

The structural model of the role of Ethical Competence in Organizational Virtuousness with the mediation of Academic Culture (Case Study: University of Tehran Staffs)

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received 20 October 2023

Received in revised form 20 December 2023

Accepted 6 January 2024

Available online 25 March 2024

Keywords:

Academic Culture ,

Ethical Competence,

Organizational Virtuousness,

University of Tehran,

Structural Equation Modeling

Objective: This study aimed to examine the role of ethical competence in organizational virtuousness, focusing on the mediating role of academic culture using a structural equation model (SEM) approach.

Method: The research method was descriptive-correlational of the structural equation modeling type. The study population included all employees of the University of Tehran (3,591 individuals), from which a sample of 320 individuals was randomly selected using stratified sampling with proportional allocation. Data were collected using the Ethical Competence of Academic Managers Questionnaire by Ghamooshi, Pourkarimi, and Ezati. (2019), the Organizational Virtuousness Questionnaire by Ghamooshi, Pourkarimi, and Ezati. (2019), and the Academic Culture Questionnaire by Ebrahimi, Adli, and Mehran. (2015). The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0/98, 0/98, and 0/97, respectively. The validity of the instruments was confirmed through construct validity using confirmatory factor analysis.

Results: The results of the structural equation modeling indicated that the research model had a good fit. The findings demonstrated a significant positive effect of ethical competence on organizational virtuousness ($\gamma = 0/12$), a significant positive impact of ethical competence on academic culture ($\gamma = 0/53$), and a significant positive effect of academic culture on organizational virtuousness ($\gamma = 0/81$). Additionally, the indirect positive effect of ethical competence on organizational virtuousness through mediating academic culture (0/44) was also significant.

Conclusions: Therefore, culture itself is identity-forming, fosters education, ethics-oriented, and thought-provoking. By improving academic culture and enhancing its key indicators, universities can be further guided toward a virtuousness-driven approach.

Cite this article: Last Name, Initial., Last Name, Initial., & Last Name, Initial. (2024). Title of paper in lower case letters (except for initial letter of first word, initial of first word after a colon, and proper nouns). *Academic Librarianship and Information Research*, 58 (X), 1-20. <http://doi.org/00000000000000000000>



© The Author(s).

Publisher: University of Tehran.

DOI: <http://doi.org/000000000000000000000000>

مدیریت فرهنگ سازمانی

مدل ساختاری نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ

دانشگاهی (مورد: کارکنان دانشگاه تهران)

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله:	هدف: پژوهش حاضر با هدف نقش شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی مبتنی بر رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد.
مقاله پژوهشی	
روش پژوهش:	روش پژوهش: روش پژوهش، توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) بودند که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۳۲۰ نفر به صورت طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸)؛ پرسشنامه فضیلت سازمانی قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸) و پرسشنامه فرهنگ دانشگاهی ابراهیمی، عدلی و مهران (۱۳۹۴) مورد استفاده قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ؛ به ترتیب، ۰/۹۸؛ ۰/۹۸؛ ۰/۹۷ به دست آمد. روایی ابزارها با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) تایید شد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰	
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۲۸	
کلیدواژه‌ها:	یافته‌ها: نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری پژوهش نشان دارد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از معناداری مثبت تأثیر شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی ($\gamma = ۰/۱۲$)؛ معناداری مثبت تأثیر شایستگی اخلاقی بر فرهنگ دانشگاهی ($\gamma = ۰/۵۳$)؛ معناداری مثبت فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت سازمانی ($\gamma = ۰/۸۱$) بوده است. تأثیر غیرمستقیم و مثبت شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی (۰/۴۴) نیز معنادار بوده است.
فرهنگ دانشگاهی،	نتیجه‌گیری
فضیلت سازمانی،	بنابراین، فرهنگ به نوبه‌ی خود هویت‌ساز، مولد تربیت، اخلاق‌محور و تفکرپرور است. با کار کردن روی فرهنگ دانشگاهی و ارتقا شاخص‌های آن هر چه بیشتر می‌توان دانشگاه را به سوی فضیلت‌گرایی سوق داد.
شایستگی اخلاقی،	
دانشگاه تهران،	
مدل‌سازی معادلات ساختاری.	

استناد: نام خانوادگی، نام؛ و نام خانوادگی، نام (۱۴۰۳). عنوان مقاله. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۸ (۳)، ۲۰-۱.

<http://doi.org/000000000000000000000000>



مقدمه

دانشگاه مهم‌ترین پایه آموزش عالی است که فرهنگ و الگوی سیاستی اتخاذ شده در آن بسیار با اهمیت است و ساختار حاکم بر آن تأثیری چند وجهی در زمینه‌های آموزشی، کاربردی، آینده‌نگرانه و زمینه‌های مختلف دارد (روزپیگلیوزی، ۲۰۱۹؛ به نقل از مالمر و همکاران، ۱۴۰۲)؛ و به عنوان نهاد علمی شاخص که به تربیت انسان‌ها می‌پردازد، موتور محرکه و مغز متفکر جامعه بوده است (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۱) قلمداد می‌شود. با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها تمایل بیشتری به فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و با تأکید بر فضائل تلاش نموده‌اند تا خلأهای اخلاقی و عاطفی کارکنان را برطرف نمایند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی که مفهوم سازمان‌های فضیلت‌گرا به ذهن متبادر می‌کند، مشاهده می‌شود (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴). فضیلت سازمانی به عنوان ویژگی‌ها و رفتارهای مثبت جمعی تعریف می‌شود که توسط سازمان پشتیبانی می‌شود (هو و همکاران، ۲۰۲۳) و سازمان‌ها از طریق فضیلت سازمانی می‌توانند جمع‌گرایی و بهزیستی کارکنان را ارتقاء دهند (پاندا و سینگ، ۲۰۲۵).

فضیلت سازمانی به عنوان یکی از شاخه‌های نظری و پژوهشی مرتبط با پارادایم مثبت‌گرایی ظهور پیدا کرده است. منظور از اصطلاح مثبت در رویکرد فضیلت سازمانی، به دور شدن از توجه به جنبه‌های مثبت در تجربه‌های انسانی، است (چان، ۲۰۱۷). فضیلت سازمانی که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است به آن دسته از زمینه‌های سازمانی اشاره دارد که در آن فضائل (از جمله انسانیت، درستی، اعتماد و...) هم در سطح فردی و اجتماعی مورد توجه، حمایت، پرورش، انتشار و حفظ قرار می‌گیرد (کمرون و همکاران، ۲۰۰۴) و از آن جایی که در بعد کلان به ویژگی‌های اخلاقی سازمان، اطلاق می‌شود، بنابراین بخش مهمی از فرهنگ سازمان قلمداد می‌شود (بهزادی، نعمی و بشلیده، ۱۳۹۴) و به عبارتی سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرند (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۶). لی و اوایل (۲۰۰۹) دانشگاه را نهاد فرهنگی و فرهنگ ساز دانسته و بعد فرهنگی را از اصلی‌ترین اصول سازماندهی نهادهای آموزشی عنوان می‌کند. به عقیده او، دانشگاه یک نهاد فرهنگی و انتقال‌دهنده سنت‌ها و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی به نسل‌های بعدی است که به عنوان حاملان سنت‌های فکری، دانشگاهی و ملی و به عنوان نهادهای فرهنگی و مسئول، کارکرد اجتماعی‌سازی در جامعه را به عهده دارد. اصغری و همکاران (۱۳۹۷) نیز معتقدند آنچه امروزه در تعاریف فرهنگ دانشگاهی به چشم می‌خورد، بیش از آنکه به فرهنگ دانشگاهی متعلق باشد، به فرهنگ سازمان دانشگاه تعلق دارد. عدم ارائه تعریف روشن از فرهنگ دانشگاهی در بیشتر مطالعات، ارائه تعریفی عام و سازمانی با لبه مدیریت‌گرایی از فرهنگ دانشگاه که چندان با الزامات و کارکردهای سازمان دانشگاه منطبق نیست، و مشوش بودن مبانی نظری الگوهای گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی دانشگاه، از جمله انتقادات وارد بر مطالعات فرهنگ دانشگاهی است. ذوالفقارزاده، امیری و زارعی (۱۳۹۰) نیز به خلا ادبیات نظری منسجم در حوزه فرهنگ دانشگاهی در ایران اشاره کرده‌اند (رحمت‌آبادی و کرمانی، ۱۳۹۸).

فضیلت سازمانی یکی از موضوعات رفتار سازمانی است که به پژوهش بیشتری نیاز دارد، زیرا مفهومی است که می‌تواند از نظر بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی و ارتباطات سازمانی به کسب‌وکار ارزش افزوده بخشیده و سازمان را به موفقیت برساند (ارکمن و اسن، ۲۰۱۲). به عبارتی، فضیلت سازمانی شامل اقدامات جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا فرآیندهای فردی می‌شود که

¹ Cameron et al

² Ho et al

³ Panda & Singh

⁴ Chun

⁵ Lee & Oili

⁶ Erkmen & Esen

باعث ترویج و حفظ رفتارهای فضیلت‌مندانه در سازمان می‌گردد (چپ و دوغانای، ۲۰۱۹). فضیلت سازمانی را می‌توان یک فرهنگ مبتنی بر فضیلت در نظر گرفت که ناشی از باورهای مشترک و رفتارهای جمعی است (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۵). فضیلت سازمانی به عنوان ویژگی‌ها و رفتارهای مثبت جمعی تعریف می‌شود که از طرف یک سازمان حمایت و مشخص شده‌اند (میر، ۲۰۱۶). این مفهوم، با در نظر گرفتن فرضیه هم‌افزایی نشان می‌دهد که "جمع، نوعی اثر مضاعف، تقویت‌کننده یا هم‌افزایی دارد به گونه‌ای که فضیلت کلی بیشتر از مجموع فضیلت‌های اعضای فردی می‌شود" (برایت و همکاران، ۲۰۱۴). این موضوع به نقش زمینه اجتماعی و دینامیک‌های گروهی تأکید می‌کند، به طوری که اعضای یک سازمان بر قوت‌های یکدیگر بنا می‌نهند و یکدیگر را به انجام اعمال فضیلت‌آمیز ترغیب می‌کنند (به نقل از هو و همکاران، ۲۰۲۳).

فضیلت به عنوان حفظ ارزش‌های اخلاقی و انتقال یک میراث متعالی به نسل‌های بعدی از طریق به کارگیری این ارزش‌ها است (کاراکاس و همکاران، ۲۰۱۷). ریشه واژه فضیلت از کلمه لاتین "virtus" گرفته شده است که به معنای "قدرت" یا "فضیلت" است. در دوران باستان، افلاطون و ارسطو فضیلت را به عنوان امیال و اقداماتی که منافع فردی و اجتماعی را تأمین می‌کنند، تعریف کرده‌اند (برایت و همکاران، ۲۰۰۶؛ به نقل از اویسال، ۲۰۲۱). جوامع ارزش‌هایی دارند که در بین بسیاری از شرکت‌کنندگان در آن فرهنگ به اشتراک گذاشته شده‌اند. ارزش‌های یک فرد معمولاً به صورت گسترده، اما نه تماماً، با ارزش‌های فرهنگ او سازگاری دارند. جوامع، فضیلت را عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب می‌دانند، با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش میان افراد و برقراری ثبات اجتماعی در سازمان باشد (شریاک، ۲۰۱۰؛ به نقل از حاجی‌پور، محمدی و فرخ‌نژاد، ۱۴۰۱).

فلین (۲۰۰۸) بر این باور است که مدیران فضیلت را از طریق روابط خود با زیردستان در دانشگاه جاودانه می‌سازند. رگو و همکاران (۲۰۱۱) نیز معتقدند برای بروز و ظهور فضیلت‌گرایی در دانشگاه، مدیران علاوه بر فضایل، در روابط متقابل فردی باید مبتنی بر همدردی، مهربانی و ملاحظه عمل کنند. درواقع مدیران مروج رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی هستند. از طرف دیگر، دانشگاه به عنوان هسته اصلی فرهنگ‌سازی و انسان‌سازی در جامعه نقش ایفا می‌نماید. بنابراین برای جریان‌سازی فضیلت‌محوری در دانشگاه، به بستری که مدیران و مسئولان دانشگاهی دارای شایستگی اخلاقی در فرهنگ دانشگاهی فراهم می‌سازد توجه نمود (قموشی، پورکریمی و عزتی، ۱۳۹۸). در این میان یقیناً دانشگاه تهران نقش تعیین‌کننده در پیشرفت و بالندگی کشور دارد. از طرفی دانشگاه تهران دارای بیش‌ترین نیروی انسانی است (تعداد کارکنان و دانشجویان، تنوع رشته‌ای و بعضاً جغرافیایی). دانشگاه تهران لازم است افراد شایسته‌ای در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و همچنین زمینه‌های لازم در جهت بهبود وضعیت اخلاقی، رفتار متعالی و مملو از اعتماد به همدیگر، گذشت و بخشش، صداقت و خوش‌بینی را فراهم نماید. از این رو اهمیت پرداختن به نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی بیش از پیش آشکار شده است.

مبانی نظری پژوهش

¹ Çöp, S., & Doğanay

² Williams et al

³ Meyer

⁴ Bright

⁵ Ho et al

⁶ Karakas et al

⁷ Sheryak

⁸ Rego et al

کامرون^۱ (۲۰۰۳) فضیلت سازمانی را اینگونه تعریف کرده است: "فضیلت سازمانی به طور عمیق با آنچه برای انسان‌ها خوب است، گره خورده است". تعریف پیرس و نونس^۲ (۲۰۱۸) عبارت است از، "فضیلت سازمانی بر مجموعه‌ای از مفروضات درباره ماهیت انسانی و سازمانی استوار است که شامل صداقت، شفقت، وفاداری، احترام و بخشش می‌شود، و این پدیده از طریق نظریه‌هایی مانند عملکرد فوق‌العاده، انحراف مثبت و چرخه مثبت شکوفایی مورد بررسی قرار گرفته است". این ابعاد توصیف‌کننده‌ی شیوه‌های جمعی کارمندان در یک سازمان هستند و نه ویژگی‌ها یا رفتارهای فردی (کامرون و همکاران، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی یک عامل تقویت‌کننده است که به کارکنان کمک می‌کند تا ارتباط قوی‌تری با نقش‌های خود برقرار کرده و رفتارهای فراتر از نقش سازمانی را توسعه دهند (شاهد و موچیری^۳، ۲۰۱۹). برای آنکه یک سازمان فضیلتمند شود، لازم است که فعالیت‌های فضیلت‌مدار در میان اعضای سازمان جریان داشته باشد. بنابراین، فضیلت سازمانی به معنای افزایش رفتارهای فضیلتمند کارکنان در محیط سازمان است (کامرون، ۲۰۰۴).

برایت و فرای^۴ (۲۰۱۳) اظهار داشتند که فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یک معیار معتبر در شرایط ور شکستگی و رکود سازمانی مورد استفاده واقع شود. این مفهوم، اخلاق حرفه‌ای، رفتار سازمانی، سطح خرد و دانش را در میان اعضای سازمان افزایش می‌دهد و شیوه‌های اخلاقی سازمان را بازتعریف می‌کند. کامرون و وین (۲۰۱۱)، و زنگ (۲۰۱۸) نیز افزودند که فضیلت سازمانی می‌تواند از طریق به کارگیری شیوه‌ها، سیاست‌ها و عملیات مناسب در سازمان تقویت شود. این عامل بر موفقیت سازمان تأثیر می‌گذارد و همچنین روابط بین مدیریت و تمامی سطوح سلسله‌مراتبی را تقویت می‌کند. فضیلت سازمانی موجب افزایش سطح خلاقیت، عملکرد، فرهنگ مثبت، اصول متنوع و رفتارهای جدید در سازمان می‌شود (به نقل از عباس، ۲۰۲۲). غالی و عبدالله (۲۰۱۷) اضافه کردند که این مفهوم نمایانگر اخلاق ریشه‌ای قوی، هوش هیجانی، کارایی تیمی، فرهنگ و رفتار در سازمان است. العبدی (۲۰۱۷)، سیسون و فررو (۲۰۱۵) فضیلت سازمانی را به عنوان اشتیاق انسان‌ها برای دستیابی به بلندترین آرمان‌ها تعریف کرده‌اند. این مفهوم احساسات مثبت، رفتار اجتماعی مثبت، شیوه‌های اخلاقی در سازمان را ایجاد کرده و وفاداری کارکنان را در دوران بحران‌های مالی افزایش می‌دهد. علاوه بر این، فضیلت سازمانی به افراد آزادی می‌دهد تا رفتارهای شایسته‌ای از خود نشان دهند. به عنوان یک ویژگی سازمانی، این عامل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از بی‌نظمی‌ها جلوگیری کنند، اعتماد به نفس کارکنان را تقویت کنند، مسیر رشد در سلسله‌مراتب سازمانی را هموار کنند و شهروندی سازمانی را ارتقا دهند (به نقل از عباس، ۲۰۲۲).

فضیلت سازمانی کارکنان را تشویق می‌کند تا وظایف محول شده را با خودکارآمدی انجام دهند، از تکرار اشتباهات گذشته جلوگیری کنند و مشکلاتی را که مانع از انجام موفقیت‌آمیز وظایف می‌شوند، به راحتی برطرف نمایند (هور و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان این توانایی را دارند که با ممانعت یا تسهیل موفقیت سازمان، به آن آسیب برسانند یا سود برسانند. در عین حال، کارکنانی که فضیلت سازمانی را درک و تجربه می‌کنند، در برابر سختی‌ها مقاوم‌ترند و در بلندمدت رفتارهای مثبتی از خود نشان می‌دهند که به سازمان در بهبود شرایط بحرانی کمک می‌کند (تساچوریدی و نیکاندرو^۵، ۲۰۱۶).

¹ Cameron

² Pires & Nunes

³ Shahid & Muchiri

⁴ Bright & Fry

⁵ Tsachouridi & Nikandrou

نارتگون و دیلکچی^۱ (۲۰۱۶) افزودند که مدیران یا کارکنانی که فضیلت سازمانی را به صورت خود ساخته یا از طریق تشویق توسعه داده‌اند، موفقیت و سازگاری سازمان را افزایش می‌دهند. ویلیامز و همکاران^۲ (۲۰۱۵) مزایای متعددی را برای فضیلت سازمانی بر شمرند، از جمله افزایش سطح شادی، خوش‌بینی، ادب، احترام، یکپارچگی، صداقت، بخشش سازمانی، یادگیری، دلسوزی، توجه و همدلی سازمانی بالا. فضیلت سازمانی همچنین نشان‌دهنده تمایل داوطلبانه کارکنان برای کمک به سازمان است، به گونه‌ای که افراد بدون الزام، وظایف اضافی را بر عهده گرفته و بیشتر درباره مسائل سازمانی فکر می‌کنند (کامرون، ۲۰۰۴). در نهایت، احساسات مثبتی که از فضیلت‌مندی ناشی می‌شوند، باعث افزایش سرمایه اجتماعی و رفتارهای اجتماعی مثبت (نوع‌دوستی و همکاری) در سازمان می‌گردند (بارکلی و همکاران، ۲۰۱۲؛ به نقل از اویسال، ۲۰۲۱).

مفهوم فضیلت، اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. بنابراین مجموعه عملکرد فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، ممکن است فضیلت سازمانی را به ارمغان آورد (قدم‌پور، خلیلی و عالی‌پور، ۱۳۹۷). بررسی مفهوم شایستگی اخلاقی از اهمیت بین‌المللی برخوردار است. در چارچوب شایستگی‌های اروپایی، کمیسیون اروپا شایستگی اخلاقی را به عنوان یک متا-شایستگی توصیف کرده است که جزئی اساسی از دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها است و برای توسعه مسئولیت‌پذیری و خودمختاری ضرورت دارد (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶). شایستگی اخلاقی به عنوان تصمیمات و اقدامات آگاهانه در یک موقعیت مسئولیت مشخص تعریف می‌شود. این به معنای احساس تعهد به اصول اخلاقی خود و اقدام مسئولانه با در نظر گرفتن استانداردهای قانونی و همچنین پیامدهای اقتصادی، اکولوژیکی و اجتماعی است. شایستگی اخلاقی نیاز به دانش هنجاری و تمایل به دفاع از گزینه‌های رفتاری استخراج شده در برابر مقاومت‌های پیش‌آمده دارد. شایستگی اخلاقی یک ساختار یا ویژگی شخصیتی واحد نیست. بلکه می‌توان آن را به عنوان یک فرآیند پیچیده/موزاییکی در نظر گرفت که در آن اجزاء مختلف و ویژگی‌های شخصیتی درگیر هستند (پولینگ و همکاران، ۲۰۱۶).

پارک و پترسون (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که شایستگی اخلاقی یک شایستگی وسیع و جهانی است که دیگر شایستگی‌ها را هدایت می‌کند، اما به طور واضح از آن‌ها متمایز نیست. برخی دیگر معتقدند که شایستگی اخلاقی بخشی از شایستگی حرفه‌ای است. اخلاقی از طریق تجربه و مدل‌های رفتاری به دست می‌آید و بر پایه فضائل، اصول و تفکر انتقادی استوار است. این شایستگی همچنین به عنوان یک حالت وجودی در نظر گرفته می‌شود که شامل ویژگی‌های شخصی فرد، اقدام‌ها (اعمالی که بر اساس قضاوت‌ها و طبق اصول انجام می‌شود) و به عنوان مثال، آشنایی با قوانین است (همبرگ و همبرگ، ۲۰۲۰). پارک و پترسون (۲۰۰۶) می‌یابند که افرادی که از قوت شخصیت برخوردار نیستند ممکن است نتوانند "کار درست را انجام دهند" یا "اقدام درست را در موقعیت خاصی انجام دهند" (به نقل از همبرگ و همبرگ، ۲۰۲۰). کولجو و همکاران^۳ (۲۰۱۶) نیز معتقدند که شایستگی اخلاقی به قوت شخصیت، آگاهی اخلاقی، مهارت‌های قضاوت اخلاقی و تمایل به انجام کارهای خوب مرتبط است. شایستگی اخلاقی به پشتیبانی از سازمان نیاز دارد و در سطح فردی از تجربه، دانش و ارتباطات نشأت می‌گیرد. پیش‌نیازهای شایستگی اخلاقی شامل فضایل حرفه‌ای، تجربه حرفه‌ای، ارتباط انسانی، دانش اخلاقی و محیط سازمانی حمایتی

¹ Nartgün & Dilekçi

² Williams et al

³ Pohling

⁴ Hemberg & Hemberg

⁵ Kulju et al

است (روبیشو، ۲۰۱۶). شایستگی اخلاقی فرض می‌شود که از طریق الگوهای نقش و تجربه، از طریق آموزش و یادگیری تجربی در گروه‌های چندرشته‌ای، با استفاده از روش مطالعه موردی، بازی‌های نقش و شبیه‌سازی‌های اخلاقی به دست می‌آید. آموزش اخلاقی آگاهی اخلاقی و توسعه مهارت‌های بازتابی و تحلیلی را افزایش می‌دهد و نظریه‌های اخلاقی نیز باید به عنوان روش‌های خوبی برای تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در نظر گرفته شوند (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶) در حالی که دستورالعمل‌های اخلاقی در این فرایند ارزش زیادی در نظر گرفته نشده‌اند (یو و همکاران، ۲۰۲۵).

شروع مطالعات فرهنگ دانشگاهی را می‌توان به دهه‌های ۶۰ و ۷۰ میلادی همزمان با مطالعات دانشمندان علوم اجتماعی به ویژه مدیریت در حوزه فرهنگ سازمانی نسبت داد. به گونه‌ای که مقوله فرهنگ دانشگاهی از این دهه به بعد به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل می‌شود (ذوالفقارزاده، امیری، زارعی، ۱۳۹۰). پژوهش علمی یکی از وظایف اساسی دانشگاه است و فعالیت‌های علمی که بر محور پژوهش علمی متمرکز هستند، از فعالیت‌های بنیادی دانشگاه محسوب می‌شوند. افراد در محیط دانشگاه هنگام تحصیل و انجام تحقیقات، معمولاً باورهای مشترکی در زمینه پژوهش و مطالعه دارند، مسئولیت‌های علمی مشترکی را بر عهده می‌گیرند و از هنجارها و مقررات علمی مشترک پیروی می‌کنند. تمامی این عوامل باعث شکل‌گیری نوعی فرهنگ ویژه، یعنی فرهنگ آکادمیک در دانشگاه، می‌شوند (شین و تیان، ۲۰۱۲).

فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آنها معنا می‌یابد و اشاره به شیوه‌های برقرار ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه دارد (سباگانی، ۲۰۰۹). هافستد (۲۰۱۵) معتقد است، فرهنگ دانشگاهی به ارزش‌ها، هنجارها و شیوه‌های حاکم در محیط دانشگاهی مرتبط است (لوکیتو و همکاران، ۲۰۲۴). فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه در واقع تجلی بیرونی ارزش‌ها، روحیات و هنجارهای رفتاری مشترک افرادی است که در مسیر تحصیل و پژوهش گام برمی‌دارند و آن را توسعه می‌دهند. این نوع فرهنگ در قوانین و مقررات، الگوهای رفتاری و امکانات مادی تجسم می‌یابد و عمدتاً شامل دیدگاه‌های آکادمیک، روحیه علمی، اخلاق علمی و محیط‌های دانشگاهی می‌شود. فرهنگ آکادمیک در دانشگاه‌ها به عنوان یک فرهنگ سطح بالا، بر شناخت جهان ناشناخته، کشف حقیقت عینی و ارائه جهان‌بینی و روش‌شناسی علمی تمرکز دارد. این فرهنگ نه تنها دانش و فناوری‌های جدید را برای درک و اصلاح جهان عینی فراهم می‌سازد، بلکه توانایی انسان‌ها را در تغییر و توسعه جهان و همچنین شکل‌دهی شخصیت خودشان بهبود می‌بخشد و دستاوردهای فرهنگی را غنی می‌سازد (شین و تیان، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

یافته‌های قموشی (۱۳۹۷) حاکی از وضعیت متوسط فضیلت سازمانی دانشگاه تهران است که از میان مؤلفه‌های فضیلت سازمانی، عدالت، خیرخواهی، قدردانی در وضعیت پایین‌تر از سطح متوسط قرار داشت. همچنین باید در نظر داشت که اگر ساختار نظام آموزشی را همچون بدنه و جسم دانشگاه بدانیم، فرهنگ دانشگاهی روح حاکم بر آن است. فرهنگ دانشگاهی همزاد دانشگاه است زیرا رد پای آن در کهن‌ترین الگوهای آموزش عالی جهان از جندی‌شاپور تا دانشگاه پاریس و بلونیا و سپس دانشگاه مدرن آلمانی در سرآغاز قرن ۱۹ نمایان است. فرهنگ دانشگاهی با دو مقوله اخلاق علم و آزادی علمی پیوند محتوایی محکمی دارد؛ از این رو، سخن گفتن از آن اهمیت زیادی دارد. فرهنگ دانشگاهی متافیزیک این نهاد است، که فرایند معناسازی و انتقال این معانی را آسان می‌سازد (کیخا و ذاکر صالحی، ۱۳۹۹). در ادامه به مرور پیشینه پژوهش می‌پردازیم.

¹ Robichaux

² Yu et al

³ Shen & Tian

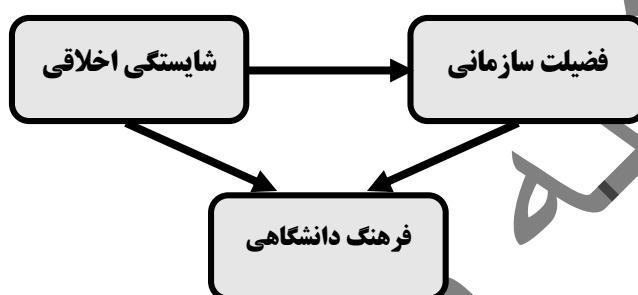
⁴ Lukito et al

نتایج خسروی، پورشافی و عسگری (۱۴۰۳) حاکی از وضعیت خوب فضیلت سازمانی است. در پژوهش امیدخدا و قربانی‌زاده (۱۴۰۲) از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، در بعد فردی، شایستگی اخلاقی-رفتاری، و در بعد سازمانی، فرهنگ سازمانی مناسب به عنوان عوامل مؤثر بر رهبری فرهنگی در دانشگاه احصا شده‌اند. اردو و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود اذعان نمودند که سازه مصنوعات (مؤلفه‌هایی مانند بستر ارتباطی، تعامل افراد (ساختار)، مدیریت دانشگاهی و نقش رهبری (منابع انسانی)، تخصیص منابع و چانه‌زنی بر سر منابع، و جو تغییر و تحول سازمانی (فرایندها)) مهم‌ترین اولویت جامعه دانشگاهی شایسته‌محور تعیین شد که بخش عمده آن در بخش ساختار قابل تبیین است. نتایج پژوهش حسینی طبقدهی و فغانی ماکرانی (۱۴۰۱) حاکی از رابطه مثبت و معنی‌داری بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است. فروتنی و بحرانی (۱۴۰۱) نیز به تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار رهبری اخلاقی و ابعاد آن بر ارتقای فضیلت سازمانی اشاره نمودند. عزیزی، عسگری و نجات (۱۴۰۰)، اظهار کردند شایستگی اخلاقی مهارتی است که مدیران را در یافتن راه‌حل‌های اخلاقی مناسب در موقعیت‌های اخلاقی هدایت می‌کند. نتایج توره، مرادی و جباری (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و شایستگی اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد و اظهار کردند که میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضدشهروندی کمک کند. یافته‌های پژوهش قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸) نشان داد که از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، تنها مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران قابلیت پیش‌بینی مثبت فضیلت سازمانی را داشته است؛ لذا این امر نشان‌دهنده لزوم توجه به جنبه‌های اجتماعی و تعاملی بین کارکنان سازمان‌ها به ویژه دانشگاه برای ارتقای فضیلت در سازمان است. یافته‌های پژوهش صمدی (۱۳۹۶) حاکی از ضعف اساسی فرهنگ دانشگاهی در محیط دانشگاه بود. مظفری، عباس‌زاده و رضایی فرهادآباد (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند که تفاوت فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های مختلف دانشگاه تبریز معنادار بود. ابراهیمی، عدلی و مهران (۱۳۹۴) نیز اشاره نمودند مشارکت‌کنندگان در پژوهش وضعیت فرهنگ دانشگاهی را ضعیف و نامناسب توصیف کردند.

میون و همکاران (۲۰۲۳) براساس یافته‌های پژوهش، یک مدل دایره‌ای از فضیلت‌گرایی پیشنهاد کردند که در آن شبکه‌های اخلاقی، شیوه‌های فضیلت‌آمیز را در میان اعضای خود در چهار سطح پرورش می‌دهند: سطح جهت‌گیری استراتژیک، سطح نهادی، سطح سازمانی، سطح رابطه‌ای، در هر یک از این سطوح، شبکه‌های اخلاقی باعث ایجاد عادت به فضائل و ترویج رفتارهای بافضیلت در میان اعضای خود می‌شوند. نتایج پژوهش اسد و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که بین جو اخلاقی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تیرنی و ساباروال (۲۰۱۷) ادعا نمودند که با استفاده از ایده فرهنگ دانشگاهی توانمند می‌توان به مقابله و مبارزه با فساد علمی سیستماتیک، و چگونگی وقوع آن در بین جامعه دانشگاهیان پرداخت. دلوان و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این مسئله پرداختند که فرهنگ دانشگاهی در کشور مالزی منجر به رضایت خاطر یا ناامیدی جامعه دانشگاهیان می‌شود. سدلر-سمیت (۲۰۱۳) بر این باورند که فضیلت سازمانی با مفاهیمی چون خیر اخلاقی و تأثیرات انسانی مرتبط است. همچنین فضیلت سازمانی از رفتارهای مثبت حمایت می‌کند و مانع از بروز انحرافات منفی و رفتارهای متضاد می‌شود. والت (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان داد که فضیلت سازمانی نه تنها مفهومی مفید برای تحلیل سازمانی در آموزش مداوم است، بلکه با فرهنگ سازمانی نیز دارای همبستگی است. نئوبرت و همکاران (۲۰۰۹) نیز معتقد بودند که مدیران می‌توانند عاملان فضیلت در سازمان باشند. به عبارت دیگر، از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران قادر به تأثیرگذاری بر جو اخلاقی، باشند. مندوزا و برگز (۲۰۰۸) این نتیجه رسیدند که اعضای هیات علمی معتقدند یکپارچگی جامع فرهنگ دانشگاهی بر این بخش اثرگذار نخواهد بود، و آن حمایت‌های بخش صنعتی را به عنوان ابزاری برای ارتقاء کیفیت آموزش و پیگیری منافع دانشجویان

می‌پندارند. چان (۲۰۰) در پژوهشی نشان داد که ویژگی‌های اخلاقی فضیلت می‌تواند از شخصیت انسان هویدا شود و منجر به شخصیت سازمانی گردد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود در پژوهش‌های انجام شده ارتباط فضیلت سازمانی به عنوان یک متغیر سازمانی و مهم و تاثیرگذار در سازمان با متغیر شایستگی اخلاقی به عنوان یک متغیر فردی در سازمان و به ویژه با در نظر گرفتن شرایط و زمینه‌های سازمان مانند فرهنگ سازمانی مورد توجه قرار نگرفته و سه عنصر مهم فردی (اخلاق)، سازمانی (فضیلت) و زمینه‌ای (فرهنگ) به صورت منسجم و مرتبط به هم مورد مطالعه قرار نگرفته است که در این پژوهش سعی شده است به این خلاء نظری پرداخته شود و مورد مطالعه قرار گیرد. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه مورد محاسبه قرار گرفت. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که با حذف پرسشنامه‌های مخدوش و عدم همکاری تعدادی از افراد نمونه، تعداد ۳۲۰ نمونه مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد. الف) پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸) با پنج بعد اصلی شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، خود، دیگران، سازمان و شغل مورد استفاده قرار گرفت. ب) پرسشنامه فضیلت سازمانی قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸) با دوازده مؤلفه شامل خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، همدلی، انسجام، عدالت، خیرخواهی، پیشتازی، حکمت، قدردانی، وفاداری و تنظیم‌گری مورد استفاده قرار گرفت. ج) پرسشنامه فرهنگ دانشگاهی ابراهیمی، عدلی و مهران (۱۳۹۴) با ده مؤلفه استقلال، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، حرفه‌ای‌گرایی، ارتباطات، کار جمعی و گروهی، فرهنگ آموزش و یادگیری، ارزیابی، سیستم پاداش و منزلت، سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به صورت زیر محاسبه شده است:

جدول ۱: پایایی مولفه‌های هر یک از متغیرهای پژوهش

ردیف	مولفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱.	نسبت به خدا	۰/۸۸
۲.	نسبت به خود	۰/۹۳
۳.	نسبت به دیگران	۰/۹۷
۴.	نسبت به سازمان	۰/۹۳
۵.	نسبت به شغل	۰/۹۱
۶.	شایستگی اخلاقی	۰/۹۸
۷.	خوشبینی سازمانی	۰/۸۹
۸.	بخشش سازمانی	۰/۸۶

۰/۹۲	اعتماد سازمانی	۹.
۰/۹۵	همدلی سازمانی	۱۰.
۰/۹۴	انسجام سازمانی	۱۱.
۰/۸۹	عدالت سازمانی	۱۲.
۰/۹۲	خیرخواهی سازمانی	۱۳.
۰/۹۲	پیشتازی سازمانی	۱۴.
۰/۹۳	حکمت سازمانی	۱۵.
۰/۹۱	قدردانی سازمانی	۱۶.
۰/۹۵	وفاداری سازمانی	۱۷.
۰/۹۱	تنظیم‌گری سازمانی	۱۸.
۰/۹۸	فضیلت سازمانی	۱۹.
۰/۸۲	استقلال	۲۰.
۰/۸۶	آزادی علمی	۲۱.
۰/۸۹	مدیریت دانشگاه	۲۲.
۰/۸۴	حرفه‌ای گرایی	۲۳.
۰/۸۸	ارتباطات	۲۴.
۰/۸۸	کارجمعی و گروهی	۲۵.
۰/۸۵	فرهنگ آموزش و یادگیری	۲۶.
۰/۸۸	ارزیابی	۲۷.
۰/۸۲	سیستم پاداش و تنبیه	۲۸.
۰/۸۰	سرمایه اجتماعی	۲۹.
۰/۹۷	فرهنگ دانشگاهی	۳۰.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گرفت. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است و می‌توان اذعان داشت که روایی تأییدی را دارا می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	X ² /df	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	RFI	GFI	AGFI
شایستگی اخلاقی	۱/۰۵	۰/۰۱	۰/۰۰۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۹۸
فضیلت سازمانی	۲/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۱۷	۰/۹۹	۰/۹۸	۱	۱	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۲
فرهنگ دانشگاهی	۲/۲	۰/۰۶	۰/۰۱۵	۰/۹۹	۰/۹۹	۱	۱	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۳

یافته‌های پژوهش

در بخش اول به توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته می‌شود:

جدول ۳: یافته‌های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۶
	زن	۱۵۴
	کل	۳۲۰
سن	۲۰-۲۹	۱۲
	۳۰-۳۹	۹۷
	۴۰-۴۹	۱۴۵

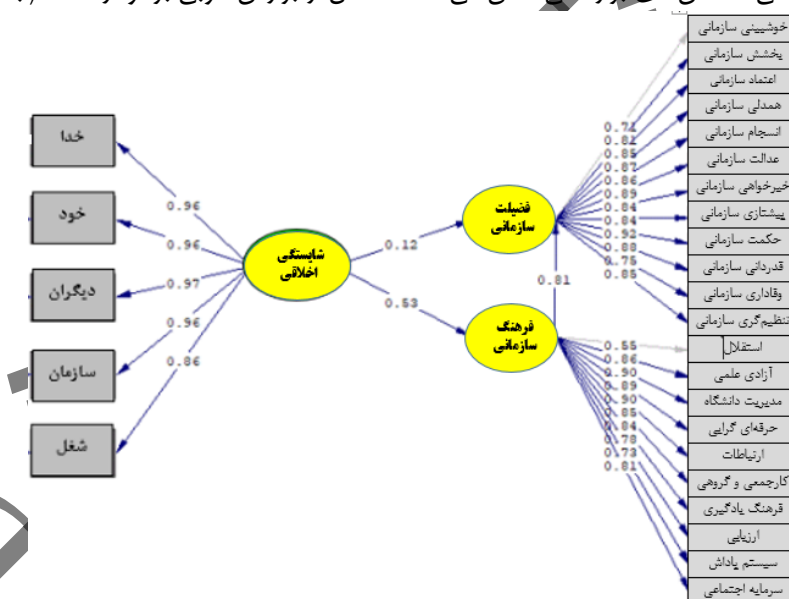
متغیرها	فراوانی	درصد
۵۰-۵۹	۵۲	۱۶/۸
۶۰-۶۹	۳	۱
کل	۳۰۹	۱۰۰
پردیس	۱۷۱	۵۳/۴
ستاد	۱۱۸	۳۶/۹
مراکز و مؤسسات	۳۱	۹/۷
کل	۳۲۰	۱۰۰
دیپلم	۳۱	۹/۹
کاردانی	۳۴	۱۰/۹
کارشناسی	۱۱۷	۳۷/۴
کارشناسی ارشد	۱۲۲	۳۹
دکتری	۹	۲/۹
کل	۳۱۳	۱۰۰
۱-۱۰	۵۲	۱۸/۱
۱۱-۲۰	۱۵۱	۵۲/۶
۲۱ به بالا	۸۴	۲۹/۳
کل	۲۸۷	۱۰۰

محل خدمت

سطح تحصیلات

سابقه کاری

برای پاسخ به سوال اصلی پژوهش؛ از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. (جدول ۴ و شکل ۲)



Chi-Square=805.78, df=282, P-value=0.000, RMSEA=0.076

شکل ۲: ضرایب استاندارد مسیرهای مدل مورد بررسی

جدول ۴: نتایج برازش مدل رابطه شایستگی اخلاقی با فضیلت سازمانی با نقش واسطه‌ای فرهنگ دانشگاهی

شاخص برازندگی	χ^2/df	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RFI
معادلات ساختاری	۲/۸۵	۰/۰۷۶	۰/۰۳	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸

مقدار آزمون t محاسبه شده میان شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی (۳/۴۲)، شایستگی اخلاقی و فرهنگ دانشگاهی (۷/۵۴)؛ فرهنگ دانشگاهی و فضیلت سازمانی (۸/۸۶) به دست آمده است. بر این اساس، تأثیر شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی (۰/۱۲)، معنادار بوده است. شایستگی اخلاقی بر فرهنگ دانشگاهی (۰/۵۳)؛ فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت

سازمانی ($\gamma = 0/81$)، تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. تأثیر غیرمستقیم و مثبت شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی ($0/44$) معنادار بوده است.

جدول ۵: مسیرهای بررسی شده مدل

مسیر	آماره آزمون	ضریب مسیر	وضعیت
شایستگی اخلاقی ← فضیلت سازمانی	۳/۴۲	۰/۱۲	معنادار
شایستگی اخلاقی ← فرهنگ دانشگاهی	۷/۵۴	۰/۵۳	معنادار
فرهنگ دانشگاهی ← فضیلت سازمانی	۸/۸۶	۰/۸۱	معنادار
شایستگی اخلاقی ← فرهنگ دانشگاهی ← فضیلت سازمانی	۸/۱۹	۰/۴۴	معنادار

بحث

نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی می‌باشد که با یافته‌های بهزادی، نعمی و بشلیده (۱۳۹۴)، نئوبرت و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. فلین (۲۰۰۸) بیان می‌کند که مدیران از طریق روابط خود با زیردستان فضیلت را در سازمان ماندگار می‌کنند (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). رگو و همکاران (۲۰۱۱) نیز اذعان دارند برای ایجاد جو فضیلت‌گرایی در سازمان، مدیران در روابط متقابل فردی علاوه بر فضایل، بایستی بر اساس همدردی، مهربانی و ملاحظه عمل نمایند. به عبارتی مدیران با اعمال فردی و ارتباطات بین فردی رفتار مناسب هنجاری را تقویت می‌کنند (والامبوا و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از میرکمالی کرمی، ۱۳۹۵). در پژوهش قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸) مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران اشاره به ارتباط بین فردی مدیران با کارکنان دارد، قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را داشت. گویا به نظر می‌رسد وقتی مدیران در ارتباطات خود با دیگران شایستگی اخلاقی را سرلوحه خود قرار می‌دهند، به صورت تلویحی سایر ابعاد شایستگی اخلاقی را در رفتار خود پوشش می‌دهد که این امر کمک می‌کند تا روح اخلاق‌گرایی در دانشگاه جریان یابد و سایرین عملکرد اخلاقی مدیران را الگو قرار داده و از این رو فضیلت سازمانی توسعه و ارتقا یابد. نئوبرت و همکاران (۲۰۰۹) بر این باورند که از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران با تأثیرگذاری بر جو اخلاقی، می‌توانند تأثیر مثبتی بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان بگذارند و فضیلت‌گرایی را در سازمان جریان دهند. وجود فضیلت سازمانی به شخصیت فرهیخته، دارای فهم اخلاقی و توانایی قضاوت اخلاقی و تعهد مدیر (و به عبارتی اخلاق‌مدیریتی) بستگی دارد (توماس ویتسون، ۲۰۰۵). حال زمانی که در سطح مدیریت و رهبری، رفتار فضیلت‌مندانه در سازمان داشته باشند، فضیلت فردی گسترش یافته تا به فضیلت سازمانی تبدیل شود و تمام سازمان تحت تأثیر مثبت فضیلت قرار بگیرند (مایر و همکاران، ۲۰۱۰؛ به نقل از چشمه‌نوشی، ۱۳۹۱).

بخش دوم یافته پژوهش، حاکی از تأثیر مثبت و معنادار شایستگی اخلاقی بر فرهنگ دانشگاهی است. فرهنگ دانشگاهی به عنوان پیش شرط اخلاق حرفه‌ای، موضوعی است که به تنهایی دربرگیرنده ابعاد و ارزش‌هایی گسترده در سازمان‌های دانشگاهی امروز است (اردو و عرب‌زاده، ۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای به عنوان جوهره اصلی فرهنگ دانشگاهی می‌تواند نقش به‌سزایی در کیفیت آموزش و پژوهش داشته باشد (فراستخواه، ۱۳۸۵). توسعه مطلوب اخلاق حرفه‌ای (شایستگی) نه با قاعده‌نویسی‌ها و دستورالعمل‌های رسمی و اداری و یا پند و اندرزها و گفتارهای بیرونی عملی می‌شود، بلکه از طریق بسترهای تعاملی و کنش‌های ارتباطی خود عاملان و طی فرایندهای واقعی در متن زندگی علمی میسر می‌شود. هنجارها، ارزش‌ها و منش‌های اخلاقیات حرفه‌گری علمی، نه با تبلیغات و نصیحت‌گری یا بخشنامه‌های اداری بلکه با الگوی شیوع و انتشار درون‌زا در بستر فعالیت‌های خودجوش از سوی خود اجتماع علمی دانشگاهی توسعه می‌یابد (فراستخواه، ۱۳۸۸؛ به نقل از نامور و همکاران، ۱۴۰۲).

بخش سوم یافته‌های پژوهش، تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. فضیلت تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه مصادیق آن درون سازمان‌ها، جوامع و فرهنگ‌ها نیز قابل مشاهده است (محمدی، سیادت و رجایی‌پور، ۱۳۹۸). داتون و سوننشین (۲۰۰۷) بر این باورند که به واسطه‌ی سیاست‌ها، فرایندها، فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی، فضیلت‌گرایی

در سازمان تقویت و نهادینه می‌شود (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). همچنین وتستون (۲۰۰۵) در این خصوص بیان کرده که با ارتقاء فرهنگ اخلاقی در سازمان، به مدیر کمک می‌کند تا سازمان خود را به سوی فضیلت‌محوری سوق دهد (به نقل از شاهی، ۱۳۹۵). همراهی (۱۳۹۴) نیز بیان می‌کند مدیران با ارتقا سطح فضیلت سازمانی نقش مهمی در تحقق اعتماد سازمانی کارکنان ایفا می‌کنند. فضیلت‌گرایی سازمانی ریشه در زمینه‌های سازمانی دارد؛ یعنی جایی حمایت می‌شوند، پرورش می‌یابند و ترویج می‌شوند که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب (نظیر انسانیت، بزرگواری، عفو و اعتماد) در هر دو سطح فردی و گروهی به منصفه ظهور برسانند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). ضماهنی و شکاری (۱۳۹۱) براین باورند که با کار کردن روی فرهنگ سازمانی و ارتقا شاخص‌های آن می‌توان سازمان را به سوی فضیلت‌گرایی رهنمون ساخت. فرهنگ نیز به نوبه‌ی خود هویت‌ساز، مولد تربیت، اخلاق‌محور و تفکرپرور است (امام خمینی، ۱۳۷۷: ۲۲؛ به نقل از پورکریمی، عرب‌زاده و اردو، ۱۳۹۹).

و بخش پایانی یافته پژوهش، بیانگر تأثیر غیرمستقیم، مثبت و معنادار شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی بوده است. فضیلت سازمانی مربوط به کل یا هیچ نیست. به عبارت دیگر، نه افراد و نه سازمان‌ها به طور کامل با فضیلت یا فاقد فضیلت نیستند؛ بلکه فضیلت درون و بین سازمان‌ها به عنوان فعالیت فردی یا گروهی مطرح می‌شود و ویژگی‌های فرهنگ سازمان و فرآیندها هم می‌تواند و هم نمی‌تواند اعمال فاضلانه را توانمند یا ناتوان کند (رمضانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵: ۷۲). ویتز (۲۰۱۰) در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی در دانشگاه بیان می‌کند که رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر تجلی یافتن فضیلت سازمانی کمک می‌نماید و عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی عوامل پیاده‌سازی فضیلت سازمانی و رشد خصایل آن را با مشکل روبرو می‌سازد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، فضیلت سازمانی را نمایان می‌کند و احساسی از دلبستگی و جاذبه به کارکنان می‌دهد و تکرار این قبیل کارها سبب درونی شدن فضایل سازمانی از قبیل اعتماد، خوش‌بینی و بخشش در افراد می‌شود (حسینی طبقه‌ی و ماکرانی، ۱۴۰۱). فضیلت سازمانی چیزی فراتر از اجتماعی‌سازی کارکنان است؛ این مفهوم به توسعه‌ی اخلاقی کارکنان نیز کمک می‌کند (کوماریا و کاورب، ۲۰۲۴). ارکمن و اسن (۲۰۱۲) نیز بر این باور است که فضیلت سازمانی می‌تواند از نظر بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی و ارتباطات سازمانی به کسب‌وکار ارزش افزوده بخشیده و سازمان را به موفقیت برساند. به عبارتی، فضیلت سازمانی مفهومی است که شامل اقدامات جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا فرآیندهای فردی می‌شود که باعث ترویج و حفظ رفتارهای فضیلت‌مندانه در سازمان می‌گردد (چپ و دوغانای، ۲۰۱۹). درواقع فضیلت سازمانی را می‌توان یک فرهنگ مبتنی بر فضیلت در نظر گرفت که از باورهای مشترک و رفتارهای جمعی شکل گرفته است (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۵) و به عنوان ویژگی‌ها و رفتارهای مثبت جمعی در نظر گرفت که از طرف یک سازمان حمایت و مشخص شده‌اند (میر، ۲۰۱۶). این مفهوم، فرضیه هم‌افزایی را به کار می‌گیرد و نشان می‌دهد که "جمع، نوعی اثر مضاعف، تقویت‌کننده یا هم‌افزایی دارد به گونه‌ای که فضیلت کلی بیشتر از مجموع فضیلت‌های اعضای فردی می‌شود" (برایایت و همکاران، ۲۰۱۴). این موضوع به نقش زمینه اجتماعی و دینامیک‌های گروهی تأکید می‌کند (کرپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷)، به‌طوری که اعضای یک سازمان بر قوت‌های یکدیگر بنا می‌نهند و یکدیگر را به انجام اعمال فضیلت‌آمیز ترغیب می‌کنند (به نقل از هو و همکاران، ۲۰۲۳).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی با میانجی‌گری فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه تهران انجام شد. درواقع، دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز توسعه فرهنگ پیشرفته، خاستگاه ایده‌های نو و فناوری‌های جدید، نقشی کلیدی در هدایت جامعه ایفا می‌کنند. آن‌ها باید با ارائه ایده‌های نوین، فرهنگ متعالی و اخلاق والا، بر کل جامعه تأثیر بگذارند و توسعه اجتماعی را رهبری کنند (شین و تیان، ۲۰۱۲). هر چند پژوهشی که با نقش واسطه‌ای فرهنگ دانشگاهی تأثیر شایستگی

اخلاقی مدیران دانشگاهی بر فضیلت سازمانی بررسی کرده باشد، یافت نشد؛ ولیکن ضرورت کلی پرداختن به این موضوعات در پژوهش‌های داخلی از قبیل حاجی‌انوری و همکاران (۱۴۰۳)؛ خسروی، پور شافعی و عسگری (۱۴۰۳)، نامور و همکاران (۱۴۰۲)، فروتنی و بحرانی (۱۴۰۱)، عزیزی، عسگری و نجات (۱۴۰۰)، قموشی، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۸)، میرغفوری و همکاران (۱۳۹۶) و ...؛ در پژوهش‌های خارجی نیز میون و همکاران (۲۰۲۳)، تیرنی و ساباروال (۲۰۱۱)، اسد و همکاران (۲۰۱۷)، داوان و همکاران (۲۰۱۵) می‌توان یافت. از این رو با عنایت به ارتباط مثبت و معنی‌داری که بین شایستگی اخلاقی و فرهنگ دانشگاه وجود دارد می‌توان نتیجه گرفت که برای نهادینه‌سازی فرهنگ دانشگاه، می‌توان از طریق تاکید و ارتقای شایستگی‌های اخلاقی (به ویژه در مدیران) نسبت به ارتقای فرهنگ دانشگاه اقدام کرد؛ از طرف دیگر با توجه به نقش واسطه‌ای مثبت و معنی‌دار فرهنگ دانشگاه در ارتقای فضیلت سازمانی می‌توان انتظار داشت با ارتقای فرهنگ دانشگاه (بر اثر ارتقای شایستگی اخلاقی) فضیلت سازمانی دانشگاه نیز ارتقاء پیدا نماید.

این تحقیق مانند سایر تحقیقات از محدودیت‌هایی نیز برخوردار بود. یکی از مهمترین محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از نظرات صرف کارکنان و مدیران بود؛ یقیناً نظرات سایر ذی‌مدخلان دانشگاه مانند اعضای هیات علمی و دانشجویان می‌تواند نتایج دقیق‌تری را به همراه داشته باشد؛ محدودیت دیگر پژوهش این است که فرهنگ دانشگاهی، از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر متفاوت و متمایز است و این موضوع می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج را به کل دانشگاه‌های کشور دچار محدودیت نماید؛ محدودیت سوم، نوع دانشگاه مورد مطالعه بود که یک دانشگاه دولتی و جامع می‌باشد که ضرورت دارد در تعمیم نتایج به سایر انواع دانشگاه، احتیاط لازم را مبذول داشت.

پیشنهادهای

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- با عنایت به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی پیشنهاد می‌شود در سازمان (دانشگاه) با سنجش مداوم شایستگی‌های اخلاقی و ارتقای آن با استفاده از راهبردهای توسعه منابع انسانی نسبت به ارتقای فضیلت سازمانی اقدام نماید؛
- با توجه به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ دانشگاهی و فضیلت سازمانی پیشنهاد می‌شود در سازمان (دانشگاه) با سنجش مداوم فرهنگ دانشگاهی و تدوین و استفاده از راهبردهای ارتقای فرهنگی دانشگاهی نسبت به ارتقای فضیلت سازمانی اقدام نماید؛
- با عنایت به نقش واسطه‌ای فرهنگ دانشگاهی بین شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که با ارتقای شایستگی اخلاقی فرهنگ دانشگاهی نیز ارتقاء یافته و به تبع آن فضیلت سازمانی نیز ارتقاء یابد.

منابع

- ابراهیمی، روناک؛ عدلی، فریبا و مهران، گلنار. (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۱)، ۱۵۱-۱۲۷.
- اردو، فاطمه و عرب‌زاده، الهه. (۱۴۰۲). فراترکیب سطوح فرهنگ سازمانی؛ جستاری برای فرهنگ شایستگی‌محور دانشگاه. راهبرد فرهنگ، ۱۶(۶۲)، ۱۳۷-۱۶۱.
- اردو، فاطمه؛ پورکریمی، جواد؛ کرامتی، محمدرضا و ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۴۰۱). فراترکیب مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه (رویکردی کیفی جهت بازشناسی اولویت‌های جامعه دانشگاهی شایسته‌محور). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۲)، ۲۹۰-۲۵۷.

- اصغری، فیروزه. (۱۳۹۹). واکاوی فرهنگ دانشگاهی در موسسات آموزش عالی ایران براساس نظریه داده بنیاد. *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، ۱۳(۴)، ۸-۱۱۷.
- اصغری، فیروزه؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید و غیائی‌ندو شن، سعید. (۱۳۹۷). ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی در مطالعات فرهنگ دانشگاهی. *فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۱(۱)، ۱۲۹-۱۶۴.
- امیدخدا، محمد حسین و قربانی زاده، وجه الله. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری فرهنگی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱(۲)، ۱۰۷-۱۲۱.
- بهزادی، الهام؛ نعامی، عبدالزهره و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۴). رابطه وجدانی بودن، جواخلاق و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۱)، ۶۳-۷۳.
- پورکریمی، جواد؛ عرب‌زاده، الهه و اردو، فاطمه. (۱۳۹۹). تحلیل و تبیین مبانی فرهنگی آموزش عالی (با تأکید بر رویکرد اسلامی به فرهنگ شایسته‌محوری). *فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۴(۳)، ۵۸۵-۶۰۸.
- توره، ناصر؛ مرادی، مرتضی و جباری، کامران. (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی. *اخلاق در علم و فناوری*، ۱۴(۳)، ۷۶-۸۴.
- چشمه‌نوش، سجاد. (۱۳۹۱). تأثیر کار ویژه‌های مدیریت منابع انسانی بر شادی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فضیلت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس. تهران.
- حاجی‌انوری، لادن، خنیفر، حسین، رضائی، عباس و موسوی، سیده مهسا. (۱۴۰۳). شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان). *مدیریت فرهنگ سازمانی*.
- حاجی‌پور، هدیه؛ محمدی، سیدمحسن و فرخ‌نژاد، امیر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان. *فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۱(۳)، ۶۳-۱.
- حسینی طبقدهی، لیلا و فغانی ماکرانی، محمدرضا. (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۹(۱)، ۱۰۳-۱۲۸.
- خسروی، حسین؛ پورشافعی، هادی و عسگری، علی. (۱۴۰۳). نقش فضیلت سازمانی در رابطه مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی). *مطالعات فرهنگی-اجتماعی*، ۱۸(۱)، ۴۲-۹.
- ذوالفقارزاده، محمد مهدی؛ امیری، علی‌نقی و زارعی متین، حسن. (۱۳۹۰). کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱(۱)، ۴۹.
- رحمت‌آبادی، اعظم و کرمانی، طوبی. (۱۳۹۸). فرهنگ دانشگاهی؛ کاستی‌ها و بایسته‌ها. *معرفت فرهنگی/اجتماعی*، ۱۱(۱)، ۱۱-۱۳۱.
- رضائی، ناصر علی و عابدی‌فر، حسن. (۱۳۹۵). *فضیلت سازمانی*. گرگان: نوروزی.
- شاهی، رسول. (۱۳۹۵). *بررسی نقش فرهنگ سازمانی در فضیلت و بهروزی سازمانی مدیران مدارس شهرستان گرمی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی. اردبیل.
- صمدی، سمیه و تمنا، سعید. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با میزان آگاهی دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی. *مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲(۱)، ۹۹-۱۲۶.
- ضماهنی، مجید و شکاری، حمیده. (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۳)، ۴۹-۶۲.
- عزیزی، ریحانه؛ عسگری، آزاده و نجات، پگاه. (۱۴۰۰). پیش‌بینی شایستگی اخلاقی مدیران بر مبنای قضاوت اخلاقی، شایستگی حل مسئله و شایستگی تصمیم‌گیری. *اخلاق در علم و فناوری*، ۱۸(۱)، ۱۹۸-۲۰۱.

- فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران. / اخلاق در علوم و فناوری، ۱(۱)، ۲۷-۱۳.
- فروتنی، زهرا و بحرانی، عطیه. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فضیلت سازمانی براساس رهبری اخلاقی و هوش معنوی. / مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۹(۱۷)، ۱۹-۲۱۹.
- قدم‌پور، عزت‌اله؛ خلیلی گشنیگانی، زهرا و عالی‌پور، کبری. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان. سلامت کار/ایران، ۱۵(۲)، ۱۲۹-۱۴۱.
- قموشی، زهرا و پورکریمی، جواد. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر تحولات حکمرانی آموزش عالی: مطالعه‌ای فراترکیب. سیاستگذاری عمومی، ۱۸(۱)، ۱۶۵-۱۵۵.
- قموشی، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و عزتی، میترا. (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی. / اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵(۲)، ۷۰-۳۱.
- کیخا، احمد و ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۹۹). کالبدشکافی مؤلفه‌های فرهنگ در قلمرو آموزش و یادگیری دانشگاهی. / مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۲(۱)، ۲۴۸-۲۲۳.
- مالمیر، مرتضی، صالحی، کیوان، مقدم زاده، علی و دهقانی، مرضیه. (۱۴۰۲). معنا و مفهوم فرهنگ کیفیت از منظر ذینفعان در دانشگاه تهران. / مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی".
- محمدی، نازنین؛ سیادت، سیدعلی و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۸). تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان خوزستان. / مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱)، ۷۹-۱۰۸.
- مظفری، فاروق امین؛ عباس‌زاده، محمد و رضایی فرهادآباد، رجب. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز. / جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۶(۴)، ۲۴-۱.
- میرغفوری، سید حبیب‌الله، عطائی قراچه، مسعود، گنجی اشکذری، مصطفی و عالی، آرزو. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان بهروزی روان‌شناختی و وفاداری کارکنان با تأکید بر نقش فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان یزد). / مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۳)، ۶۶۶-۶۴۷.
- میرکمالی، سید محمد و کریمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. / مدیریت توسعه و تحول، ۲۴، ۲۲-۱۱.
- نامور، یوسف؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ قانع‌راد، محمد و عارفی، محبوبه. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی فرهنگ دانشگاهی در ایران براساس تحلیل محتوای مطالعات انجام شده داخل کشور. / رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۶)، ۲۲۱-۲۰۸.
- همراهی، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز. شیراز.
- Abbas, A. A. (2022). The role of organizational virtuousness in a reinforcement of proactive work behavior. *Organizacijø Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*, (87), 1-20.
- Asad, H., Naseem, R. and Faiz, R. (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Asghari, F. (2021). Exploration of academic culture in Iranian higher education institutions based on Grounded Theory. *Journal of Iranian Cultural Research*, 13(4), 85-117. (in Persian)

- Asghari, F. , Abbaspour, A. , Rahimian, H. and Ghiasi Nodooshan, S. (2018). Conceptual Necessities and Methodological Requirements in Academic Culture Studies. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1), 129-164. (in Persian)
- Azizi, R. Askari, A. & Nejat, P.(2023).Predicting the Moral Competence of Managers based on Moral Judgment, Problem Solving Competence and Decision-Making Competence. *Ethics in Science and Technology*, 18 (1) ,198-201. (in Persian)
- Behzadi, E. , Naiami, A. , & Bashlideh, K. (2015). Relationship between “Conscientiousness, Ethical Climate and Ethical Leadership” and Organizational Virtuousness. *Ethics in science and Technology*, 10(1): 63-73. (in Persian)
- Bohrani, A., & Foroutani, Z. (2022). Prediction of Organizational Virtue based on Moral Leadership and Spiritual Intelligence. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 9(17), 195-219. (in Persian)
- Bright, D. S., & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical, virtuous organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12.
- Bright, D. S., Winn, B. A., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119(4), 445-460.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. In *Responsible Leadership* (pp. 25-35). Springer, Dordrecht.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. (2003) *Positive Organizational Scholarship*. (pp. 48-65) San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cheshmenushi, S.(2013). *The relationship between HR practices and organizational happiness: the role of mediating organizational virtuousness*. Master's Thesis, Tarbiat Modares University. (in Persian)
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 269- 284
- Chun, R. (2017). Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 869-881.
- Çöp, S., & Doğanay, A. (2019). Pasif iletişim tarzının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: bir alan araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*.
- Da Wan, C., Chapman, D. W., Zain, A. N. M., Hutcheson, S., Lee, M., & Austin, A. E. (2015). Academic culture in Malaysia: Sources of satisfaction and frustration. *Asia Pacific Education Review*, 16(4), 517-526.
- Ebrahimi, R. , Adli, F. and Mehran, G. (2023). The role of academic culture on the knowledge creation from perspectives of experts of the higher educational system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(1), 127-151. (in Persian)
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması/Adaptation of the Organizational Virtuousness Scale: Validity and Reliability Studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107.
- Ferasatkhah, M. (2015).university Staff Members' Ethics and Relationship with Quality in High Education. *Ethics in Science and Technology*, 10 (2) ,277-13. (in Persian)
- Ghadampour E, Khalili Geshnigani Z, Alipour K.(2018). The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. *ioh*,15 (2) ,129-141. (in Persian)

- Ghamooshi, Z. , (2019). *Investigating the Role of Ethical Competency of managers in Organizational Virtuousness in University of Tehran*. Master's Thesis, University of Tehran. (in Persian)
- Ghamooshi, Z. and Pourkarimi, J. (2022). Identifying Factors Affecting Changes in Higher Education Governance: A Meta-Synthesis Study. *Iranian Journal of Public Policy*, 8(1), 169-180. (in Persian)
- Ghamooshi, Z., Pourkarimi, J., & Ezzati, M. (2019). The role of Ethical competency in organizational virtuousness. *New Thoughts on Education*, 15(2), 31-70. (in Persian)
- Hajianvari, L. , Khanifar, H. , Ramezani, A. and Mousavi, S. M. (2024). Identifying Organizational Competencies of Faculty Members (Case Study: Farhangian University). *Organizational Culture Management*, (), -(in Persian)
- Hajipour, H., Mohammadi, S. M., & Farokhnezhad, A. (2022). Investigating the relationship between organizational virtuousness and organizational happiness of primary school teachers in Dashtestan County. *Quarterly Journal of Philosophy approach in Schools and Organizations*, 1(3), 1-63. (in Persian)
- Hamrahi, F.(2015). *Investigation the Relationship between Organizational virtuousness with Organizational Trust from the Viewpoint of Employees of the General Department of Technical and Vocational Education in Shiraz*. Master's Thesis, Shiraz University. (in Persian)
- Hemberg, J., & Hemberg, H. (2020). Ethical competence in a profession: Healthcare professionals' views. *Nursing Open*, 7(4), 1249-1259.
- Ho, H. C., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N., & Kwan, J. L. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521-542.
- Hosseini Taghadehi, L., & Faghani Makrani, M. R. (2022). The mediating role of professional ethics in the relationship between organizational virtuousness and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 103-128. (in Persian)
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y., & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.
- Karakas, F., Sarigollu, B., & Uygur, S. (2017). Exploring the diversity of virtues through the lens of moral imagination: A qualitative inquiry into organizational virtues in the Turkish context. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 731-744.
- Keykha, A., & Zaker-Salehi, G. (2020). Analyzing cultural components in the context of higher education and learning. *Studies in Learning & Instruction*, 12(1), 223-248. (in Persian)
- Khosravi, H., Porshafa'i, H., & Asgari, A. (2024). The Influence of Organizational Virtue on Quantum Management and Employee Job Engagement: A Case Study in South Khorasan's Educational Sector. *Cultural-Social Studies*, 18(1), 9-42. (in Persian)
- Kulju, K., Stolt, M., Suhonen, R., & Leino-Kilpi, H. (2016). Ethical competence: a concept analysis. *Nursing ethics*, 23(4), 401-412.
- Kumari, S., & Kaur, K. (2024). Perceived organizational virtuousness impact on workplace happiness: Mediating role of job satisfaction for sustainability in IT/ITeS organizations. *Human Systems Management*, 43(5), 805-822.
- Lukito, H., Agustina, R., & Ariwidodo, D. P. (2024). Analysis of Factors that Influence the Effectiveness of Academic Mentoring Programs on Student Academic Success Mediated by Academic Culture Variables (Study at the Faculty of Economics, Mayjen Sungkono University, Mojokerto). *Language*, 3093, 3114.

- Malmir, M. , Salehi, K. , Moghadam Zadeh, A. and Deghhani, M. (2023). Meaning and Concept of Quality Culture Based on The View of Stakeholders at Tehran University. *Organizational Culture Management*, (), -. (in Persian)
- Mendoza, P., & Berger, J. B. (2008). Academic capitalism and academic culture: A case study. *Education Policy Analysis Archives*, 16(23), 1-27.
- Meyer, M. (2016). The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
- 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*, January , Accesses 735.
- Mirghafouri, S. H. , Atayi Gharacheh, M. , Ganji Ashkezari, M. and Aali, A. (2017). Studying of the Mediating Role of Organizational Virtue in the Relationship between Psychological Well-being and Employee Loyalty (The Case: Agricultural Bank of Yazd Province). *Organizational Culture Management*, 15(3), 647-666. (in Persian)
- Mirkamali, S. M., Karami, M. (2017). The Relationship between Perceptions of managers Ethical Leadership Style and Staff performance. *Development Management*, 24: 11-24. (in Persian)
- Mohamadi, N. , siadat, S. A. and rajaipour, S. (2019). Determining and Designing of the structural model of the relationship between organizational virtuousness and organizational justice with role of professional ethics among faculty board members and staffs of Payam Noor University in Khuzestan Province. *Career and Organizational Counseling*, 11(41), 79-108. (in Persian)
- Mozafari, F. A. Abbaszadeh, M. & Rezaei Farhadabad, R. (2015). A Study of Relationship Between Disciplinary Culture and Academic Culture in University of Tabriz. *Journal of Applied Sociology*, 26(4), 1-24. (in Persian)
- Namvar, Y., Yamani, M., Ganeirad, M. A., & Arefi, M. (2024). Pathology of university culture in Iran based on content analysis of studies conducted in the country. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(6), 208-221. (in Persian)
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A. and Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Omidkhoda, M. H. and Ghorbanizadeh, V. (2023). Identifying factors affecting cultural leadership in universities Subject of study: the representative body of the Supreme Leader in universities. *Organizational Culture Management*, 21(2), 107-121. (in Persian)
- Ordoo, F. , Pourkarimi, J. , Keramati, M. and Zakersalehi, G. (2022). A Metasynthesis of University Organizational Culture Components: A Qualitative Approach to Recognizing the Priorities of the Meritocratic Academic Community. *Organizational Culture Management*, 20(2), 257-290. . (in Persian)
- Ordoo, F. and arabzadeh, E. (2023). Meta-analysis of the organizational culture; Essay for the competence-based culture of the university. *Strategy for Culture*, 16(62), 127-161. (in Persian)
- Pires, M. L., & Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 380-392.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2016). What is ethical competence? The role of empathy, personal values, and the five-factor model of personality in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 137, 449-474.

- Pourkarimi, J. , Arabzadeh, E. and Ordo, F. (2020). *Analyzing and Explaining the Cultural Foundations of Higher Education (Emphasizing Islamic Approach to Competency Based Culture)±. *Epistemological studies in Islamic University*, 24(84), 608-585. (in Persian)
- Rahmatabadi, A., & Kermani, T. (2019). Academic culture: Shortcomings and necessities. *Cultural and Social Knowledge*, 11(1), 11-131. (in Persian)
- Ramezani, N. A. & Abedifar, H. (2016). *Organizational Virtuousness*. Gorgan: Norouzi. (in Persian)
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Robichaux, C. (2016). *Ethical competence in nursing practice: Competencies, skills, decision-making*. Springer Publishing Company.
- Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 123-148.
- Sezgin Nartgün, S., & Dilekçi, Ü. (2016). Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness. *Online Submission*, 24(1), 363-372.
- Shahi, R. (2016). Examining the role of organizational culture in organizational virtuousness and well-being of school principals in Germe County. *Master's thesis, Islamic Azad University, Germe Branch*. (in Persian)
- Shahid, S., & Muchiri, M. K. (2019). Positivity at the workplace: Conceptualizing the relationships between authentic leadership, psychological capital, organizational virtuousness, thriving and job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 494-523.
- Shen, X., & Tian, X. (2012). Academic culture and campus culture of universities. *Higher education studies*, 2(2), 61-65.
- Tamana, S. and Samadi, S. (2023). The relationship between students' awareness of academic culture and social and cultural capital. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(1), 99-126. (in Persian)
- Thomas Whetstone, J. (2005). A framework for organizational virtue: the interrelationship of mission, culture and leadership. *Business ethics: a european review*, 14(4), 367-378.
- Tierney, W. G., & Sabharwal, N. S. (2017). Academic corruption: Culture and trust in Indian higher education. *International Journal of Educational Development*, 55, 30-40.
- Management ,Culture & Economical Development. (in Persian)
- Toure, N. Moradi, M & Karimi, J.(2019).Relationship between Organizational Culture and Anti-citizenship: Mediating Role of Ethical Competence, Organizational Capacity and Governance. *Ethics in Science and Technology*, 14 (3) ,76-84. (in Persian)
- Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: A social identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
- Uysal, H. T. (2021). The mediation role of organizational justice in the effect of organizational virtuousness on work productivity. *Journal of Research in Business*, 6(1), 26-53.
- Lee, J.J. Jussi Valimaa, Oili-Helena Ylijoki. (2009). Cultural perspectives on higher education. *High Educ* 58, 723–724 .
- Vallett, C. M. (2010). Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3), 130-142.
- Vitez, O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics. *Journal of Bus Ethics*, 100(2), 515-30.

- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5, 1-18.
- Yu, Q., Huang, C., Yan, J., Yue, L., Tian, Y., Yang, J., & Qin, Y. (2025). Ethical climate, moral resilience, and ethical competence of head nurses. *Nursing ethics*, 32(1), 56-70.
- Zamaheni, M. & Shekari, H.(2016). Structural Model of Virtuous Organization in Selected Universities of Yazd Province. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 4(3): 49-62. (in Persian)
- Zolfagharzadeh, M. , Amiri, A. and Zarei Matin, H. (2011). Discovering University Culture: Theoretical Reinvestigation and Typology of Academic Culture Studies. *Strategic Management Thought*, 5(1), 45-97. (in Persian)