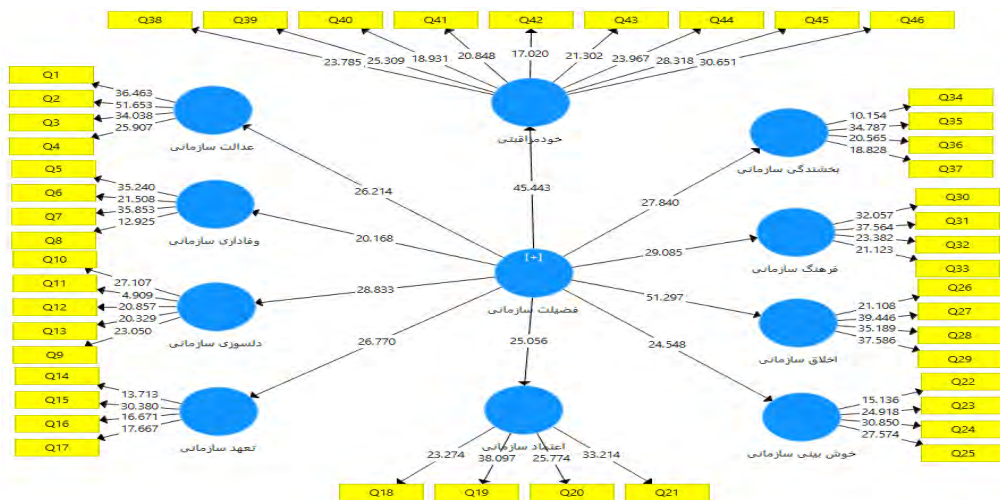
شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت ضرایب معناداری و بارهای عاملی

### معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

#### الف) اعداد معناداری t

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش

در سطح اطمینان ۹۵٪ است. البته باید توجه داشت که که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید. برای این کار باید از معیار دیگری استفاده نمود. همان‌طور که در شکل سه مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت مقادیر معناداری t

**ب) معیارهای R<sup>2</sup>**

R<sup>2</sup> معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. یکی از مزیت‌های اصلی روش اسمارت پی. ال. اس این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌ها را دارد. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف،

متوسط و قوی در نظر گرفت (چین، ۱۹۹۸). با توجه به جدول هشت مقادیر R<sup>2</sup> نشان از برازش مناسب مدل دارد.

**پ) معیار افزونگی**

با توجه به جدول هشت این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R<sup>2</sup> مربوط به آنها بدست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ها برون‌زا تأثیر می‌پذیرد.

جدول ۸- مقادیر افزونگی

ردیف	متغیر	مقادیر R <sup>2</sup>	مقادیر اشتراکی	نتیجه
۱	عدالت سازمانی	۰/۵۲۱	۰/۵۴۵	۰/۲۸۴
۲	وفاداری سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۵۴۷	۰/۲۷۶
۳	دلسوزی سازمانی	۰/۶۰۴	۰/۵۰۲	۰/۳۰۳
۴	تعهد شغلی	۰/۵۵۳	۰/۵۱۲	۰/۲۸۳
۵	اعتماد سازمانی	۰/۵۷۳	۰/۵۶۵	۰/۳۲۳
۶	خوش‌بینی سازمانی	۰/۵۶۷	۰/۵۲۵	۰/۲۹۷
۷	اخلاق سازمانی	۰/۷۰۲	۰/۵۶۵	۰/۳۹۶
۸	فرهنگ سازمانی	۰/۵۷۷	۰/۵۷۱	۰/۳۲۹
۹	بخشندگی سازمانی	۰/۵۵۷	۰/۵۳۲	۰/۲۹۷
۱۰	خود مراقبتی معنوی	۰/۶۰۸	۰/۵۶۵	۰/۳۴۳

معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF)

معادلات ساختاری است. به دین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش

مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های

۰/۳۵۲ نشان از بزرگش متوسط مدل کلی است.  
اولویت بندی ابعاد فضیلت سازمانی با تاکید بر خودمراقبتی معنوی

جهت بررسی اولویت بندی از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول نه جهت اولویت بندی فضیلت سازمانی با تاکید بر خودمراقبتی معنوی، اولاً با توجه به اینکه مقدار Sig=0.00 در سطح معناداری ۵٪ با فرض یکسان بودن میانگین رتبه‌ها، رد می‌شود. این نتایج نشان می‌دهد عامل بخشندگی سازمانی دارای بالاترین اولویت و عدالت سازمانی کمترین اولویت را دارا می‌باشد.

اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برآزش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و با استفاده از فرمول ذیل محاسبه می‌گردد:

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave \text{ of communalities})}$$

به طوری که میانگین نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و  $Ave R^2$  سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات فرمول فوق نشان می‌دهد که مقدار فرمول فوق، ۰/۳۵۲ است. در نتیجه با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول

جدول ۹- نتایج آزمون فریدمن جهت اولویت بندی ابعاد فضیلت سازمانی

ردیف	متغیر	میانگین	رتبه
۱	عدالت سازمانی	۴/۲۱	۱۰
۲	وفاداری سازمانی	۵/۸۳	۳
۳	دلسوزی سازمانی	۵/۷۲	۴
۴	تعهد شغلی	۵/۸۷	۲
۵	اعتماد سازمانی	۵/۵۸	۶
۶	خوش بینی سازمانی	۵/۶۳	۵
۷	اخلاق سازمانی	۵/۳۳	۸
۸	فرهنگ سازمانی	۵/۲۶	۹
۹	بخشندگی سازمانی	۶/۲۷	۱
۱۰	خودمراقبتی معنوی	۵/۳۰	۷

$d.f = 9 \quad Sig = 0.000 \quad 2=95.586 \chi$

جایگاهی که فرد خاطی در سازمان دارد، آسیب جدی نبیند. بر این اساس، این گونه برخوردها می‌تواند زمینه را برای تقویت فضیلت سازمانی فراهم نماید. یافته‌های تحقیق نشان داد تعهد شغلی حایز رتبه دوم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که تعهد سازمانی، رابطه دلی فرد با سازمان از جمله احساس تعلق و مشارکت شغلی، اعتقاد به ارزش‌های سازمان و وفاداری را بهبود می‌بخشد. در نتیجه، یک کارمند به یک اطمینان خاطر برسد که برای مدت طولانی در سازمان مشغول بکار هست، با میل و اشتیاق فراوان برای رسیدن به اهداف

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

یافته‌های تحقیق نشان داد بخشندگی سازمانی حایز رتبه اول در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که با ایجاد جو بخشندگی در سازمان، می‌توان انتظار داشت که فضیلت در سازمان بهبود پیدا نماید. چرا که وقتی سازمانی یکی از کارمندان خطاکار را می‌بخشد، کار بسیار حساسی را انجام می‌دهد و تاثیر بسیاری از فرهنگ سازمانی می‌پذیرد. بنابراین بخشش سازمانی همسو با فرهنگ سازمانی کار می‌کند و حتی به آن شکل می‌دهد. بخشش سازمانی معنایی را ایجاد می‌کند تا ارزش اخلاقی و

پیرامون خودمان داشته باشیم تا کارکنان همیشه به مشکلات و نظرات افراد با دیدگاهی مثبت برخورد نموده و نسبت به هم دیدگاهی مثبت داشته باشند. افراد خوش‌بین، وقوع نتایج مثبت و دلخواه را انتظار دارند. بنابراین، خوش‌بینی، اهمیتی بسیار بالا در پیش‌بینی انگیزه، بهره‌وری، فروش بالاتر، سلامت جسمی، رهبری، عملکرد، رضایت شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی دارد و امروزه به عنوان یک عامل برای بالا رفتن فضیلت سازمانی در بین کارکنان گردد.

یافته‌های تحقیق نشان داد اعتماد سازمانی حایز رتبه ششم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت وقتی افراد به یکدیگر اعتماد می‌کنند، اطلاعات و منابع راحت‌تر به اشتراک گذاشته می‌شوند. در فضای بی‌اعتمادی، افراد از ترس اینکه ممکن است دیگران از منابع به نفع خود استفاده کنند، به منابع هجوم می‌برند. به همین شکل، وقتی کارکنان به یکدیگر اعتماد می‌کنند و اطمینان دارند که ایده‌های آنها کوچک فرض نمی‌شود، ایده‌ها علیه آنها به کار نمی‌رود یا دزدیده نمی‌شوند. نظرات‌شان را راحت مطرح می‌کنند و با دیگران همکاری می‌کنند. یک نشان از وجود اعتماد این است که در جلسات فرد می‌تواند صریح و بدون ترس از مجازات صحبت کند طبیعتاً، اشتراک آزاد ایده‌ها به مشارکت بیشتر و تصمیم‌گیری بهتر می‌انجامد. فضای اعتماد، عملکرد تیم، بهره‌وری و بازدهی را تقویت نموده و می‌توان از آن در جهت بهبود فضیلت سازمانی بهره برد.

یافته‌های تحقیق نشان داد خودمراقبتی معنوی حایز رتبه هفتم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان ادعا نمود زمانی که کارکنان از جوانب مختلفی نگرشی خودمراقبتی را در خود دارند، می‌توان انتظار داشت که میزان اشتراک‌گذاری دانش در بین آنها توسعه یابد. و هر فرد این توانایی را دارد که از منابع دانشی در سازمان بهره برده و از آن در برابر خود

سازمان قدم بر می‌دارد، نقش اساسی دارد. و این اشتیاق و انگیزه می‌تواند سبب تقویت و بهبود فضیلت سازمانی گردد.

یافته‌های تحقیق نشان داد وفاداری سازمانی حایز رتبه سوم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که با افزایش وفاداری کارکنان، می‌توان انتظار داشت که میزان موفقیت اهداف سازمانی پیشرفت نماید. وفاداری در بحث شغلی و سازمانی، مفهومی بسیار مهم و عمیق است؛ آن‌قدر مهم که سازمان‌ها اجرای برنامه‌های ویژه‌ای را برای ایجاد و تقویت این خصوصیت در کارکنان‌شان در دستور کار قرار می‌دهند. چرا که، منظور از وفاداری، حدی است که یک کارمند خود را وقف سازمان می‌کند و معتقد است که ماندن در سازمان به نفع اوست. از این رو زمانی که میزان ماندگاری کارکنان افزایش پیدا می‌نماید، کارکنان خود را وقف سازمان می‌نمایند.

یافته‌های تحقیق نشان داد دلسوزی سازمانی حایز رتبه چهارم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان ادعا نمود زمانی که مدیران سازمان مرکزی به دل‌نگرانی‌های کارکنان توجه نمایند و در صدد رفع و یا کاهش مشکلات آنها باشند، می‌توان انتظار داشت که کارکنان به این توجهات پاسخ مثبت بدهند و به خواسته‌های آنها تن داده و حتی فراتر از وظایف و مسئولیت‌های قانونی تن دهند. یا در زمانی که مدیران سازمان با دلسوزی و مهربانی به خواسته‌ها و نظرات آنها دقت نمایند، می‌تواند حس همکاری و کوشش‌های کارکنان را در جهت اهداف سازمانی تطبیق داد و از آن بهره مناسب را برد و در جهت توسعه فضیلت سازمانی گام برداشت.

یافته‌های تحقیق نشان داد خوش‌بینی سازمانی حایز رتبه پنجم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که خوش‌بینی یعنی نگاه و نگرشی مثبت نسبت به زندگی و جهان



محافظت نماید، به عبارتی خود را مستقل ببیند. ضمن این که، فراهم‌سازی بسترهای لازم برای ارتقای مهارت‌های معنوی کارکنان، کارکنان در این سازمان برای کسب رضای الهی در رسیدن به کمال و قرب الهی کوشش می‌نمایند و انتظار پاسخ مادی و معنوی از مدیران را کمتر در سر می‌پروراند. ضمن این که نتایج نشان داد مدیران با ارتقای مهارت‌های معنوی کارکنان، در ایجاد محیط کاری بدون تنش و استرس روانی نقش مهمی دارند.

یافته‌های تحقیق نشان داد اخلاق سازمانی حایز رتبه هشتم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که اخلاق سازمانی باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری می‌گردد و همچنین، ارتباطات را بهبود و احتمال ضرر و زیان سازمان را کاهش می‌دهد؛ هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حکمفرما است، انتقال اطلاعات به راحتی به مدیران سازمان می‌رسد و مدیران قبل از ایجاد هرگونه حادثه و یا وقایعی، از آن اطلاع پیدا می‌کنند. از این رو می‌توان ادعا نمود زمانی که موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است.

یافته‌های تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی حایز رتبه نهم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که فرهنگ سازمانی مفهومی است که به مدیران کمک می‌کند تا کارکنان خود را به سمت اهداف سازمان هدایت کند. در حقیقت، فرهنگ سازمانی به مأموریت، اهداف، انتظارات و ارزش‌های یک شرکت اشاره دارد که کارکنان را هدایت می‌کند. با اعمال فرهنگ سازمانی، می‌توان تفکرات، ارزش‌ها و روش‌هایی را پیاده نمود تا آنها را برای انجام دادن امور خود از آن پیروی می‌کنند، ثابت قدم نمایند. از آنجایی که فرهنگ سازمانی قانون نیست که پاداش و جریمه داشته باشد، ارزشی است که به مرور در ذهن افراد نهادینه شده است و زمینه بروز فضیلت سازمانی را

فراهم می‌نماید.

یافته‌های تحقیق نشان داد عدالت سازمانی حایز رتبه دهم در بین کارکنان سازمان مرکزی گردیده است. در نتیجه می‌توان بیان داشت که هنگامی که مدیران سازمان رفتار عادلانه‌ای با کارکنان خود دارند، نشان دهنده این است که سازمان برای آنها ارزش ویژه‌ای قائل هستند. این موضوع برای کارکنانی که تمایل دارند توسط گروهی که به آن تعلق دارند، پذیرفته شوند، مهم است. و به این دلیل که کارکنان رفتار منصفانه را نشانه پذیرش می‌دانند، احساس ارزشمند بودن در آنها تقویت می‌شود. غالباً این موضوع خود را با رفتارهایی مثل رضایتمندی بالا، کاهش احساس تبعیض، کاهش سطح استرس و بهبود سلامت جسمی و روانی نشان می‌دهد. ضمن این که، عدالت را به دلایلی می‌توان یک فضیلت اخلاقی در نظر گرفت.

#### منابع

اجتهادی، مصطفی، قورچیان، نادرقلی، جعفری، پریش و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۲.

حسین‌پور، احسان (۱۴۰۱). شناسایی و واکاوی مولفه‌های فضیلت سازمانی براساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی، ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، دوره ۵، شماره ۱۱.

حسینی، سیدجعفر، وکیل‌زاده، رحیم، موثقی، حسن (۱۴۰۱). نقش شاخص‌های اخلاق اسلامی از منظر جامعه‌شناسی دینی بر عملکرد سازمانی دانشگاهها با تکیه بر اندیشه امام خمینی (ره)، سامانه مدیریت نشریات علمی، دوره ۱۵، شماره ۵۷.

دانایی‌فرد، حسن، بیوکی امرالهی، ناهید، فانی، علی اصغر و رضاییان، علی (۱۳۹۲). کنکاشی پیرامون پیش

- سال هفتم، شماره ۲۴.  
 کاظمی، سلیم، بابلان، عادل، معینی کیا، مهدی (۱۳۹۸).  
 فضیلت سازمانی چالش قرن بیست و یکم، مجله رشد  
 مدیریت مدرسه، شماره ۲.  
 رستمی، مریم و دیگران (۱۳۸۸). تأثیر الگوهای  
 خودمراقبتی بر کیفیت زندگی سالمندان مراجعه کننده به  
 مراکز بهداشتی و درمانی شهر مسجد سلیمان در سال  
 ۱۳۸۷-۱۳۸۶، «مجله علمی- پژوهشی دانشگاه علوم  
 پزشکی اراک، سال ۱۲، شماره ۲.  
 شارعپور، محمود (۱۳۹۲). نقش شبکه‌های اجتماعی  
 در بازتولید نابرابری آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت،  
 شماره ۱.  
 صاحب الزمانی، محمد (۱۳۸۸). بررسی تاثیر آموزش  
 خودمراقبتی بر میزان آگاهی و نحوه عملکرد بیماران  
 صرعی مراجعه کننده به بیمارستان‌های آموزشی منتخب  
 دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۷، مجله  
 پزشکی ارومیه، دوره ۲۰، شماره ۴.  
 صمدی، نسرين، رضایی، الهه، اللهیاری، ایراندخت،  
 وثوقی، نازیلا، پارسی، سعید (۱۳۹۰). بررسی تاثیر  
 رسانه‌های گروهی در آموزش خودمراقبتی بیماران  
 دیابتی، ارائه شده در سومین کنگره دانشجویی دانشگاه  
 علوم پزشکی اردبیل با محوریت زیست پزشکی.  
 میراحمدی، طیبه (۱۴۰۰). طراحی الگوی خودمراقبتی  
 معنوی مبتنی بر آموزه‌های نماز و بررسی نقش آن در  
 بهبود وضعیت روانشناختی (اضطراب، افسردگی،  
 تکانشوری، آسیب‌پذیری، خشم) در مادران دانش‌آموزان  
 مقطع ابتدایی شهرستان ارسنجان، پایان نامه کارشناسی  
 ارشد ارسنجان.  
 محمدخانی، زهرا و محمدخانی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه  
 شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی  
 کارکنان، کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و  
 اجتماعی.  
 آیندهای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده بهروزی  
 سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی)، پژوهش‌های  
 مدیریت عمومی، دوره ۶، شماره ۱۹.  
 سلیمی، قاسم، محمدی، مهدی، سلیمانپور، محمدجواد،  
 ترک‌زاده، جعفر و محمدی، قدرت الله (۱۳۹۵). مورد  
 کاوی شایستگی‌های اخلاقی مدیران آموزش عالی به  
 سوی یک چارچوب مفهومی (مورد مطالعه دانشگاه‌های  
 دولتی استان فارس)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال  
 ۶، شماره ۴.  
 شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۲). سند دانشگاه  
 اسلامی. تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.  
 فرهمند، سید کاظم (۱۳۹۴). خود مراقبتی در فرهنگ  
 ایرانی اسلامی، مجله بهروز، سال بیست و ششم، شماره  
 ۹۱.  
 قربان‌زاده، پریسا، عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی  
 مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای  
 اسلامی: مطالعه‌ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی،  
 سال پنجم، شماره ۱.  
 قبری، سیروس، درخشان، مژگان، زندی، خلیل، سیف  
 پناهی، حامد (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی  
 پرسش نامه اخلاق و فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق  
 در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۳.  
 قموشی، زهرا، پورکریمی، جواد، عزتی، میترا (۱۳۹۸).  
 نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی،  
 ماهنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۵، شماره ۲.  
 محمودی، سید محمد، زارعی متین، حسن، بحیرایی،  
 صدیقه (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران  
 دانشگاهی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال اول،  
 شماره ۱.  
 نجف‌بیگی، رضا، موسی‌خانی، مرتضی، دانش‌فرد،  
 کرم‌الله، دلاور، علی و همراهی، مهرداد (۱۳۹۳). طراحی  
 الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در  
 سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی،

World Scientific Publishing Company.

Mion, Giorgio. Vigolo, Vania. Bonfanti, Angelo. Tessari, Riccardo (2023). The Virtuousness of Ethical Networks: How to Foster Virtuous Practices in Nonprofit Organizations. *Journal of Business Ethics*. 10 January 2023 . Accesses 735.

Rego, A, Ribeiro, N, Cunha, M. P & Jesuino, J. C (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relation Ship. *Journal of Business Research*, Issue5, may.

Whang N (2021). The virtue of school leadership: Three paths to fulfilling value forms. *SAGE Open*, Issue11.

Zachary, Miles A. Connelly, Brian L. Tyge Payne, G. Tribble, Lori L (2023). Virtue Rhetoric in Investor Communications: Setting Up for a Letdown?. *Journal of Management*, Vol. 49 No. 2, February 2023.

Cameron, K. S, Bright, D and Caza, A (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral scientist*, 97.

Cameron, K. S, Bright, D & Caza, A (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6).

Dawson D (2018). Organisational virtue, moral attentiveness, and the perceived role of ethics and social responsibility in business: The case of UK HR practitioners. *Journal of Business Ethics*.

Gukiina J, Ntayi J M, Balunywa W, Ahiauzu A (2019). Organizational virtuousness: The customers' perspective. *African Social Science Review*.

Manz, C. 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.

#### یادداشت‌ها

<sup>1</sup>Gukiina et al

<sup>2</sup>Whang

<sup>3</sup>Dawson

<sup>4</sup>Cameron

<sup>5</sup>Schuler and Jackson

<sup>6</sup>Zachary

<sup>7</sup>Mion

<sup>8</sup>Hulland

<sup>9</sup>mouse

<sup>10</sup>Nunnaly & Bernsten

<sup>11</sup>Fornell and Larcker

