(مقالهٔ 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 مثبت گرای 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 بوسیه آزمون تی تک نمونه‌ای، هبستگی 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.

**کلیدواژگان**: *اخلاق، اعتمادسازمانی، فضیلت‌سازمانی*

## سرآغاز

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 مهم‌ترین وظایف خود می‌دانند. بدین‌ترتیب 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 می‌داند که به تعاملات سطوح گوناگون

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

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

همکاران، تیم‌ها و سطوح درون سازمانی ارتباط دارد (5). به باور برخی از صاحب‌نظران، اعتماد به طورکلی 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، عادت‌ها، 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 جدایی ناپذیر 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 برگیرنده عواطف، احساسات، رفتار و روانشناسی انسانی است و به کارکنان در مواجه با چالش‌ها، نیرویی دو چندان می‌دهد (15). با توجه به توضیحات ارائه شده می‌توان گفت بررسی رابطهٔ 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 می تواند 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 درستکاری، همبستگی، 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



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

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 فضیلت‌سازمانی، که در پژوهش حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفته است، طبقه‌بندی پژوهشگرانی است که چهار بعد برای فضیلت‌سازمانی 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).

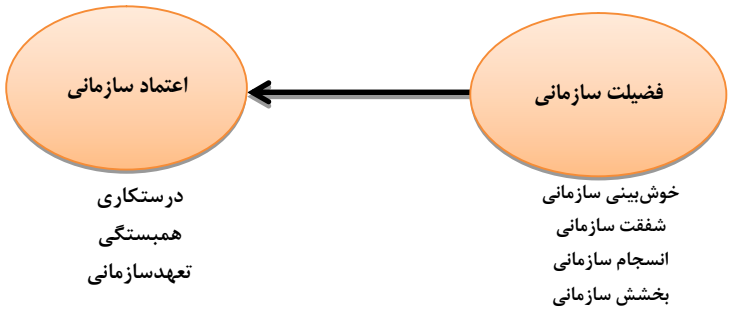
اخیرا پژوهش‌های زیادی درباره موضوع اعتماد سازمانی انجام شده و بیشتر پژوهش‌های سال‌های اخیر به این موضوع توجه و تاکید دارند که چگونه موضوع اعتماد به صورت اساسی توانسته در تعامل بین افراد و سازمان تاثیر بگذارد. به طور نمونه در پژوهشی به بررسی نقس اساسی اعتماد در مدیریت دانش پرداخته شده است و یافته‌های پژوهش نشان داد که اعتماد سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در تولید و تسهیم دانش سازمانی مطرح است (24). همچنین پژوهش‌گران، پژوهشی را باعنوان 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 سرمایهٔ 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 به‌طور مستقیم با ادراک زیردستان از رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر و همچنین با ادراک رهبران از رفتارهای اخلاقی و عملکرد وظیفه‌ای و فرانقشی 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:



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]




**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 نهایتا 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 بسیارکم، کم، متوسط، زیاد، بسیارزیاد) ساخته شده است و فضیلت‌سازمانی را در چهار بعد: خوش‌بینی (شامل سوالات 3-1)، بعد شفقت (شامل سولات6-4)، بعد یکپارچگی(شامل سولات9-7)، و بعد بخشندگی (شامل سوالات12-10) 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 آن0/84 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) می باشد، که اعتماد سازمانی را در سه بعد درستکاری، تعهد به سازمان، و همبستگی با سازمان می سنجد و پاسخ کارکنان را از طریق این طیف پنج گزینه‌ای دریافت می کند که بعد درستکاری شامل سولات: 7-1 بعد تعهد شامل سولات 14-8 و بعد همبستگی شامل سولات 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) می باشد. 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 وضعیّت بهتری نسبت به ابعاد شفقت، امانت‌داری و بخشش برخوردار بوده است. در بین ابعاد اعتمادسازمانی، بعد تعهد به سازمان با نمره 3/47 از وضعیّت بهتری نسبت به بعد درستکاری و بعد همبستگی، برخوردار بوده است. وضعیت توصیفی ابعاد فضیلت‌سازمانی و اعتمادسازمانی، در جدول 1، نشان داده شده است.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

**جدول 1. سیمای پاسخگویان و متغیرهای کلیدی پژوهش**

| متغیر | تعداد نمونه | کمینه | بیشینه | میانگین | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|---|
| خوش‌بینی | 125 | 1/00 | 4/67 | 2/70 | 0/83 |
| شفقت | 125 | 1/00 | 4/33 | 2/32 | 0/78 |
| امانت‌داری | 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 |

ب) تحلیل وضعیت اعتماد سازمانی کارکنان سازمان مورد مطالعه

جدول شماره2، نتیجه آزمون تی‌تست تک‌نمونه‌ای، 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 می‌دهد. بر اساس جدول، میانگین ابعاد (همبستگی، 3/25) و (تعهد، 3/47)، کارکنان سازمان مورد مطالعه بالاتر از سطح کفایت قابل قبول بوده و با توجه به مقادیرt به دست آمده، تفاوت در سطح0/0001 معنادار می‌باشد. هرچند میانگین بعد (درستکاری، 2/75)، پایین‌تر از سطح کفایت قابل قبول بوده و با توجه به مقادیرt به دست آمده، تفاوت در سطح0/0001 معنادار می‌باشد.

**جدول 2. نتایج تی‌تست تک‌نمونه‌ای برای شناسایی وضعیت اعتماد سازمانی کارکنان**

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | سطح کفایت قابل قبول (q2=3) | مقدار t | درجات آزادی | سطح معناداری | سطح کفایت مطلوب (q3=4) | مقدار t | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| درستکاری | 125 | 2/74 | 0/61 | 3 | 4/66 | 124 | 0/0001 | 4 | 22/98 | 0/0001 |
| همبستگی | | 3/58 | 0/66 | | 4/33 | | 0/0001 | | 12/44 | 0/0001 |
| تعهد | | 3/47 | 0/68 | | 7/81 | | 0/0001 | | 8/57 | 0/0001 |

ج) تحلیل وضعیت ابعاد فضیلت سازمانی کارکنان

جدول شماره 3، نتیجه آزمون تی‌تست تک نمونه‌ای 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) را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج بدست آمده، بعد خوش‌بینی با میانگین (2/70)، بعد شفقت، (2/32)، بعد امانت‌داری، (2/54)، و بعد بخشش (2/44)، از سطح کفایت قابل قبول پایین‌تر



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

می‌باشند. همچنین بر اساس مقادیر t بدست آمده در درجه آزادی133 تفاوت در سطح0/0001 معنادار می‌باشد.

**جدول 3. نتایج آزمون تی‌تست نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت فضیلت سازمانی کارکنان**

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | سطح کفایت قابل قبول (q2=3) | مقدار t | درجات آزادی | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| خوش‌بینی | 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 |

د) تحلیل رابطه معناداری بین ابعاد اعتمادسازمانی با فضیلت‌سازمانی

به منظور بررسی رابطهٔ بین ابعاد اعتمادسازمانی با ابعاد فضیلت‌سازمانی کارکنان سازمان مورد مطالعه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس جدول به دست آمده بین ابعاد شفقت با خوش‌بینی (r= 0/53)، امانت‌داری با خوش‌بینی (r= 0/58)، بخشش با خوش‌بینی (r= 0/28)، درستکاری با خوش‌بینی (r= 0/43)، همچنین بین ابعاد درستکاری با شفقت (r= 0/45)، درستکاری با امانت‌داری (r= 0/41)، و درستکاری با بخشش (r= 0/25)، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به‌علاوه بر اساس جدول به‌دست آمده، بین ابعاد همبستگی با خوش‌بینی (r= 0/43)، همبستگی با شفقت (r= 0/38)، 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 خوش‌بینی (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.

**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** | - | |

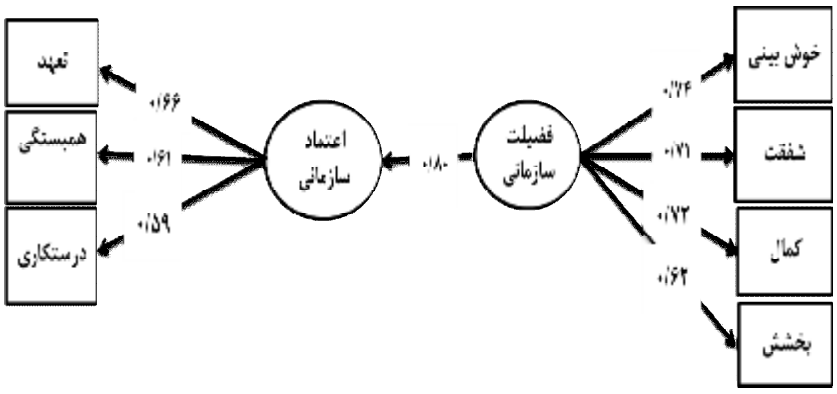


[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

ه) آیا فضیلت سازمانی 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 بار عاملی (0/74)، و متغیر بخشش، دارای پایین‌ترین بارعاملی (0/62) می‌باشد، همچنین در متغیر اعتمادسازمانی، متغیر درستکاری دارای بیشترین بارعاملی (0/66)، و متغیر تعهد، دارای پایین‌ترین بارعاملی (0/59)، می‌باشد. همچنین جدول شماره (4-5)، نشان‌دهنده تعیین برازش مدل معادلات‌ساختاری پژوهش می‌باشد که بر اساس جدول، مدل معادلات‌ساختاری پژوهش از برازش 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.




**نگاره 2. تعیین برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش**

نتایج مدل (معادله ساختاری) در زمینه بررسی توان فضیلت سازمانی در پیش‌بینی اعتماد سازمانی، نشان داد که فضیلت‌سازمانی کارکنان، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار اعتماد سازمانی می‌باشد. از بین ابعاد فضیلت سازمانی، بعد خوش بینی، دارای بیشترین بار عاملی، و متغیر بخشش، دارای پایین‌ترین بارعاملی پیش‌بینی می‌باشد. لازم به ذکر است که شاخص‌های برازش مدل پژوهش با شاخص‌های برازش 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 برازش GFI، شاخص برازش نرم‌شده NFI و شاخص برازش تطبیقی CFI نیز مقادیری بالاتر از 0/9 را به خود اختصاص داده است. همگی این شاخص‌ها در کل برازش مناسب مدل را نشان می‌دهند.

## بحث

پژوهش حاضر در راستای تبیین نقش فضیلت سازمانی 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



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

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 اوّل* 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 آن‌جائی‌که به پایین بودن سطح فضیلت سازمانی در سازمان‌ها پی‌برده است، در راستای پژوهش‌های پیشین، می‌باشد، این پژوهش‌ها (همانند نتایج پژوهش حاضر) در راستای طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت‌سازمانی 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 تاکیدی است بر این نکته که مدیران سازمان‌ها جهت ترویج اخلاق محوری و ارتقاء فضیلت‌سازمانی، بایستی توجه به عوامل درون‌سازمانی نظیر منابع‌انسانی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند.

فرضیه دوّم 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 اذعان 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 ومعناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و در تائید فرضیه سوم پژوهش بررسی رابطهٔ بین ابعاد اعتماد سازمانی با فضیلت سازمانی در سازمان مورد مطالعه، نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی می‌باشد.



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

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 خواسته‌های آنان اهمیت می‌دهد، میزان رضایت و تعهد آنان نسبت به سازمان بالا می‌رود و در نتیجه اعتماد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر از آن‌جائی که به وجود رابطه معنادار بین اعتماد سازمانی با بهبود فضای اخلاقی از جمله بهبود رفتارهای فضیلت‌مابانه اشاره دارد، با نتایج پژوهش‌های پیشین هم‌راستا می‌باشد(31). فرضیه چهارم پژوهش اشاره دارد به اینکه فضیلت سازمانی پیش‌بینی 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 پژوهش‌های پیشین هم راستا می‌باشد (27). در تحلیل علت همراستایی پژوهش حاضر با پژوهش مذکور، می‌توان بیان کرد که در پژوهش مذکور، سازمان‌ها در جهت توسعه اعتماد سازمانی، زمینه‌سازی جهت افزایش توسعه فضیلت سازمانی را در اولویت کاری خود قرار داده‌اند که در پرتو آن، اعتماد سازمانی در سازمان‌ها شکل گرفته است. بر اساس یافته‌های پژوهش و برای توسعه پژوهش‌های مرتبط با موضوع فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

رابطه فرایندها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در فضیلت‌گرایی سازمانی

رابطه بین فضیلت سازمانی و نوآوری سازمانی (در پاسخ به این پرسش که آیا سازمان‌های نوآور فضیلت‌گرا هستند؟).

## نتیجه‌گیری

موضوع توجه به اخلاق در محیط‌های سازمانی در کشور مورد توجه پژوهش‌های در سال‌های اخیر بوده است(33، 34، 35). اما حرکت سازمان‌ها به سمت فضیلت گرایی و تبدیل این مفهوم به گفتمان غالب در سازمان‌های دولتی کشور می تواند حیاتی باشد. در این پژوهش این رویکرد مورد توجه بوده است. به طور خلاصه می‌توان بیان کرد که در نتیجه توجه مدیران به ترویج احساس شفقت و همدردی در بین کارکنان، آشناسازی کارکنان با اهداف سازمان جهت گسترش احساس خوش‌بینی به سازمان، ترویج امانت‌داری 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 بهره‌گیری از روش پژوهش ترکیبی و یا روش کیفی از محدودیت‌های پژوهش می‌باشد.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش موضوع نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های 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.

## واژنامه

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



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

# 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.
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.


[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]

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).

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. Paliszkiewicz 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).

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.1.4.6 ]