

(مقاله پژوهشی)

تبیین نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های دولتی اخلاق محور

دکتر رحمت‌اله مرزوقی، دکتر قاسم سلیمی*، فرهاد همراهی

گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز

(تاریخ دریافت: 95/7/28، تاریخ پذیرش: 95/10/29)

چکیده

زمینه: ارتباط بین فضیلت، عملکرد فردی و سازمانی بخش قابل توجهی از مطالعات مثبت‌گرای سازمانی را در بر می‌گیرد. هدف پژوهش کنونی، بررسی رابطه بین فضیلت‌سازمانی و اعتمادسازمانی در یک سازمان دولتی بود.

روش: روش پژوهش توصیفی همبستگی، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان یک سازمان دولتی اخلاق محور بوده که از میان آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده 127 نفر انتخاب و در نهایت 125 پرسشنامه تحلیل شده است. ابزار پژوهش شامل مقیاس فضیلت سازمانی و اعتماد سازمانی بود، که پس از محاسبه روایی و پایایی آنها، مورد استفاده قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها بوسیله آزمون تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین ابعاد اعتمادسازمانی در سازمان مورد مطالعه به‌جز در بعد درستکاری، بالاتر از حد کفایت قابل قبول می‌باشد، سازمان مورد مطالعه سازمانی فضیلت‌گرا نبوده است، بین ابعاد اعتمادسازمانی با فضیلت سازمانی، به‌جز در بعد (همبستگی با بخشش)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: سرانجام فضیلت‌سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار اعتمادسازمانی می‌باشد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در حرکت سازمان‌ها به سمت فضیلت‌گرایی نقش ایفا نماید.

کلیدواژه‌گان: اخلاق، اعتمادسازمانی، فضیلت‌سازمانی

سر آغاز

مهم‌ترین وظایف خود می‌دانند. بدین ترتیب به نظر می‌رسد یکی از مهمترین نیازهای کارکنان سازمان مورد مطالعه، در راستای رشد و توسعه جامعه، داشتن اعتماد سازمانی به کارکنان می‌باشد. صاحب‌نظران مختلف تعاریف متعددی از اعتماد سازمانی ارائه کرده‌اند. برای مثال؛ برخی از پژوهشگران بر این باورند که اعتماد زمینه‌ساز است، برای درک اینکه چگونه مشارکت موثر را در درون سازمان‌ها ایجاد کنیم؛ اعتماد یک عنصر کلیدی است زیرا مشارکت را می‌آفریند (3). اعتماد عبارت است از تمایل فرد اعتماد کننده برای وابسته شدن (آسیب‌پذیر شدن)، در مقابل فرد دیگر بر اساس این باور که وی شایسته، دارای روحیه باز، با ملاحظه و معتبر است (4). برخی از پژوهش‌گران اعتماد را مفهومی چند سطحی می‌دانند که به تعاملات سطوح گوناگون

افول اعتماد در سازمان‌های دولتی، موضوعی است که باعث ظهور نسلی از کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت خواهد شد و اجرای کند برنامه‌ها را در پی خواهد داشت. هم‌چنین سیر مطالعات در سازمان‌ها نشان می‌دهد شکاف قابل توجهی بین کارکنان با مدیریت و خواسته‌های این دو وجود دارد که در نتیجه این شکاف، تصمیمات با مشکلات اجرایی رو به رو می‌شوند (1). پژوهشگران معتقدند که سازمان‌هایی که اعتماد بالایی به کارکنان خود دارند نسبت به سازمان‌ها با سطوح پایین اعتماد به کارکنان، نوآوری بیش‌تری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند (2). لذا روسای سازمان‌ها برای این که از قافله عقب نیفتند توسعه اعتماد را بی‌گمان یکی از

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Salimi.shu @ gmail.com

همکاران، تیم‌ها و سطوح درون سازمانی ارتباط دارد (5). به باور برخی از صاحب‌نظران، اعتماد به طور کلی اطمینان و خوش‌بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران، بدون اجبار است (6). اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. هرچه گروه الف، اعتقاد بیشتری داشته باشد که گروه ب در روابط به تعهداتش عمل می‌کند، گروه الف به گروه ب، اعتماد بیشتری خواهد داشت (7). همچنین پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهند که سازمان‌هایی با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییرات وفق می‌دهند و در کل موفق‌تر هستند (8). علاوه بر این، سطح بالای اعتماد رهبران به کارکنان باعث می‌شود پیروان وظایف کاری خود را با تلاش‌های بیش‌تری و به موقع به اتمام برسانند (9).

نتایج پژوهش‌های گذشته دال بر مؤثر بودن توسعه اعتماد در سازمان می‌باشد. بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد اعتماد می‌شود، می‌تواند موضوعی جذاب و ارزشمند باشد. در این راستا موضوع توسعه فضیلت سازمانی نیز دارای اهمیت می‌باشد زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت سازمانی ممکن است فضای بی‌اعتمادی سازمانی گسترش یابد. فضیلت در سازمان‌ها به ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی اشاره دارد (10). امروزه صاحب‌نظران از فضیلت به عنوان عنصر جدایی‌ناپذیر رفتار شهروندی خوب یاد می‌کنند (11). از این رو فضیلت را «نهادینه کردن و درونی‌سازی اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی»، معنا کرده‌اند (12). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (13). از نظر پژوهشگران مختلف، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است. برای مثال فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (14). فضیلت در برگرفته عواطف، احساسات، رفتار و روانشناسی انسانی است و به کارکنان در مواجهه با چالش‌ها، نیرویی دو

چندان می‌دهد (15). با توجه به توضیحات ارائه شده می‌توان گفت بررسی رابطه بین اعتمادسازمانی و فضیلت‌سازمانی قابل تامل می‌باشد. اثرات فضیلت سازمانی بر سایر متغیرها در مطالعات سازمانی مشهود است. در این راستا مطالعات پیشین به اثر گذاری فضیلت بر ارزش‌های سازمانی (16)، مدیریت منابع انسانی و رهبری (17) اشاره دارند. در روزگار غربت اخلاق و سرمازدگی وجدان اخلاقی که نتیجه مثله کردن حقیقت انسانیت است، محور قرار گرفتن فضایل اخلاقی در پژوهش‌های سازمانی و ارزشمند بودن شکوفایی بشر این ضرورت را به اوج می‌رساند (18). پرسش اساسی این مطالعه آن است که آیا فضیلت‌سازمانی در ارتقای اعتمادسازمانی در سازمان‌های دولتی می‌تواند نقش ایفا نماید؟

پاسخ به این پرسش می‌تواند افق‌های جدیدی در حرکت سازمان‌ها به سمت فضیلت‌گرایی ترسیم نماید. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و فضیلت‌سازمانی می‌باشد.

شایان ذکر است توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه 1980 آغاز شد و در ادبیات مدیریت در سال‌های اخیر کاربرد مفهوم اعتماد افزایش قابل ملاحظه‌ای را داشته است. برخی از پژوهشگران صداقت، صلاحیت، ثبات، وفاداری و صراحت را به‌عنوان عناصر کلیدی اعتماد می‌شناسند (19). همچنین برخی از صاحب‌نظران چهار بعد خیرخواهی، صلاحیت، صداقت و قابلیت پیش‌بینی را به عنوان مهمترین عناصر تشکیل دهنده اعتماد می‌دانند (20). برخی از پژوهشگران نیز اعتماد سازمانی را به دو بخش اعتماد فردی (اعتماد بین شخصی) و اعتماد غیر فردی (اعتماد نهادی) تقسیم نموده‌اند (21). اما یکی از جامع‌ترین طبقه‌بندی از ابعاد اعتماد سازمانی که در پژوهش حاضر نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد، طبقه‌بندی می‌باشد که اعتمادسازمانی را به سه بعد درستی، همستگی، و تعهد به سازمان طبقه‌بندی می‌کنند (22).

رویکرد فضیلت به توسعه جامعه نسبت به بسیاری از رویکردهای دیگر، تقدم تاریخی دارد. اندیشه‌های صاحب‌نظران در زمینه فضایل از سرچشمه‌های نخستین اخلاق فضیلت مدار می‌باشد. از این رو صاحب‌نظران مختلف تعاریف متفاوتی از فضیلت سازمانی

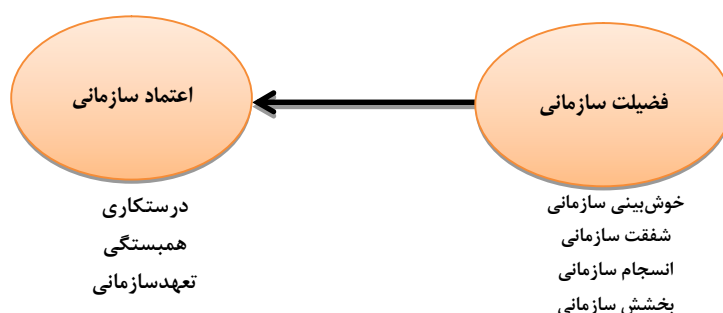
ارائه کرده‌اند که در اینجا به آنها اشاره می‌گردد. فضیلت سازمانی به این معنی است که کارمندان سازمان به سلامت در رفتار اداری خود ایمان داشته باشند؛ تناسب بین گفتار و رفتار مدیران وجود داشته؛ توجه به ارباب رجوع و حاکم بودن فرهنگ توجه به ارباب رجوع در سازمان حاکم باشد (18). فضیلت سازمانی به نفوذ فضایل در احساس، تفکر و عمل، دیدگاه خوش بینانه به چالش‌ها، فرهنگ بخشش خطاها و یادگیری اشاره دارد (17). طبقه‌بندی‌های متفاوتی از ابعاد فضیلت سازمانی ارائه شده است. برخی از پژوهشگران شش بعد شهامت، اعتدال، عدالت، احتیاط، انسانیت و اعتماد را به عنوان ابعاد مهم فضیلت سازمانی می‌دانند (23). اما یکی از جامع‌ترین طبقه‌بندی‌های صورت گرفته در مورد فضیلت سازمانی، که در پژوهش حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفته است، طبقه‌بندی پژوهشگرانی است که چهار بعد برای فضیلت سازمانی مطرح می‌کنند که خوش بینی، شفقت، یکپارچگی (انسجام) و بخشندگی نام گرفته است.

خوش‌بینی: این مفهوم بدان معنی است که اعضای سازمان به این باور برسند که در صورت مواجه با چالش، موفق خواهند شد. شفقت: به این معنا است که افراد در سازمان مراقب هم هستند و ابراز همدردی در بین آنها شایع است. یکپارچگی (انسجام): که اشاره به صداقت است که در سازمان نفوذ کرده و پخش شده است. بخشندگی: به این معنی که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می‌شود و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ی استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می‌شود (11).

اخیرا پژوهش‌های زیادی درباره موضوع اعتماد سازمانی انجام شده و بیشتر پژوهش‌های سال‌های اخیر به این موضوع توجه و تاکید دارند که چگونه موضوع اعتماد به صورت اساسی توانسته در تعامل بین افراد و سازمان تاثیر بگذارد. به طور نمونه در پژوهشی به بررسی نقش اساسی اعتماد در مدیریت دانش پرداخته شده است و یافته‌های پژوهش نشان داد که اعتماد سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در تولید و تسهیم دانش سازمانی مطرح است (24). همچنین پژوهش‌گران، پژوهشی را با عنوان بررسی ارتباط رضایت شغلی، هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی انجام داده‌اند که نتایج پژوهش‌های آنان نشان داد که

رضایت شغلی کارکنان در افزایش اعتماد سازمانی آنان بسیار تاثیرگذار است (25). نتایج پژوهش‌ها نشان داد که اعتماد سازمانی با سلامت روانشناختی محیط کار و رهبری اخلاقی، رابطه مثبت و معناداری دارد (8). پژوهش دیگری به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی پرداخته است. نتایج پژوهش مذکور نشان داد که توجه به سرمایه اجتماعی تاثیر قابل توجهی در افزایش فضیلت سازمانی کارکنان دارد (26). نتیجه پژوهشی با عنوان «بررسی مفهومی و تجربی فضیلت‌های رهبری و رهبری فضیلت محور»، در محیط‌های سازمانی نشان داد که رهبری فضیلت محور به طور مستقیم با ادراک زیردستان از رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر و همچنین با ادراک رهبران از رفتارهای اخلاقی و عملکرد وظیفه‌ای و فرآینقی زیردستان ارتباط دارد. یافته اصلی پژوهش مذکور نشان داد که رهبری فضیلت‌محور میزان رضایت از زندگی رهبران و زیردستان را پیش‌بینی می‌کند (23). پژوهش‌گری در پژوهشی با عنوان تأثیر فضیلت سازمانی و خوش‌بینی سازمانی بر روی تعهد به کار کارکنان، به تأثیر معنادار فضیلت سازمانی بر روی تعهد پی‌برد (27). سرانجام یافته‌های پژوهش‌گران نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار فضیلت‌سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری می‌باشد (28).

با توجه به بررسی پیشینه و مبانی نظری داخلی و خارجی می‌توان گفت که عامل برانگیزاننده اعتماد کارکنان که باعث حفظ و ماندگاری کارکنان در یک سازمان می‌گردد مسائل مادی مثل به دست آوردن حقوق و سایر مزایا نیست، بلکه آنچه کارکنان را در یک سازمان حفظ می‌کند، توجه سازمان‌ها به متغیرهایی هم‌چون ارزش‌ها و اخلاقیات است. از این رو امروزه سازمان‌ها در جستجوی راه‌های جدیدی برای ارتقای مشارکت بین افراد و گروه‌ها و بهره‌گیری از آثار آن هستند. لذا توجه سازمان‌ها به متغیرهایی همچون ارزش‌ها و اخلاقیات، در سنوات اخیر رو به فزونی نهاده و شاید بتوان گفت، سازمان‌هایی که به این عناصر و عوامل در فراگرد حیات سازمانی اهتمام ویژه مبذول دارند، موجبات بقا و حیات خود را فراهم نموده‌اند. بر اساس مطالعات فوق مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر خواهد بود:



نگاره 1. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های توصیفی و مبتنی بر روش همبستگی قرار دارد. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان مورد مطالعه شامل 200 عضو می‌باشد که با کمک جدول مورگان تعداد 127 عضو با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شده و و نهایتاً از 125 نمونه اطلاعات جمع آوری شد. برای سنجش فضیلت‌سازمانی کارکنان از مقیاس فضیلت‌سازمانی (11) استفاده شده است. این مقیاس شامل 12 گویه چهار گزینه‌ای از نوع لیکرت (از بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) ساخته شده است و فضیلت‌سازمانی را در چهار بعد: خوش‌بینی (شامل سوالات 3-1)، بعد شفقت (شامل سوالات 6-4)، بعد یکپارچگی (شامل سوالات 9-7)، و بعد بخشندگی (شامل سوالات 12-10) می‌سنجد و پاسخ کارکنان سازمان مورد مطالعه را از طریق این طیف 5 گزینه‌ای دریافت می‌نماید.

برای تعیین پایایی پرسشنامه فضیلت‌سازمانی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن 0/84 برآورد گردید. دومین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه اعتماد سازمانی است (22). این مقیاس شامل 17 گویه پنج گزینه‌ای از نوع لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌باشد، که اعتماد سازمانی را در سه بعد درستکاری، تعهد به سازمان، و همبستگی با سازمان می‌سنجد و پاسخ کارکنان را از طریق این

طیف پنج گزینه‌ای دریافت می‌کند که بعد درستکاری شامل سوالات: 7-1 بعد تعهد شامل سوالات 14-8 و بعد همبستگی شامل سوالات 19-15 می‌باشد. پایایی این پرسشنامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ 0/82 می‌باشد که حاکی از اعتبار قابل قبول این پرسشنامه دارد. جهت تعیین روایی این پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی و صوری استفاده گردید و مشخص شد که هر دو پرسشنامه دارای روایی محتوایی و صوری هستند و از نظر انطباق سوال‌های پرسشنامه با موضوع و اهداف پژوهش مورد تایید متخصصان رشته مدیریت (2 نفر) می‌باشد. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از آزمون‌های آماری t-test تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردیده است.

یافته‌ها

الف) سیمای پاسخگویان و متغیرهای کلیدی پژوهش: داده‌های گردآوری شده درباره سازه‌های پژوهش نشان می‌دهد که در بین ابعاد فضیلت سازمانی، بعد خوش‌بینی، با نمره 2/70 از وضعیت بهتری نسبت به ابعاد شفقت، امانت‌داری و بخشش برخوردار بوده است. در بین ابعاد اعتمادسازمانی، بعد تعهد به سازمان با نمره 3/47 از وضعیت بهتری نسبت به بعد درستکاری و بعد همبستگی، برخوردار بوده است. وضعیت توصیفی ابعاد فضیلت‌سازمانی و اعتمادسازمانی، در جدول 1، نشان داده شده است.

جدول 1. سیمای پاسخگویان و متغیرهای کلیدی پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
خوش بینی	125	1/00	4/67	2/70	0/83
شفقت	125	1/00	4/33	2/32	0/78
امانت داری	125	1/00	4/32	2/54	0/75
بخشش	125	1/00	4/23	2/44	0/69
درستکاری	125	1/43	4/00	2/74	0/61
همبستگی	125	1/71	4/71	3/25	0/66
تعهد	125	1/80	5/00	3/47	0/68
فضیلت سازمانی	125	1/27	4/67	2/77	0/16
اعتماد سازمانی	125	1/53	3/37	2/55	0/45

کفایت قابل قبول بوده و با توجه به مقادیر t به دست آمده، تفاوت در سطح $0/0001$ معنادار می باشد. هرچند میانگین بعد (درستکاری، $2/75$)، پایین تر از سطح کفایت قابل قبول بوده و با توجه به مقادیر t به دست آمده، تفاوت در سطح $0/0001$ معنادار می باشد.

ب) تحلیل وضعیت اعتماد سازمانی کارکنان سازمان مورد مطالعه جدول شماره 2، نتیجه آزمون تی تست تک نمونه ای، میانگین ابعاد اعتماد سازمانی کارکنان را در نمونه پژوهش و نیز مقایسه آن با سطح کفایت قابل قبول ($q2=3$) و سطح مطلوب ($q3=4$) را نشان می دهد. بر اساس جدول، میانگین ابعاد (همبستگی، $3/25$) و (تعهد، $3/47$)، کارکنان سازمان مورد مطالعه بالاتر از سطح

جدول 2. نتایج تی تست تک نمونه ای برای شناسایی وضعیت اعتماد سازمانی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت قابل قبول ($q2=3$)	سطح مطلوب ($q3=4$)	درجات آزادی	مقدار t	سطح معناداری
درستکاری		2/74	0/61	3	4	124	4/66	0/0001
همبستگی	125	3/58	0/66	3	4	124	4/33	0/0001
تعهد		3/47	0/68	3	4	124	7/81	0/0001

را نشان می دهد. با توجه به نتایج بدست آمده، بعد خوش بینی با میانگین ($2/70$)، بعد شفقت، ($2/32$)، بعد امانت داری، ($2/54$)، و بعد بخشش ($2/44$)، از سطح کفایت قابل قبول پایین تر

ج) تحلیل وضعیت ابعاد فضیلت سازمانی کارکنان جدول شماره 3، نتیجه آزمون تی تست تک نمونه ای میانگین ابعاد فضیلت سازمانی کارکنان را در نمونه پژوهش و نیز مقایسه آن با سطح قابل قبول ($q2=3$) و سطح کفایت مطلوب ($q3=4$)

می‌باشند. همچنین بر اساس مقادیر t بدست آمده در درجه آزادی 133 تفاوت در سطح 0/0001 معنادار می‌باشد.

جدول 3. نتایج آزمون تی تست نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت فضیلت سازمانی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت قابل قبول (q2=3)	مقدار t	درجات آزادی	سطح معناداری
خوش بینی	125	2/70	0/83		3/97	124	0/0001
شفقت		2/32	0/78	(3)	9/52		0/0001
امانت‌داری		2/54	0/75		6/78		0/0001
بخشش		2/44	1/64		3/77		0/0001

وجود دارد. به علاوه بر اساس جدول به دست آمده، بین ابعاد همبستگی با خوش بینی ($r= 0/43$)، همبستگی با شفقت (0/38) $r=$ و همبستگی با امانت‌داری ($r= 0/31$)، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر آن نتایج جدول نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار بعد تعهد با خوش بینی ($r= 0/37$)، تعهد با شفقت ($r= 0/33$)، و تعهد با امانت‌داری ($r= 0/26$)، می‌باشد. اما بین ابعاد همبستگی با بخشش و تعهد با بخشش رابطه معناداری مشاهده نگردید. که در جدول شماره 4 به تفکیک ارائه شده است.

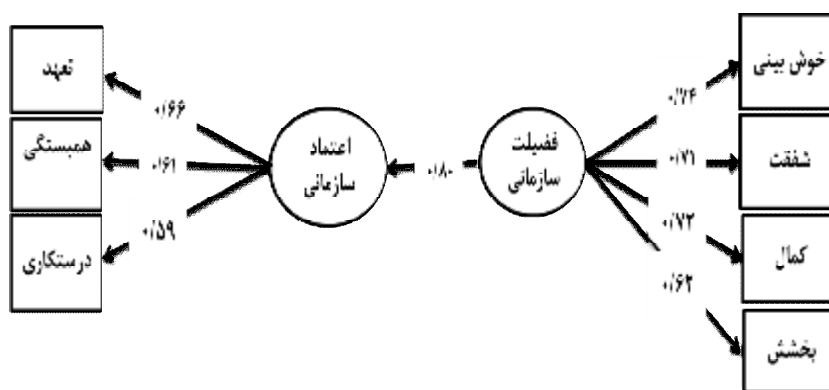
د) تحلیل رابطه معناداری بین ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی به منظور بررسی رابطه بین ابعاد اعتماد سازمانی با ابعاد فضیلت سازمانی کارکنان سازمان مورد مطالعه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس جدول به دست آمده بین ابعاد شفقت با خوش بینی ($r= 0/53$)، امانت‌داری با خوش بینی ($r= 0/58$)، بخشش با خوش بینی ($r= 0/28$)، درستکاری با خوش بینی ($r= 0/43$)، همچنین بین ابعاد درستکاری با شفقت ($r= 0/45$)، درستکاری با امانت‌داری (0/41) $r=$ و درستکاری با بخشش ($r= 0/25$)، رابطه مثبت و معنادار

جدول 4. بررسی رابطه بین ابعاد اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی

متغیرهای پژوهش	1	2	3	4	5	6	7	8
1- خودشکوفایی	-							
2- شفقت	0/53**	-						
3- امانت‌داری	0/58**	0/45**	-					
4- بخشش	0/28**	0/40**	0/28**	-				
5- درستکاری	0/43**	0/45**	0/41**	0/25**	-			
6- همبستگی	0/43**	0/38**	0/31**	0/12	0/41**	-		
7- تعهد	0/37**	0/33**	0/26**	0/16	0/36**	0/50**	-	
8- فضیلت سازمانی	0/71**	0/47**	0/68**	0/80**	0/48**	0/36**	0/43**	-
9- اعتماد سازمانی	0/50**	0/48**	0/41**	0/21*	0/72**	0/80**	0/81**	0/71**

دارای بیشترین بارعاملی (0/66)، و متغیر تعهد، دارای پایین‌ترین بارعاملی (0/59)، می‌باشد. همچنین جدول شماره (4-5)، نشان‌دهنده تعیین برآزش مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌باشد که بر اساس جدول، مدل معادلات ساختاری پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار است. نگاره شماره (1)، توان فضیلت‌سازمانی کارکنان در پیش‌بینی اعتمادسازمانی آنان را نشان می‌دهد که فضیلت‌سازمانی کارکنان، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار ($\beta = 0/80$) اعتمادسازمانی می‌باشد.

ه) آیا فضیلت‌سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار اعتماد سازمانی می‌باشد؟
به منظور بررسی قدرت فضیلت‌سازمانی در پیش‌بینی اعتمادسازمانی از مدل (معادله ساختاری) استفاده شده است. نگاره شماره (1)، نشان می‌دهد که فضیلت‌سازمانی کارکنان، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار اعتمادسازمانی می‌باشد. در متغیر فضیلت‌سازمانی، بعد خوش‌بینی، دارای بیشترین بارعاملی (0/74)، و متغیر بخشش، دارای پایین‌ترین بارعاملی (0/62) می‌باشد، همچنین در متغیر اعتمادسازمانی، متغیر درستکاری



نگاره 2. تعیین برآزش مدل معادلات ساختاری پژوهش

اختصاص داده است. همگی این شاخص‌ها در کل برآزش مناسب مدل را نشان می‌دهند.

بحث

پژوهش حاضر در راستای تبیین نقش فضیلت‌سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های دولتی صورت گرفته است. تبیین رابطه این دو متغیر سازمانی از دو زاویه قابل تأمل است. نخست آن که نتایج پژوهش‌های گذشته بر موثر بودن توسعه اعتماد در سازمان حکایت دارند. پژوهش‌های انجام گرفته نشان داده‌اند سازمان‌هایی که با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییرات وفق می‌دهند و در کل موفق‌تر هستند. بنابراین ضرورت شناسایی عواملی که باعث ایجاد اعتماد

نتایج مدل (معادله ساختاری) در زمینه بررسی توان فضیلت‌سازمانی در پیش‌بینی اعتماد سازمانی، نشان داد که فضیلت‌سازمانی کارکنان، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار اعتماد سازمانی می‌باشد. از بین ابعاد فضیلت سازمانی، بعد خوش‌بینی، دارای بیشترین بارعاملی، و متغیر بخشش، دارای پایین‌ترین بارعاملی پیش‌بینی می‌باشد. لازم به ذکر است که شاخص‌های برآزش مدل پژوهش با شاخص‌های برآزش مورد اتفاق صاحب‌نظران در مدل‌سازی ساختاری هوپر و همکاران (2008) مقایسه گردید (29). در این راستا مشخص شد نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از 3 می‌باشد. همچنین سه شاخص، شاخص نیکویی برآزش GFI، شاخص برآزش نرم‌شده NFI و شاخص برآزش تطبیقی CFI نیز مقادیری بالاتر از 0/9 را به خود

می‌شود، یک ضرورت در پژوهش‌های سازمانی است. از سوی دیگر موضوع فضیلت سازمانی دارای اهمیت می‌باشد زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت سازمانی ممکن است فضای بی‌اعتمادی سازمانی گسترش یابد. در این بخش از مقاله با کمک نتایج به دست آمده از تحلیل‌های انجام گرفته به تبیین فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

تحلیل فرضیه اول مطالعه نشان داد که وضعیت فضیلت سازمانی در سازمان مورد مطالعه در حد مطلوب می‌باشد. در راستای تبیین این فرضیه می‌توان گفت بدیهی است که جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد یک سازمان، آگاهی از میزان فضیلت سازمانی کارکنان گامی بنیادی و مهم به شمار می‌آید. هر چند با توجه به یافته به دست آمده در پژوهش حاضر، میزان فضیلت سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه، از سطح کفایت قابل قبول به طور معناداری پایین‌تر است. پژوهش حاضر از آنجائی که به پایین بودن سطح فضیلت سازمانی در سازمان‌ها پی برده است، در راستای پژوهش‌های پیشین، می‌باشد، این پژوهش‌ها (همانند نتایج پژوهش حاضر) در راستای طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، به این نتیجه دست یافتند که فضیلت‌های محوری در سازمان‌های دولتی کشور، در حد پایین می‌باشد (30). جهت توجیه هم‌راستایی با پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که بی‌توجهی مدیران به توسعه احساس خوش‌بینی کارکنان نسبت به موفقیت‌های سازمان، عدم توجه به گسترش احساس شفقت و همدردی در بین کارکنان، فراهم نکردن زمینه جهت ترویج راستی و درستی در سازمان، و نیز توسعه ندادن جو بخشندگی در سازمان، در حوزه سازمان و مدیریت، منجر به دستیابی به چنین نتایجی در پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش مذکور شده است. که این به نوبه خود تأکیدی است بر این نکته که مدیران سازمان‌ها جهت ترویج اخلاق محوری و ارتقاء فضیلت سازمانی، بایستی توجه به عوامل درون سازمانی نظیر منابع انسانی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

فرضیه دوم پژوهش به این مورد اشاره داشت که وضعیت اعتماد سازمانی در سازمان مورد مطالعه در حد مطلوب می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین میانگین

اعتماد سازمانی و ابعاد آن با میانگین معیار وجود دارد و میانگین اعتماد سازمانی و همچنین ابعاد تعهد و همبستگی، از حداقل سطح قابل قبول بالاتر می‌باشند. این در حالی است که میانگین بعد درستکاری در سازمان از حداقل سطح قابل قبول پایین‌تر می‌باشد. چنانچه یافته‌های پژوهش نشان داد میزان اعتماد سازمانی و ابعاد تعهد و همبستگی، در سازمان مورد مطالعه از سطح متوسط بالاتر می‌باشد. در توجیه نتیجه بدست آمده می‌توان ادعان نمود که امروزه نیاز به برقراری اعتماد را به‌عنوان پشتوانه‌ای برای حفظ روابط با یکدیگر ضروری است (32). بنابراین وجود چنین سطحی از اعتماد سازمانی در سازمان مورد مطالعه، نشان دهنده آن است که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان در تعامل‌های درون سازمانی و میان سازمانی خود عادل است؛ حمایت سازمان در هنگام بحران‌ها و مشکلات از کارکنان و تعهد سازمان به ارتقای توانایی‌های کارکنان (همبستگی) وجود خواهد داشت. همچنین بر اساس نتایج پژوهش، میانگین بعد درستکاری در سازمان، پایین‌تر از سطح کفایت قابل قبول بوده است. برخی از پژوهشگران بر این باورند که بر سر راه اعتماد به یکدیگر در سازمان موانعی وجود دارد که با برداشتن این موانع و تقویت عوامل موثر بر بهبود اعتماد، می‌توان روحیه ارتباط و همکاری بین کارکنان را افزایش داد. چرا که افزایش اعتماد باعث می‌شود اختلاف نظر بین کارکنان کاهش یافته و منجر به اثربخشی خود افراد و عملکرد کل سازمان گردد (32). براساس یافته‌های موجود، درستکاری در بین کارکنان سازمان مورد مطالعه پایین‌تر از سطح کفایت قابل قبول می‌باشد. علت چنین نتیجه‌ای در پژوهش حاضر را می‌توان به عدم تمایل اعضاء به کمک همکاران برای مقابله با بحران‌ها و حل مشکلات، عدم ارائه راهنمایی به کارکنان زمانی که افراد مهارت‌ها، دانش یا توانایی‌هایی برای اداره موقعیت مرتبط دانست.

فرضیه سوم پژوهش اشاره دارد به این موضوع که شت به این موضوع که بین اعتماد سازمانی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و در تأیید فرضیه سوم پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در سازمان مورد مطالعه، نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی می‌باشد.

با اهداف سازمان جهت گسترش احساس خوش بینی به سازمان، ترویج امانت داری و نیز توسعه فرهنگ بخشش در هر سازمانی است که کارکنان از روابط مبتنی بر اعتماد برخوردارند و لذا اعتماد سازمانی در سازمان گسترش یافته است. استفاده از پیمایش و عدم بهره گیری از روش پژوهش ترکیبی و یا روش کیفی از محدودیت های پژوهش می باشد.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش موضوع نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان های دولتی آموزش محور در کانون توجه نویسندگان بوده است. در این راستا با معرفی منابع مورد استفاده، حضور آگاهانه مشارکت کنندگان در پژوهش، اصول اخلاقی و امانتداری علمی رعایت گردید.

واژه نامه

1. Organizational Virtuousness	فضیلت گرایی سازمانی
2. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
3. Ethics	اخلاق
4. Trust	اعتماد
5. Sympathy	همدردی
6. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
7. Organizational Performance	عملکرد سازمانی
8. Integrity	درستکاری
9. Positive organization	سازمان مثبت اندیش
10. Dependability	همبستگی
11. Commitment	تعهد
12. Higher Education	آموزش عالی
13. Virtues	فضیلت
14. Ethical Climate	جو اخلاقی
15. Positive Psychology	روانشناسی مثبت گرا

در توجیه این نکته شاید بتوان بیان نمود وقتی که فضیلت سازمانی بر سازمان حاکم گردد، کارکنان به این باور می رسند که سازمان به نیازها و خواسته های آنان اهمیت می دهد، میزان رضایت و تعهد آنان نسبت به سازمان بالا می رود و در نتیجه اعتماد سازمانی کارکنان افزایش می یابد. نتایج پژوهش حاضر از آنجائی که به وجود رابطه معنادار بین اعتماد سازمانی با بهبود فضای اخلاقی از جمله بهبود رفتارهای فضیلت مابانه اشاره دارد، با نتایج پژوهش های پیشین هم راستا می باشد (31). فرضیه چهارم پژوهش اشاره دارد به اینکه فضیلت سازمانی پیش بینی کننده مثبت و معنادار اعتماد سازمانی است. نتایج پژوهش حاضر از آنجائیکه به تاثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر روی اعتماد سازمانی پی برده است، با نتایج پژوهش های پیشین هم راستا می باشد (27). در تحلیل علت هم راستایی پژوهش حاضر با پژوهش مذکور، می توان بیان کرد که در پژوهش مذکور، سازمان ها در جهت توسعه اعتماد سازمانی، زمینه سازی جهت افزایش توسعه فضیلت سازمانی را در اولویت کاری خود قرار داده اند که در پرتو آن، اعتماد سازمانی در سازمان ها شکل گرفته است. بر اساس یافته های پژوهش و برای توسعه پژوهش های مرتبط با موضوع فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی پیشنهادت زیر ارائه می گردد:

رابطه فرایندها و شیوه های مدیریت منابع انسانی در فضیلت گرایی سازمانی

رابطه بین فضیلت سازمانی و نوآوری سازمانی (در پاسخ به این پرسش که آیا سازمان های نوآور فضیلت گرا هستند؟).

نتیجه گیری

موضوع توجه به اخلاق در محیط های سازمانی در کشور مورد توجه پژوهش های در سال های اخیر بوده است (33، 34، 35). اما حرکت سازمان ها به سمت فضیلت گرایی و تبدیل این مفهوم به گفتمان غالب در سازمان های دولتی کشور می تواند حیاتی باشد. در این پژوهش این رویکرد مورد توجه بوده است. به طور خلاصه می توان بیان کرد که در نتیجه توجه مدیران به ترویج احساس شفقت و همدردی در بین کارکنان، آشناسازی کارکنان

12. Baumeister RF, Juola Exline J. (1999). Virtue, personality, and social relations: Self control as the moral muscle. *Journal of personality*; 67(6): 1165-1194.
13. Hessel I. (2013). Developing a virtues aspect of leadership: A case study of the virtuous projects approach to leadership development. [Ph.D thesis]. Department of Educational Research, University of Oslo.
14. Singer B, Ryff C. (2008). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*; 9:1-28.
15. Seligman M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American psychologist*. *Journal of Management*; 55: 5-14.
16. Zamahani M, Ahmadi A, Sarlak M, Shekari H. (2013). Virtuous organization: A structural equation modeling approach. *Management Science Letters*; 3: 647-654.
17. Xia L, Weizheng C. (2013). The concept and realization of organizational virtuousness. orient academic forum. Chengdu: Management School of Southwest University of Nationalities.
18. Rego A, Riberio N, Cunha M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*; 93: 215-235.
19. Butler JK, Contrel RS. (1984). A Behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Reports*; 1: 19-20.
20. Cook J, Wall T. (1980). New York attitude of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*; 53: 39-52.
21. Ellonen R. (2005). The relationship of organizational cultures, trust and innovativeness. *Lappeenranta University of Technology*; (3): 15-19.
22. Chathoth P, Mak B, Jauhari V, Manaktola K. (2007). Employees' perceptions of organizational trust and service climate: a structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*; 3:338-416.
23. Wang Q. (2011). A Conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership. *Open Access Dissertation and Theses*: (6): 116.

Reference

1. Khanifar H, Moghimi S M, Jandaghi Gh, Zarvandi N. (2009). Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel (social welfare organization of Qom state and education organization of Qom state. *Public Administration*; 1 (3): 2-18. (In Persian).
2. Haff S, Kelly D. (2002). Trust in managerial relationship. *Journal of Managerial Psychology*; 18: 283-304.
3. Baier A. (1986). Trust & antitrust ethics. *Personnel Review*; 25: 231-260.
4. Lewicki R, Tomlinson E, Gillespie N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of Management*; 32(6): 991-1022.
5. Dennis R S. (2004). *Servant leadership theory: development of the servant leadership theory assessment instrument*. Ohio: Emerald Group Publishing Limited.
6. Smith P, Birney L. (2005). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*; 19(6): 469-485.
7. Lee H J. (2004). The role of competence-based trust and organizational. Identification in continuous improvement. *Journal of Management Psychology*; 19(6): 623-639.
8. Avatefi Monfared E, Mehdad A, Mirjafari S A. (2012). The relationship between ethical leadership, psychological healthy workplace and organizational trust. *Ethics in Science and Technology*; 7 (3): 1-9. (In Persian).
9. Burke S, Sims D, Lazzara E, Salas E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*; 18: 606-632.
10. Jesuino J, Rego A, Ribeiro N, Cunha M. (2011). How happiness mediate the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*; 64: 524-532.
11. Cameron K, Bright D, Caza A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientists*; 47(6): 1-24.

31. Youssef CM, Luthans F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*; 33(5): 774-800.
32. Paliszkievicz J, Koohang A, Gołuchowski J, Horn Nord J. (2014). Management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical model. *Management and Production Engineering Review*; 5(1): 32-41.
33. Esmaeili MR, Rahimiaghdam, S. (2016). The role of ethical values in improving employee performance with an emphasis on workplace spirituality. *Ethics in Science & Technology*; 11(2):105-112. (In Persian).
34. Hassani M, Bashiri, J. (2015). The relationship of ethical climate with positive and negative organizational outcomes. *Ethics in Science & Technology*; 10(4):27-36. (In Persian).
35. Irandost M, Eskandari, E. (2015). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science & Technology*; 10(4):107-114. (In Persian).
24. Ribiere V. (2005). The critical role of trust in knowledge. France: University Pula Cezanne.
25. Hassani M, Badalian A. (2014). A study of relationship between cultural intelligence with job adjustment and organizational trust. *Journal of Career & Organizational Counseling*; 5 (17):76. (In Persian).
26. Hassanzadeh T, Hemmati M, Nikroo A, Goorabi H. (2014). Investigating the relationship between social capital and organizational virtuousness (A case study: Rasht municipality). *Public Administration*; 6 (1): 67-84. (In Persian).
27. Fabian O. (2012). Are good morals often reciprocated? Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*; 1 (3).
28. Moshabaki Esfahani A, Rezaee Z. (2014). The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Journal of Management Studies in Development & Evolution*; 22 (73):1-23. (In Persian).
29. Hooper D, Coughlan J, Mullen M. R. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*; 6(1): 53-60.
30. Najafbeigi R, Moosakhani M, Daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. (2014). Designing a desirable model for improvement the Iranian public sector organizational virtuousness. *Journal of Management Researches*; 7 (24). (In Persian).