مدیریت برآموزش سازمانها سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱ شماره صفحه ۲۶۱-۲۳۱

# طراحی و تبیین الگوی پسایندها و پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

**حسن بی‌همتا**، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.
***جعفر بیک‌زاد**، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.
**محمدعلی مجلل چوبقلو**، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب ، بناب، ایران.
**رحیم عبداله‌فام**، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران.

10. 52547/MEO.11.4.231

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی است. این پژوهش از نظر هدف از نوع مطالعات توسعه‌ای بوده که با استراتژی اکتشافی و به روش ترکیبی انجام پذیرفت. برای تحلیل داده‌های بخش کیفی از تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی، منابع نوشتاری مرتبط با فضیلت سازمانی اعم از کتاب، مقاله و غیره بوده که پس از بررسی ۱۹۶ منبع شناسایی شده، ۱۰۴ منبع دارای کدهای مرتبط بودند و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌های کیفی توسط نرم‌افزار MAXQDA کدگذاری شدند. نتایج نشان داد سه عامل اصلی تاثیر گذار بر سازمان فضیلتی شامل عامل سازمانی (ساختار و فرایند؛ فرهنگ سازمان؛ رهبری؛ فلسفه سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی، عامل قانونی) و همچنین پیامدهای سازمان فضیلتی، شامل خودانگیختگی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، هویت سازمانی، بهزیستی معنوی، شجاعت اخلاق حرفه‌ای، شادی سازمانی، سلامت سازمانی، عملکرد سازمانی و سرمایه اجتماعی شناسایی شد. با توجه به اینکه عامل سازمانی مهمترین عامل در فضیلت سازمانی بوده؛ سازمان‌ها باید در استخدام افراد با فضیلت دقت نموده و به علت اینکه فضایل قابل پرورش هستند، مسئله آموزش و نهادینه کردن فضایل در کارکنان بسیار مهم است. نتایج تحلیل داده‌های کمی نشان می‌دهد الگوی پیشنهادی از برازش قابل قبولی برخوردار است.

**واژگان کلیدی:** پسایندها، پیشایندها، فضیلت سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی

* نویسنده مسئول: beikzad_jafar@yahoo.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۵/۳۰ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۹/۲۴



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]
[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

Managing Education in Organizations Vol.11/No.4/ Winter 2022 Page 231-261

# Designing and explaining the pattern of consequences and antecedents of organizational virtue in the social security organization

**Hassan Bihamta**, Ph.D Student, Department of Governmental Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.
* **Jafar Beikzad**, Assistant Professor, Department of Governmental Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.
**Mohammad Ali Mojallal Chobooglo**, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.
**Rahim Abdollahfam**, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

**10. 52547/MEO.11.4.231**

**Abstract**
The purpose of this research is to design and explain the pattern of antecedents and consequences of organizational virtue in the social security organization. In terms of the purpose of this research, it is a type of developmental studies that was carried out with an exploratory strategy and a combined method. Thematic analysis was used to analyze the data of the qualitative section.The statistical population of this research in the qualitative part is written sources related to organizational virtue, such as books, articles, etc., after examining 196 identified sources, 104 sources had relevant codes and were used for analysis. Qualitative data were coded by MAXQDA software.The results showed that there are three main factors affecting the virtuous organization, including the organizational factor (structure and process; organizational culture; leadership; organizational philosophy), individual factor (personal characteristics of employees and managers) and environmental factor (social factor, legal factor) as well as the consequences Virtuous organization, including organizational spontaneity, organizational citizenship behavior, organizational identity, spiritual well-being, professional moral courage, organizational happiness, organizational health, organizational performance, and social capital. is identified.Considering that the organizational factor is the most important factor in organizational virtue; Organizations should be careful in hiring virtuous people and because virtues can be cultivated, the issue of training and institutionalizing virtues in employees is very important. The results of quantitative data analysis show that the proposed model has an acceptable fit.

**Key words**: Suffixes, Antecedents, Organizational Virtue, Social Security Organization.

* Corresponding author: beikzad_jafar@yahoo.com
Receiving Date: 21/8/2022 Acceptance Date: 15/12/2022



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

## مقدمه

در مطالعات سازمانی و مدیریتی دیده می‌شود که به جای توجه به مسائلی نظیر شکوفایی و جنبه‌های زندگی بخش سازمان‌ها بیشترین توجه به حل مسائل، غلبه بر موانع، مبارزه با رقبا، دستیابی به اثربخشی و کارایی، سودآوری و رفع شکاف کسری بودجه بوده است. از این رو مفهوم فضیلت در زندگی سازمانی به عنوان یک پدیده مثبت و مطلوب نسبت به پدیده‌های نامطلوب سازمانی کمتر بررسی شده است(۲۳٤-۲۳٥ .Ketabchi, 2018, P). در حالی که بخش اعظمی از زندگی افراد در محیط کار می‌گذارد که تاثیر شگرفی بر سطح سلامت افراد چه در سطح شخصی و چه در عرصه اجتماعی دارد. سازمان‌های امروزی انتظار دارند، کارکنان‌شان مسئولیت‌پذیر بوده و به حفظ معیارهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. بنابراین بررسی پدیده فضیلت سازمانی یکی از مهم‌ترین علائق سازمان‌های دولتی در هزاره سوم است(Shakerardakani et al., 2017, P.129). از جمله پیشایندهای فضیلت گرایی، فرآیندهای «از بالا به پایین» و «از پایین به بالا» نسبت دادن ویژگی های شخصیتی به سازمان است. فرآیندهای «بالا به پایین» (گفتن، نشان دادن و صحنه‌سازی) شامل ارتباطات عوامل سازمانی با هدف ارائه تصویری مطلوب از سازمان است. فرآیندهای "پایین به بالا" شامل تفسیر توسط اعضا است. احساس ارتباط اجتماعی با سازمان، کارکنان را قادر می‌سازد تا یک بوروکراسی بالقوه ناشناس را به یک فرد مرتبط تبدیل کنند تا منبعی برای شناسایی و تعهد باشد. بنابراین، فضایل سازمانی، رفتارهای سازمانی هستند که تمرین فضیلت را در سازمان (خصلت اخلاقی) پرورش می‌دهند(Martin, 2022, P.17).

در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران سازمانی به طور مکرر تأکید می‌کنند که رفتارهای غیرمتعارف و نامشروع در بین کارکنان و مدیران شیوع یافته و خسارات مهم و پرهزینه‌ای را به سازمان‌ها وارد آورده است. رسوایی‌های مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان‌های سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت را موجب شده و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت در سازمان‌ها اهتمام ورزند(Ghaffari, Ghanbari, 2017, P.112). فضیلت به وضعیت تعالی در شخصیت انسانی یا سازمانی اشاره دارد. این امر به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از سوء رفتارها جلوگیری کنند، همچنین اعتماد به نفس در کارکنان ایجاد می‌کند و احتمال افزایش سطح مزایای فردی و اجتماعی را در پی دارد( Singh et al., 2018, P.92). سازمانی که در آن فضیلت سازمانی در جریان خواهد بود. بطور مطلوبی در برابر چالش‌ها و فراز و نشیب‌ها پیروز خواهد بود.

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 (Tabli et al., 2016, P.5).

سازمان تأمین اجتماعی با تحت پوشش قرار دادن حدود نیمی از جمعیت کشور یکی از پرمخاطب ترین سازمان‌ها می‌باشد، که با مشارکت بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت نسبت به ارائه خدمات بیمه‌ای



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

نظیر بازنشستگی، از کارافتادگی، بازماندگی، بیماری و حوادث به جمعیت تحت پوشش خود اقدام می‌کند. سازمان‌های بزرگی همچون سازمان تأمین اجتماعی، از یکسو حجم گسترده ای از فعالیت‌ها و اقدامات اجتماعی را جریان می‌بخشد و از سوی دیگر با ماهیتی غیرانتفاعی؛ در گستره جامعه‌مدنی و دولت حضور دارند و در ارتباطی پیوسته و گسترده با محیط پیرامونی خود قرار دارند، که این گستردگی ارتباطات باعث شده است تا سازمان یکی از پرحجم‌ترین گردش‌های مالی را داشته باشد، در عرصه بازار سلامت به عنوان بزرگترین خریدار و دومین تولیدکننده درمان مطرح و در بازار سرمایه از جمله بزرگترین فعالان آن به شمار آید. این آمار دال براهمیت این سازمان در بدنه نظام جمهوری اسلامی ایران است که این امر توجه‌ویژه به بستر فعالیت آنها را طلب می‌نماید و لزوم انجام پژوهش در حوزه‌های گوناگون مدیریتی؛ علی‌الخصوص فضیلت سازمانی و شادی کارکنان را ضروری می‌سازد.

در مطالعات داخلی پژوهش‌های زیادی در زمینه فضیلت سازمانی و ابعاد آن در سازمان‌ها انجام شده است. (Kazemi et al., 2022) تحقیقی را با عنوان تبیین نقش واسطه‌ای هوش معنوی در رابطهٔ بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام دادند. براساس یافته‌های به‌دست‌آمده، هرچقدر هوش معنوی معلمان و فضیلت در سازمان بالاتر باشد به همان میزان بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از کار بیشتر می‌شود. بنابراین فضیلت به‌عنوان یک متغیّر اخلاقی اسلامی در سازمان می‌تواند بر هوش معنوی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان تاثیر بگذارد. Cheraghi et al., (2022) تحقیقی را با عنوان شناسایی و ارزیابی عوامل تاثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران) انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای به عنوان ابعاد تشکیل دهنده رهبری فضیلت‌گرا هستند. همچنین مؤلفه‌های تعهدسازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی به عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا شناسایی شده و وضعیت تمام مؤلفه‌های مذکور، مطلوب ارزیابی شد. (Berimani, Rashid Rostami 2022) تحقیقی را با عنوان رابطه بین هوش‌سیاسی و فضیلت‌سازمانی با نقش میانجی رهبری تحول آفرین در کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی (مورد مطالعه: منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد) انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش‌سیاسی و فضیلت‌سازمانی با رهبری تحول آفرین در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و مقدار ۶۵/۹ درصد از فضیلت سازمانی و ۴۴/۸ درصد از رهبری تحول آفرین توسط هوش سیاسی تبیین می‌شود و متغیر رهبری تحول آفرین اثر میانجی بر رابطه بین هوش‌سیاسی و فضیلت‌سازمانی را دارد. هم چنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

در مطالعات خارجی نیز این موضوع موردتوجه محققان بوده است. (Martin 2022) تحقیقی را با عنوان فضایل‌سازمانی و انسان‌گرایی سازمانی انجام داد. سازمان‌های انسان‌سازی شده در ذهن اعضای خود هویت منحصربه‌فردی پیدا می‌کنند که می‌تواند انگیزه‌های اعضا را با پیامدهای مهم مدیریتی هدایت



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

کند. اشفورث و همکاران یک مدل نظری از انسان‌سازی در سازمان‌ها ارائه کرد که شامل فرآیندهای «بالا به پایین» و «پایین به بالا» انسان‌سازی سازمانی به عنوان پیشایند، و حس‌سازی و احساس ارتباط اجتماعی سازمان به عنوان پیامدها بود. این مدل بر روی داده‌های نظرسنجی از هفت سازمان خدماتی مدیریت شده در بریتانیا در بخش هتل‌ها، تدارکات و قانونی آزمایش شده است. به عنوان کمک ثانویه، تجزیه و تحلیل تعدیل توسط صنعت انجام می‌شود و بینش بیشتری را در مورد ارزیابی انسان‌گرایی سازمانی ارائه می‌دهد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارزیابی‌های بالای همدلی بر ارزیابی شجاعت از طریق یک اثر هاله تأثیر می‌گذارد. در مرحله دوم، ارزیابی اکتشافی از عملکرد فضیلت‌گرایی شرکت نیز بر ادراک همدلی و شجاعت تأثیر می‌گذارد. این مقاله همچنین شامل بحثی در مورد نقد فضایل‌سازمانی توسط متخصصان اخلاق فضیلت در تلاش برای پیشبرد گفتگو بین این دو سنت است. (Demo, et al., 2022) به بررسی ارتباط رهبری و فضیلت سازمانی بر شیوه‌های مدیریت‌منابع‌انسانی و شهروندی در سازمان‌ها پرداختند. مطالعات نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت‌منابع‌انسانی ((HRM، نقش رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و فضایل سازمانی بر مشارکت بیشتر متخصصان در کار و در نتیجه عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. با این حال، فقدان تحقیقاتی که این چهار متغیر را در یک مدل تحقیق دربر می‌گیرد، وجود دارد (Tsachouridi, Nikandrou 2021) ، در پژوهشی تحت عنوان فضیلت‌گرایی سازمانی و خودانگیختگی: یک دیدگاه هویت اجتماعی، دریافتند که فضیلت‌گرایی سازمانی درک شده روی خودانگیختگی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

پژوهش‌های انجام شده در سال‌های اخیر توسط محققان سراسر دنیا در زمینه فضیلت سازمانی و تاثیر آن بر فرد، سازمان، جامعه و حتی خانواده، گواهی است بر رشد آگاهی روزافزون، نسبت به حساسیت این موضوع و لزوم توجه به آن است. شمار زیادی از پژوهشگران نیز تأکید دارند که فضیلت باید به فضای کسب و کار و سازمان افزوده شود و همچنین باید در دستور کار پژوهش‌های مدیریتی قرار گیرد(Arabshahi Karizi, Gholaminedjad, 2020, P.4). سازمان تأمین اجتماعی نیز به عنوان یک سازمان بزرگ خدماتی رفاهی و درمانی بایستی ورود فضایل به سازمان را با توجه به ویژگی‌های فطری آن در انسان‌ها جدی بگیرد. خواسته و نیازهای کارکنان آنها به عنوان انسان‌هایی تعالی‌جو از یک‌سو و خواسته‌ها و نیازهای متنوع و متغیر ارباب رجوع آن از سوی دیگر، توجه علمی و پژوهشی به فضیلت‌گرایی را در سازمان تأمین اجتماعی اجتناب ناپذیر ساخته است. در این راستا، انجام تحقیق حاضر در سازمان تأمین اجتماعی اهمیت و ضرورت دارد. بنابراین باتوجه به اینکه تاکنون پژوهشی الگوی کاملی از پسایندها و پیشایندهای فضیلت سازمانی در تامین اجتماعی ارائه نداده است لذا در این پژوهش طراحی و تبیین الگوی پسایندهاا و پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد:



[ Downloaded from journaliieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع مطالعات توسعه ای می‌باشد که به روش ترکیبی (کیفی-کمی) اجرا می‌شود بخش کیفی این پژوهش با روش تحلیل مضمون[1] یا تم[2]جهت شناسایی جنبه‌های مختلف پدیده موردنظر یعنی پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی انجام پذیرفت. تحلیل مضمون دارای شش مرحله است که به ترتیب عبارتند از آشنایی با داده‌ها، کدگذاری، جستجوی مضامین، بازبینی مضامین، نامگذاری مضامین و گزارش‌دهی (Braun,. & Clarke, 2006, p. 87) در بخش کمی که با روش توصیفی- همبستگی انجام شد. الگوی پیشنهادی استخراج شده از بخش کیفی پژوهش، مورد آزمون قرار گرفت.

**روش پژوهش بخش کیفی:** جامعه آماری بخش کیفی همان منابع نوشتاری یا متون مرتبط با فضیلت سازمانی هستند که قابل دسترس و دانلود بودند. از بین ۱۹۶ منبع اعم از کتاب، پایان نامه و مقاله از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۲ شناسایی شده، ۹۲ منبع علیرغم اینکه در عنوان، چکیده یا واژگان کلیدی یکی از کلیدواژه‌های فضیلت‌سازمانی استفاده شده بود اما فاقد کد مرتبط با سؤالات و اهداف این پژوهش بودند. در کل ۱۰۴ منبع حاوی کدهای مربوط بودند که این تعداد همان نمونه منتخب بخش کیفی این پژوهش قلمداد می‌شوند. در واقع نحوه نمونه‌گیری هدفمند بود یعنی منابع داده‌ای انتخاب شده و مورد استفاده قرار گرفتند که حاوی کد مرتبط با اهداف و سؤالات پژوهش بودند. برای محاسبه پایایی تحلیل مضمون از روش هولستی استفاده شد. در این پژوهش از دوکدگذار مستقل استفاده شد و ضریب پایایی بدست آمده طبق فرمول بالا ۹۳ درصد شد.

**روش پژوهش بخش کمی:** جامعه آماری بخش کمی شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان‌شرقی به تعداد ۱۱۱۵ نفر می باشد. حجم‌نمونه براساس فرمول کوکران ۲۸۵ نفر از کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان‌شرقی به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها در فاز کمی برای بررسی پیشایندها (عوامل موثر) و پسایندها (پیامدها) فضیلت سازمانی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه استاندارد (Cameron et al., 2014) استفاده شد. مبنای ساخت پرسشنامه پژوهش حاضر برای آزمون پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی، مؤلفه های شناسایی شده در مرحله کیفی پژوهش (روش تحلیل مضمون) بود. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری و سازه و برای پایایی از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد. در روایی صوری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر،

1. Thematic Analysis
2. Theme



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ بود و همینگونه پایایی ترکیبی تمام مؤلفه ها بالاتر از میانگین واریانس استخراج شده آن می‌باشد؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه های مدل تائید می‌شوند. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ی محقق ساخته پژوهش حاضر ابتدا از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور، فرم نهایی پرسشنامه بر روی ۲۰ نفر از جامعه آماری اجرا شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPss محاسبه شد. ضریب آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه محقق ساخته بالای ۰/۷ می باشد که پایایی ابزار پژوهش را تایید می‌کند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و همبستگی استفاده گردید. ، به منظور بررسی میزان برازش داده‌ها، از تحلیل عاملی تاییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Lisrel ۸,۸ استفاده گردید.

برای سهولت این امر، نتایج تحلیل به طور واضح و شفاف همراه با فرایند دستیابی به چنین تحلیلی برای پاسخ دهندگان توضیح داده شد. ابتدا مضامین استخراج شده به همراه ابعاد و مؤلفه‌های مدل ابتدا در اختیار پنج تن از خبرگان دانشگاهی قرار داده شد تا نظر خود را درباره مضامین شناسایی شده، مرتبط بودن آنها با اهداف و سؤالات تحقیق و صحت نامگذاری آنها اعلام کنند. پس از گردآوری نظرات و بازخور این پنج نفر جرح و تعدیل‌هایی انجام شد بدین صورت که برخی از مضامین پایه به دلیل وجه اشتراک زیادی که داشتند باهم ادغام شدند، نام چند مضمون پایه اصلاح شد و چند مضمون پایه نیز به دلیل اینکه پس از انجام تغییرات، ذیل هیچ مضمون سازمان دهنده جای نمی‌گرفتند حذف شدند. بدین ترتیب تعداد مضامین پایه از ۱۶۷ به ۱۳۵ واحد تقلیل یافت. سپس این مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه در اختیار ۲۰ نفر از خبرگان که متشکل از اساتید دانشگاه و مدیران سازمان تامین اجتماعی هستند توزیع شد تا نظر خود را درباره میزان مرتبط بودن مؤلفه‌ها با مدل پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی اعلام نمایند. طبق نظر خبرگان، تمامی مضامین شناسایی شده با مدل پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی مرتبط هستند. این امر بیانگر آن است که پژوهش حاضر از روایی برخوردار است.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

**جدول ۱: نظرات خبرگان علمی درباره‌ی پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی**

| ردیف | گروه کانونی | تحصیلات | جنسیت | نظرات |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | استاد، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی | دکتری مدیریت دولتی | مرد | با توجه به اینکه مدل پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در کشور در این حوزه موجود نیست به همین دلیل روش تحلیل مضمون می‌تواند گزینه مناسبی برای شکل‌گیری مدلی جامع و حاکمیتی در این حوزه به کار آید. البته لازم است مدل‌های مختلف فضیلت سازمانی و همچنین نوآوری باز بررسی شود و با مقایسه مدل های مذکور چارچوب پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی، جهت رسیدن به مدلی مناسب اقدام شود . |
| ۲ | دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی | دکتری مدیریت دولتی | مرد | این تحقیق به دنبال یافتن الگویی مناسب جهت پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی است به همین دلیل، استفاده از روش تحلیل مضمون در این تحقیق مناسب است. |
| ۳ | استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی | دکترای مدیریت دولتی | مرد | چون چارچوب اولیه در این تحقیق قابل دستیابی است می‌توان از تحلیل مضمون استفاده نمود؛ البته با توجه به چارچوب اولیه تحقیق در فصل دوم استفاده از رویکرد طرح خود ظهور در مقابل طرح نظام‌مند می‌توان بهره‌مند شد. |
| ۴ | دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر | دکتری مدیریت دولتی | زن | این تحقیق به دنبال یافتن مدل مناسب برای پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی است. برای رسیدن به این مدل و به دلیل اینکه مبتنی بر تحلیل مضمون است بنابراین روش مؤثر برای رسیده به هدف اصلی تحقیق است. |
| ۵ | دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران | دکتری مدیریت دولتی | زن | می‌توان گفت که از بهترین روش‌های تحقیق برای این پژوهش تحلیل مضمون است چون به تدریج می‌توان به مدلی مستدل و کاربردی در نهادهای دولتی دست یافت. |

**جدول ۲: لیست افراد خبرگان عملی جامعه آماری**

| ردیف | پست سازمانی | جنسیت | تحصیلات | سابقه |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | ریاست شعبه | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۵ سال |
| ۲ | رئیس اداره بازرسی تامین اجتماعی | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۳ سال |
| ۳ | مدیرکل تامین اجتماعی | مرد | فوق‌لیسانس | ۲۵ سال |
| ۴ | رئیس اداره امور اداری | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۸ سال |
| ۵ | معاون اداری و مالی | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۵ سال |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ۶ | معاون اداره کل | مرد | دکتری | ۱۷ سال |
| ۷ | رئیس اداره روابط عمومی | مرد | دکتری | ۱۵ سال |
| ۸ | رئیس شعبه | مرد | دکتری | ۲۴ سال |
| ۹ | رئیس اداره | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۲ سال |
| ۱۰ | معاون شعبه | مرد | فوق‌لیسانس | ۱۸ سال |
| ۱۱ | رئیس شعبه | مرد | دکتری | ۳۰ سال |
| ۱۲ | رئیس شعبه | مرد | دکتری | ۳۲ سال |
| ۱۳ | رئیس اداره روابط عمومی | مرد | دکتری | ۲۲ سال |
| ۱۴ | معاون شعبه | زن | فوق‌لیسانس | ۱۵ سال |
| ۱۵ | رئیس اداره روابط عمومی | زن | دکتری | ۲۷ سال |

## یافته‌ها

با توجه به این که پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی می باشد، تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل دو بخش است: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و سپس تجزیه و تحلیل داده‌های کمی.

برای شروع تحلیل مضمون، ابتدا تمامی منابع داده دو بار با دقت مطالعه شدند و منابعی که به نظر می رسید فاقد کد مرتبط با سؤالات و اهداف پژوهش بودند از منابعی که دارای کد مرتبط بودند جدا شدند.

تمامی چکیده‌های برجسته شده به فارسی ترجمه شده و وارد نرم‌افزار MAXQDA22 شدند. در گام دوم تمامی چکیده‌های منتخب با کمک نرم‌فزار کدگذاری شدند. پس از پایان کدگذاری، تمامی کدها بررسی شدند تا از ارتباط آنها با داده مرتبط به خود اطمینان حاصل شود. در گام سوم کدهای مشابه در قالب مضامین مرتب شدند تا درباره نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل یک مضمون پایه، تصمیم گیری شود. در این مرحله برخی از کدها به هیچ مضمون بالقوه اختصاص پیدا نکردند. چنین کدهایی به طور موقت تحت عنوان "متفرقه" از بقیه کدها جدا شدند تا در صورت بررسی مجدد جایگاه مناسب آنها در قالب مضامین مشخص شود. در گام چهارم علاوه بر اینکه نام اولیه برای مضامین پایه انتخاب شد درباره مرتبط بودن هر یک از این مضامین اولیه با کدهای شناسایی شده، چکیده‌های استخراج شده و همچنین سؤالات تحقیق بررسی‌های بیشتری انجام شد. در این مرحله برخی مضامین باهم ادغام شدند چون به نظر می‌رسید چیزی بیشتر از کدهای شبیه به هم نیستند

با استفاده از کدهای مرتبط با ادبیات پژوهش ۸ مؤلفه شناسایی شد. همان طور که اشاره شد به کمک کدهای مرتبط با مضمون ادبیات پژوهش سه عامل اصلی تاثیر گذار بر فضیلت سازمانی (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل محیطی) شناسایی شد که خلاصه‌ی نتایج آن و منابعی که از آن بدست آمده شده است در جدول (۳) آمده است.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

**جدول ۳: نتایج تحلیل مضمون پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی**

| مضامین فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | فراوانی کد |
|---|---|---|---|
| فردی | ویژگی های فردی مدیران | اخلاق مداری مثبت مدیران | ۸ |
| | | خدمت محوری مدیران | ۱۶ |
| | | مدیران فروتن و متواضع | ۲۱ |
| | | تصمیم گیری فضیلت محور | ۲۸ |
| | | ارزش‌های اخلاقی | ۴ |
| | | سعه صدرمدیران | ۸ |
| | ویژگی فردی کارکنان | کارکنان فضیلت محور | ۱۸ |
| | | کارکنان خودکنترل | ۱۲ |
| | | کارکنان مومن به خدا | ۴ |
| | | شجاعت سازمانی | ۱۴ |
| | | ادراک فضیلت گرایی مثبت | ۱۲ |
| | | همخوانی بین گفتار و کردار کارکنان | ۸ |
| | | با وجدان بودن کارکنان | ۱۷ |
| | | حس وطن‌دوستی در کارکنان | ۱۴ |
| | | تاب‌آوری سازمانی | ۸ |
| | | ارتقاء فضیلت سازمانی | ۶ |
| | | مسئولیت‌پذیری در کارکنان | ۱۱ |
| سازمانی | ساختار و فرایند | وضع قوانین شفاف | ۷ |
| | | توانمندسازی کارکنان | ۱۳ |
| | | استانداردهای اخلاقی و رفتاری | ۲۰ |
| | | توانمندسازی مدیران | ۱۴ |
| | | استقلال کارکنان | ۴ |
| | | کاهش سلسله مراتب | ۱۳ |
| | | دقت در استخدام و انتخاب | ۲۰ |
| | | انعطاف‌پذیری سازمان | ۱۴ |
| | | رهبری مشارکتی | ۴ |
| | | پاداش به کارکنان | ۸ |
| | | آموزش فضیلت سازمانی | ۱۶ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | رسمیت سازمانی | ۱۲ |
| | | ارزشیابی کارکنان | ۴ |
| | | تخصص گرایی | ۷ |
| | | نظام انتقادات و پیشنهادات | ۱۱ |
| | فرهنگ سازمانی | حفظ کرامت انسانی | ۱۴ |
| | | عدالت سازمانی | ۸ |
| | | قانون مداری | ۴ |
| | | تصمیم گیری اخلاقی | ۹ |
| | | مسئولیت اجتماعی سازمان | ۶ |
| | | توجه به محیط زیست | ۱۱ |
| | | جامعه فضیلت محور | ۶ |
| | | کمک به دیگران | ۳ |
| | | وجود فرهنگ عدم مقایسه ی نابجای خود با سایر کارکنان | ۱۱ |
| | | پیشرفت کاری | ۱۴ |
| | | رفع مسئله کمبود منابع | ۱۱ |
| | | وجود فرهنگ رازداری | ۸ |
| | | وجود فرهنگ شایسته‌سالاری | ۱۴ |
| | | مزیت رقابتی | ۱۲ |
| | | فرهنگ شناسایی و رفع نیازهای منطقی کارکنان | ۱۸ |
| | | فرهنگ خودشناسی | ۱۱ |
| | | دانش و یادگیری سازمانی | ۹ |
| | رهبری | رهبر پاسخگو و مسئولیت‌پذیر | ۱۵ |
| | | رهبر خیرخواهانه | ۹ |
| | | رهبر فرزانه | ۷ |
| | | رهبر الهام بخش | ۹ |
| | | رهبر خدمتگزار | ۱۶ |
| | | تعهد سازمانی | ۲۳ |
| | | موفقیت فردی و سازمانی | ۶ |
| | | وفاداری سازمانی | ۱۵ |
| | | معنویت سازمانی | ۶ |
| | | اشتیاق شغلی | ۱۵ |
| | | بهره‌وری کارکنان | ۶ |
| | فلسفه وجودی سازمان | رسیدن به فضیلت | ۱۴ |
| | | فضیلت گرایی | ۶ |

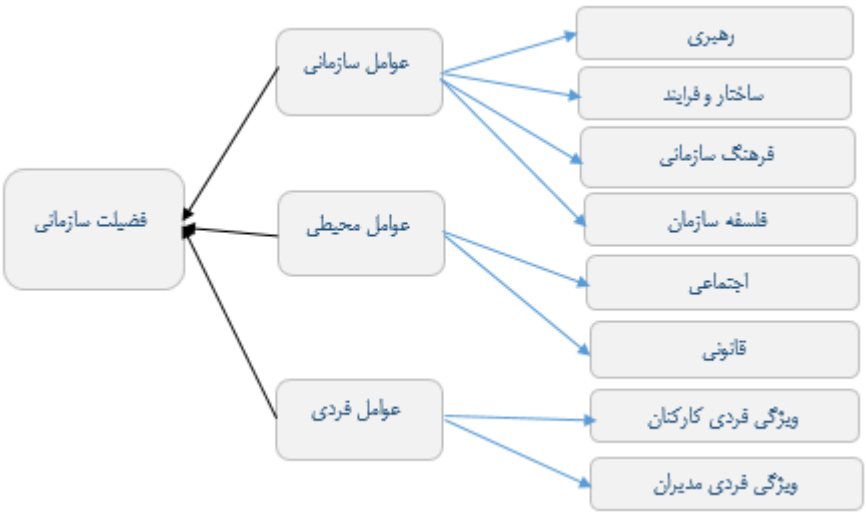


[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | نفوذ فضیلت در چشم‌انداز و فلسفه وجودی | ۷ |
| | | اهداف سازمانی | ۲۳ |
| محیطی | عامل اجتماعی | وجود گرایش به فضیلت در فرهنگ جامعه | ۴ |
| | | فضیلت اخلاقی مدار در جامعه | ۳ |
| | | انسان فضیلت محور | ۶ |
| | عامل قانونی | تشویق سازمان‌ها | ۱۱ |
| | | فرهنگ سازگاری سازمانی | ۸ |
| | | رعایت اصل ضابطه | ۱۴ |

بنابراین به کمک روش کدهای مرتبط با مضمون ادبیات پژوهش و طبق یافته‌های بخش کیفی، پیشایندهای فضیلت سازمانی، سه عامل اصلی تاثیرگذار بر فضیلت سازمانی (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل محیطی) شناسایی شد. عامل سازمانی به عوامل «ساختار و فرایند» ؛ «فرهنگ سازمانی» ؛ «رهبری» و «فلسفه وجودی سازمان» ؛ عامل فردی به «ویژگی فردی کارکنان» و «ویژگی فردی مدیران» ؛ و عامل محیطی به «عامل اجتماعی » و «عامل قانونی» تقسیم بندی شدند. با توجه به متغیرهای شناسایی شده الگویی از فضیلت سازمانی در شکل (۱) ارائه می‌شود.




**شکل ۱: الگوی مفهومی پیشایندهای فضیلت سازمانی**



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

بنابراین به کمک روش کدهای مرتبط با مضمون ادبیات پژوهش و طبق یافته‌های بخش کیفی، پسایندهای فضیلت سازمانی، نه مؤلفه بوده که در ادامه پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی جدول (۴) آمده است:

**جدول ۴. نتایج تحلیل مضمون پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی**

| مضمون | مضمون سازمان دهنده | مضامین پایه | فراوانی کد |
|---|---|---|---|
| پسایندها | سرمایه اجتماعی | برقراری رابطه دوستی و صمیمیت با دیگران | ۱۱ |
| | | همکاری و وابستگی متقابل و تطابق افراد با یکدیگر | ۴ |
| | | سطح اعتماد سازمانی | ۱۸ |
| | | شایستگی بین‌فرهنگی | ۶ |
| | عملکرد سازمانی | نوآوری | ۱۳ |
| | | کیفیت خدمات | ۱۲ |
| | | جابه جایی کارکنان | ۷ |
| | | سودآوری | ۱۱ |
| | سلامت سازمانی | کیفیت زندگی کاری | ۱۹ |
| | | فضیلت اجتماعی | ۱۶ |
| | | هماهنگی میان اعضاء سازمان | ۷ |
| | | دستیابی بالای سازمان به اهدافش | ۱۱ |
| | | انطباق‌پذیر و هماهنگ بودن سازمان با محیط | ۴ |
| | | آزادی شغلی کارکنان | ۱۶ |
| | | عملکرد شغلی کارکنان | ۱۲ |
| | شادمانی سازمانی | به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در کار | ۷ |
| | | چالشی و جالب بودن شغل | ۱۴ |
| | | علاقه مند بودن به شغل | ۱۴ |
| | | انجام دادن کار ارزشمند در سازمان | ۱۱ |
| | | بالا بودن اشتیاق و تعهد به کار (تعلق خاطر کاری) | ۸ |
| | | بالا بودن احساسات مثبت در سازمان | ۱۷ |
| | | بالا بودن روحیه در سازمان | ۸ |
| | | وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان | ۱۴ |
| | شجاعت اخلاق حرفه ای | تحمل خطرات یا تهدیدات و پذیرفتن مسائل اخلاقی | ۸ |
| | | تمایل و داشتن اراده‌ی راسخ به انجام رفتار اخلاقی | ۱۱ |
| | | تحمل در برابر دشواری‌ها | ۶ |
| | بهزیستی معنوی | احساس قدرت کردن | ۱۲ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

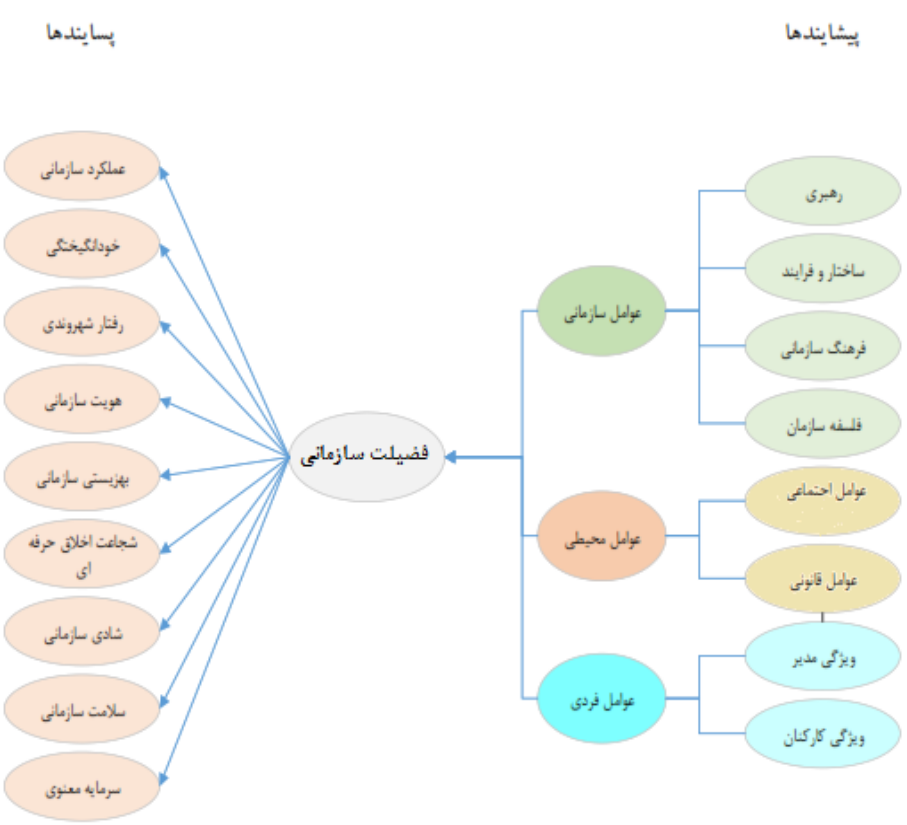
| | | | |
|---|---|---|---|
| | | بالا بودن سلامت فردی | ۱۱ |
| | | سلامت روان | ۱۹ |
| | | پایین بودن اضطراب و استرس | ۱۲ |
| | هویت سازمانی | احساس غرور به خاطر کار در سازمان | ۸ |
| | | ارتباط اثربخش فرد در سازمان | ۱۰ |
| | | رضایت از سازمان | ۹ |
| | | تعلق سازمانی | ۱۲ |
| | | مشارکت سازمانی | ۱۴ |
| | | تمایل به کار در سازمان تا زمان بازنشستگی | ۸ |
| | | یکی دانستن ارزش‌های سازمان با ارزش‌های شخصی خود | ۱۱ |
| | | به دست آوردن هویت خود با کار در این سازمان | ۶ |
| | رفتار شهروندی سازمانی | کمک به سایر همکاران | ۱۴ |
| | | کمک‌های داوطلبانه در محل کار | ۱۶ |
| | | جلوگیری از مشکلات سازمان | ۸ |
| | | تمایل به انجام دادن کار بیشتر از شرح شغل به منظور کمک به سازمان | ۱۱ |
| | | عدم گله گذاری پیرامون مسائل جزئی و پیش پا افتاده سازمان | ۹ |
| | | وقت‌شناسی در سازمان | ۱۲ |
| | خودانگیختگی سازمانی | دادن پیشنهادهای سازنده کارکنان در سازمان | ۱۸ |
| | | توجه کارکنان به توسعه و افزایش حسن نیت خود | ۸ |
| | | حفاظت کارکنان از سازمان | ۱۱ |

بعد از شناسایی پیشایندها و پسایندها و نشانگرهای فضیلت سازمانی به روش کیفی، مدل مفهومی پژوهش در شکل(۲) ارائه می‌گردد.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]




**شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی**

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. در ادامه وضع موجود پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی در جدول (۵) آورده شده است.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

**جدول ۵: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود پیشایندهای فضیلت سازمانی**

| | ارزش آزمون = ۳ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | میانگین | مقدار تی | درجه آزادی | سطح معناداری (دو دامنه) | اختلاف میانگین | فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | |
| | | | | | | حدپایین | حدبالا |
| رهبری | ۳/۶۴۷۴ | ۱۱/۸۵۶ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۴۷۴ | ۰/۵۳۹۹ | ۰/۷۵۴۸ |
| ساختار | ۳/۵۴۰۴ | ۱۲/۷۹۸ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۴۰۴ | ۰/۴۵۷۲ | ۰/۶۲۳۵ |
| فرهنگ سازمان | ۳/۵۴۳۹ | ۱۰/۸۵۴ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۴۳۹ | ۰/۴۴۵۲ | ۰/۶۴۲۵ |
| فلسفه وجودی سازمان | ۳/۲۱۰۲ | ۳/۵۵۱ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۱۰۲ | ۰/۹۳۷ | ۰/۳۲۶۸ |
| ویژگی مدیر | ۳/۷۲۹۸ | ۱۶/۶۴۰ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۲۹۸ | ۰/۶۴۳۵ | ۰/۸۱۶۲ |
| ویژگی کارکنان | ۳/۷۱۹۳ | ۱۹/۹۱۹ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱۹۳ | ۰/۶۴۸۲ | ۰/۷۹۰۴ |
| عوامل اجتماعی | ۳/۲۸۹۵ | ۶/۵۷۵ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۸۹۵ | ۰/۲۰۲۸ | ۰/۳۷۶۱ |
| عوامل قانونی | ۳/۱۰۳۵ | ۲/۲۶۷ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۰۳۵ | ۰/۰۱۳۶ | ۰/۱۹۳۴ |

همان طور که در جدول(۵) مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می باشد از طرفی با توجه به اینکه اختلاف میانگین برای تمام متغیرها مثبت می‌باشد، می‌توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده برای آنها در وضعیت نسبتا مطلوبی قرار دارد.

در ادامه وضع موجود ابعاد فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی در جدول (۶) آورده شده است.

**جدول ۶: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود فضیلت سازمانی**

| | ارزش آزمون = ۳ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | میانگین | مقدار تی | درجه آزادی | سطح معناداری (دو دامنه) | اختلاف میانگین | فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | |
| | | | | | | حدپایین | حدبالا |
| خوش بینی | ۳/۶۵۰۹ | ۱۰/۰۲۸ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۵۰۹ | ۰/۵۲۳۱ | ۰/۷۷۸۶ |
| اعتماد | ۳/۷۰۸۸ | ۱۴/۷۱۳ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۰۸۸ | ۰/۶۱۴۰ | ۰/۸۰۳۶ |
| انسجام | ۳/۳۵۶۱ | ۷/۱۹۹ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۳۵۶۱ | ۰/۲۵۸۸ | ۰/۴۵۳۵ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| دلسوزی | ۳/۷۸۲۵ | ۲۳/۲۰۷ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۸۲۵ | ۰/۷۱۶۱ | ۰/۸۴۸۸ |
| بخشش | ۳/۷۳۵۱ | ۲۱/۹۵۳ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۳۵۱ | ۰/۶۶۹۲ | ۰/۸۰۱۰ |

همان طور که در جدول(۶) مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می‌باشد از طرفی با توجه به اینکه اختلاف میانگین برای تمام متغیرها مثبت می‌باشد، می‌توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده برای آنها در وضعیت نسبتا مطلوبی قرار دارد.

در ادامه وضع موجود پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی در جدول (۷) آورده شده است:

**جدول ۷: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود پسایندهای سازمان فضیلتی به منظور بررسی وضعیت موجود پسایندهای فضیلت سازمانی**

| | ارزش آزمون = ۳ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | میانگین | مقدار تی | درجه آزادی | سطح معناداری (دو دامنه) | اختلاف میانگین | فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | |
| | | | | | | حدپایین | حدبالا |
| سرمایه اجتماعی | ۳/۷۲۶۳ | ۱۱/۸۱۰ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۷۲۶۳ | ۰/۶۰۵۳ | ۰/۸۴۷۴ |
| عملکرد سازمانی | ۳/۲۴۳۹ | ۵/۳۰۹ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۴۳۹ | ۰/۱۵۳۴ | ۰/۳۳۴۳ |
| سلامت سازمانی | ۳/۴۱۵۸ | ۱۰/۹۸۴ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۱۵۸ | ۰/۳۴۱۳ | ۰/۴۹۰۳ |
| شادی سازمانی | ۳/۲۸۲۵ | ۶/۳۰۴ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۸۲۵ | ۰/۱۹۴۳ | ۰/۳۷۰۷ |
| هویت سازمانی | ۳/۲۳۶۸ | ۵/۴۳۴ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۲۳۶۸ | ۰/۱۵۱۰ | ۰/۳۲۲۶ |
| رفتار شهروندی سازمانی | ۳/۵۰۳۵ | ۱۲/۵۸۸ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۵۰۳۵ | ۰/۴۲۴۸ | ۰/۵۸۲۲ |
| بهزیستی معنوی | ۳/۹۲۹۸ | ۱۴/۱۹۹ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۹۲۹۸ | ۰/۸۰۰۹ | ۱/۰۵۸۷ |
| خودانگیختگی سازمانی | ۳/۶۰۸۸ | ۱۲/۳۸۳ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۶۰۸۸ | ۰/۵۱۲۰ | ۰/۷۰۵۵ |
| شجاعت اخلاق حرفه‌ای | ۳/۴۱۸۷ | ۸/۱۵۱ | ۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۱۸۷ | ۰/۳۱۷۶ | ۰/۵۱۹۹ |

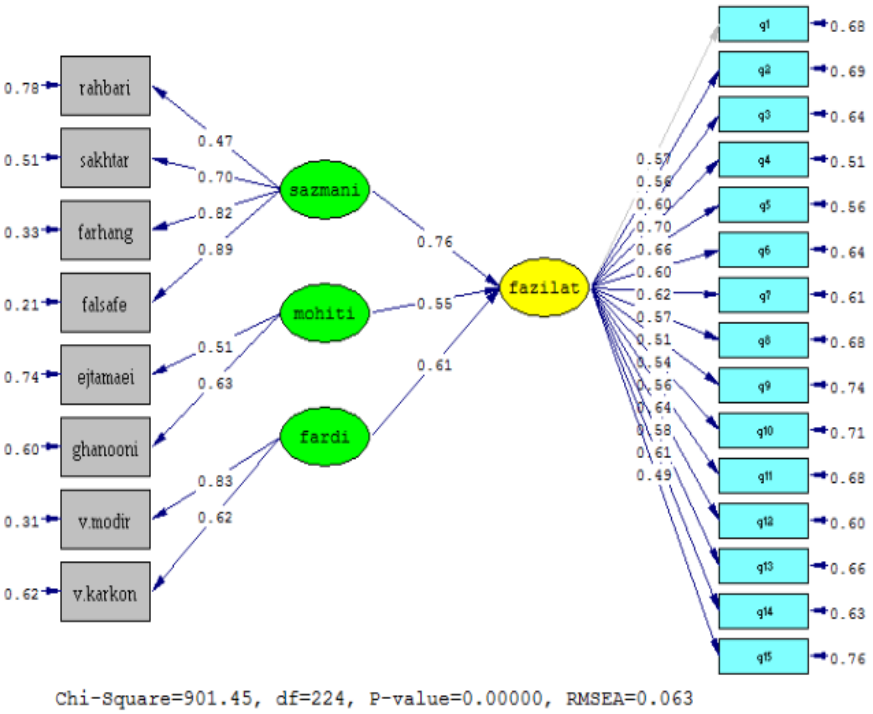
همان طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می‌باشد از طرفی با توجه به اینکه اختلاف میانگین برای تمام متغیرها مثبت می‌باشد، می‌توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده برای آنها در وضعیت نسبتا مطلوبی قرار دارد.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

در ادامه به آزمون مدل ساختاری پیشایندهای فضیلت سازمانی پرداخته می‌شود. در شکل‌های زیر مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب آورده شده است.

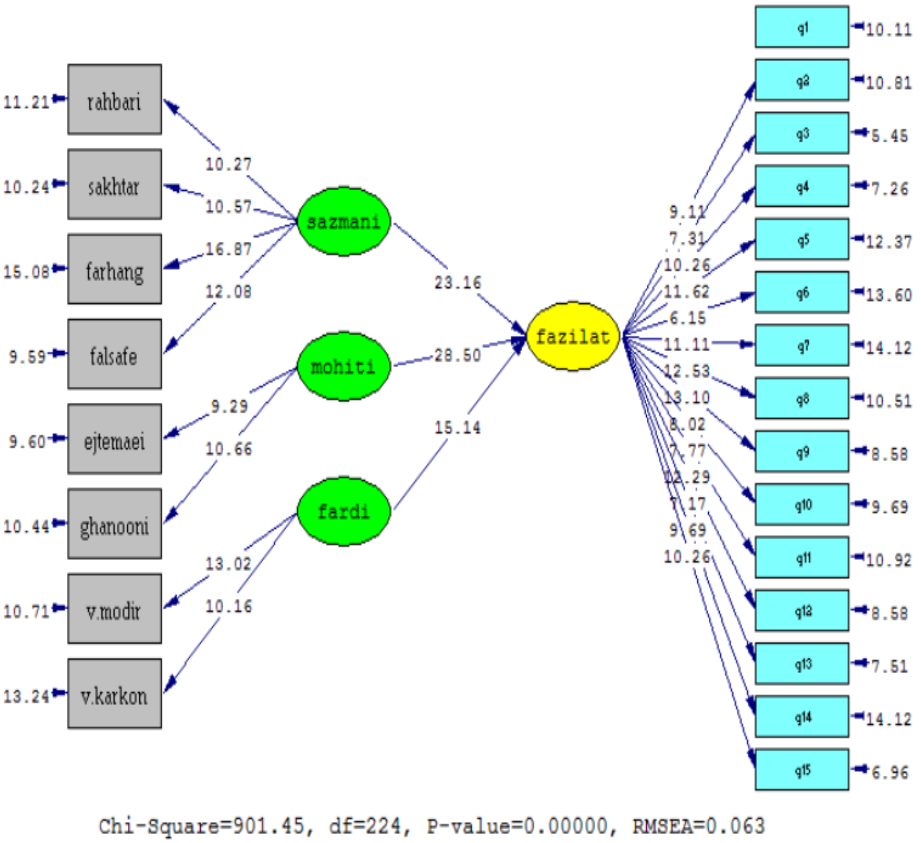



**شکل ۳: مدل ساختاری پیشایندهای فضیلت سازمانی در حالت تخمین ضرایب استاندارد**



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]




**شکل ۴: مدل ساختاری پیشایندهای فضیلت سازمانی در حالت تخمین ضرایب استاندارد**

براساس شکل بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از ابعاد شناسایی شده را مشاهده کرد که بر این اساس کلیه ابعاد در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. به عبارت دیگر عوامل شناسایی شده بر فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تأثیر دارند.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

**جدول ۸: نتایج آزمون مدل سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل پیشایندهای فضیلت سازمانی**

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

همان طور که در شکل (۳) و (۴) نشان داده شده است، کلیه‌ی مقادیر پارمتراهای مربوط به ابعاد مؤثر بر فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول زیر به صورت خلاصه آورده شده است.

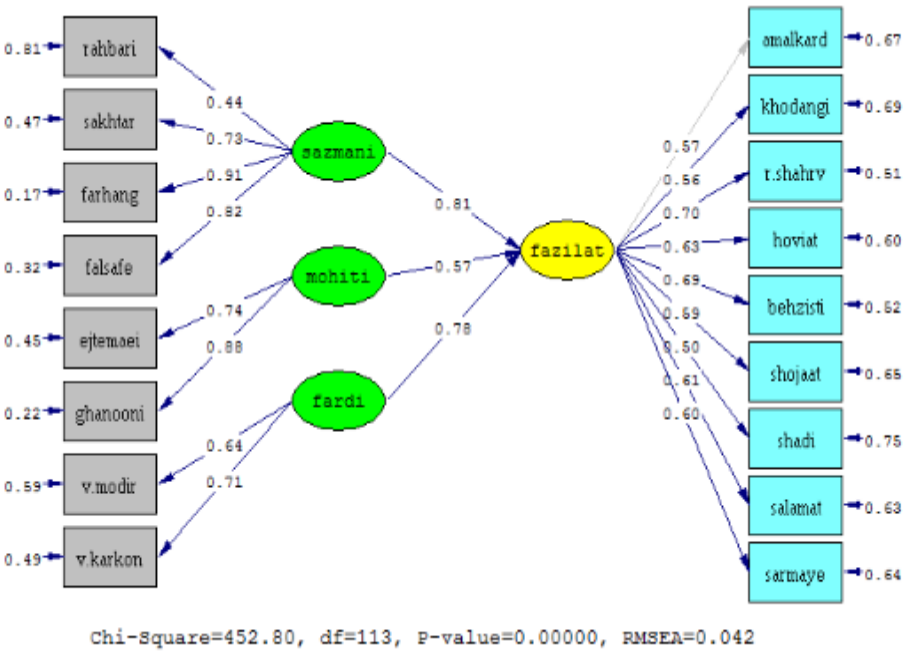
**جدول ۹: برآوردهای مربوط به پیشایندهای مدل فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی**

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



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

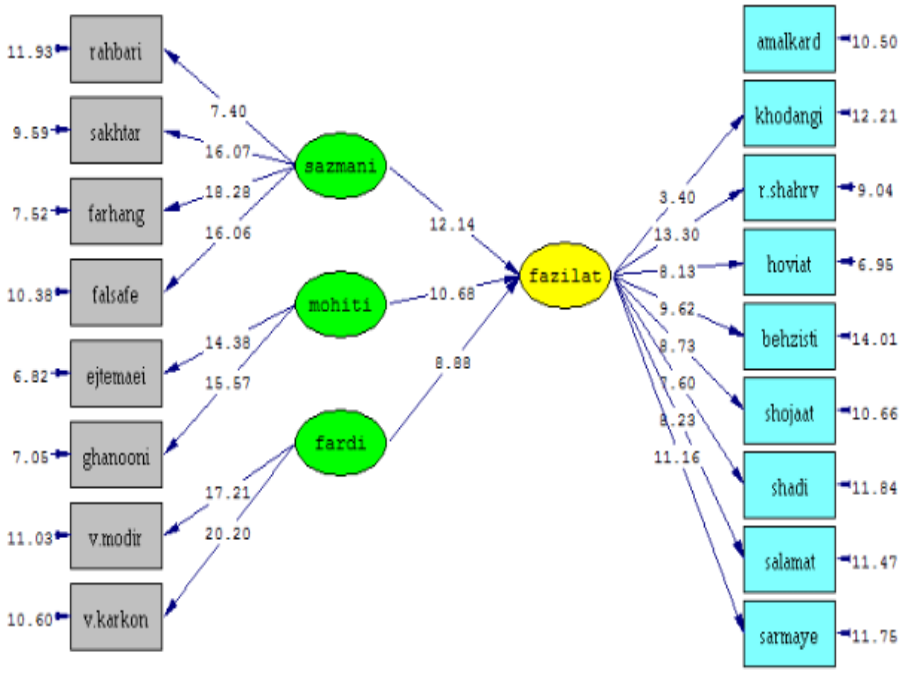



**شکل ۵: مدل ساختاری پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در حالت تخمین ضرایب استاندارد**



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

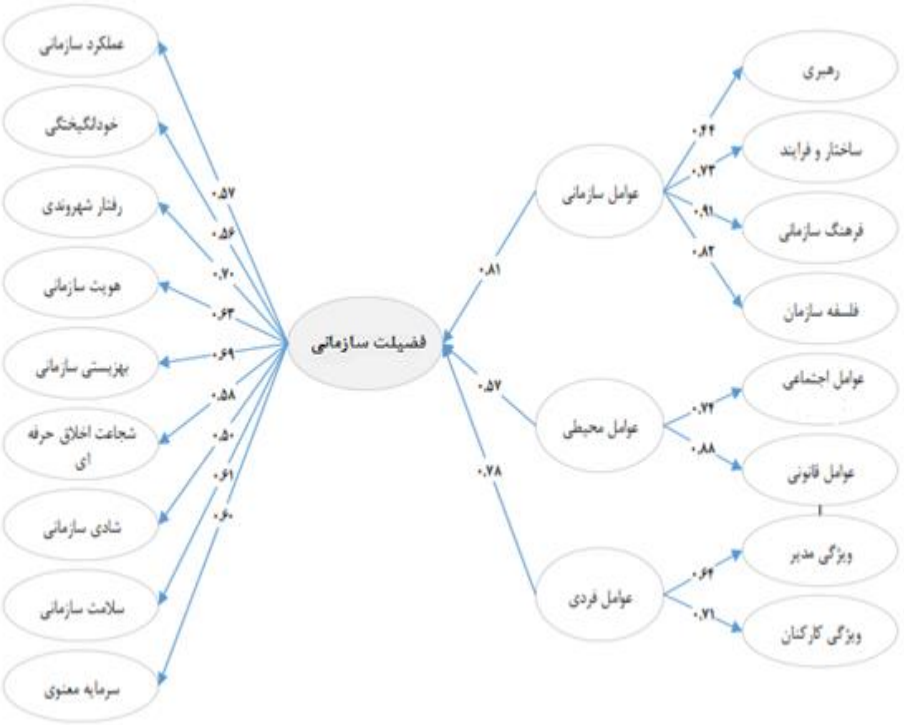



**شکل ۶: مدل ساختاری پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی**
**در حالت معناداری ضرایب**



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]




**شکل ۷: مدل نهایی پژوهش**

شاخص‌های جزئی برازش (نسبت های بحرانی و سطح معناداری آنها) نشان می‌دهند، که همه بارهای عاملی معنادارند. نتایج این تحلیل ها در جدول (۱۰) نشان داده شده است.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

**جدول ۱۰: نتایج آزمون مدل سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی**

| نام شاخص | شاخص‌های برازش | |
|---|---|---|
| | مقدار | حد مجاز |
| Chi –square/df | ۴/۰۰ | کمتر از ۵ |
| RMSEA (ریشه دوم میانگین خطای برآورد) | ۰/۰۴۲ | کمتر از ۰/۱ |
| CFI (برازندگی تعدیل یافته) | ۰/۹۷ | بالاتر از ۰/۹ |
| NFI(برازندگی نرم شده) | ۰/۹۸ | بالاتر از ۰/۹ |
| GFI (نیکویی برازش) | ۰/۹۰ | بالاتر از ۰/۸ |
| AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده) | ۰/۸۵ | بالاتر از ۰/۸ |

همان طور که نتایج نشان می‌دهد، کلیه‌ی مقادیر پارمترهای مربوط به پیشایندها و پسایندهای فضیلت شناسایی شده در سازمان تأمین اجتماعی به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است.

**جدول ۱۱ : برازش‌های مربوط به پیشایندها و پسایندهای سازمان فضیلتی**

| مسیر (شماره سوال) | | بار عاملی | ضریب مسیر | مقدار t | وضعیت |
|---|---|---|---|---|---|
| عوامل سازمانی | ← رهبری | ۰/۴۴ | – | ۷/۴۰ | پذیرفته شد |
| عوامل سازمانی | ← ساختار و فرآیند | ۰/۷۳ | – | ۱۶/۰۷ | پذیرفته شد |
| عوامل سازمانی | ← فرهنگ سازمانی | ۰/۹۱ | – | ۱۸/۲۸ | پذیرفته شد |
| عوامل سازمانی | ← فلسفه سازمان | ۰/۸۲ | – | ۱۶/۰۶ | پذیرفته شد |
| عوامل محیطی | ← اجتماعی–اقتصادی | ۰/۷۴ | – | ۱۴/۳۸ | پذیرفته شد |
| عوامل محیطی | ← قانون | ۰/۸۸ | – | ۱۵/۵۷ | پذیرفته شد |
| عوامل فردی | ← ویژگی مدیر | ۰/۶۴ | – | ۱۷/۲۱ | پذیرفته شد |
| عوامل فردی | ← ویژگی کارکنان | ۰/۷۱ | – | ۲۰/۲۰ | پذیرفته شد |
| عوامل سازمانی | ← سازمان فضیلتی | | ۰/۸۱ | ۱۲/۱۴ | پذیرفته شد |
| عوامل محیطی | ← سازمان فضیلتی | | ۰/۵۷ | ۱۰/۶۸ | پذیرفته شد |
| عوامل فردی | ← سازمان فضیلتی | | ۰/۷۸ | ۸/۸۸ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← عملکرد سازمان | ۰/۵۷ | – | – | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← خود انگیختگی سازمانی | ۰/۵۶ | – | ۳/۴۰ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۷۰ | – | ۱۳/۳۰ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← هویت سازمانی | ۰/۶۳ | – | ۸/۱۳ | پذیرفته شد |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| سازمان فضیلتی | ← بهزیستی سازمانی | ۰/۶۹ | – | ۹/۶۲ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← شجاعت اخلاقی | ۰/۵۹ | – | ۸/۷۳ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← شادی سازمانی | ۰/۵۰ | – | ۷/۶۰ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← سلامت سازمانی | ۰/۶۱ | – | ۸/۲۳ | پذیرفته شد |
| سازمان فضیلتی | ← سرمایه اجتماعی | ۰/۶۰ | – | ۱۱/۱۶ | پذیرفته شد |

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال ارائه الگویی بود که پیشایندها و پسایندها و نشانگرهای فضیلت سازمانی را شناسایی نماید. در پژوهش حاضر پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۳ مؤلفه اصلی (بعد) و ۸ مؤلفه فرعی (مؤلفه) و ۷۰ شاخص (نشانگر) برای پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شناسایی شد. بر اساس کدهای مرتبط با مضمون ادبیات تحقیق، پیشینه و نظریه های موجود، سه عامل اصلی تاثیر گذار بر سازمان فضیلتی (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل محیطی) شناسایی شد. عامل سازمانی به عوامل ساختار و فرایند»؛ «فرهنگ و مسئولیت اجتماعی سازمان»؛ «رهبری» و «فلسفه وجودی سازمان»؛ عامل فردی به «ویژگی فردی کارکنان» و «ویژگی فردی مدیران»؛ و عامل محیطی به «عامل اجتماعی» و «عامل قانونی» تقسیم بندی شدند.

در مورد ویژگی‌های فردی می‌توان بیان کرد که یکی از مهمترین عوامل موثر بر سازمان فضیلتی، استخدام افراد با ویژگی‌های اخلاقی مثبت و انعطاف پذیر است و مدیران سازمان باید توجه داشته باشند که در مصاحبه‌های استخدامی علاوه بر مسائل مربوط به مهارت، مسئولیت و سایر ویژگی‌های مربوط به وظایف و شغل مدنظر، به ویژگی‌های شخصیتی از جمله وجود فضایل اخلاقی در فرد مصاحبه شونده توجه شود و مد نظر قرار دادن این امر باعث می‌شود که شخص در سازمان به گونه‌ای اخلاقی عمل کرده و علاوه بر اینکه عملکرد و تعهد او نسبت به سازمان بالا هست، می‌تواند تاثیر بسیار مطلوبی بر سایر کارکنان نیز گذاشته و همچنین منافع افراد ذینفع از جمله بیمه شدگان را در نظر بگیرد. در این مورد می‌توان گفت، حتی اگر سیستم سازمان به گونه‌ای نباشد که رضایت کارکن را جلب کند، اما وجدان اخلاقی کارکنان باعث می شود که وظایف خود را به نحو احسنت انجام داده و حتی فراتر از شرح وظایف به نفع بیمه گذاران و سایر ذینفعان عمل نماید. در مورد عامل سازمانی می توان گفت که اولا سازمان‌ها باید در چشم‌اندازشان به فضایل اخلاقی توجه نموده و در فلسفه وجودی و سیاست‌هایشان به فضایل به عنوان هدف نگاه کرده و نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف. در مورد عامل محیطی که در فضیلت سازمانی اثر می‌گذارد می‌توان گفت که اگر در جامعه آینده مبهم باشد؛ اخلاقی زیستن بر پایه ی عدالت، احسان، رعایت ادب و... به مرور زمان کمرنگ می‌گردد.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

همچنین پس از تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها، ۹ مؤلفه و ۴۷ شاخص برای پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه های موجود، «خودانگیختگی سازمانی»، رفتار شهروندی سازمانی»، «هویت سازمانی»، «بهزیستی معنوی»، «شجاعت اخلاق حرفه‌ای»، شادی سازمانی»، «سلامت سازمانی»، «عملکرد سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» شناسایی شد.

از سوی دیگر نتایج بررسی وضع موجود پیشایندها نشان داد که ویژگی‌های مدیران و کارکنان دارای بیشترین میانگین با مقدار (۳/۷۲۹۸) و (۳/۷۱۹۳) می باشند و از وضعیت نسبتا مناسبی برخوردار هستند، عوامل سازمانی نیز (رهبری، فرهنگ سازمان، ساختار و فرایند، و فلسفه وجودی سازمان) نسبتا دارای وضع مطلوبی می باشند، ولی عوامل محیطی ( عوامل اجتماعی، و عوامل قانونی) دارای پایین‌ترین میانگین بوده و این امر نشان دهنده این است که جامعه و قانون توجه زیادی به ایجاد سازمان فضیلتی نمی‌نماید. همچنین نتایج وضع موجود ابعاد فضیلت سازمانی نشان داد که سازمان فضیلتی در وضعیت نسبتا مطلوبی است و در این سازمان از میان ابعاد خوش بینی، دلسوزی و شفقت، اعتماد، انسجام و کمال، و بخشش (عفو)، بعد دلسوزی دارای بیشترین میانگین (۳/۷۸۲۵) بوده و بعد از آن بعد اعتماد با میانگین (۳/۷۰۸۸) دارای وضعیت مناسب‌تری بوده، و از لحاظ انسجام (۳/۳۵۶۱) دارای پایین‌ترین میانگین بوده و سازمان تأمین اجتماعی باید تلاش نمایند تا میزان انسجام خود را بالا ببرند. همچنین نتایج بررسی وضع موجود پسایندها نشان داد که فضیلت سازمانی باعث شده که بهزیستی معنوی با میانگین (۳/۹۲۹۸) بهترین وضعیت را در میان سایر پیامدهای فضیلت سازمانی داشته باشد، سپس سرمایه اجتماعی در وضعیت مناسب بوده و بعد از آن رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان بهتر بوده، ولی عملکرد سازمانی و شادی سازمانی دارای میانگین نسبتا پایینی بوده، و هویت سازمانی دارای کمترین میانگین (۳/۲۳۶۸) دارای وضعیت زیاد مناسبی نیست.

نتایج حاکی از این بود که در مورد تمام پیشایندهای فضیلت سازمانی برازش وجود دارد، به عبارتی نشانگرهای در نظر گرفته شده همه عوامل موثر بر فضیلت سازمانی را می‌سنجیدند. در نهایت در مدل ساختاری به تاثیر عوامل موثر بر فضیلت سازمانی پرداخته شد و نتایج حاکی از وجود این روابط معنادار بودند. از میان عوامل تاثیرگذار بر فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی، عوامل سازمانی با ضریب مسیر (۰/۸۱) نسبت به عوامل فردی و عوامل محیطی دارای بیشترین تاثیر بر فضیلت سازمانی بوده و این نکته حائز اهمیت است که سازمان‌ها و اقدامات مدیران می‌تواند بیشترین تاثیر را بر فضیلت سازمانی بگذارد. در زمینه‌ی همسویی یافته های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی با ادبیات و پیشینه پژوهش های انجام شده در این زمینه می توان اذعان کرد که با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ضمن اینکه بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در ایران و دنیا، بر فضیلتی شدن سازمان‌ها تاکید می‌کنند چرا که منجر به بهبود عملکرد سازمان و کارکنان می گردد. از جمله عامل «ساختار و فرایند» (زیر شاخص عامل سازمانی) با نتایج تحقیقات



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

(Vriens et al., 2018)؛ (Zeng, 2018) و عامل «فرهنگ سازمانی» (زیر شاخص عامل سازمانی با نتایج تحقیقات (Kangas et al., 2017)؛ (Meyer, 2017) ؛ (Zeng, 2018) و عامل «رهبری» (زیر شاخص عامل سازمانی) با نتایج تحقیقات (Karakas, Sarigollu, 2013)، De Araújo, Lopes, (2014 )؛ (Gotsis, Grimani, 2015)؛ (Wang, Hacket, 2016) مطابقت دارند، و عامل «فردی» (ویژگی های فردی مدیر و ویژگی های فردی کارکنان)؛ عامل محیطی» (عامل اجتماعی و عامل قانونی) و عامل «فلسفه وجودی سازمان» (زیر شاخص عامل سازمانی) نیز از نتایج کدهای مرتبط با مضمون بدست آمدند.

در مدل ساختاری به تاثیر فضیلت سازمانی بر پیامدهای فضیلت سازمانی پرداخته شد و نتایج حاکی از وجود این روابط معنادار بودند. رفتار شهروندی سازمانی دارای بیشترین بار عاملی به میزان (۰/۷) بوده و این امر نشان دهندهی آن است که در سازمان تأمین اجتماعی فضیلتی بودن سازمان توانسته بیشترین تاثیر را بر روی رفتارهای شهروندی سازمانی گذاشته و افراد به همکاران و سرپرستان‌شان کمک کرده و وظایفی فراتر از شرح شغل‌شان انجام داده و احساس کرده‌اند که اقدامات‌شان در سازمان ارزشمند است و از طرفی ادراک کرده‌اند که سازمان‌شان نیز به همان اندازه با فضیلت است.

در زمینه‌ی همسویی یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه شناخت پیامدهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی با ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان اذعان کرد که با برخی از پژوهش‌ها همسو است. از آن جمله می‌توان به تحقیقات (Barclay et al., 2012) ؛ Rego et (al., 2010) ؛ (Cameron et al.,2006), (Cameron, 2003)؛ (Rego et al.,2011)؛ که «عملکرد سازمان» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. تحقیقات (Cameron K, 2002)؛ ( Rego et al.,2010)که «سلامت سازمان» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند. تحقیقات ( Cameron K, 2013)،(Cameron et al.,2011),؛ (Singh et al., 2018) که شادی سازمان» را پیامد فضیلت‌سازمانی می‌دانستند. پژوهش (Khoshoei, 2018) که «شجاعت اخلاق حرفه‌ای را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانست. پژوهش (Behzadi et al., 2015) که «بهزیستی معنوی» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانست. پژوهش (Tsachouridi, Nikandrou, 2016) که «هویت سازمانی و خود انگیختگی سازمانی» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانست. تحقیقات (Karakas, Sarigollu, 2015)؛ (Tsachouridi, Nikandrou, 2015)؛ که «رفتار شهروندی سازمانی» را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانستند، اشاره کرد.

به منظور تعیین الگوی نهایی پژوهش پیشایندها و پسایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد نتایج نشان داد مدل پژوهش از درجه اعتبار و برازش مطلوب و قابل قبولی برخوردار است.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

## پیشنهادها

با توجه به اینکه ویژگی‌های فردی یکی از مهمترین عوامل موثر بر سازمان فضیلتی است، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تأمین اجتماعی در استخدام افراد با ویژگی‌های اخلاقی مثبت و انعطاف‌پذیر دقت کرده و کارکنانی را انتخاب نمایند که ارزش‌های آنها با ارزش‌های سازمان بیشتر همخوانی دارد.

در مورد عامل سازمانی پیشنهاد می‌شود که اولا سازمان تأمین اجتماعی باید در چشم اندازشان به فضایل اخلاقی توجه نموده و در فلسفه وجودی و سیاست‌هایشان به فضایل به عنوان هدف نگاه کرده و نه وسیله ای برای رسیدن به هدف. نکته مهم دیگر این است که فضایل صرفا ذاتی نبوده و می‌توانند اکتسابی و قابل پرورش نیز باشند؛ بنابراین اینجاست که نقش آموزش و توانمندسازی و برگزاری سمینارهای آموزشی در زمینه پرورش فضایل، در به وجود آوردن و نهادینه کردن فضایل اخلاقی در کارکنان و مدیران بسیار با اهمیت است

در مورد عامل محیطی پیشنهاد می‌شود نیازهای اساسی انسان ها در جامعه تامین شود و ابهامی نسبت به آینده وجود نداشته و افراد نسبت به دستیابی به شغل مطابق با تخصص خود اطمینان داشته باشند، و این امر باعث کاهش کارشکنی، حسادت، تهمت، سخن‌چینی، چاپلوسی و... می شود و به طور کلی در جامعه‌ای که نیازهای اساسی انسان‌ها در آن تامین می‌شود، افراد بر پایه‌ی موازین اخلاقی زندگی می‌کنند.

## تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول با عنوان طراحی و تبیین الگوی پسایندها و پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب می‌باشد ونتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

## منابع


- Arabshahi Krizi. Ahmed. Gholaminejad. Alireza. (2021). Investigating the impact of Islamic human resource management on organizational virtue with the mediating role of work ethics, Marine Science Education, 8(24), 45-60 [in Persian]
- Barclay. L.A., Markel K.S., Yugo J.E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. Journal of Managerial Psychology, 27(4), 330-346.
- Behzadi, E., Nami, A., Bashlideh, K. (2015). Relation Being conscientious, ethical atmosphere, and ethical leadership with organizational virtue. Journal of Ethics in Science and Technology, 10(1). 63-73. [Persian]
- Brimani, Abulqasem and Rashid Rostami, Kurosh. (2022). The relationship between political intelligence and organizational virtue with the mediating




[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

role of transformational leadership Organization (Study case: Special Economic Zone of Amirabad Port), Marine Science Education Journal, (89), 619-691 [in Persian]

- Brown, M.E. and Trevino, L.S. (2020). Ethical leadership: A review and future directions. Leadership
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). "Using Thematic analysis in Psychology". Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.
- Cameron, K.S. (2003). Organizational virtuousness and performance, In Positive Organizational
- Cameron, K.S. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. Academy of Management Learning and Education Journal 4, 317–323.
- Cameron, K.S. and Winn, B. (2018). Virtuousness in organizations. In K. S. Cameron and G. M. Spreitzer (Eds.). Oxford handbook of positive organizational scholarship, New York: Oxford University Press.
- Cheraghi, Jamila Khatun, Shariatmadari, Mehdi, Hamidifar, Fatemeh, Shoghi, Behzad. (2021). Identification and evaluation of factors affecting leadership Virtue-oriented (case of study: units of Islamic Azad University of Tehran), educational management innovations, 13(2), 36-48. [in Persian]
- Crossan, M.M, Byrne, A., Seijts, G.H., Reno, M., Monzani, L., Gandz, J. (2017). Toward a framework of leader character in organizations. Journal of Management Studies, 54(7): 986-1018.
- De Araújo, M.S.G., Lopes, P.M.P.R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance, 12(1): 3-10.
- Demo, G., Coura, K., Fogaça, N., Costa, A.C, Scussel, F., Montezano, L. (2022). How Are Leadership, Virtues, HRM Practices, and Citizenship Related in Organizations? Testing of Mediation Models in the Light of Positive Organizational Studies, MDPI journals, 14(1508), 2-19
- Friedman, Hershey, H. and Friedman, Linda wiser. (2018). How virtuous is your firm? A checklist. Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, 14(1), 14-20.
- Ghaffari, Rahman, Ghanbari, Mozhgan. (2017). the image of a transcendent Islamic organization in the light of organizational virtue and loving religious behavior: the archetype of the Shadab organization, Islamic Management, 104 (3), 105-126 [in Persian]
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2015). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. Journal of Management Development, 34(10), 1288-1309.
- Hakkak, Mohammad and Zare, Nahid. (2020). Evaluating the impact of relationship marketing components on customers' loyalty level: Evidence from Iran Khodro Corporation. Management Science Letters 3, 519- 526.
- Kangas, M., Muotka, J., Huhtala, M., Mäkikangas, A., Feldt, T. (2017). Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

multilevel analysis in a public sector organization. Journal of Business Ethics.

- Karakas, F., Sarigollu, E. (2013). The role of leadership in creating virtuous and compassionate organizations: Narratives of benevolent leadership in an Anatolian tiger. Journal of Business Ethics, 113(4), 663-678.
- Kazemi, Salim, Bablan, Adel Zahid, Moinikia, Mehdi, Khaliqkhah, Ali. (2022). explaining the role of mediators of spiritual intelligence in the relationship (Between organizational virtue and psychological well-being among primary school teachers in Ardabil city, research in religion and health, 191-16,) [in Persian]
- Ketabchi, Munir. (2018). Investigating the moderating role of organizational virtue in the relationship between Islamic work ethics and employee engagement, Educational Leadership and Management Quarterly, 13, (1), 231-245 [in Persian]
- Khoshoei, Mahdieh Sadat, Nouri, Abolqasem. (2018). The factor structure of organizational virtue and the role of organizational citizenship behavior in it, Knowledge and Research in Applied Psychology, 14 (54), 27-35 [in Persian]
- Manz, Ch.C., Cameron, K.S., Manz, K.P., Marx, R.D., & Neal, J. (2018). The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. World Scientific Publishing Company; 1-320
- Martin, F. (2022). Organizational Virtues and Organizational Anthropomorphism. J Bus Ethics 177, 1–17.
- Meyer, M. (2021). A Virtue Ethical Approach to Organizational Culture in Finance. In Handbook of Virtue Ethics in Business and Management (pp. 1117-1127). Springer Netherlands.
- Myers, D.G. (2019). The funds, friends, and faith of happy people. American psychologist, 55(1), 56.
- Orlikowski, W.J. (2000). Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations. Organization Science, 11(4), 404–428.
- Peterson, C. (2021). The future of optimism. American Psychologist, 55, 44-55
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M., and Jesuino, J.C. (2019). How happiness mediates the organizational virtuousness and effective Commitment Relation Ship. Journal of Business Research 64, 524-532.
- Rai, G.S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. Journal of Social Service Research, 41(2), 269-294.
- Sandage, S.J. and Hill, P. C. (2016). The virtues of positive psychology: The rapprochement and challenges of the affirmative postmodern perspective. Journal for the Theory of Social Behavior, 31, 241-260.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]

- Sekerka, L.E., & Bagozzi, R. P. (2020). Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act. Business Ethics: A European Review, 16(2), 132-149.
- Sesshu Roth, Abraham. (2020). the Stability of Social Categories, Forthcoming in European Journal of Philosophy, 10(4), 1-16
- Shakrardakani, Mohammad, Zarei Mahmoodabadi, Mohammad Javad. (2017). An Investigation of the Impact of Jihadi Management and Organizational Virtue on the Political Behavior of Employees, Islamic Management Quarterly, 26, (3), 127-153 [in Persian]
- Sheng, Chieh-Wen and Chen, Ming-Chia. (2017). Workplace Spirituality Scale Design-The View of Oriental Culture. Business and Management Research, 1(4), 46-62.
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. Advances in Developing Human Resources, 20(1), 88-102.
- Tabli, Hamid, Moradi Shahrbabak, Mohammad Reza, Iranjad Parisi, Seyed Javad. (2016). The Analysis of the Relationship between Organizational Excellences as an Ethical Factor with Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence & Organizational Commitment. Ethics in Science and Technology, 12 (1), 1-7 [in Persian]
- Tsachouridi, I. and Nikandrou, I. (2021). Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view. Personnel Review, 45(6), 1302-1322.
- Vriens, D., Achterbergh, J., Gulpers, L. (2018). Virtuous structures. Journal of Business Ethics, 150(3), 671-690.
- Wang, G., Hackett, R.D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. Journal of Business Ethics, 137(2): 321-345.
- Whetstone, J.T. (2015). A Framework for organizational virtue: The interrelationship of mission, culture and leadership. Business ethics, A European review, 14(4), 367- 378
- Zeng, X. (2018). Development of Framework Linking Organizational Virtuousness and Pro-Social Rule Breaking: From the Perspective of Social Information Processing, Open Journal of Social Sciences, 6(6), 80-89.


[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-26 ]

[ DOI: 10.52547/meo.11.4.231 ]