

(مقاله پژوهشی)

## شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به‌عنوان مؤلفه دینی اخلاقی با رویکرد فراترکیب<sup>۱</sup>

سلیم کاظمی<sup>۲</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>۳</sup>، مهدی معینی کیا<sup>۴</sup>، علی خالق خواه<sup>۵</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به‌عنوان مؤلفه دینی اخلاقی است. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش فراترکیب با رویکرد هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و انگلیسی چاپ شده در حوزه فضیلت سازمانی در بین سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ می‌باشد. در این راستا، کلیدواژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد بدست آمده با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت ۳۵ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی) از طریق نرم‌افزار maxqda 2020 تجزیه و تحلیل شدند. پایایی کدگذاری‌ها با استفاده از ضریب توافق کاپا در نرم افزار SPSS و با مقدار ۰,۷۱ تایید شد و برای بررسی روایی پژوهش یافته‌ها در اختیار ۶ نفر از خبرگان و مفسران تحقیق کیفی قرار گرفت. براساس نتایج تحلیل داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها ۱۰۴ کد باز شناسایی شد که در ۳ مقوله و ۱۱ زیر مقوله دسته‌بندی شدند که عبارتند از عوامل انسانی (ویژگی‌ها فردی کارکنان و ویژگی فردی مدیران)، عوامل درون‌سازمانی (ساختار و فرآیندهای سازمانی، فرهنگ درون سازمانی، فلسفه و سیاست وجودی سازمان و سبک مدیریت و رهبری) و عوامل برون سازمانی (عوامل اجتماعی، اقتصادی، قانونی، سیاسی و فرهنگی) نتایج نشان داد. پژوهشگران رفتار سازمانی به‌منظور افزایش فضیلت در سازمان می‌توانند با شناسایی این عوامل، برنامه‌ها و راهکارهای مناسب را جهت افزایش رفتارهای متعالی در سازمان مدنظر قرار دهند. نتایج فوق می‌تواند به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی و افزایش آن در سازمان به کارکنان کمک کند.

**واژگان کلیدی:** فضیلت، سازمان، فضیلت سازمانی، فراترکیب



تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵

صص ۱۳۹-۱۵۰

۱ این مقاله مستخرج از رساله دکتری مدیریت آموزشی آقای سلیم کاظمی می‌باشد.

۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی.

۳ استاد تمام گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول: zahed@uma.ac.ir).

۴ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

۵ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی.

## مقدمه

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، فضائل اخلاقی هستند که به سازمان در رسیدن به موفقیت کمک می‌کنند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۷). فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (خشوعی، ۱۳۹۳). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (هسل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). فضیلت به‌عنوان یک ویژگی عالی و قابل‌تسین تعریف می‌شود و سازمان‌های فضیلت‌مدار به‌عنوان جوامع اخلاقی شناخته می‌شوند که اعضای آن باید متعهد به محدودیت‌های اخلاقی باشند (داوسون، ۲۰۱۵). در واقع فضیلت یک ویژگی شخصیتی هست که از نظر اجتماعی ارزشمند است (فریرا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران سازمانی تأکید می‌کنند که رفتارهای غیرمتمتعرف و نامشروع در بین کارکنان و مدیران شیوع یافته و خسارات مهم و پرهزینه‌ای را به سازمان‌ها وارد آورده است (میسو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹) همچنین در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به‌کرات در سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سوم و به‌خصوص ایران مشاهده می‌شود (نجف‌بیگی و همکاران، ۱۳۹۳) و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت و ایجاد سازمان‌های فضیلت‌مدار اهتمام ورزند (ساچوریدی و ریکاندرو، ۲۰۱۶).

در گذشته اکثر تحقیقات روان‌شناختی بر پدیده‌های منفی مانند استرس، اضطراب و افسردگی متمرکز شده بود (سینگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). و توجه اندکی به مباحثی چون فضیلت‌مداری شده بود. کلماتی چون فضیلت، امیدواری و شرافت به‌طور معمول مرتبط با محیط تجاری رقابتی مدرن نمی‌باشند (کازا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). لذا در این دنیای مدرن می‌توان با توسعه رفتارهای فضیلت‌مدارانه که با مواردی چون توسعه خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش در سازمان همراه است ماندگاری سرمایه‌های انسانی را تا حد زیادی ارتقا داد (ریگو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). در واقع یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است. مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (هسل<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). فضیلت به‌عنوان یک ویژگی عالی و قابل‌تسین تعریف می‌شود و سازمان‌های فضیلت‌مدار به‌عنوان جوامع اخلاقی شناخته می‌شوند که اعضای آن باید متعهد به محدودیت‌های اخلاقی باشند (داوسون، ۲۰۱۵). در واقع فضیلت یک ویژگی شخصیتی هست که از نظر اجتماعی ارزشمند است (فریرا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در یک مفهوم دیگر، فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر هست که این به‌نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی می‌شود. اصطلاح «فضیلت‌گرایی در کار و سازمان» توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و بالانرژی هستند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند (شکاری، ۱۳۹۱). بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌ها فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کمرن، دات و گوین، ۲۰۰۳). بنابراین ایجاد یک سازمان فضیلت‌محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند، با کارکنان به‌خوبی رفتار شود و عدالت رعایت شود. این امور همه باعث تعهد و مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیشتر کارکنان می‌شود (لاولر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴).

1. Hessel

2. Ferreira. And et, al.

3. Mathiwe

4. Singh, David &amp; Mikkilineni

5. Caza, Baker &amp; Cameron K

6. Rego, Ribeiro, Cunha. Jesuino

7. Hessel

8. Ferreira. And et, al.

9. Laullier

شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد (عابدی کوشکی، زین‌آبادی، نوه ابراهیم، ۱۳۹۵) فضیلت، همراه با رفتارهای اخلاقی، اثرات وافر و تقویت‌کننده‌ای را در سازمان ایجاد می‌کند. کارکنانی این سازمان در یک محیط صادقانه، فهمیده و بردبار کار می‌کنند. این باعث می‌شود که آن‌ها از احترام بیشتری برخوردار شوند (ساچوریدی و نیکاندری، ۲۰۱۶). در نهایت فضیلت سازمانی می‌تواند منبع مقاومت و موفقیت پایدار برای سازمان‌ها باشد (میر، ۲۰۱۸). سهمچنین سازمانی که دارای سطح بالاتری از فضیلت باشد، موفق‌تر است و بهتر می‌تواند با مشکلات کنار آید. رفتارهای فضیلت‌آمیز مدیران سازمان در برابر کارکنان باعث افزایش عملکرد آن‌ها و تحریک آن‌ها برای تولید ایده‌های جدید می‌شود و به آن‌ها کمک می‌کند تا از مهارت‌های خود برای تحقق اهداف سازمانی بهتر استفاده کنند (ایسکان، ۲۰۱۰). با توجه به مطالب بیان شده پرداختن به مسئله فضیلت سازمانی نه تنها مسئله امروز بلکه یکی از مسائل آینده نیز خواهد بود و لازم است که عنایت و توجه بیشتری نسبت به این موضوع صورت گیرد. در زمینه فضیلت در سال‌های گذشته مطالعات بنیادی و تجربی متعددی صورت گرفته است. این تحقیقات در حوزه‌های مختلف و از جوانب مستقیم و غیرمستقیم و در ارتباط با دیگر متغیرها و بررسی عوامل مؤثر پرداخته‌اند. پراکندگی مطالعات در این حوزه از یک سو و رواج رویکردهای متعدد از سوی دیگر، سبب شده است که چشم‌انداز و تصویر منسجمی از داده‌ها و یافته‌های علمی در حوزه فضیلت سازمانی وجود نداشته باشد؛ بنابراین انجام مروری نظام‌مند بر تحقیقات علمی انجام‌شده و یافته‌های تحقیقات گذشته می‌تواند گام مؤثری برای ترسیم تصویری جامع‌تر از مطالعات صورت گرفته قلمداد شود. مطالعه حاضر تلاش می‌کند، ضمن دسته‌بندی و یکپارچه‌سازی مطالعات صورت گرفته در فضیلت سازمانی، به این پرسش پاسخ دهد که عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی کدامند؟

### روش تحقیق

روش پژوهش حاضر کیفی و از نوع فراترکیب بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شده است فراترکیب مشابه فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه و ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. این روش در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، بر مطالعات کیفی متمرکز است و به کیفیت ترجمه مطالعات کیفی و فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد. به عبارت دیگر؛ فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرات داده‌های اصلی مطالعات منتخب است.

جامعه پژوهش شامل کلیه اسناد و مدارک علمی (مقالات علمی پژوهشی، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌ها) منتشر شده در زمینه فضیلت سازمانی طی سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ می‌باشد. برای انتخاب مقالات از کلیدواژه‌های فضیلت، فضیلت سازمانی و معادل انگلیسی واژگان شامل: *Virtue, Organizational virtues* در پایگاه‌های اطلاعاتی کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیولیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل *Google Scholar, Scopus, Springer, Science Direct*، *IEEE* مورد جستجو قرار گرفت. همچنین از پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش برای ارزیابی و انتخاب مقالات استفاده شد.

برای دستیابی به هدف پژوهش از روش فراترکیب، مطابق با الگوی سندلوسکی و باروس استفاده شد که خلاصه این مراحل در شکل ۱ نشان داده شده است.

<sup>1</sup>. Tsachouridi & Nikandrou

<sup>2</sup>. Meyer



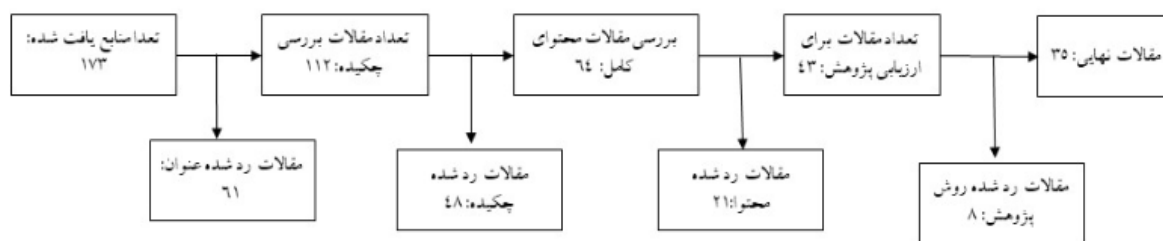
شکل (۱) گام‌های فراترکیب بر اساس روش هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷)

### گام اول: طرح سؤال پژوهش

اولین گام تدوین سؤالاتی که با این رویکرد به آن پاسخ داد. همانطور که در بالا اشاره شد سوال این پژوهش شناسایی مدل عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی است.

### گام دوم: مروری نظام‌مند بر ادبیات

برای گردآوری داده‌های پژوهش از داده‌های اولیه به نام اسناد و مدارک گذشته استفاده شده است. این اسناد و مدارک شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه فضیلت سازمانی بوده است. در فراترکیب، متن پژوهش‌های گذشته، داده‌ها به شمار می‌رود. جامعه موردبررسی این پژوهش شامل تمام پژوهش‌ها در زمینه فضیلت سازمانی می‌باشد که از محل دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، همایش‌ها، نشریات، پایگاه‌های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی و شناسایی پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه ملی و دیگر کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، مگیران، مقالات علمی همایش‌های کشور، پایگاه نشریات کشور، ایران داک، سیویلیکا، علم نت و پایگاه‌های استنادی و اطلاعاتی معتبر خارجی شامل IEEE Springer, Science Direct, Google Scholar, Scopus, و چند پایگاه علمی دیگر با کلیدواژه‌های مرتبط با «فضیلت سازمانی» بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰ موردبررسی قرار گرفتند. از بین مقالات موردبررسی تعداد ۳۵ مقاله نهایی مرتبط انتخاب شدند.



شکل (۲) شمای ساده از فرایند جستجو و انتخاب مقالات نهایی مرتبط با موضوع

### گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

در آغاز فرایند جست‌وجو، لازم است مشخص شود که آیا مقالات دریافتی حاصل از جستجو، متناسب با سؤال پژوهش است یا خیر. برای رسیدن به این هدف، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار مورد بازبینی قرار گرفت. در این گام، در هر مرحله بازبینی، مقالات بر اساس عوامل مختلفی از جمله میزان ارتباط با موضوع پژوه، زبان مطالعه، زمان مطالعه، روش ای مطالعه، شرایط و نوع پژوهش موردبررسی قرار گرفتند و مواردی که دارای ارتباط کمتری بودند، از فرایند فراترکیب کنار گذاشته شدند. در نهایت ۳۵ مقاله به‌عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. منابع استفاده‌شده برای استخراج شناسه‌ها در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره (۱): تحقیق های انجام شده در حوزه عوامل موثر فضیلت سازمانی

ردیف	نویسنده یا نویسندگان	سال	نام مقاله	مجله
۱	وحدتی، پور زارع، باقری	۱۳۹۸	تأثیر فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان	مجله جامعه‌شناسی کاربردی
۲	نظری و همکاران	۱۳۹۹	طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی	مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش
۳	مرزوقی، سلیمی، همراهی	۱۳۹۷	تبیین نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های دولتی اخلاق محور	مجله اخلاق در علوم و فناوری
۴	غفاری، قنبری	۱۳۹۷	سیمای سازمان متعالی اسلامی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت آمیز دینی: کهن الگوی سازمان شاداب	مجله مدیریت اسلامی
۵	دلآوری	۱۳۹۷	بررسی رابطه فضیلت سازمانی ادراک شده بر رفتارهای خودجوش از طریق نقش میانجی هویت سازمانی در بین کارکنان اداره بهزیستی استان گیلان	پایان نامه
۶	فاطمه آقچه کندی	۱۳۹۷	عنوان بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین فضیلت سازمانی و سلامت عاطفی در ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل	پایان نامه
۷	زین‌آبادی و همکاران	۱۳۹۷	عنوان طراحی و تبیین الگوی پیشایندها و پسایندهای دانشگاه به‌عنوان سازمان فضیلتی در دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استان یزد	مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد
۸	نو دهی	۱۳۹۷	تأثیر رهبری مثبت‌گرا بر فضیلت سازمانی با تبیین نقش میانجی اعتماد و قراردادهای روان‌شناختی	پایان نامه
۹	عابدی، زین‌آبادی، نوه ابراهیم	۱۳۹۶	بررسی نقش فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کمی در مدارس متوسطه شهر کرج	مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
۱۰	عابدی کوشکی	۱۳۹۶	عنوان مدرسه فاضل و معلم شهروند آزمون یک الگو با میانجیگری نگرش‌های شغلی معلمان در دبیرستان‌های کلان‌شهر کرج	پایان نامه
۱۱	تابلی، مرادی، شهربابک، ایران‌نژاد پاریزی	۱۳۹۶	تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به‌عنوان یک مؤلفه اخلاقی باهوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی	مجله اخلاق در علوم و فناوری
۱۲	قدم پور، خلیلی، عالی پور	۱۳۹۶	بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار	مجله سلامت کار ایران
۱۳	قبادی یگانه، غلامی، ترکسلویه، رستگاری	۱۳۹۶	بررسی تأثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوش‌نامی سازمان‌های ورزشی	مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

پایان نامه	تأثیر مؤلفه‌های فضیلت سازمانی بر عملکرد منابع انسانی مورد مطالعه: مراکز و واحدهای تابعه دانشگاه پیام نور استان اصفهان	۱۳۹۶	نوری	۱۴
پایان نامه	بررسی ارتباط فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی با نقش میانجیگری شادکامی در کارکنان بانک کشاورزی	۱۳۹۵	ربیعی	۱۵
مجله مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد	۱۳۹۵	نیک‌پی، ستار، ملکیان مفرد	۱۶
مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی	طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران	۱۳۹۳	نجف بیگی، موسی خانی، دانش فرد، دلاور، همراهی	۱۷
پایان نامه	بررسی برخی پیشایندها و پیامدهای فضیلت سازمانی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون	۱۳۹۲	بهزادی	۱۸
مجله دستاوردهای روان‌شناختی	بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی	۱۳۹۲	بهزادی، نعامی، بشلیده	۱۹
پایان نامه	طراحی و تبیین مدل مفهومی سازمان فضیلت‌گرا: مطالعه موردی دانشگاه‌های استان یزد (دانشگاه پیام نور، آزاد اسلامی و دانشگاه یزد)	۱۳۹۱	شکاری	۲۰
پایان نامه	تبیین مدل علی فضیلت محوری سازمانی با سرمایه روان‌شناختی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در بین پرستاران بیمارستان‌های نمازی و شهید فقیهی شیراز	۱۳۹۱	دوستی	۲۱
پایان نامه	نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان	۱۳۸۹	خشوعی	۲۲
مجله طلوع بهداشت یزد	شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد	۱۳۹۴	شکاری، جلالیان	۲۳
Educational Policy Analysis and Strategic Research	The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations	2018	Ozen	24
International Journal of Organizational Leadership	Examining the Role of Organizational Virtue in Professional Ethics Augmentation	2017	Ebrahimp our.Heidar i Sareban2	25
Thesis	Accounting, accountability and virtue ethics in public organizations: from market bureaucracies to moral communities	2012	Vosselma n	26
Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET)	The Relationship between Empowerment and Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in the Employees of Gachsaran Social Security Organization	2016	Behyarfar. Nabizadeh .Behyarfae	27
J Bus Ethics	Organizational Virtue and Performance: An Empirical Study of Customers and Employees	2017	Chun	28
CORPORATE GOVERNANCE	A corporate's responsibility to employees	2009	Chun	29

	during a merger: organizational virtue and employee loyalty			
J Bus Ethics	The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship	2016	Meyer	30
J Bus Ethics	Organizational Ethical Virtues of Innovativeness	2017	Riivari I.L a'msa	31
Journal of Business Ethics	Ethical Character and Virtue of Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications	2005	Chun	32
J Bus Ethics	Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners	2015	Dawson	33
Journal of Business Ethics	Team Virtues and Performance: An Examination of Transparency, Behavioral Integrity, and Trust	2011	Palanski, Kahai	34
European Management Journal	The organizational virtuousness of strategic corporate social responsibility: a case study of the Sri Lankan family-owned enterprise MAS Holdings	2012	Fernando, Almeida	35

### گام چهارم: استخراج اطلاعات تحقیق

در این مرحله، محتوای مقالات توسط محققان مورد بررسی دقیق قرار گرفت و کدهایی که ارتباط با واژه‌های کلیدی داشتند، انتخاب و بر اساس آن‌ها مفاهیم و مقوله‌ها شکل گرفت.

از بین مقالات انتخاب شده تعداد ۱۸۱ کد استخراج شد. به علت تکراری بودن بعضی از کدها در مقالات انتخاب شده کدهای تکراری حذف شد که تعداد ۱۰۴ کد مورد استفاده قرار گرفت. کدهای استخراج شده پس از پالایش و بررسی دقیق محققان و با توجه به تشابهات و اشتراکات بعضی از این مقولات با یکدیگر، مقوله‌بندی نهایی صورت گرفت که این مفاهیم در ۱۱ مقوله و سه مؤلفه اصلی قرار گرفتند.

### گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل، موضوعاتی را جستجو می‌کند که در میان مطالعه‌های موجود در فراترکیب پدیدار شده است. این مورد به عنوان بررسی موضوعی شناخته می‌شود (سندلوسکی و باروس، ۲۰۰۷). بدین صورت که پژوهشگر ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات را کد در نظر می‌گیرد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها را در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی می‌کند. به این ترتیب مفاهیم (مضمون‌های) پژوهش شکل داده می‌شود. در پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعه‌ها به عنوان شناخته در نظر گرفته و سپس با در نظر گرفتن معنای هر یک از آن‌ها، شناخته‌ها در مفهومی مشابه تعریف شد؛ سپس مفاهیم مشابه در مقولات تبیین‌کننده دسته‌بندی گردید تا به این ترتیب عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی در قالب مؤلفه‌های اصلی پژوهش شناسایی شود.

جدول (۲) یافته‌های کیفی

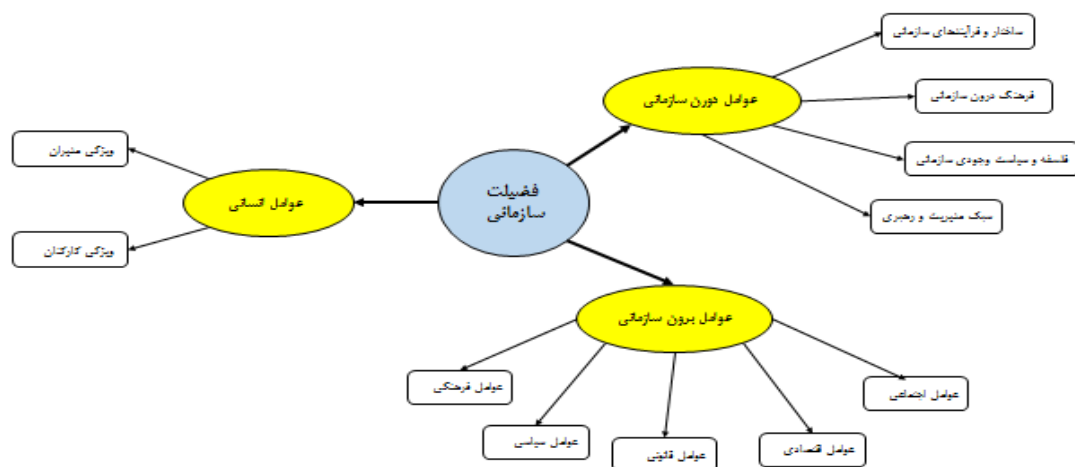
کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی
ویژگی‌ها و صفات اخلاقی مثبت - وجود محبت به خدا و روز آخرت - فروتن و متواضع بودن - مدنظر قرار دادن فضایل در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه ریزی‌های مدیران - عینیت گرایی - واقع بینی - بصیرت در مدیران - داشتن روحیه گذشت، ایثار، شجاعت، صبر و عفو در بین مدیران - مدیران دارای خودکنترلی درونی بالا - رشد و توسعه تمایلات فردی مدیران همچون امانت‌داری و درستکاری - افزایش خوش‌بینی و اعتماد بین مدیران - پرورش رفتارهای تعالی بخش همچون انسانیت در بین مدیران - دیدگاه خوش‌بینانه مدیران به چالش‌ها، فرصت‌ها و مشکلات	ویژگی مدیران	عوامل انسانی

<p>فرصت‌ها- حس نیت مدیران در برخورد احترام‌آمیز با یکدیگر- ایجاد جو صداقت در بین مدیران- نفوذ فضائل در افکار، احساس و تفکر مدیران</p>		
<p>وجود کارکنان مؤمن به خدا و روز جزا و تقوا پیشه- بالا بودن جرأت و جسارت عمل در کارکنان و نهراسیدن از تغییرات- ادراک مثبت کارکنان از فضیلت گرایی- تناسب بین گفتار و کردار کارکنان- باوجدان بودن کارکنان- داشتن حس نوع‌دوستی و وطن‌دوستی در کارکنان- عدم انجام کارهای نامشروع توسط کارکنان جهت کسب سود- آمادگی ارتقاء فضایل کارکنان باوجود داشتن ویژگی‌ها فردی، انگیزه و تمایل درونی- وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری در کارکنان- وجود کارکنان خودساخته و دارای درجه استقامت بالا در برابر مشکلات- داشتن صداقت، حکمت، خوش‌بینی و اعتماد متقابل در بین کارکنان- آزادی و صراحت در بیان انتقادات- ارج نهادن به فعالیت و انجام درست کارها- خدامحور بودن و خدمتگزار بودن در سازمان- بامعنا و هدف‌دار بودن شغل برای کارکنان</p>	<p><b>ویژگی کارکنان</b></p>	
<p>وضع قوانین شفاف و نظارت بر اجرای اصولی آن‌ها- توانمندسازی کارکنان در سازمان- وجود استانداردهای اخلاقی برای رفتار افراد و رعایت این استانداردها توسط آن‌ها- وجود کارهای معنادار، استقلال کارکنان و دادن بازخورد به آن‌ها- کاهش سلسله مراتب اداری- دقت در استخدام و انتخاب کارکنانی باوجود همخوانی ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های سازمان- وجود ارتباطات مؤثر و دریافت پاسخ‌های انعطاف‌پذیر در برابر مواجهه با مشکلات- رهبری مشارکتی و مشارکت کارکنان در ایجاد بیانیه مأموریت‌ها، استراتژی‌ها و اهداف- دادن پاداش به کارکنان با توجه به رفتارهای متعالی و با فضیلت- برگزاری سمینارها و آموزش به کارکنان جهت ارتقاء فضایل- پایین بودن رسمیت و پیچیدگی در ساختار- ایجاد ساختاری برای انتقادات و پیشنهادات سازنده- تخصص‌گرایی در تقسیم کار- عدم سوگیری در ارزشیابی کارکنان</p>	<p><b>ساختار و فرآیندهای سازمانی</b></p>	
<p>حفظ کرامت و ارزش‌های انسانی- رعایت عدالت و منصفانه بودن در کار- داشتن فرهنگ احترام به قوانین و وظایف یکدیگر- عدم توجه صرف به سودآوری و اهداف مادی- توجه به محیط زیست و استفاده بهینه از منابع محیطی- توجه به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌ها، داشتن مسئولیت اجتماعی- استفاده از پتانسیل‌های افراد معلول یا کم‌توان- توجه به فعالیت‌های انسان دوستانه در امور عام‌المنفعه- وجود فرهنگ عدم مقایسه‌ی نابجای خود با سایر کارکنان- وجود فرهنگ کمک و تشویق یکدیگر برای پیشرفت کاری- رفع مسئله کمبود منابع و تضاد منافع- وجود فرهنگ رازداری و محرمانه بودن اطلاعات- وجود فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان- اهمیت منابع انسانی برای پیشرفت و رقابت سازمان- فرهنگ تلاش برای شناسایی و رفع نیازهای منطقی کارکنان- فرهنگ تلاش برای خودشناسی و عطف توجه به عیوب خود- فرهنگ اهمیت به کسب دانش و یادگیری سازمانی- وجود فرهنگ بخشش خطاها و جبران خطاها</p>	<p><b>فرهنگ درون سازمانی</b></p>	<p><b>عوامل درون سازمانی</b></p>
<p>ایجاد و حمایت از منشور اخلاقی مثبت در سازمان- توجه به تفاوت‌های فردی در خط مشی‌های سازمان- توجه به اصل انسانیت، بزرگواری، اعتماد و عفو در برنامه‌های درون سازمانی- حمایت از الگوی مشتری‌مداری در اهداف و چشم‌اندازهای سازمان- نگاه به فضیلت‌گرایی در فلسفه وجودی و سیاست‌ها به‌عنوان یک هدف نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف- نفوذ فضایل در چشم‌انداز و فلسفه وجودی سازمان- توجه به آرمان‌ها و اهداف غایی- تلاش برای بهترین بودن و رسیدن به تعالی</p>	<p><b>فلسفه و سیاست وجودی سازمانی</b></p>	
<p>وجود رهبر پاسخگو و مسئولیت‌پذیر- وجود رهبر خیرخواهانه- وجود رهبر فرزانه- وجود رهبر الهام‌بخش- وجود رهبر خدمتگزار- عمل کردن مدیران و رهبران به تعهداتشان در قبال همه ذینفعان- کمک مدیران به کارکنان برای به وجود آوردن احساس با اهمیت بودن کار آن‌ها از نظر مدیران- کمک مدیران به کارکنان برای به وجود آوردن احساس وفاداری و آرزوی</p>	<p><b>سبک مدیریت و رهبری</b></p>	



<p>باقی ماندن در سازمان- کمک مدیران به کارکنان برای شکل‌گیری اعتقادات معنوی و ایمان به کار- کمک مدیران به کارکنان برای درک معنای واقعی و اهمیت قائل شدن به شغلشان- نفوذ رهبران برای دادن انگیزه و ترغیب و متقاعد کردن کارکنان برای دنبال کردن اهداف و رفتارهای اخلاقی- تلاش برای بهترین بودن و رسیدن به تعالی- مدیریت مشارکتی در امر تصمیم‌گیری- وجود رهبری مثبت‌گرا در سازمان- وجود رهبری معنوی در سازمان- وجود رهبری فضیلت‌گرا در سازمان</p>		
<p>وجود گرانش به فضایل در فرهنگ جامعه- آموزش افراد برای بالا بردن فضایل اخلاقی در جامعه- حمایت جامعه از انجام فعالیت‌های بشر دوستانه</p>	<p><b>عوامل اجتماعی</b></p>	<p><b>عوامل برون‌سازمانی</b></p>
<p>تأمین نیازهای اساسی انسان‌ها در جامعه و عدم ابهام نسبت به آینده- عدم توجه و تمرکز صرف سودآوری در سازمان- اختصاص درصدی از درآمد سازمان جهت کمک به افراد نیازمند- تأمین نیازهای مادی کارکنان</p>	<p><b>عوامل اقتصادی</b></p>	
<p>مورد تشویق و حمایت قرار گرفتن سازمان دارای مسئولیت اجتماعی در قوانین و مقررات کشوری- اولویت استخدامی با افراد دارای فضایل اخلاقی در قوانین و مقررات استخدامی کشور- الزامی بودن رعایت اصل ضابطه به‌جای رابطه در قوانین و مقررات استخدامی کشور و اطمینان به دستیابی به شغل مطابق با تخصص- احترام به قوانین و رعایت قوانین (قوانین سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی)</p>	<p><b>عوامل قانونی</b></p>	
<p>جلب‌گیری از نفوذ گروه‌های خاص و منفعت‌طلب در سازمان- تأکید بر آرمان‌های اخلاق مدار در اهداف و سیاست‌های کل- نهادینه شدن اخلاقیات و فضائل در سیاست‌های برون‌سازمانی</p>	<p><b>عوامل سیاسی</b></p>	
<p>توجه خاص به ارزش‌ها، هنجارها و باورهای جامعه- تقویت فرهنگ نوع‌دوستی، خدمت‌رسانی و کمک به دیگران- تقویت فرهنگ مسئولیت‌پذیری و فضیلت از طریق رسانه‌ها و کتاب‌های منتشرشده</p>	<p><b>عوامل فرهنگی</b></p>	

در نهایت، شبکه عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل (۲) عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی

**گام ششم: کنترل کیفیت**

در روش فراترکیب، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد.

۱. در کل فرایند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذشده را بردارد؛
۲. پژوهشگر هر دو روش جست‌وجوی الکترونیک و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند؛
۳. پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت استفاده شد. بر اساس نظر سندلو سکی و باروسو، در پژوهش‌های فراترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های فراترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد. (سندلوسکی و باروسو، ۲۰۰۷). در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. در این روش برای تعیین پایایی از روش توافق بین دو نفر مفسر و گذار کیفی استفاده شد بدین صورت که علاوه بر محقق که کد گذاری اولیه را انجام داده است، به کد گذاری یافته‌ها پرداختند. نزدیک بودن این شش کدگذاری توافق بین محققان را نشان می‌دهد و نشان دهند پایایی است. و به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰,۷۱ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی است و همچنین برای بررسی روایی پژوهش نیز یافته‌ها در اختیار ۶ نفر از خبرگان و مفسران تحقیق کیفی قرار گرفت. آن‌ها پس از بازنگری فرآیند مطالعه، نتایج کیفی را مورد مطالعه قرار دادند.

**گام هفتم: ارائه یافته‌ها**

بر مبنای بررسی نظام‌مند مقالات ۱۷۳ مقاله داخلی و خارجی و در نهایت انتخاب و بررسی نهایی ۳۵ اثر، ۱۰۴ کد استخراج شد. خروجی این فرایند، شناسایی و دسته‌بندی آن‌ها در قالب ۱۱ مقوله فرعی و جایگیری آن‌ها در ۳ مقوله اصلی فضیلت سازمانی بود.

بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش، از مهم‌ترین عوامل فضیلت سازمانی عوامل انسانی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی فضیلت می‌باشند. عوامل درونی به عواملی که برآمده از درون فرد است و به خود فرد ارتباط دارد، عوامل درون سازمانی مربوط به فرآیندهای درون سازمان است و عوامل برون سازمانی از محیط فرد نشات می‌گیرد و در اختیار خود فرد نیست. عوامل انسانی در فضیلت سازمانی در این تحقیق مشتمل بر مؤلفه‌هایی چون ویژگی فردی کارکنان و مدیران می‌باشند. عوامل درون‌سازمانی در این تحقیق مشتمل بر مؤلفه‌هایی چون ساختار و فرآیندهای سازمانی، فرهنگ درون‌سازمانی، فلسفه و سیاست وجودی سازمانی و سبک مدیریت و رهبری می‌باشند همچنین عوامل برون‌سازمانی مؤلفه‌های چون اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگ و قانونی را شامل می‌شود.

**بحث و نتیجه‌گیری**

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلأهای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به‌عنوان مؤلفه دینی اخلاقی در قالب فراترکیب در حوزه پژوهش‌های کیفی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی از طریق ترکیب مطالعات انجام شده، پرداخته است و بینش و رهیافتی نو در رفتار سازمانی مثبت‌گرا ارائه نموده است که می‌تواند در نحوه مدیریت رفتار کارکنان و مدیران در سازمان مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر فضیلت

سازمانی از سه عامل کلی انسانی، درون سازمانی و برون سازمانی تشکیل شده است. در زیر هر یک از عوامل موثر بر فضیلت در سازمان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

عوامل انسانی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از عوامل موثر بر فضیلت سازمانی در حوزه مسائل انسانی قرار دارد. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر فضیلت سازمانی، میتوان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت عوامل انسانی اثر گذار بر فضیلت سازمانی با برخی از پژوهش‌ها همسو می‌باشد. از جمله ویژگی‌های فردی مدیران و کارکنان (زیر شاخص عامل انسانی) که با نتایج تحقیقات زین آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، کامرون (۲۰۱۰)، مانز (۲۰۰۸)، رگو (۲۰۱۴)، شکاری و جلالی (۱۳۹۳)، زنگ (۲۰۱۸) هم راستا می‌باشد. در تبیین عوامل انسانی می‌توان گفت که همه کارکنان و مدیران سازمان دارای عقاید و ارزش‌هایی هستند که می‌تواند بر رفتار همدیگر در سازمان اثر گذار باشد. نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عملکرد افراد در همه جنبه‌های شغلی و سازمانی تاثیر می‌گذارد. برای شکل‌گیری فضیلت در سازمان مدیران باید علاوه بر فضائل، به ادراک فضیلت در سازمان توجه کنند. ادراک کارکنان از فضیلت به آنها احساس مثبت و خوشایندی می‌دهد که این احساس خوشایند باعث بروز رفتارهای متعالی در سازمان می‌شود و تعهد شغلی و سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد. همچنین وجود فضیلت در سازمان باعث می‌شود کارکنان و مدیران احساس کنند که در محیط کاری شادتر و موثرتر زندگی می‌کنند و می‌توانند با تمام توان و جدان کاری بالا برای اثر بخشی و بهره‌وری سازمان تلاش کنند.

عوامل درون سازمانی: یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل درون سازمانی نیز از جمله مهمترین عوامل اثر گذار بر فضیلت سازمانی است. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر فضیلت سازمانی، میتوان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت عوامل درون سازمانی اثر گذار بر فضیلت سازمانی با برخی از پژوهش‌ها همسو می‌باشد. از جمله عامل ساختار و فرآیندها (زیر شاخص عامل درون سازمانی) که با نتایج تحقیقات زین آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، کامرون (۲۰۱۱)، ضماهنی و همکاران (۲۰۱۲)، ورینس و همکاران (۲۰۱۶)، و عامل فرهنگ (زیر شاخص عامل درون سازمانی) با نتایج تحقیقات مانز و همکاران (۲۰۰۸)، ریواری و لامسا (۲۰۱۷)، شکاری و جلالی (۱۳۹۳)، زین آبادی و همکاران (۱۳۹۷) و عامل سبک‌های مدیریت و رهبری (زیر شاخص عامل درون سازمانی) با نتایج تحقیقات لاولر (۲۰۰۴)، واتسون (۲۰۰۵)، هاکت وانگ (۲۰۱۲)، سوسیک و همکاران (۲۰۱۲)، شکاری و جلالی (۱۳۹۳) و عامل فلسفه وجودی سازمان (زیر شاخص عامل درون سازمانی) با نتایج شکاری و جلالی (۱۳۹۳)، زین آبادی و همکاران (۱۳۹۷) همسو و هم راستا می‌باشد. در تبیین عوامل درون سازمانی می‌توان گفت که در سطح سازمان مجموعه ارزش‌ها و باورهای هست که در ساختار سازمانی نفوذ پیدا می‌کند و فرهنگ آن سازمان را دچار تغییر و تحول می‌سازد. همچنین در سازمان سبک مدیریت و رهبری نیز بر فضیلت سازمانی اثر گذار است. برای فضیلت محور کردن سازمان‌ها، مدیران و رهبران نقش مهمی بر عهده دارند. مدیران و رهبران متعهد به رفتارهای اخلاقی در سازمان، می‌توانند در ارتقای رفتارهای متعالی اخلاقی و ایجاد یک محیط اخلاقی سالم در سازمان موثر عمل کنند. در سازمان‌های فضیلت محور علاوه بر سبک‌های مدیریت و رهبری باید به ساختارها و فرایندهای درون سازمانی نیز توجه شود. همچنین نفوذ فضایل در چشم انداز و فلسفه وجودی سازمان موجب تسریع پذیرش مأموریت‌ها و چشم انداز سازمان توسط کارکنان می‌شود. فضیلت محوری باید در چشم انداز سازمان نفوذ پیدا کند به گونه‌ای که سازمان بیشتر به نیازهای معنوی کارکنان و مشتریان توجه کند. با توجه به اینکه نتایج مطالعات گوناگون نشان داد که فضیلت موجود در سازمان بیشتر به علت عوامل درون سازمانی رخ می‌دهد و با توجه به اولویت بالای عامل درون سازمانی بی‌توجهی از سوی مدیران و افراد مسئول به این عامل باعث عدم حضور فضیلت سازمانی در بین کارکنان خواهد بود.

عوامل برون سازمانی: همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد عوامل برون سازمانی نیز بر فضیلت سازمانی اثر گذار است. بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عوامل موثر بر فضیلت سازمانی، می‌توان بیان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت عوامل برون سازمانی اثر گذار بر فضیلت سازمانی با برخی از پژوهش‌ها همسو می‌باشد. از جمله عامل اقتصادی، سیاسی، قانونی، فرهنگی و اجتماعی (زیر شاخص عامل برون سازمانی) که با نتایج تحقیقات زین آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، کامرون (۲۰۱۱)، فریدمن، شکاری و جلالی (۱۳۹۳) همسو و هم راستا می‌باشد. در تبیین

تأثیر عوامل درون سازمانی می توان گفت که توجه مدیران و مسئولان سازمان های دولتی و نهادهای قانون گذار پیرامون سازمان ها نقش بسیار مهمی در شکل گیری رفتارهای متعالی و فضیلت محور در سازمان ها دارد. همانطور که محیط سالم و مساعد زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی را در سازمان فراهم می کند، عوامل محیطی تنش زا نیز در عدم رعایت معیارهای اخلاقی مورد قبول سازمان، تأثیر مستقیم دارد و منجر به الویت منافع شخصی بر منافع جمعی در سازمان می شود و سازمان با تو سل به رفتارهای سیاسی اهداف خود را محقق می سازد. به طور کلی اگر در جامعه ای نیازهای اساسی انسانها از جمله نیازهای اقتصادی و اجتماعی تأمین شود، افراد آن جامعه براساس اعتماد، خوش بینی و صداقت زندگی می کنند و به تبع آن سازمان فضیلتی تر و اخلاق مدارتر می شود. بنابراین شرایط محیطی و وضع اجتماعی در بروز رفتارهای متعالی فضیلت مدار نقش اساسی دارد.

### پیشنهادهای

بر این اساس پیشنهاد می شود مدیران سازمانها در برنامه ریزیها و تصمیماتشان به رفتارهای متعالی همچون فضیلت توجه ویژه ای داشته باشند و در انجام کارهایشان مسئولیت پذیر و باوجدان باشند. همچنین کارکنان هم در انجام کارهایشان جرئت و جسارت نشان دهند و از تغییرات احتمالی نترسند و بیشتر به خاطر پاداش معنوی در سازمان تلاش کنند. از طرف دیگر پیشنهاد می شود مدیران با شناسایی موازین اخلاقی سازمان در جهت تقویت فضایل اخلاقی همچون صداقت، اعتماد و خوش بینی برآیند و توجه ویژه ای به فضیلت محوری در سازمان داشته باشند.

پیشنهاد برای پژوهش های آتی، اگرچه برای انجام این پژوهش منابع و مستندات مختلفی مورد بررسی قرار گرفت، اما با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع و مستندات اصلی ممکن هست هنوز عواملی قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته اند، بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از روش های کیفی دیگر همچون روش داده بنیاد استفاده شود و همچنین اعتبار سنجی مدل مستخرج در طیف گسترده از نظرات کارشناسان این حوزه با استفاده از روش های کمی انجام شود.

### محدودیتها

این پژوهش با محدودیت هایی از قبیل دسترسی نداشتن به تمامی مقالات کشورهای دیگر و عدم به کارگیری نرم افزارهای تخصصی در زمینه متن کاوی مواجه بوده است.

### منابع

- خشوعی، مهدیه سادات (۱۳۹۳)، نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه ای، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۷، شماره ۲، پیاپی ۸۸.
- زین آبادی، رضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ دهقانی زاده، مرزیه (۱۳۹۷) طراحی و تبیین الگوی پیشایندهای فضیلت سازمانی در دانشگاه های دولتی استان یزد، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی یزد، دوره سیزدهم، شماره ۳، صفحه ۲۸۴-۳۰۳
- شکاری، حمیده (۱۳۹۱)، طراحی و تبیین مدل مفهومی سازمان فضیلت گر: مطالعه موردی دانشگاه های استان یزد (دانشگاه پیام نور، آزاد اسلامی و دانشگاه یزد)، پایان نامه دکتری، دانشگاه پیام نور مرکز
- عابدی کوشکی، سارا، حسن رضا زین آبادی، عبدالرحیم، نوه ابراهیم (۱۳۹۶) بررسی نقش فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: یافته های یک پژوهش کمی در مدارس متوسطه شهر کرج، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱، صفحه ۱۹۵-۲۰۸
- کیانی مجید، زارعیان حسین، مؤمنی سجاد، اسمعیلی محسن (۱۳۹۹) تدوین مدل اندازه گیری فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری. سال پانزدهم، شماره ۱، ص ۱۴۳-۱۵۰
- نجف بیگی، رضا، موسی خانی، مرتضی، دانش فرد، کرم الله، دلاور، علی، همراهی، مهرداد (۱۳۹۳)، طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی ایران، پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۷، شماره ۲۴، صفحه ۶۶-۴۷.

- Bright, D. Cameron, K. S. & Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations, *Journal of Business Ethics*, (64), 249-269.
- Cameron, K. Dutton, J. Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett Koehler, 48-65.
- Cameron, K. S. Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance.
- 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.
- Dawson, D. (2015). Two forms of virtue ethics: Two forms of virtuous action in the fire service dispute. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 585-681.
- Ferreira, J. and et, al. (2018). Enhancing the decision-making virtuous cycle of ethical banking practices using the Choquet integral. *Journal of Business Research*, 8(8), 492-497.
- 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.
- Hessel, I (2013), "Developing A Virtuous Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach of Leadership Development" Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo. identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
- İşcan Ö.F; Sayın U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki [The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust]. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4):95-216. Retrieved from : <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423871169.pdf>
- Lawler EE (2004). Leading a Virtuous- Spiral Organization. *Journal of Leader to Leader*. 32: 36-40.
- Mathew, David. (2019). Providing Excellent Patient Care with Resource Management. *Journal of Management in Medicine*. 4(4), 267-267.
- Meyer M. (2018). "The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship", *Journal of Business Ethics*; 53 (1). 245-264.
- 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.
- Rego A, Ribeiro N, Cunha M P, Jesuino J. How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relation Ship. *Journal of Business Research* 2011; 64: 524-32.
- Sandelowski, M. Barros J. (2007), *Handbook for synthesizing qualitative research*, Springer publishing company Inc; Springer publishing company, New York.
- Singh S, David R, Mikkilineni S. (2017). *Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India*
- Tsachouridi, I. and Nikandrou, I. (2016), "Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view", *Personnel Review*, Vol. 45 No. 6, pp. 1302-1322. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0192>
- Zimmer L. (2006), *Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts*, *Journal of Advanced Nursing*, 53(3): 311-318.
- Hackett RD, Wang G. Virtue and leadership an integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision* 2012; 50(5): 868-899.
- Wang G, Hackett RD. Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics* 2016; 137(2): 321-345.
- 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.
- 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.