مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد
دوره سیزدهم، شماره ۳، زمستان ۱۳۹۷
صفحه: ۳۰۳-۲۸۴

Journal of Medical Education and Development
Vol.13, No.4, Winter 2018
Pages:284-303

طراحی و تبیین الگوی پیشایندهای فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد

حسن رضا زین آبادی[۱]، حمیدرضا آراسته[۲]، عبدالرحیم نوه ابراهیم[۳]، مرضیه دهقانی زاده[۴*]

چکیده

مقدمه: فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید سازمانی است که از روان شناسی مثبت نگر گرفته شده است. مطالعه در این حوزه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شود. هدف از پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی سازمان فضیلتی و شناسایی پیشایندهای سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد است.

روش بررسی: پژوهش حاضر از «تحقیق ترکیبی اکتشافی» استفاده نموده است، لذا ابتدا از روش پژوهش کیفی گروه‌کانونی به صورت مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی استان یزد (گروه هشت نفره)، در سه جلسه یک و نیم ساعته مصاحبه انجام شد و داده‌های به دست آمده از مصاحبه و ادبیات با روش تحلیل مضمون تحلیل شد. سپس مدل با پرسشنامه محقق ساخته و نمونه ۲۸۵ نفر از میان کارکنان دانشگاه‌های دولتی استان یزد، به کمک روش پژوهش کمی مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Lisrel 8.8 آزمون شد.

نتایج: به کمک مصاحبه گروه کانونی و ادبیات پژوهش و تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل اصلی تاثیرگذار بر فضیلت سازمانی شامل عامل سازمانی (ساختار و فرایند؛ فرهنگ سازمان؛رهبری؛ فلسفه وجودی سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان؛ ویژگی فردی مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی- اقتصادی؛ عامل قانونی) شناسایی شد. پس از آزمون مدل مفهومی تمام پیشایندها دارای بار عاملی مناسب بوده و مدل تایید شد، همچنین با بررسی نتایج آزمون معادلات ساختاری عامل سازمانی دارای ضریب مسیر بیشتری بود (۰/۷۴)، در نتیجه بیشترین تاثیر را بر سازمان فضیلتی دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه عامل سازمانی مهمترین عامل در فضیلت سازمانی بوده؛ سازمان‌ها باید در استخدام افراد با فضیلت دقت نموده و به علت اینکه فضایل قابل پرورش هستند، مسئله آموزش و نهادینه کردن فضایل درکارکنان بسیار مهم است.

واژه‌های کلیدی: فضیلت، سازمان فضیلتی، پیشایند، الگو، دانشگاه.

۱- دانشیار دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۲- استاد دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۳- استاد دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۴- دانشجوی دکتری خوارزمی، مربی پیام نور، دانشگاه پیام نور مهریز، یزد، ایران.
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن:۰۹۱۳۱۵۶۱۹۴۸ پست الکترونیکی: mdehghanizade@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۷ تاریخ بازبینی:۱۳۹۷/۰۸/۰۵ تاریخ پذیرش:۱۳۹۷/۰۸/۲۲

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

مقدمه

محیط کسب و کار جدید، غیر قابل پیش‌بینی، پیچیده و رقابتی هست. برای کار مؤثر در این محیط رقابتی، سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که به بهترین منابع انسانی در دسترس نیاز دارند، کارمندانی که بتوانند مزیت رقابتی را برای سازمان ایجاد نمایند. شایستگی‌های سازمان برای توسعه بیشتر تا حد زیادی به شایستگی منابع انسانی که نتیجه توسعه منابع انسانی است، بستگی دارد. سیلگمن (۲۰۰۲) گزارش داد که اکثر تحقیقات روانشناختی در چند دهه گذشته بر پدیده‌های منفی مانند استرس، اضطراب و افسردگی متمرکز شده است. یوگوا[2] (۲۰۱۲) به تغییر از جنبه‌های منفی رفتار انسانی به جنبه‌های مثبت رفتار انسان در زمینه‌ی روانشناسی اشاره کرد. این زمینه‌ی جدید روانشناسی، روانشناسی مثبت نامیده می‌شود و از لحاظ علمی، نقاط قوت انسان و عملکرد بهینه آن‌ها را مطالعه می‌کند (۱). و با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتار در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه است (۲). هدف این جنبش که تحت عنوان روانشناسی مثبت گرا نامیده می‌شود، اولاً کمک به افراد سالم برای برخورداری از شادی و بهره‌وری بیشتر و دوم، کمک به شکوفایی قابلیت‌های انسانی است (۳). مارتین سلیگمن رئیس مرکز روانشناسی آمریکا، روانشناسی مثبت گرا را به عنوان مطالعه‌ای علمی از توانمندی‌ها، بهزیستی و عملکرد بهینه (۴) و همچنین به عنوان علم تجربیات ذهنی مثبت، خصیصه‌های شخصی مثبت و نهادهای مثبت و سالم تعریف نمود (۵). از آنجایی که سازمان نیز یک نهاد است و منابع انسانی آن که با ارزش‌ترین دارایی و مهم‌ترین مزیت رقابتی آن محسوب می‌شوند، تحقیقات حوزه مثبت گرایی به مطالعات سازمانی راه یافت. یکی از مباحث این حوزه، مفهوم فضیلت سازمانی و ایجاد سازمان‌های فضیلت مدار می‌باشند. دنیای کسب و کار مدرن امروزی اگرچه از بسیاری از جنبه‌های رقابتی به سرعت در حالت پیشرفت است ولی متأسفانه توجه اندکی به مباحثی چون فضیلت مداری دارد. کلماتی چون فضیلت، امیدواری، شرافت به طور معمول مرتبط با محیط تجاری رقابتی مدرن نمی‌باشند (۶). لذا در این دنیای مدرن می‌توان با توسعه رفتارهای فضیلت مدارانه که با مواردی چون توسعه خوش بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش در سازمان همراه است ماندگاری سرمایه‌های انسانی را تا حد زیادی ارتقا داد (۷). و با به کارگیری روانشناسی مثبت نظیر شادی، فضیلت سازمانی، تعلق خاطر کاری و ... باعث نتایج مطلوب سازمانی مانند افزایش عملکرد در سازمان شد (۱). سلیگمن و همکاران (۲۰۰۵) بیان کردند که در گذشته سازمان‌ها بر حوزه مسائل و مشکلات یک سیستم، غلبه بر موانع، جدال با رقبا، دستیابی به اثر بخشی، بهره‌وری و سوددهی و از بین بردن شکاف کسری بودجه متمرکز بوده (۲) 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 (۸). لذا سازمان‌ها به نیازهای جامعه حساس‌تر شده‌اند چون شرکت موفق نیاز به جامعه‌ی سالم دارد (۹،۱۰). 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 کنند. لذا شرکت‌ها باید در بیانیه مأموریت‌شان نیازهای محیط، جامعه، کارکنان، مشتری، عرضه‌کنندگان و دولت را لحاظ کنند (۱۱). فضیلت در فلسفه اخلاق ارسطویی، نگرش‌ها و مواضع و عقایدی را توضیح می‌دهد که به دنبال تبدیل انسان به یک انسان کامل است و بیان‌کننده وضعیتی است که افراد در موقعیت‌های مختلف زندگی عکس‌العمل مثبت از خود نشان می‌دهند (۱۲). کوپر[3]،۱۹۸۷ بیان کرد که فضایل ذاتی نیستند لذا می‌توانند کسب شوند و در درون فرد پرورش یابند (۱۳). در سطح بالاتر فضیلت‌گرایی می‌تواند در سطح سازمان‌ها، جوامع و فرهنگ‌ها به کار رود. به دلیل اینکه مفهوم فضیلت، خواستن کمال انسانی است، لذا مطالعه فضیلت در سازمان‌ها، مطالعه ظرفیت، ویژگی‌ها و شکیبایی افراد در سازمان‌ها است. مطالعه در

[2] - Ugwu
[3] - Cooper

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]
[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

این حوزه نه تنها شامل مطالعه پیامدهای [۴] مثبت و فوق‌العاده، بلکه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شوند (۱۴). فضیلت‌گرایی سازمانی به زمینه‌های سازمانی بر می‌گردد، یعنی جایی که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب (نظیر انسانیت، کمال، عفو و اعتماد) در هر دو سطح فردی و گروهی به منصه ظهور رسیده‌اند، حمایت می‌شوند، پرورش می‌یابند و ترویج می‌شوند (۷، ۱۵). فضیلت-گرایی در سازمان می‌تواند از طریق سیاست‌ها، فرایندها، فعالیت-ها و فرهنگ سازمانی به وسیله رهبر تقویت شده و نهادینه شود (۱۶). و ظهور فضایل اخلاقی در یک سازمان فضیلتی به عنوان معیار و سنجه اعمال و ادراکات اعضای آن است (۱۲). همچنین در سال‌های اخیر، شکست‌های اخلاقی و فروپاشی مالی شرکت-های شناخته شده در کسب و کار باعث شده است که مدیران شرکت‌ها ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی را بررسی کنند. با افزایش و توسعه تحقیقات اخلاقی در کسب و کار در زمینه تحقیقات سازمانی، بسیاری از محققان به طور فعالانه برنامه تحقیقاتی فضیلت سازمانی را در دستور کارشان قرار دادند (۱۷). پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر توسط محققان سراسر دنیا در زمینه فضیلت سازمانی و تأثیر آن بر فرد، سازمان، جامعه و حتی خانواده، گواهی است بر رشد آگاهی روز افزون، نسبت به حساسیت این موضوع و لزوم توجه به آن است. شمار زیادی از پژوهشگران نیز تأکید دارند که فضیلت باید به فضای کسب و کار و سازمان افزوده شود و همچنین باید در دستور کار پژوهش‌های مدیریتی قرار گیرد (۱۸).

از آنجا که دانشگاه به عنوان سازمان آموزشی، به عنوان یکی از تأثیرگذارترین محیط‌ها، 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 است، و ادراک جمعی افراد از آرمان‌های متعالی انسانی نظیر عدالت اجتماعی، برابری حقوق ملت‌ها و صلح و توسعه جهانی را افزایش می‌دهد، همچنین توسعه روزافزون آموزش عالی در سطوح ملی و بین‌المللی و گسترش همکاری‌های علمی و فناوری دانشگاه‌ها در ابعاد جهانی و حتی میان دانشگاه‌ها و بخش صنعت و جامعه در کشورهای مختلف، ضرورت دستیابی به زبانی مشترک در ارتباط با رعایت اصول و موازین اخلاقی در حوزه‌های دانش، فناوری، نوآوری و کارآفرینی را اجتناب ناپذیر می‌نماید که تحقق این مهم، مستلزم بازنگری و اصلاح در ساختارها، فرایندها، قوانین و نگاه‌های حاکم بر حوزه آموزش عالی و دانشگاه‌ها است. در این راستا، باید خاطر نشان کرد که تغییرات پایدار در حوزه آموزش عالی هرگز از طریق الزام و اجبار و توسل به مراجع قانونی بیرونی حاصل نمی‌شود، بلکه از الزامات و پیش‌نیازهای تحقق این امر، ایجاد اعتقاد و باور مشترک در میان تمامی اعضای جامعه دانشگاهی و تقید و پایبندی به آن و فرهنگ‌سازی صحیح در این زمینه است. در ضمن، اخلاق در آموزش عالی تنها به درون مرزهای سازمانی دانشگاه محدود نمی شود و طیف گسترده تری از رفتارها و عملکردهای دانشگاه در ارتباط با محیط پیرامون را در بر می‌گیرد (۱۹). بنابراین دانشگاه‌ها نیز به عنوان یک نوع سازمان خدماتی باید ورود فضایل به سازمان را با توجه به ویژگی فطری آن در انسان‌ها جدی بگیرند. خواسته‌ها و نیازهای کارکنان آنها به عنوان انسان‌هایی تعالی جو از یک سو و خواسته‌ها و نیازهای متنوع و متغیر دانشجویان از سوی دیگر، توجه به فضیلت‌گرایی را اجتناب ناپذیر ساخته است. لذا مساله اصلی در این پژوهش شناسایی پیشایندهای سازمان فضیلتی و طراحی الگوی آن و میزان برازش این الگو در دانشگاه‌های دولتی استان یزد می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی هست می‌شود، زیرا هدف آن توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است (۲۰). همچنین، پژوهش حاضر از نظر چگونگی گردآوری داده‌های مورد نیاز در گروه «تحقیق آمیخته

[4] - Outcomes

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

اکتشافی[5]» مدل تدوین طبقه‌بندی، طبقه‌بندی می شود (۲۱). روش تحقیق آمیخته[6] در برگیرنده گردآوری، تحلیل و تفسیر داده‌های کمی و کیفی در مطالعه‌ای واحد یا در مجموعه مطالعاتی است که یک پدیده اساسی را مورد مطالعه و تحقیق قرار می‌دهد (۲۲). دلایل انتخاب روش تحقیق آمیخته اکتشافی برای پژوهش حاضر عبارت‌اند از: ۱- به دست آوردن شواهد بیشتر برای درک بهتر پدیده فضیلت سازمانی در مؤسسات آموزش عالی؛ ۲- نبود الگوی جامعی از سازمان فضیلتی (در داخل و خارج از کشور) که در برگیرنده جنبه‌های متعدد آن با توجه به شرایط و مقتضیات نظام آموزش‌عالی کشور باشد؛ ۳- میان رشته‌ای بودن مقوله سازمان فضیلتی و لزوم اعمال بهره گیری از دیدگاه‌های متخصصان حوزه‌های مختلف. با توجه به اینکه در روش تحقیق آمیخته اکتشافی ابتدا از روش پژوهش کیفی و سپس، روش پژوهش کمی استفاده می‌شود، مراحل پژوهش حاضر از مهرماه ۱۳۹۵ تا خرداد ۱۳۹۷به صورت زیر انجام گرفته است:

روش پژوهش بخش کیفی: برای شناسایی پیشایندهای سازمان فضیلتی از روش کیفی گروه‌های کانونی به شیوه طرح کروگر و کاسی (۲۳) استفاده شد که متشکل از پنج مرحله بود: گام اول: «مقدمات» که طی آن هدف مطالعه روشن گردید. گام دوم: «برنامه‌ریزی» که طی آن افراد برای مشارکت در جلسه انتخاب شدند. به افراد حاضر در جلسه با دقت و علاقه‌ی زیادی گوش داده شد. گام سوم: «سوال کردن» بود که طی آن از روش طوفان مغزی به عنوان پیش سوال دیگر سوال‌ها استفاده گردید. در این گام تا حد امکان از سوال‌های باز و انعطاف‌پذیر استفاده شد. گام چهارم: «هماهنگ کردن» بود که طی آن برای دریافت پاسخ‌های بیشتر یا توضیح‌های مفصل‌تر مکث کرده و حین مصاحبه بیشتر پرس‌وجو شکل گرفت. در این گام واکنش هماهنگ‌کننده گروه نسبت به اعضای جلسه کنترل شده و بر خود مسلط بود. گام پنجم: «تحلیل» شکل گرفت که طی آن گزارش نهایی مفصلی استخراج گردید. این گزارش، با حوصله و در طول چند روز تدوین گردید. در نهایت، خلاصه‌ای از گزارش نهایی برای افراد جلسه ارسال گردید. لذا در این بخش با استفاده از روش تحقیق گروه‌های کانونی، برای مصاحبهٔ کیفی با گروه هشت نفره ای از متخصصان و خبرگان دانشگاهی که شناخت کافی از موضوع فضیلت و سازمان فضیلتی داشتند، اقدامات لازم صورت گرفت. این تیم هشت نفره شامل اعضای هیئت علمی از دانشگاه‌های دولتی استان یزد در رشته‌های مدیریت (سه مرد با ۱۵، ۱۸ و ۲۵سال 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) انتخاب شدند و هدف از به کاربردن این روش، انجام مصاحبه گروهی و کسب نظر افراد نسبت به یک موضوع است (۲۱). لذا، محصول مرحله کیفی پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر سازمان فضیلتی با توجه به شرایط و مقتضیات نظام آموزش‌عالی کشور بوده است. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان دانشگاهی (به ویژه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی شهر یزد) بود. برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه گیری 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 (۲۴). برای گردآوری داده‌های پژوهش در گروه‌های کانونی از ابزار مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه-ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه 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 مصاحبه شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد. مصاحبه، ابزاری است که امکان بررسی موضوع‌های پیچیده، پیگیری پاسخ‌ها یا پیداکردن علل آن و اطمینان یافتن از درک سؤال از سوی آزمودنی را فراهم می‌سازد. در این راستا، مصاحبه‌گر می‌تواند

[5] - Exploratory

[6] - Mixed Methods Research

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

پاسخ‌ها را پیگیری نموده و با دوباره تعریف کردن سؤال‌ها، ابهام‌ها را رفع نماید (۲۰).

برای بالا بردن دقت یافته‌ها و روایی مصاحبه در گروه کانونی از بحث بین تیم محقق جلوگیری به عمل آمد و همچنین هویت تیم محقق مخفی ماند (۲۵) و برای تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل مضمون [روشی برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی که مراحل اساسی آن الف- تجزیه و توصیف متن ب- تشریح و تفسیر متن، و ج- کدگذاری و ادغام و یکپارچه کردن مجدد متن (۲۶)] استفاده شد.

برای محاسبه پایایی تحلیل مضمون از روش هولستی استفاده شد:

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

$$PAO= 2*2365/ (2650+2432) =0/93$$

که در آن PAO درصد توافق مشاهد هشده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله‌ی کدگذاری، n1 تعداد واحدهای کدگذاشته در مرحله اول و n2 تعداد واحدهای کدگذاشته در مرحله دوم است. این رقم، بین صفر (هیچ توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است (۲۶) اگر ضریب فای بالای ٪۸۰ باشد می‌توان گفت ابعاد و مولفه‌های بدست آمده از پایایی لازم برخوردارند (۲۷). در این پژوهش از دو کدگذار مستقل استفاده شد و ضریب پایایی بدست آمده ۹۳ درصد شد.

روش پژوهش بخش کمی: با توجه به هدف و ماهیت موضوع پژوهش، مناسب‌ترین روش در مرحله کمی برای پژوهش حاضر روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود و لذا، برای به دست آوردن دیدگاه‌های جامعه پژوهش درباره عوامل موثر بر 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 پیام نور استان یزد) می‌باشد. در بخش کمی پژوهش بعد از ساخت ابزار و تعیین روایی محتوایی (به کمک خبرگان دانشگاهی و سازمانی) و روایی سازه و اعتبار آن، از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است، که ۲۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه یزد و پیام‌نورهای استان یزد به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. این تعداد نمونه براساس حدود اطمینان ٪۹۵ ، بیشینه واریانس و ٪۵ خطای مجاز محاسبه شده است. در مرحله دوم، با استفاده از فرمول نمونه‌گیری انتساب متناسب با طبقات، حجم نمونه هر بخش سازمان از حجم کل نمونه مشخص شد.

برای گردآوری داده‌ها در گام کمّی برای بررسی پیشایندهای (عوامل موثر) سازمان فضیلتی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته (به کمک ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های گروه کانونی) و برای سنجش سازمان فضیلتی از پرسشنامه استاندارد کامرون و همکاران (۲۰۰۴) که آن‌ها در پژوهشی ضریب آلفای کرونباخ را برای زیرمقیاس‌های این پرسشنامه بدین شکل بیان کردند: خوشبینی: ۰/۸۳، اعتماد: ۰/۸۳، همدلی: ۰/۸۸، انسجام: ۰/۸۹، بخشش: ۰/۸۹، بهره گرفته شد (۱۵). علاوه بر این به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه‌ی محقق ساخته که در مورد عوامل موثر بر روی سازمان فضیلتی است از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و اشتراکی بنا به ماهیت پژوهش بهره گرفته شد. پرسشنامه‌ها در زمستان۱۳۹۶ به صورت حضوری (غیر الکترونیکی) با ۸۵ گویه در اختیار نمونه آماری که به صورت تصادفی انتخاب شده و تمایل و وقت کافی برای پر کردن پرسشنامه داشتند، قرار گرفت و عدم افشاء هویت این افراد نیز در نظر گرفته شد.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[7]، محتوایی[8] و سازه[9] استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سوال‌های سازمان فضیلتی از نقطه نظر

[7] -Faced Validity
[8]-Content Validity
[9]- Construct Validity

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سوال‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲/۵۸ بود (آماره T) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده[10] (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تائید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان می سنجد) و آزمون بار عرضی[11] (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر 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 هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر 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[12] محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

با توجه به نتایج محاسبه روایی و پایایی ابزار، پایایی ابعاد مورد تائید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است و همچنین۰/۵ <AVE است. روایی همگرا مورد تائید است، زیرا۰/۷ <CR؛ ۰/۵<CR>AVE و AVE> ۰/۵ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تائید است زیرا MSV< AVE[13] و ASV < AVE[14].

در این پژوهش برای تجزیه وتحلیل داده ها از روش آمار استنباطی استفاده شد، بدین‌منظور از تحلیل عاملی اکتشافی به کمک نرم افزار Spss19 و تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Lisrel 8.8 استفاده شد.

یافته ها

ابتدا به این پرسش پاسخ داده می‌شود که: پیشایندهای (عوامل موثر) سازمان فضیلتی کدامند؟

تحلیل پاسخ‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه با خبرگان در گروه کانونی و بررسی ادبیات پژوهش به این سوال جواب خواهد داد. شایان ذکر است که با هشت خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته مصاحبه شد و در مورد "به نظر شما چه عواملی و چگونه می‌توانند بر فضیلتی شدن دانشگاه کمک کند؟" "تعریف شما از فضیلتی شدن دانشگاه چیست؟" و "مولفه‌ها و شاخص‌های سازمان های فضیلتی چیست؟" نظرسنجی و مصاحبه شد.

بعد از تحلیل مضمون مصاحبه‌های گروه کانونی و ادبیات پژوهش عوامل موثر (پیشایندها) بر سازمان فضیلتی در دانشگاه-های دولتی استان یزد در جدول۲ آورده شده است.

جدول ۲: ابعاد و مولفه‌های پیشایندهای سازمان فضیلتی در دانشگاه های دولتی استان یزد

10 -AverageVarianceExtracted
11 -Cross Loadings
12 -Composite Reliability (CR)
13 - Maximum Shared Squared Variance (MSV)
14 - Average Shared Squared Variance (ASV)

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]
[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

مفاهیم اولیه (کدگذاری باز)	ابعاد فرعی (زیر طبقه)	ابعاد اصلی (درون مایه)
ویژگی‌های اخلاقی مثبت مدیران (۲۸،۲۹،۳۰)	ویژگی فردی مدیران	
وجود عشق به خدا و خلقش در بین مدیران (۱۱)		
مدیران فروتن و متواضع (۱۱)		
مد نظر قرار دادن فضایل در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های مدیران (مصاحبه ۳)		
عینیت‌گرایی و واقع‌بینی و بصیرت در مدیران (مصاحبه ۳)		
روحیه تحمل، بردباری و سعه صدر مدیران (مصاحبه ۳)		
کارکنان خود ساخته و دارای درجه استقامت بالا (مصاحبه ۶)	ویژگی فردی کارکنان	عوامل فردی
کارکنان خودکنترل و دارای مرکز کنترل درونی (مصاحبه ۶)		
کارکنان مؤمن به خدا و روز جزا و تقوا پیشه (مصاحبه ۶)		
بالا بودن جرأت و جسارت عمل در کارکنان و نهراسیدن از تغییرات (۳۱)		
ادراک مثبت کارکنان از فضیلت‌گرایی (۷)		
همخوانی بین گفتار و کردار کارکنان (مصاحبه ۱)		
با وجدان بودن کارکنان (۳۰)		
حس وطن دوستی در کارکنان (۳۲)		
عدم انجام کارهای نامشروع توسط کارکنان جهت کسب سود (۳۲)		
آمادگی ارتقاء فضایل کارکنان با وجود داشتن ویژگی‌های فردی، انگیزه و تمایل درونی (مصاحبه ۵)		
وظیفه شناسی و مسئولیت‌پذیری در کارکنان (مصاحبه ۵)		
وضع قوانین شفاف و نظارت بر اجرای اصولی آن‌ها (مصاحبه ۵)	ساختار و فرایند	عوامل سازمانی
توانمند سازی کارکنان (۳۳،۳۴)		
وجود استانداردهای اخلاقی برای رفتار افراد و رعایت این استانداردها توسط آن‌ها (۱۶،۳۵)		
توانمندسازی مدیران (مصاحبه ۴)		
وجودکارهای معنادار و استقلال کارکنان و دادن بازخورد به آن‌ها (۳۲، ۳۶،۳۷،۳۸)		
کاهش سلسه مراتب (۱۳)		
دقت در استخدام و انتخاب کارکنانی با وجود همخوانی ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های سازمان (۳۲، ۳۷،۳۸)		
خوب بودن کیفیت ارتباطات و وجود پاسخ‌های انعطاف‌پذیر در برابر رویایی با مشکلات (۳۷)		
رهبری مشارکتی و مشارکت کارکنان در ایجاد بیانیه مأموریت و استراتژی‌ها و اهداف (۳۶،۳۷،۳۸)		
دادن پاداش به کارکنان با توجه به رفتارهای فضیلتی (۳۷، ۳۸)		
برگزاری سمینارها و آموزش به کارکنان جهت ارتقاء فضایل از طریق رویکرد داستان سرایی (۱۱، ۲۸، ۳۲، ۳۹)		

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

پایین بودن رسمیت و پیچیدگی در ساختار (مصاحبه ۴)		
ایجاد ساختاری برای انتقادات و پیشنهادات سازنده (مصاحبه ۴)		
تخصص‌گرایی (مصاحبه ۴)		
عدم سوءگیری در ارزشیابی کارکنان (مصاحبه ۵)		
حفظ کرامت انسانی (۷، ۹، ۳۴)		
رعایت عدالت و منصفانه بودن (۳۴، ۳۷، ۴۰، ۴۱)		
فرهنگ احترام به قوانین و وظایف یکدیگر و رعایت قوانین (۱۳)		
عدم توجه صرف به سودآوری و اهداف مادی (۳۲،۳۴)		
توجه به محیط زیست و استفاده بهینه از منابع محیطی (۹،۳۴)		
توجه به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌ها (داشتن مسئولیت اجتماعی) (۳۲، ۳۴، ۴۱، ۴۲)		
استفاده از پتانسیل‌های افراد معلول یا کم‌توان (۹،۴۳)		
کمک به دیگران و مشارکت در امور عام المنفعه و انسان دوستانه (۹)		
وجود فرهنگ عدم مقایسه‌ی نابه‌جای خود با سایر کارکنان (مصاحبه ۷)	فرهنگ سازمانی	
وجود فرهنگ کمک و تشویق یکدیگر برای پیشرفت کاری (۳۷)		
رفع مسئله کمبود منابع و تضاد منافع (۹)		
وجود فرهنگ رازداری و محرمانه بودن اطلاعات (مصاحبه ۷)		
وجود فرهنگ شایسته سالاری (مصاحبه ۱)		
در نظر گرفتن منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی (۳۷)		
فرهنگ تلاش برای شناسایی و رفع نیازهای منطقی کارکنان (۴۱)		
فرهنگ تلاش برای خودشناسی و عطف توجه به عیوب خود (مصاحبه ۷)		
فرهنگ اهمیت به کسب دانش و یادگیری سازمانی (مصاحبه ۵)		
رهبر پاسخگو و مسئولیت پذیر (۱۶)		
رهبر خیرخواهانه (۴۴)		
رهبر فرزانه (۱۱)		
رهبر الهام بخش (۲۸،۳۲)		
رهبر خدمتگزار (۷، ۹، ۲۸، ۴۵)		
عمل کردن مدیران و رهبران به تعهداتشان در قبال همه ذینفعان (۳۲،۳۳،۳۴،۴۶)		
کمک مدیران به کارکنان برای به وجود آوردن احساس با اهمیت بودن کار آن‌ها از نظر مدیران (مصاحبه ۱)	رهبری	
کمک مدیران به کارکنان برای به وجود آوردن احساس وفاداری و آرزوی باقی ماندن در سازمان (مصاحبه ۴)		
کمک مدیران به کارکنان برای شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار (مصاحبه ۲)		
کمک مدیران به کارکنان برای درک معنای واقعی و اهمیت قائل شدن به شغل‌شان (مصاحبه ۲)		
نفوذ رهبران برای دادن انگیزه و ترغیب و متقاعد کردن کارکنان برای دنبال کردن اهداف و رفتارهای اخلاقی (مصاحبه ۳)		

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]
[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

تلاش برای بهترین بودن و رسیدن به تعالی (مصاحبه ۷)	فلسفه وجودی سازمان	
نگاه به فضیلت‌گرایی در فلسفه وجودی و سیاست‌ها به عنوان یک هدف نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف. (مصاحبه ۷)		
نفوذ فضایل در چشم‌انداز و فلسفه وجودی (مصاحبه ۷)		
توجه به آرمان‌ها و اهداف غایی (مصاحبه ۷)		
وجود گرایش به فضایل در فرهنگ جامعه (مصاحبه ۸)	عامل اجتماعی-اقتصادی	
مد نظر قرار دادن آموزش‌های لازم برای بالا بردن فضایل اخلاقی در جامعه (مصاحبه ۸)		
تامین نیازهای اساسی انسان‌ها در جامعه و عدم ابهام نسبت به آینده (مصاحبه ۸)		
مورد تشویق و حمایت قرار گرفتن سازمان دارای مسئولیت اجتماعی در قوانین و مقررات کشوری (مصاحبه ۸)	عامل قانونی	عوامل محیطی
اولویت استخدامی با افراد دارای فضایل اخلاقی در قوانین و مقررات استخدامی کشور (مصاحبه ۸)		
الزامی بودن رعایت اصل ضابطه به جای رابطه در قوانین و مقررات استخدامی کشور و اطمینان به دستیابی به شغل مطابق با تخصص (مصاحبه ۸)		

در جدول فوق، مفاهیم اولیه‌ای که از تحلیل مضمون مصاحبه و ادبیات پژوهش حاصل شده، ارائه شده است. شاخص‌های شناسایی شده همان گزاره‌های کلامی هستند که از پاسخ به سوالات به دست آمده و بعد از استخراج کلیه این گزاره‌های کلامی، برخی دارای اشتراک بودند که براساس ادبیات و مبانی نظری موجود دسته‌بندی شدند و براساس آن مفاهیم ثانویه شکل گرفتند. همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است، با استفاده از مصاحبه و ادبیات پژوهش ۸ مؤلفه فرعی و ۳ بعد اصلی شناسایی شد.

علاوه بر نظر خبرگان و ادبیات که ۸ مولفه و ۳ بعد شناسایی شد، به کمک تحلیل عاملی اکتشافی بر روی این ۸ مؤلفه، ۳ بعد شناسایی شده، مجددا تایید شد، که در جدول ۴ قابل ملاحظه می‌باشد.

محاسبه کفایت حجم نمونه و بررسی کفایت و تقارن داده‌ها

در شناسایی عوامل، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود که شاخص KMO به منظور کفایت نمونه‌گیری از طریق ارزیابی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود. هرچه میزان شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر می‌باشند و معمولاً مقادیر کمتر از ۰،۶ برای تحلیل عاملی مناسب نمی‌باشد. آزمون کرویت بارتلت تقارن داده‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد (در سوالات و عامل‌ها همبستگی بدون جهت است) و به بررسی همانی بودن ماتریس همبستگی می‌پردازد. اگر سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است.

در جدول ۳، نتایج حاصل از شاخص KMO و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

جدول ۳: نتایج آزمون KMO و بارتلت

عوامل	آزمون		نتایج
شناسایی عوامل مؤثر بر سازمان فضیلتی در دانشگاه های دولتی استان یزد	ضریب کفایت نمونه‌گیری KMO		۰/۸۳۹
	آزمون کرویت بارتلت	کای اسکوئر	۱۰۱۴۴/۱۳۶
		درجه آزادی	۳۰۸۱
		سطح معناداری	۰/۰۰۰

براساس نتایج به دست آمده، شاخص KMO بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می-باشد زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. در جدول ۴، می‌توان تبیین واریانس کل را مشاهده کرد. این جدول شامل سه قسمت است، قسمت اول شامل مقادیر ویژه اولیه، مربوط به مقادیر ویژه است و تعیین‌کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌مانند. عامل‌هایی که دارای مقادیر ویژه کمتر از یک می‌باشند، از تحلیل خارج می‌شوند. عوامل خارج شده از تبیین، عواملی هستند که حضور آن‌ها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود. قسمت دوم شامل مجموع مربع بارهای استخراج شده، مربوط به مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش است و قسمت سوم مربوط به مجموع مربع بارهای چرخش یافته است. موارد ذکر شده در جدول زیر قابل مشاهده است.

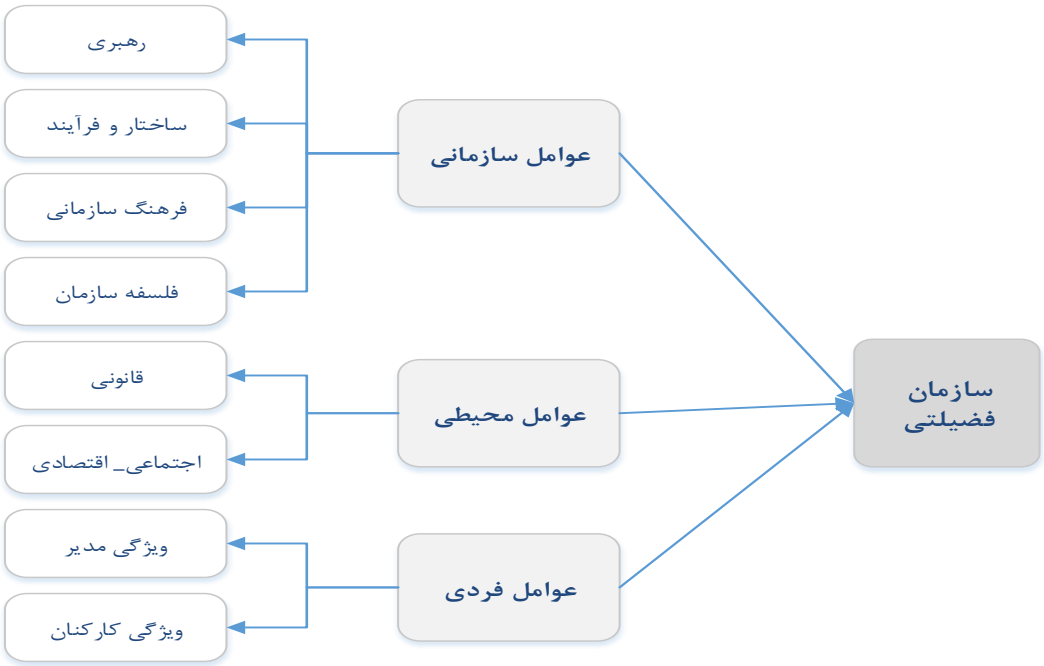
جدول۴: تبیین واریانس بعدهای مستخرجه

عوامل	مقادیر ویژه اولیه			مجموع مربع بارهای استخراج شده			مجموع مربع بارهای چرخش یافته		
	کل	واریانس	درصد تجمعی	کل	واریانس	درصد تجمعی	کل	واریانس	درصد تجمعی
۱	۴/۳۳۹	۱۳/۳۹۰	۵۸/۹۹۵	۴/۳۳۹	۱۳/۳۹۰	۵۸/۹۹۵	۲/۳۵۳	۱۲/۷۳۶	۱۲/۹۵۴
۲	۳/۱۰۹	۱۱/۲۱۱	۶۴/۳۲۸	۳/۱۰۹	۱۱/۲۱۱	۶۴/۳۲۸	۲/۲۰۱	۱۱/۳۹۷	۴۷/۳۱۰
۳	۱/۰۰۷	۱۰/۰۶۵	۶۹/۰۶۰	۱/۰۰۷	۱۰/۰۶۵	۶۹/۰۶۰	۱/۰۰۷	۱۰/۰۶۵	۶۹/۰۶۰
۴	۰/۴۷۵	۴/۷۵۰	۷۸/۷۴۵						
۵	۰/۴۶۴	۴/۶۴۰	۸۳/۳۸۵						
۶	۰/۴۵۲	۴/۵۱۵	۸۷/۹۰۰						
۷	۰/۴۲۳	۴/۲۲۵	۹۲/۱۲۵						
۸	۰/۳۷۸	۳/۷۸۰	۱۰۰/۰۰						

با توجه به جدول ۴، سه عامل اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هست و در تحلیل باقی می‌مانند. این عوامل تا ٪۶۹، واریانس ابعاد فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد را تبیین می‌کند. در ضمن بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه ادبیات و به کمک مصاحبه‌های خبرگان در این حوزه صورت گرفت ابعاد اول تا سوم در جدول ۴ نام‌گذاری شد. با توجه به متغیرهای شناسایی شده الگویی از پیشایندهای فضیلت سازمانی در شکل ۱ ارائه می‌شود:

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]



شکل۱: الگوی مفهومی پیشایندهای (عوامل موثر) سازمان فضیلتی منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که اشاره شد به کمک روش کیفی گروه کانونی و ادبیات پژوهش و تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل اصلی تاثیرگذار بر سازمان فضیلتی (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل محیطی) شناسایی شد که خلاصه‌ی نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول ۵: عوامل موثر(پیشایندها) بر سازمان فضیلتی

عوامل فردی	ویژگی فردی کارکنان	مصاحبه۶
	ویژگی فردی مدیران	مصاحبه ۶
	ساختار و فرایند	۱۶، ۱۷، ۳۹، ۴۷
	فرهنگ سازمانی	۱۱، ۱۶، ۱۷، ۳۲، ۴۲، ۴۷،۴۸،۴۹
عوامل سازمانی	رهبری	۱۱، ۱۶، ۲۸، ۲۹، ۳۷، ۴۴،۴۷، ۵۰، ۵۱، ۵۲، ۵۳
	فلسفه وجودی سازمان	مصاحبه ۷
عوامل محیطی	عامل اجتماعی- اقتصادی	مصاحبه ۸
	عامل قانونی	مصاحبه ۸

بررسی نرمال بودن نهایی پیشایندهای سازمان فضیلتی دانشگاه های دولتی استان یزد

نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون‌های کولموگروف – اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر منعکس شده است.

جدول ۶: خلاصه آزمون شاپیرو ویلک و کولموگروف اسمیرنوف

	شاپیرو – ویلک			کولموگروف – اسمیرنوف		
	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

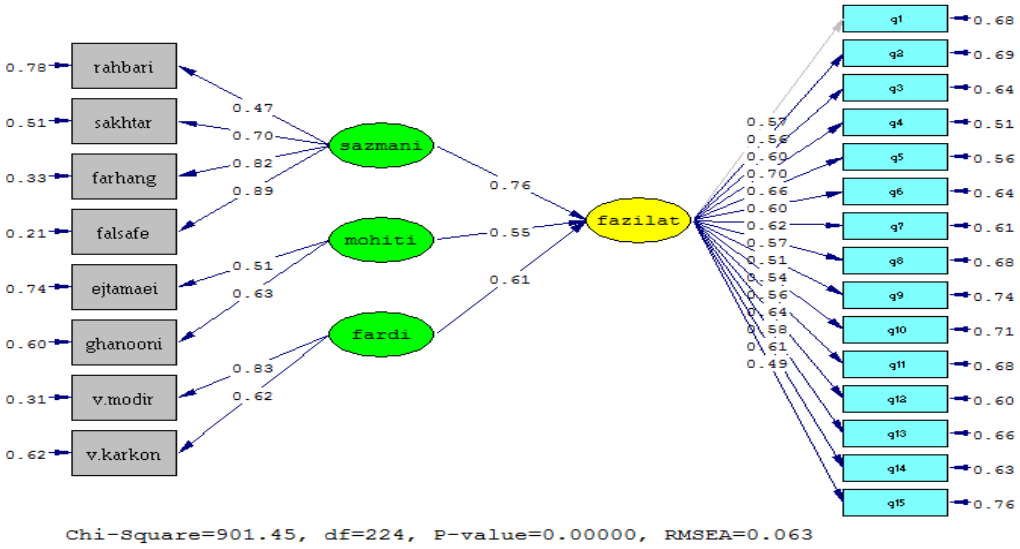
[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

رهبری	۰/۷۴۱	۲۸۴	۰/۹۶۷	۰/۱۳۵	۲۸۴	۰/۱۲۱
ساختار و فرآیند	۰/۷۵۱	۲۸۴	۰/۹۷۴	۰/۰۸۶	۲۸۴	۰/۱۰۰
فرهنگ سازمانی	۰/۷۴۰	۲۸۴	۰/۹۶۴	۰/۱۳۴	۲۸۴	۰/۱۳۴
فلسفه سازمان	۰/۷۰۲	۲۸۴	۰/۹۸۴	۰/۲۱۵	۲۸۴	۰/۰۹۶
عامل اجتماعی_اقتصادی	۰/۷۳۳	۲۸۴	۰/۹۸۵	۰/۱۳۱	۲۸۴	۰/۰۶۲
عامل قانونی	۰/۷۵۱	۲۸۴	۰/۹۷۴	۰/۰۸۶	۲۸۴	۰/۱۰۰
ویژگی مدیر	۰/۷۲۴	۲۸۴	۰/۹۷۱	۰/۱۱۹	۲۸۴	۰/۱۳۵
ویژگی کارکنان	۰/۷۵۵	۲۸۴	۰/۹۹۱	۰/۱۲۰	۲۸۴	۰/۰۵۵

چنان که در اطلاعات جدول بالا مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری در همه متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، به عبارت دیگر توزیع مربوط به همه عوامل، نرمال می‌باشد.

آزمون مدل ساختاری پیشایندهای سازمان فضیلتی

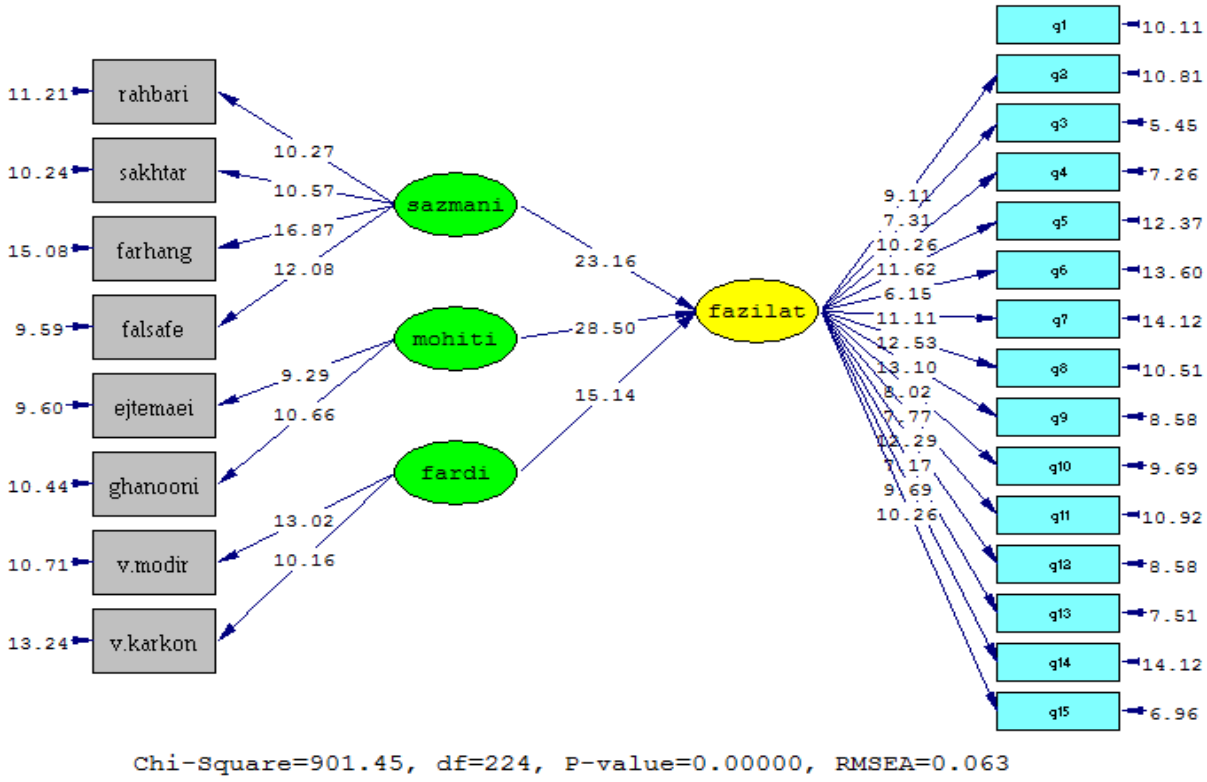
در این قسمت به این سوال پاسخ داده می‌شود که، آیا الگوی مفروض پیشایندهای سازمان فضیلتی برازش قابل قبولی با داده‌ها دارد؟ بنابراین در ادامه به آزمون مدل ساختاری پیشایندهای سازمان فضیلتی پرداخته می‌شود. در شکل‌های زیر مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب آورده شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری پیشایندهای سازمان فضیلتی در حالت تخمین ضرایب استاندارد

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]



شکل ۳: مدل ساختاری پیشایندهای سازمان فضیلتی در حالت معناداری ضرایب

در جدول ۷ نیز نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۷: نتایج آزمون مدل ساختاری پیشایندهای سازمان فضیلتی

	بررسی ابعاد	ضرایب استاندارد شده	t-value	پذیرش/ رد
۱	عوامل سازمانی بر فضیلت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۷۶	۲۳/۱۶	پذیرش
۲	عوامل محیطی بر فضیلت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۵۵	۲۸/۵۰	پذیرش
۳	عوامل فردی بر فضیلت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۶۱	۱۵/۱۴	پذیرش

بر اساس جدول ۷ می‌توان نوع و میزان اثر هریک از ابعاد شناسایی شده را مشاهده کرد که بر این اساس کلیه ابعاد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. به عبارت دیگر عوامل شناسایی شده بر سازمان فضیلتی در دانشگاه های دولتی استان یزد تأثیر دارند.

حال که شاخص‌های برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزیی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند، که همه بارهای عاملی دارای معنادارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۸ نشان داده شده است.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

جدول ۸: نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل پیشایندهای سازمان فضیلتی

نام شاخص	شاخص‌های برازش	
	مقدار	حد مجاز
Chi-square/df	۴/۰۲	کمتراز ۵
RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۱
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹
GFI (نیکویی برازش)	۰/۸۵	بالاتر از ۰/۸
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۸

همان‌طور که درشکل ۲ نشان داده شده است، کلیه‌ی مقادیر پارامترهای مربوط به ابعاد مؤثر بر سازمان فضیلتی در دانشگاه-های دولتی استان یزد به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول ۹ به صورت خلاصه آورده شده است:

جدول ۹: برآوردهای مربوط به پیشایندهای مدل سازمان فضیلتی در دانشگاه های دولتی استان یزد

مسیر (شماره سوال)			بار عاملی	مقدار t	وضعیت
سازمانی	<---	رهبری	۰/۴۷	۱۰/۲۷	پذیرفته شد
سازمانی	<---	ساختار و فرآیند	۰/۷۰	۱۰/۵۷	پذیرفته شد
سازمانی	<---	فرهنگ سازمانی	۰/۸۲	۱۶/۸۷	پذیرفته شد
سازمانی	<---	فلسفه سازمان	۰/۸۹	۱۲/۰۸	پذیرفته شد
محیطی	<---	اجتماعی-اقتصادی	۰/۵۱	۹/۲۹	پذیرفته شد
محیطی	<---	قانونی	۰/۶۳	۱۰/۶۶	پذیرفته شد
فردی	<---	ویژگی مدیر	۰/۸۳	۱۳/۰۲	پذیرفته شد
فردی	<---	ویژگی کارکنان	۰/۶۲	۱۰/۱۶	پذیرفته شد

بحث و نتیجه گیری

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده-اند تا خلاءهای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. افراد و سازمان‌ها همه ارزش‌هایی دارند که در سطح فردی ارزش حالت خاصی است که رفتار فرد را از درون هدایت می‌کند. در سطح سازمانی ارزش‌ها عقاید و باورهایی هستند که در سازمان نفوذ می‌کنند و فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند. در گذشته ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری بر سازمان‌ها حاکم بود و این ارزش‌ها در دستیابی سازمان به موفقیت مالی و رقابتی کافی به نظر می‌رسید. با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند. سازمان‌ها به نیازهای جامعه بسیار حساس شده‌اند و حساسیت آنها نسبت به سودآوری کاهش یافته است، اما امروزه ارزشهایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آیندهای پایدار کافی نیستند، اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضایلی نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو هستندکه به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می-کنند (۴۷).

دانشگاه نیز به عنوان یک سازمان پیشرو در جوامع و اهمیت کانونی آن در زندگی، اقتصاد و توسعهٔ جوامع و با توجه به محدودیت منابع باید نسبت به ارتقای کیفیتش حساسیت

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

بیشتری نشان دهد. ارتقای مداوم کیفیت در نظام آموزش عالی به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌های دنیای رقابتی مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است که به نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خود ارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان همه دست اندرکاران نظام آموزش عالی است، در نتیجه جایگاه و اهمیت اخلاقیات حرفه ای علمی در این راستا موضوعیت پیدا می‌کند. چرا که لازمه هر گونه فعالیت در جهت توسعه، رعایت اخلاقیات و نهادینه شدن فضایل اخلاقی می‌باشد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه-های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۵۴).

بنابراین هدف از پژوهش حاضر شناسایی پیشایندهای سازمان فضیلتی و طراحی و تبیین الگوی آن بود، که البته پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نظیر دشواری دسترسی به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی به دلیل مشغله کاری، مداخله ذهنیت مصاحبه‌شوندگان در فرایند مصاحبه مواجه بود. در پژوهش حاضر همان‌طور که اشاره شد به کمک روش کیفی گروه کانونی و ادبیات پژوهش و تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل اصلی تاثیرگذار بر سازمان فضیلتی (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل محیطی) شناسایی شد. عامل سازمانی به عوامل "ساختار و فرایند" "فرهنگ سازمان"؛ "رهبری" ؛ "فلسفه وجودی سازمان" ، عامل فردی به "ویژگی فردی کارکنان"؛ "ویژگی فردی مدیران" و عامل محیطی به عامل "اجتماعی-اقتصادی" "عامل قانونی" تقسیم‌بندی شدند.

بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه شناخت پیشایندهای سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت عوامل اثر گذار بر سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد با برخی از پژوهش‌ها همسو است. از جمله عامل "ساختار و فرایند" (زیر شاخص عامل سازمانی) با نتایج تحقیقات کامرون (۲۰۱۱)؛ ضماهنی و همکاران (۲۰۱۲)؛ ورینس و همکاران (۲۰۱۶)؛ زنگ (۲۰۱۸) و عامل "فرهنگ سازمان" (زیر شاخص عامل سازمانی) با نتایج تحقیقات ایپ (۲۰۰۲)؛ وتستون (۲۰۰۵)؛ مانز و همکاران (۲۰۰۸)؛ کامرون (۲۰۱۱)؛ ضماهنی و همکاران (۲۰۱۲)؛ ریواری و لامسا (۲۰۱۷)؛ کنگاس و همکاران (۲۰۱۷)؛ میر (۲۰۱۷) ؛ زنگ (۲۰۱۸) و عامل "رهبری" (زیر شاخص عامل سازمانی) با نتایج تحقیقات لاولر (۲۰۰۴)؛ وتستون (۲۰۰۵)؛ مانز و همکاران (۲۰۰۸)؛ کامرون (۲۰۱۱)؛ ضماهنی و همکاران (۲۰۱۲)؛ هاکت و وانگ (۲۰۱۲)؛ سوسیک و همکاران (۲۰۱۲)؛ کاراکاس و ساریگلو (۲۰۱۳)؛ دی آراجو و لوپز (۲۰۱۴)؛گاتسیس و گریمانی (۲۰۱۵)؛ وانگ و هاکت (۲۰۱۶)؛کراسان و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارند، و عامل "فردی" (ویژگی‌های فردی مدیر و ویژگی‌های فردی کارکنان)؛ عامل "محیطی" (عامل اجتماعی-اقتصادی و عامل قانونی) و عامل "فلسفه وجودی سازمان" (زیر شاخص عامل سازمانی) نیز از نتایج مصاحبه‌ی گروه کانونی بدست آمدند.

با بررسی نتایج آزمون معادلات ساختاری عامل سازمانی دارای ضریب مسیر بیشتری بود (۰/۷۴)، در نتیجه بیشترین تاثیر را بر سازمان فضیلتی دارد، بنابراین سازمان‌ها با تقویت عوامل سازمانی از جمله عامل رهبری می‌توانند در ایجاد سازمان فضیلتی پویا باشند، به طور نمونه مدیران باید به تعهداتشان در قبال همه ذینفعان عمل کنند؛ برای ایجاد انگیزه و ترغیب و متقاعد کردن کارکنان برای دنبال کردن اهداف و رفتارهای اخلاقی در آن‌ها نفوذ کرده؛ و همچنین مدیران در به وجود آوردن احساس با اهمیت بودن کارکارکنان از نظر مدیران؛ احساس وفاداری و آرزوی باقی ماندن کارکنان در سازمان؛ شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار در آن‌ها و درک معنای واقعی و اهمیت قائل شدن به شغل‌شان، به آن‌ها کمک و انگیزه دهند.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

همچنین در نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داده شده که عامل فردی نیز (ویژگی‌های فردی مدیر و ویژگی‌های فردی کارکنان) یکی از عوامل تاثیرگذار بر سازمان فضیلتی است، و برای تقویت این عامل مدیران در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی-های‌شان فضایل را مد نظر قرار دهند؛ فروتن و متواضع؛ عینیت-گرا و واقع‌بین بوده؛ و روحیه تحمل و سعه صدرشان را بالا برده؛ همچنین کارکنان به خود ساختگی و خود کنترلی خود توجه کرده و جرأت و جسارت عمل را در خود بالا برده و از تغییرات نترسیده، و برای کسب سود دست به انجام کارهای نامشروع نزده و در کارهایش وظیفه‌شناس و با مسئولیت بوده و وجدان را در نظر بگیرند.

همچنین همان‌طور که بیان شد عامل محیطی نیز یکی از عوامل موثر بر سازمان فضیلتی بود و اگر در جامعه آینده مبهم باشد؛ اخلاقی زیستن بر پایه‌ی عدالت، احسان، رعایت ادب و ... به مرور زمان کمرنگ می‌گردد. بنابراین آینده‌ی مبهم و نامعلوم افراد از نظر مالی، شغلی و ...؛ آستانه‌ی اخلاق و تحمل را در هر جامعه‌ای کاهش می‌دهد. به طور مثال، در جامعه‌ای که همه افراد با هر تخصصی می‌توانند شغلی داشته باشند، کارشکنی، حسادت، تهمت، سخن‌چینی، چاپلوسی و غیره کمتر می‌باشد. به طور کلی در جامعه‌ای که نیازهای اساسی انسان‌ها در آن تامین می‌شود، افراد بر پایه‌ی موازین اخلاقی زندگی می‌کنند، و به تبع آن نیز سازمان‌ها فضیلتی‌تر می‌شوند. بنابراین از آنجا که ویژگی عمده محیط کنونی سازمان‌ها، تغییر و عدم ثبات است و در چنین شرایطی بدون یک تکیه‌گاه محکم و ایستا، جهت و هدف را نمی-توان مشخص کرد و پیشرفت دشوار است، تمایل به سمت وجود نقاط ثابتی برای هدایت در مورد آن چه صحیح یا غلط، مناسب یا نامناسب و قانونی یا غیرقانونی است، افزایش یافته است. لذا پیشنهاد می‌شود با حرکت به سوی سازمان فضیلت‌گرا و تقویت فضایل و توجه و بررسی عوامل تاثیرگذار بر سازمان فضیلتی، نقاط ثابت و تکیه‌گاه‌هایی برای تصمیم‌گیری مدیران فراهم شود و واضح است که توجه به این امر در آموزش عالی و دانشگاه که یک سازمان آموزشی می‌باشد به دلیل تاثیرگذاری بالای آن بر جامعه ضروری‌تر می‌باشد.

References

1- Singh S, David R, Mikkilineni S. ***Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India.*** Advances in Developing Human Resources 2018; 20(1): 88-102.

2- Seligman MEP, Steen TA, Park N, Peterson C. ***Positive psychology progress: empirical validation of interventions.*** American Psychologist 2005; 60(5): 410-421.

3- Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. ***Positive psychological capital: Beyond human and social capital.*** Published in Business Horizons 2004; 47(1): 45–50.

4- Lee Duckworth A, Steen TA, Seligman ME. ***Positive psychology in clinical practice***. Annual Rev Clinical Psychology 2005; 1: 629-51.

5- Donaldson S, Ko L. ***Positive organizational psychology, behavior and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base.*** The journal of positive psychology 2010; 5(3): 177-191.

6- Caza A, Baker B, Cameron K. ***Ethics and ethos: the buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness.*** Journal of business ethics 2004; 52(2): 169-178.

7- Rego A, Ribeiro N, Cunha PME, Jesuino JC. ***How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship.*** Journal of Business Research 2011; 64(5): 524-532.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

8- Kotler P, Lee N. ***Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause.*** Academy of Management Perspectives 2006; 20(2): 90-93.

9- Friedman HH, Friedman LW. ***How Virtuous Is your Firms? A checklist.*** Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies 2009; 14(1): 14-20.

10- Lampman J. ***Trend-Watcher Sees Moral Transformation Of Capitalism.*** Christian Science Monitor 2005; 13.

11-Manz ChC, Cameron KS, Manz K.P, Marx RD, Neal J. ***The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers.*** World Scientific Publishing Company 2008: 1-320.

12- Fani A A, Danaiefard H, Cheshmeh Noushi S. ***The Impact of Human Resources Management Practices on Organizational Happiness with the Mediating Role of Organizational Virtue.*** [Thesis] Master's Degree in Public Administration, Tarbiat Modares University Iran 2012. [Persian]

13- Cooper TL. ***Hierarchy, virtue, and the practice of public administration: A perspective for normative ethics.*** Public Administration Review 1987; 320-328.

14- Cameron K. ***Organizational Virtuousness and Performance***. University of Michigan Businees School 2003: 48-65.

15- Cameron KS, Bright D, Caza A. ***Exploring The Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance.*** American Behavioral Scientist 2004; 47(6): 766-790.

16- Cameron K. ***Responsible leadership as virtuous leadership In Responsible leadership, Springer, Dordrecht,*** Journal of Business Ethics 2011; 98(1): 25-35.

17- Zeng X. ***Development of Framework Linking Organizational Virtuousness and Pro-Social Rule Breaking: From the Perspective of Social Information Processing.*** Open Journal of Social Sciences 2018; 6(6): 80-89.

18-Wright TA, Goodstein J. ***Character is not "dead" in management research: A review of individual character and organizational-level virtue***. Journal of management 2007; *33*(6): 928-958.

19- Nemati M A, Mohseni HS. ***Ethics in Higher Education; Components, Requirements and Strategies.*** Journal of bulletin 2010; 63: 9-46. [Persian]

20- Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. ***Research methods in behavioural sciences.*** Teharn: Agah Publication 2018.

21- Bazargan A. ***An introduction to qualitative and mixed methods research (approaches in the behavioral sciences)***. Tehran: Didar Publications 2018.

22- Onwuegbuzie AJ, Leech N L. ***Linking research questions to mixed methods data analysis procedures 1.*** The Qualitative Report 2006; 11(3): 474-498.

23- Krueger RA, Casey MA. ***Focus groups: A practical guide for applied research.*** Sage publications, 2009.

24- Holloway I, Wheeler S. ***Qualitative research in nursing and healthcare***. West Sussex: Wiley-Blackwell 2010; 87-106

25- Hosseini M. ***Introduction of the Focus Group method and its application in researchs***. 2 Ed, Tehran: Qashqaii Publications, 2015. [Persian]

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

26- Abedi Jafari H, Taslimi MS, Faghihi A, Sheikhzadeh M. ***Thematic analysis and network of themes. A simple and effective way to explain the existing patterns in qualitative data.*** Strategic Management Thought 2011; 5(2): 151-198. [Persian]

27- Kvale s. ***InterViews: Introduction to qualitative research.*** Sage publications, United States of America, 1996.

28- Gotsis G, Grimani K. ***Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework.*** Journal of Management Development 2015; 34(10): 1288-1309.

29- Sosik JJ, Gentry WA, Chun JU. ***The value of virtue in the upper echelons: A multisource examination of executive character strengths and performance***. The Leadership Quarterly 2012; 23(3): 367-382.

30-Behzadi E, Nami A, Bashlideh K. ***Relation Being conscientious, ethical atmosphere, and ethical leadership with organizational virtue.*** Journal of Ethics in Science and Technology 2015; 10(1): 63-73. [Persian]

31- Peterson C, Seligman E. ***Character Strengths and Virtues***: A Handbook and Classification Oxford University Press, New York 2004.

32- Ip P. K. ***The Weizhi group of Xian: A Chinese virtuous corporation***. Journal of Business Ethics 2002; 35(1): 15-26.

33- Sanchez C. ***Value shift: Why companies must merge social and financial imperatives to achieve superior performance***. Academy of Management Perspectives 2003; 17(2): 142-144

34- Friedman HH, Friedman LW, Kass F. ***Ethical imperatives of CEOS: Creating the virtuous corporation.*** Journal of Business Systems, Governance and Ethics 2008; 4(3): 31-41.

35- Magill G, Prybil L. ***Guidelines for organizational ethics. The goal should be" virtuous organizations" with a" community covenant".*** Health progress (Saint Louis, Mo) 2001*;* 82(4): 4-12.

36- Collins D. ***Virtuous individuals, organizations and political economy: A new age theological alternative to capitalism***. *Journal of Business Ethics* 2000; 26(4): 319-340.

37- Lawler E E. ***Leading a virtuous–spiral organization***. Journal of Leader to leader 2004; (32): 32-40.

38- Lawler Iii, Edward E. ***creating a virtuous spiral organization.*** Global Business and Organizational Excellence 2007; 26(2): 47-52.

39- Vriens D, Achterbergh J, Gulpers L. ***Virtuous structures***. Journal of Business Ethics 2018; 150(3): 671-690.

40- Rai GS. ***Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization.*** Journal of Social Service Research 2015; 41(2): 269-294.

41- Ahmed PK, Machold S. ***The quality and ethics connection: toward virtuous organizations***. Total Quality Management & Business Excellence 2004; 15(4): 527-545.

42- Sison AJ, Beabout GR, Ferrero I, editors***. Handbook of virtue ethics in business and management***. Dordrecht, the Netherlands: Springer, 2017.

43- Barclay LA, Markel K S, Yugo J E. ***Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities.*** Journal of Managerial Psychology 2012; 27(4): 330-346.

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

44- Karakas F, Sarigollu E. ***The role of leadership in creating virtuous and compassionate organizations: Narratives of benevolent leadership in an Anatolian tiger***. Journal of Business Ethics 2013; 113(4): 663-678.

45- Searle TP, Barbuto JE. ***Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: A framework exploring positive micro and macro behaviors and performance impact.*** Journal of Leadership & Organizational Studies 2011; 18(1): 107-117.

46- Murphy PE, Laczniak GR, Wood G. ***An ethical basis for relationship marketing: a virtue ethics perspective.*** European Journal of Marketing 2007; 41(1, 2): 37-57.

47- Zamahani M, Ahmadi A, Sarlak M, Shekari H. ***Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations***. Management Science Letters 2012; 2(8): 2889-2902.

48- Riivari E, Lämsä A M. ***Organizational ethical virtues of innovativeness***. Journal of Business Ethics 2017; 140: 1-18.

49- Kangas M, Muotka J, Huhtala M, Mäkikangas A, Feldt T. ***Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A multilevel analysis in a public sector organization.*** Journal of Business Ethics 2017; 140(1): 131-145.

50- Hackett RD, Wang G. ***Virtue and leadership an integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspctives on virtues***. Mamagement Decision 2012; 50(5): 868-899.

51- De Araújo M S G, Lopes P M P R. ***Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance.*** Tékhne 2014; 12(1): 3-10.

52- Wang G, Hackett RD. ***Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good.*** Journal of Business Ethics 2016; 137(2): 321-345.

53- Crossan MM, Byrne A, Seijts GH, Reno M, Monzani L, Gandz J. ***Toward a framework of leader character in organizations.*** Journal of Management Studies 2017; 54(7): 986-1018.

54- Ghanbari C, Ardalan MR, Beheshti Rad R, Sultanzadeh V. ***The ethics of faculty members and their relationship with the quality of higher education.*** Journal of Ethics in Science and Technology 2015; 10(2): 40-50. [persain]

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]

Designing and Explaining of Pattern for Antecedents of Virtuous Organization at Public Universities in Yazd Province

ZeinAbadi HR (MD) [1]***, Arasteh HR (Prof.)*** [2]***, Navehebrahim A (Prof.)*** [3]***, Dehghanizade M (PhD)*** [4]

[1]. *Associate Professor, Department of Management, Khrazmi University, Tehran, Iran.*
[2]. *Professor, Department of Management, Khrazmi University, Tehran, Iran.*
[3]. *Professor, Department of Management, Khrazmi University, Tehran, Iran.*
[4]. *Lecturer, ayam e Noor University, Department of Management and Ph.D. student of Khrazmi University, Iran.*

Received: 08 Sep 2018 ***Revised:*** 27 Oct 2018 ***Accepted:*** 13 Nov 2018

Abstract

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

Methods: The present research is an"exploratory mixed methods research".First, the qualitative research method of "focus group" has been semi-structured interviews with faculty members of eight Yazd province universities in three sessions, 1.5 hours each.The data obtained from the interviews and literature were analyzed by the method of thematic analysis. Then the model was tested with a questionnaire and a sample of 285 employees from the public universities of Yazd province using Lisrel 8.8 software.

Result: Three key factors influencing the organization of virtue were identified by the focus group and literature research and exploratory factor analysis including organizational factors; a)structure and process; organizational culture; leadership; existential philosophy of the organization, b) individual factor including: individual characteristics of employees, individual characteristics managers and c)environmental factor including socio-economic factor and legal factor). After testing the conceptual model, all the antecedents had an appropriate factor load and the model was confirmed. Also, by examining the results of the structural equation test, the organizational factor had a greater coefficient (0.74), which had the highest impact on the organization of virtue. However, the leadership factor, under organizational factor and the individual factor i.e. individual characteristics of managers and staffs have a relatively low factor load.

Conclusion: Considering that the organizational factor is the most important factor in organizational virtue, organizations must pay more attention to hire of virtuous people. Theissue of educating and institutionalizing virtues in the university staffs is very important.

Keywords: Virtue, virtuous organization, antecedents, pattern, university.

This paper should be cited as:

ZeinAbadi HR, Arasteh HR, Navehebrahim A, Dehghanizade M***. Designing and Explaining of Pattern for Antecedents of Virtuous Organization at Public Universities in Yazd Province.*** J Med Edu Dev; 13 (4): page 284-303

**** Corresponding Author: Tel: +989131564948, Email: mdehghanizade@gmail.com***

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-10-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v13i4.523]