



The Structural Model of the Role of Ethical Competence in Organizational Virtuousness with the Mediation of Academic Culture (Case Study: University of Tehran Staffs)

Javad Pourkarimi^{1*} | Zahra Ghamooshi²

1. Corresponding Author, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: jpkarimi@ut.ac.ir

2. Department of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: z.ghamooshi91@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Received: 20 October 2023
Revised: 20 December 2023
Accepted: 06 January 2024
Published online: 14 June 2026

Keywords:
Academic Culture,
Ethical Competence,
Organizational Virtuousness,
University of Tehran,
Structural Equation Modeling.

ABSTRACT

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

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

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

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

Cite this article: Pourkarimi, J. & Ghamooshi, Z. (2026). The Structural Model of the Role of Ethical Competence in Organizational Virtuousness with the Mediation of Academic Culture (Case Study: University of Tehran Staffs). *Organizational Culture Management*, 24 (2), 213-230. <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.391688.1008791>



© Authors retain the copyright and full publishing rights.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.391688.1008791>

Publisher: University of Tehran Press.



مدل ساختاری نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی (مورد: کارکنان دانشگاه تهران)

جواد پور کریمی^{۱*} | زهرا قموشی^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: jpkarimi@ut.ac.ir
۲. گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: z.ghamooshi91@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: پژوهش حاضر با هدف نقش شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی مبتنی بر رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد.
تاریخ‌های مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۲۴	روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) بود که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۳۲۰ نفر به صورت طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی، پرسشنامه فضیلت سازمانی، و پرسشنامه فرهنگ دانشگاهی استفاده شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۹۸، ۰/۹۷ به دست آمد. روایی ابزارها با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) تأیید شد.
کلیدواژه: دانشگاه تهران، شایستگی اخلاقی، فرهنگ دانشگاهی، فضیلت سازمانی، مدل‌سازی معادلات ساختاری.	یافته‌ها: نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری پژوهش نشان دارد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از معناداری مثبت تأثیر شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی (۰/۱۲ = γ)، معناداری مثبت تأثیر شایستگی اخلاقی بر فرهنگ دانشگاهی (۰/۵۳ = γ)، معناداری مثبت فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت سازمانی (۰/۸۱ = γ) است. تأثیر غیر مستقیم و مثبت شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی (۰/۴۴) نیز معنادار است.
	نتیجه: بنابراین، فرهنگ به نوبه خود هویت‌ساز، مولد تربیت، اخلاق‌محور، و تفکر‌پرور است. با کار کردن روی فرهنگ دانشگاهی و ارتقای شاخص‌های آن هر چه بیشتر می‌توان دانشگاه را به سوی فضیلت‌گرایی سوق داد.

استناد: پور کریمی، جواد و قموشی، زهرا (۱۴۰۵). مدل ساختاری نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی (مورد: کارکنان دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۴ (۲) ۲۱۳-۲۳۰.

<http://doi.org/10.22059/jomc.2025.391688.1008791>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© نویسندگان.



DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2025.391688.1008791>

مقدمه

دانشگاه مهم‌ترین پایه آموزش عالی است که فرهنگ و الگوی سیاستی اتخاذشده در آن بسیار با اهمیت است و ساختار حاکم بر آن تأثیری چندوجهی در زمینه‌های آموزشی، کاربردی، آینده‌نگرانه، و ... دارد (روزپیگیلوزی، ۲۰۱۹). به نقل از مالمر و همکاران، (۱۴۰۲) و به عنوان نهاد علمی شاخص که به تربیت انسان‌ها می‌پردازد موتور محرکه و مغز متفکر جامعه قلمداد می‌شود (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۱). با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها تمایل بیشتری به فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و با تأکید بر فضایل تلاش کرده‌اند خلأهای اخلاقی و عاطفی کارکنان را برطرف کنند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی، که مفهوم سازمان‌های فضیلت‌گرا را به ذهن متبادر می‌کند، مشاهده می‌شود (Cameron et al., 2004). فضیلت سازمانی به عنوان ویژگی‌ها و رفتارهای مثبت جمعی تعریف می‌شود که توسط سازمان پشتیبانی می‌شود (Ho et al., 2023) و سازمان‌ها از طریق فضیلت سازمانی می‌توانند جمع‌گرایی و بهزیستی کارکنان را ارتقا دهند (Panda & Singh, 2025).

فضیلت سازمانی به عنوان یکی از شاخه‌های نظری و پژوهشی مرتبط با پارادایم مثبت‌گرایی ظهور پیدا کرده است. منظور از اصطلاح مثبت در رویکرد فضیلت سازمانی دور شدن از توجه به جنبه‌های مثبت در تجربه‌های انسانی است (Chun, 2017). فضیلت سازمانی که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است به آن دسته از زمینه‌های سازمانی اشاره دارد که در آن فضایل (از جمله انسانیت، درستی، اعتماد، و ...) در سطح فردی و اجتماعی مورد توجه، حمایت، پرورش، انتشار، و حفظ قرار می‌گیرد (Cameron et al., 2004) و از آنجا که در بعد کلان به ویژگی‌های اخلاقی سازمان اطلاق می‌شود بخش مهمی از فرهنگ سازمان قلمداد می‌شود (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۴). به عبارت دیگر، سازمان‌های فضیلت‌محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌شود که بر اساس فضیلت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرند (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۶). لی^۱ و اوپلی (۲۰۰۹) دانشگاه را نهاد فرهنگی و فرهنگ‌ساز می‌دانند و بعد فرهنگی را از اصلی‌ترین اصول سازماندهی نهادهای آموزشی معرفی می‌کنند. به عقیده ایشان، دانشگاه یک نهاد فرهنگی و انتقال‌دهنده سنت‌ها و ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی به نسل‌های بعدی است که به عنوان حاملان سنت‌های فکری، دانشگاهی، و ملی و به منزله نهادهای فرهنگی و مسئول کارکرد اجتماعی‌سازی در جامعه را به عهده دارد. اصغری و همکارانش (۱۳۹۷) نیز معتقدند آنچه امروزه در تعاریف فرهنگ دانشگاهی به چشم می‌خورد، بیش از آنکه به فرهنگ دانشگاهی متعلق باشد، به فرهنگ سازمان دانشگاه تعلق دارد. عدم ارائه تعریف روشن از فرهنگ دانشگاهی در بیشتر مطالعات، ارائه تعریفی عام و سازمانی با لبه مدیریت‌گرایی از فرهنگ دانشگاه که چندان با الزامات و کارکردهای سازمان دانشگاه منطبق نیست، و مشوش بودن مبانی نظری الگوهای گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی دانشگاه از انتقادات وارد بر مطالعات فرهنگ دانشگاهی است. ذوالفقارزاده و همکارانش (۱۳۹۰) نیز به خلأ پیشینه نظری منسجم در حوزه فرهنگ دانشگاهی در ایران اشاره کرده‌اند (رحمت‌آبادی و کرمانی، ۱۳۹۸).

فضیلت سازمانی یکی از موضوعات رفتار سازمانی است که به پژوهش بیشتری نیاز دارد. زیرا مفهومی است که می‌تواند از نظر بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی و ارتباطات سازمانی به کسب‌وکار ارزش افزوده ببخشد و سازمان را به موفقیت برساند (Erkmen & Esen, 2012). به عبارتی، فضیلت سازمانی شامل اقدامات جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا فرایندهای فردی می‌شود که باعث ترویج و حفظ رفتارهای فضیلت‌مندانه در سازمان می‌شود (Çöp & Doğanay, 2019). فضیلت سازمانی را می‌توان یک فرهنگ مبتنی بر فضیلت در نظر گرفت که ناشی از باورهای مشترک و رفتارهای جمعی است (Williams et al., 2015). فضیلت سازمانی به عنوان ویژگی‌ها و رفتارهای مثبت جمعی تعریف می‌شود که از طرف یک سازمان حمایت و مشخص شده‌اند (Meyer, 2016). این مفهوم با در نظر گرفتن فرضیه هم‌افزایی نشان می‌دهد «جمع نوعی اثر مضاعف، تقویت‌کننده، یا هم‌افزایی دارد؛ به گونه‌ای که فضیلت کلی بیشتر از مجموع فضیلت‌های اعضای فردی می‌شود» (Bright et al., 2014). این موضوع به نقش زمینه اجتماعی و دینامیک‌های گروهی تأکید می‌کند؛ طوری که اعضای یک سازمان بر قوت‌های یک‌دیگر بنا می‌نهند و یک‌دیگر را به اعمال فضیلت‌آمیز ترغیب می‌کنند (به نقل از Ho et al., 2023).

فضیلت به معنای حفظ ارزش‌های اخلاقی و انتقال یک میراث متعالی به نسل‌های بعدی از طریق به‌کارگیری این ارزش‌هاست (Karakas et al., 2017). ریشه واژه فضیلت از کلمه لاتین «virtus» گرفته شده است که به معنای «قدرت» یا «فضیلت» است. در دوران باستان، افلاطون و ارسطو فضیلت را امیال و اقداماتی که منافع فردی و اجتماعی را تأمین می‌کنند تعریف کرده‌اند (برایت و همکاران، ۲۰۰۶ به نقل از اویسال، ۲۰۲۱). جوامع ارزش‌هایی دارند که بین بسیاری از شرکت‌کنندگان در آن فرهنگ به اشتراک گذاشته شده‌اند. ارزش‌های یک فرد معمولاً به صورت گسترده، اما نه کاملاً، با ارزش‌های فرهنگ او سازگاری دارند. جوامع فضیلت را عنصر جدایی‌ناپذیر شهروندی خوب می‌دانند، با این تصور که می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش میان افراد و برقراری ثبات اجتماعی در سازمان باشد (Sheryak, 2010 به نقل از حاجی‌پور و همکاران، ۱۴۰۱). فلین (۲۰۰۸) بر این باور است که مدیران فضیلت را از طریق روابط خود با زیردستان در دانشگاه جاودانه می‌سازند. رگو^۱ و همکارانش (۲۰۱۱) نیز معتقدند برای بروز و ظهور فضیلت‌گرایی در دانشگاه مدیران، علاوه بر فضایل، در روابط متقابل فردی باید مبتنی بر همدردی و مهربانی و ملاحظه عمل کنند. در واقع مدیران مروج رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی هستند. از طرف دیگر، دانشگاه به عنوان هسته اصلی فرهنگ‌سازی و انسان‌سازی در جامعه نقش ایفا می‌کند. بنابراین برای جریان‌سازی فضیلت‌محوری در دانشگاه باید به بستری که مدیران و مسئولان دانشگاهی شایستگی اخلاقی در فرهنگ دانشگاهی را فراهم می‌سازد توجه کرد (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸). در این میان یقیناً دانشگاه تهران نقشی تعیین‌کننده در پیشرفت و بالندگی کشور دارد. از طرفی دانشگاه تهران دارای بیشترین نیروی انسانی است (تعداد کارکنان و دانشجویان و تنوع رشته‌ای و بعضاً جغرافیایی). در دانشگاه تهران لازم است افراد شایسته‌ای در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و همچنین زمینه‌های لازم در جهت بهبود وضعیت اخلاقی، رفتار متعالی و مملو از اعتماد به همدیگر، گذشت و بخشش، صداقت و خوش‌بینی را فراهم کنند. از این رو اهمیت پرداختن به نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی بیش از پیش آشکار شده است.

مبانی نظری پژوهش

کامرون (۲۰۰۳) فضیلت سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است: «فضیلت سازمانی به طور عمیق با آنچه برای انسان‌ها خوب است گره خورده است». تعریف پیرس^۲ و نونس (۲۰۱۸) عبارت است از: «فضیلت سازمانی بر مجموعه‌ای از مفروضات درباره ماهیت انسانی و سازمانی استوار است که شامل صداقت، شفقت، وفاداری، احترام، و بخشش می‌شود و این پدیده از طریق نظریه‌هایی مانند عملکرد فوق‌العاده، انحراف مثبت، و چرخه مثبت شکوفایی مورد بررسی قرار گرفته است». این ابعاد توصیف‌کننده شیوه‌های جمعی کارمندان در یک سازمان هستند و نه ویژگی‌ها یا رفتارهای فردی (Cameron et al., 2011). فضیلت سازمانی یک عامل تقویت‌کننده است که به کارکنان کمک می‌کند ارتباط قوی‌تری با نقش‌های خود برقرار کنند و رفتارهای فراتر از نقش سازمانی را توسعه دهند (Shahid & Muchiri, 2019). برای آنکه یک سازمان فضیلت‌مند شود لازم است فعالیت‌های فضیلت‌مدار در میان اعضای سازمان جریان داشته باشد. بنابراین، فضیلت سازمانی به معنای افزایش رفتارهای فضیلت‌مند کارکنان در محیط سازمان است (Cameron, 2004).

برایت^۳ و فرای (۲۰۱۳) اظهار داشتند که فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یک معیار معتبر در شرایط ورزشکستگی و رکود سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. این مفهوم اخلاق حرفه‌ای، رفتار سازمانی، و سطح خرد و دانش را میان اعضای سازمان افزایش می‌دهد و شیوه‌های اخلاقی سازمان را بازتعریف می‌کند. کامرون و وین (۲۰۱۱) و زنگ (۲۰۱۸) نیز افزودند که فضیلت سازمانی می‌تواند از طریق به‌کارگیری شیوه‌ها، سیاست‌ها، و عملیات مناسب در سازمان تقویت شود. این عامل بر موفقیت سازمان تأثیر می‌گذارد و همچنین روابط بین مدیریت و تمامی سطوح سلسله‌مراتبی را تقویت می‌کند. فضیلت سازمانی موجب افزایش سطح خلاقیت، عملکرد، فرهنگ مثبت، اصول متنوع، و رفتارهای جدید در سازمان می‌شود (به نقل از Abbas, 2022). غالی و عبدالله

1. Rego
2. Pires
3. Bright

(۲۰۱۷) اضافه کردند که این مفهوم نمایانگر اخلاق ریشه‌ای قوی، هوش هیجانی، کارایی تیمی، فرهنگ و رفتار در سازمان است. العبدی (۲۰۱۷) و سیسون و فررو (۲۰۱۵) فضیلت سازمانی را اشتیاق انسان‌ها برای دستیابی به بلندترین آرمان‌ها تعریف کرده‌اند. این مفهوم احساسات مثبت، رفتار اجتماعی مثبت، و شیوه‌های اخلاقی را در سازمان ایجاد می‌کند و وفاداری کارکنان را در دوران بحران‌های مالی افزایش می‌دهد. علاوه بر این، فضیلت سازمانی به افراد آزادی می‌دهد تا رفتارهای شایسته‌ای از خود نشان دهند. به عنوان یک ویژگی سازمانی، این عامل به سازمان‌ها کمک می‌کند از بی‌نظمی‌ها جلوگیری کنند، اعتماد به نفس کارکنان را تقویت کنند، مسیر رشد در سلسله‌مراتب سازمانی را هموار کنند، و شهروندی سازمانی را ارتقا دهند (به نقل از Abbas, 2022).

فضیلت سازمانی کارکنان را تشویق می‌کند تا وظایف محول‌شده را با خودکارآمدی انجام دهند، از تکرار اشتباهات گذشته جلوگیری کنند، و مشکلاتی را که مانع از انجام دادن موفقیت‌آمیز وظایف می‌شوند به راحتی برطرف کنند (Hur et al., 2017). کارکنان این توانایی را دارند که با ممانعت یا تسهیل موفقیت سازمان به آن آسیب یا سود برسانند. در عین حال، کارکنانی که فضیلت سازمانی را درک و تجربه می‌کنند در برابر سختی‌ها مقاوم‌ترند و در بلندمدت رفتارهای مثبتی از خود نشان می‌دهند که به سازمان در بهبود شرایط بحرانی کمک می‌کند (Tsachouridi & Nikandrou, 2016).

نارتگون^۱ و دیلکچی (۲۰۱۶) افزودند که مدیران یا کارکنانی که فضیلت سازمانی را به صورت خودساخته یا از طریق تشویق توسعه داده‌اند موفقیت و سازگاری سازمان را افزایش می‌دهند. ویلیامز^۲ و همکارانش (۲۰۱۵) مزایای متعددی را برای فضیلت سازمانی برشمردند؛ از جمله افزایش سطح شادی، خوش‌بینی، ادب، احترام، یکپارچگی، صداقت، بخشش سازمانی، یادگیری، دلسوزی، توجه و همدلی سازمانی بالا. فضیلت سازمانی همچنین نشان‌دهنده تمایل داوطلبانه کارکنان برای کمک به سازمان است؛ به گونه‌ای که افراد، بدون الزام، وظایف اضافی را بر عهده می‌گیرند و بیشتر درباره مسائل سازمانی فکر می‌کنند (Cameron, 2004). در نهایت، احساسات مثبتی که از فضیلت‌مندی ناشی می‌شوند باعث افزایش سرمایه اجتماعی و رفتارهای اجتماعی مثبت (نوع دوستی و همکاری) در سازمان می‌شوند (بارکلی و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از Uysal, 2021).

مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود. بنابراین مجموعه عملکرد فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی، یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است فضیلت سازمانی را به ارمغان آورد (قدمپور و همکاران، ۱۳۹۷). بررسی مفهوم شایستگی اخلاقی از اهمیت بین‌المللی برخوردار است. در چارچوب شایستگی‌های اروپایی، کمیسیون اروپا شایستگی اخلاقی را به عنوان یک متاشایستگی توصیف کرده است که جزئی اساسی از دانش، مهارت‌ها، و شایستگی‌ها است و برای توسعه مسئولیت‌پذیری و خودمختاری ضرورت دارد (Kulju et al., 2016). شایستگی اخلاقی به صورت تصمیمات و اقدامات آگاهانه در یک موقعیت مسئولیت مشخص تعریف می‌شود. این به معنای احساس تعهد به اصول اخلاقی خود و اقدام مسئولانه با در نظر گرفتن استانداردهای قانونی و همچنین پیامدهای اقتصادی و اکولوژیکی و اجتماعی است. شایستگی اخلاقی به دانش هنجاری و تمایل به دفاع از گزینه‌های رفتاری استخراج‌شده در برابر مقاومت‌های پیش‌آمده نیاز دارد. شایستگی اخلاقی یک ساختار یا ویژگی شخصیتی واحد نیست؛ بلکه می‌توان آن را یک فرایند پیچیده/موزاییکی در نظر گرفت که در آن اجزای مختلف و ویژگی‌های شخصیتی درگیر هستند (Pohling et al., 2016).

پارک و پترسون (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که شایستگی اخلاقی یک شایستگی وسیع و جهانی است که دیگر شایستگی‌ها را هدایت می‌کند، اما به طور واضح از آن‌ها متمایز نیست. برخی دیگر معتقدند که شایستگی اخلاقی بخشی از شایستگی حرفه‌ای است. اخلاق از طریق تجربه و مدل‌های رفتاری به دست می‌آید و بر پایه فضایل و اصول و تفکر انتقادی استوار است. این شایستگی همچنین یک حالت وجودی در نظر گرفته می‌شود که شامل ویژگی‌های شخصی فرد، اقدام‌ها (اعمالی) که بر اساس قضاوت‌ها و طبق اصول انجام می‌شود، و آشنایی با قوانین است (Hemberg & Hemberg, 2020). پارک و پترسون (۲۰۰۶)

درمی‌یابند که افرادی که از قوت شخصیت برخوردار نیستند ممکن است «توانند کار درست را انجام دهند» یا «اقدام درست را در موقعیت خاصی انجام دهند» (به نقل از Hemberg & Hemberg, 2020). کولجو و همکارانش (۲۰۱۶) نیز معتقدند شایستگی اخلاقی با قوت شخصیت، آگاهی اخلاقی، مهارت‌های قضاوت اخلاقی، و تمایل به انجام دادن کارهای خوب مرتبط است. شایستگی اخلاقی به پشتیبانی از سازمان نیاز دارد و در سطح فردی از تجربه و دانش و ارتباطات نشئت می‌گیرد. پیش‌نیازهای شایستگی اخلاقی شامل فضایل حرفه‌ای، تجربه حرفه‌ای، ارتباط انسانی، دانش اخلاقی، و محیط سازمانی حمایتی است (Robichaux, 2016). فرض می‌شود شایستگی اخلاقی از طریق الگوهای نقش و تجربه و از طریق آموزش و یادگیری تجربی در گروه‌های چندرشته‌ای، با استفاده از روش مطالعه موردی و بازی‌های نقش و شبیه‌سازی‌های اخلاقی به دست می‌آید. آموزش اخلاقی آگاهی اخلاقی و توسعه مهارت‌های بازتابی و تحلیلی را افزایش می‌دهد و نظریه‌های اخلاقی نیز باید روش‌هایی مناسب برای تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در نظر گرفته شوند (Kulju et al., 2016)؛ درحالی‌که دستورالعمل‌های اخلاقی در این فرایند ارزش زیادی در نظر گرفته نشده‌اند (Yu et al., 2025).

شروع مطالعات فرهنگ دانشگاهی را می‌توان در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ میلادی هم‌زمان با مطالعات دانشمندان علوم اجتماعی به‌ویژه مدیریت در حوزه فرهنگ سازمانی جست‌وجو کرد؛ به‌گونه‌ای که مقوله فرهنگ دانشگاهی از این دهه به بعد به عنصری حیاتی در مدیریت آموزش عالی تبدیل می‌شود (ذوالفقارزاده و همکاران، ۱۳۹۰). پژوهش علمی یکی از وظایف اساسی دانشگاه است و فعالیت‌های علمی که بر محور پژوهش علمی متمرکز هستند از فعالیت‌های بنیادی دانشگاه محسوب می‌شوند. افراد در محیط دانشگاه، هنگام تحصیل و تحقیقات، معمولاً باورهای مشترکی در زمینه پژوهش و مطالعه دارند، مسئولیت‌های علمی مشترکی را بر عهده می‌گیرند، و از هنجارها و مقررات علمی مشترک پیروی می‌کنند. همه این عوامل باعث شکل‌گیری نوعی فرهنگ ویژه، یعنی فرهنگ آکادمیک، در دانشگاه می‌شوند (Shen & Tian, 2012).

فرهنگ دانشگاهی در سطح جامعه دانشگاهی و گروه‌های آموزشی و در تعامل بین آن‌ها معنا می‌یابد و اشاره به شیوه‌های برقرار ارتباط و تعامل بین اعضای دانشگاه دارد (سباگانی، ۲۰۰۹). هافستد (۲۰۱۵) معتقد است فرهنگ دانشگاهی با ارزش‌ها، هنجارها، و شیوه‌های حاکم در محیط دانشگاهی مرتبط است (Lukito et al., 2024). فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه در واقع تجلی بیرونی ارزش‌ها و روحیات و هنجارهای رفتاری مشترک افرادی است که در مسیر تحصیل و پژوهش گام برمی‌دارند و آن را توسعه می‌دهند. این نوع فرهنگ در قوانین و مقررات و الگوهای رفتاری و امکانات مادی تجسم می‌یابد و عمدتاً شامل دیدگاه‌های آکادمیک، روحیه علمی، اخلاق علمی، و محیط‌های دانشگاهی می‌شود. فرهنگ آکادمیک در دانشگاه‌ها به عنوان یک فرهنگ سطح بالا بر شناخت جهان ناشناخته، کشف حقیقت عینی، ارائه جهان‌بینی، و روش‌شناسی علمی تمرکز دارد. این فرهنگ نه تنها دانش و فناوری‌های جدید را برای درک و اصلاح جهان عینی فراهم می‌سازد، بلکه توانایی انسان‌ها را در تغییر و توسعه جهان و همچنین شکل‌دهی شخصیت خودشان بهبود می‌بخشد و دستاوردهای فرهنگی را غنی می‌سازد (Shen & Tian, 2012).

پیشینه پژوهش

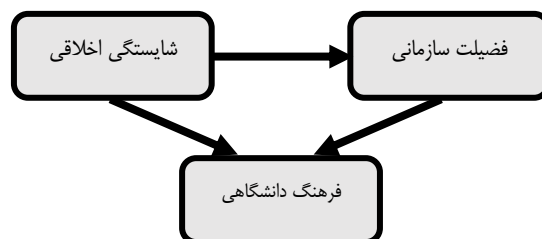
یافته‌های قموشی (۱۳۹۷) حاکی از وضعیت متوسط فضیلت سازمانی دانشگاه تهران است که از میان مؤلفه‌های فضیلت سازمانی، عدالت، خیرخواهی، قدردانی در وضعیت پایین‌تر از سطح متوسط قرار داشت. همچنین باید در نظر داشت که اگر ساختار نظام آموزشی را همچون بدنه و جسم دانشگاه بدانیم، فرهنگ دانشگاهی روح حاکم بر آن است. فرهنگ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

نتایج خسروی و همکارانش (۱۴۰۳) حاکی از وضعیت خوب فضیلت سازمانی است. در پژوهش امیدخدا و قربانی‌زاده (۱۴۰۲) از میان مؤلفه‌های شناسایی شده، در بعد فردی شایستگی اخلاقی- رفتاری و در بعد سازمانی فرهنگ سازمانی مناسب به عنوان

عوامل مؤثر بر رهبری فرهنگی در دانشگاه احصا شده‌اند. اردو و همکارانش (۱۴۰۱) در پژوهش خود اذعان کردند که سازهٔ مصنوعات (مؤلفه‌هایی مانند بستر ارتباطی، تعامل افراد (ساختار)، مدیریت دانشگاهی و نقش رهبری (منابع انسانی)، تخصیص منابع و چانه‌زنی بر سر منابع، و جوّ تغییر و تحول سازمانی (فرایندها)) مهم‌ترین اولویت جامعهٔ دانشگاهی شایسته‌محور است که بخش عمدهٔ آن در بخش ساختار قابل تبیین است. نتایج پژوهش حسینی طبقدهی و فغانی ماکرانی (۱۴۰۱) حاکی از رابطهٔ مثبت و معنادار بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است. فروتنی و بحرانی (۱۴۰۱) نیز به تأثیر مثبت و مستقیم و معنادار رهبری اخلاقی و ابعاد آن بر ارتقای فضیلت سازمانی اشاره کردند. عزیزی و همکارانش (۱۴۰۰) اظهار کردند شایستگی اخلاقی مهارتی است که مدیران را در یافتن راه‌حل‌های اخلاقی مناسب در موقعیت‌های اخلاقی هدایت می‌کند. نتایج توره و همکارانش (۱۳۹۸) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و شایستگی اخلاقی رابطهٔ معناداری وجود دارد. آن‌ها اظهار کردند میزان توسعهٔ شایستگی اخلاقی بر پایهٔ فرهنگ سازمانی می‌تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. یافته‌های پژوهش قموشی و همکارانش (۱۳۹۸) نشان داد از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی تنها مؤلفهٔ شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران قابلیت پیش‌بینی مثبت فضیلت سازمانی را دارد. این امر نشان‌دهندهٔ لزوم توجه به جنبه‌های اجتماعی و تعاملی بین کارکنان سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه برای ارتقای فضیلت در سازمان است. یافته‌های پژوهش صمدی (۱۳۹۶) حاکی از ضعف اساسی فرهنگ دانشگاهی در محیط دانشگاه بود. مظفری و همکارانش (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند که تفاوت فرهنگ دانشگاهی حاکم بر دانشکده‌های مختلف دانشگاه تبریز معنادار است. ابراهیمی و همکارانش (۱۳۹۴) نیز اشاره کردند مشارکت‌کنندگان در پژوهش وضعیت فرهنگ دانشگاهی را ضعیف و نامناسب توصیف کردند.

میون و همکارانش (۲۰۲۳) بر اساس یافته‌های پژوهش یک مدل دایره‌ای از فضیلت‌گرایی پیشنهاد کردند که در آن شبکه‌های اخلاقی شیوه‌های فضیلت‌آمیز را در میان اعضای خود در چهار سطح پرورش می‌دهند: سطح جهت‌گیری استراتژیک، سطح نهادی، سطح سازمانی، سطح رابطه‌ای. در هر یک از این سطوح شبکه‌های اخلاقی باعث ایجاد عادت به فضایل و ترویج رفتارهای بافضیلت در میان اعضای خود می‌شوند. نتایج پژوهش اسد و همکارانش (۲۰۱۷) نشان داد بین جوّ اخلاقی و فضیلت سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. تیرنی و ساباروال (۲۰۱۷) ادعا کردند با استفاده از ایدهٔ فرهنگ دانشگاهی توانمند می‌توان به مقابله و مبارزه با فساد علمی سیستماتیک و چگونگی وقوع آن در بین جامعهٔ دانشگاهیان پرداخت. داوان و همکارانش (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این مسئله پرداختند که فرهنگ دانشگاهی در کشور مالزی منجر به رضایت خاطر یا ناامیدی جامعهٔ دانشگاهیان می‌شود. سدلر-اسمیت (۲۰۱۳) بر این باور است که فضیلت سازمانی با مفاهیمی چون خیر اخلاقی و تأثیر انسانی مرتبط است. همچنین فضیلت سازمانی از رفتارهای مثبت حمایت می‌کند و مانع از بروز انحرافات منفی و رفتارهای متضاد می‌شود. والت (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان داد فضیلت سازمانی نه‌تنها مفهومی مفید برای تحلیل سازمانی در آموزش مداوم است، بلکه با فرهنگ سازمانی نیز دارای همبستگی است. نئوبرت و همکارانش (۲۰۰۹) نیز معتقد بودند که مدیران می‌توانند عاملان فضیلت در سازمان باشند. به عبارت دیگر، از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران قادر به تأثیرگذاری بر جوّ اخلاقی هستند. مندوزا و برگز (۲۰۰۸) این نتیجه رسیدند که اعضای هیئت علمی معتقدند یکپارچگی جامع فرهنگ دانشگاهی بر این بخش اثرگذار خواهد بود و حمایت‌های بخش صنعتی را ابزاری برای ارتقای کیفیت آموزش و پیگیری منافع دانشجویان می‌پندارند. چان (۲۰۰) در پژوهشی نشان داد ویژگی‌های اخلاقی فضیلت می‌تواند در شخصیت انسان هویدا و منجر به شخصیت سازمانی شود.

همان‌طور که مشاهده می‌شود در پژوهش‌های انجام‌شده ارتباط فضیلت سازمانی به عنوان یک متغیر سازمانی و مهم و تأثیرگذار در سازمان با متغیر شایستگی اخلاقی به عنوان یک متغیر فردی در سازمان و به‌ویژه با در نظر گرفتن شرایط و زمینه‌های سازمان، مانند فرهنگ سازمانی، مورد توجه قرار نگرفته و سه عنصر مهم فردی (اخلاق)، سازمانی (فضیلت)، و زمینه‌ای (فرهنگ) به صورت منسجم و مرتبط به هم مورد مطالعه قرار نگرفته است که در این پژوهش سعی شده است به این خلأ نظری پرداخته شود. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که با حذف پرسشنامه‌های مخدوش و عدم همکاری تعدادی از افراد نمونه تعداد ۳۲۰ نمونه مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: ۱. پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸) با پنج بعد اصلی شایستگی اخلاقی در ارتباط با خدا، خود، دیگران، سازمان، شغل؛ ۲. پرسشنامه فضیلت سازمانی (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸) با دوازده مؤلفه شامل خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، همدلی، انسجام، عدالت، خیرخواهی، پیشتازی، حکمت، قردانی، وفاداری، تنظیم‌گری؛ ۳. پرسشنامه فرهنگ دانشگاهی (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴) با ده مؤلفه استقلال، آزادی علمی، مدیریت دانشگاه، حرفه‌ای‌گرایی، ارتباطات، کار جمعی و گروهی، فرهنگ آموزش و یادگیری، ارزیابی، سیستم پاداش و منزلت، سرمایه اجتماعی. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

جدول ۱. پایایی مؤلفه‌های هر یک از متغیرهای پژوهش

ردیف	مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱.	نسبت به خدا	۰/۸۸
۲.	نسبت به خود	۰/۹۳
۳.	نسبت به دیگران	۰/۹۷
۴.	نسبت به سازمان	۰/۹۳
۵.	نسبت به شغل	۰/۹۱
۶.	شایستگی اخلاقی	۰/۹۸
۷.	خوش‌بینی سازمانی	۰/۸۹
۸.	بخشش سازمانی	۰/۸۶
۹.	اعتماد سازمانی	۰/۹۲
۱۰.	همدلی سازمانی	۰/۹۵
۱۱.	انسجام سازمانی	۰/۹۴
۱۲.	عدالت سازمانی	۰/۸۹
۱۳.	خیرخواهی سازمانی	۰/۹۲
۱۴.	پشتتازی سازمانی	۰/۹۲
۱۵.	حکمت سازمانی	۰/۹۳
۱۶.	قردانی سازمانی	۰/۹۱
۱۷.	وفاداری سازمانی	۰/۹۵
۱۸.	تنظیم‌گری سازمانی	۰/۹۱
۱۹.	فضیلت سازمانی	۰/۹۸
۲۰.	استقلال	۰/۸۲
۲۱.	آزادی علمی	۰/۸۶
۲۲.	مدیریت دانشگاه	۰/۸۹
۲۳.	حرفه‌ای‌گرایی	۰/۸۴
۲۴.	ارتباطات	۰/۸۸
۲۵.	کار جمعی و گروهی	۰/۸۸
۲۶.	فرهنگ آموزش و یادگیری	۰/۸۵
۲۷.	ارزیابی	۰/۸۸
۲۸.	سیستم پاداش و منزلت	۰/۸۲
۲۹.	سرمایه اجتماعی	۰/۸۰
۳۰.	فرهنگ دانشگاهی	۰/۹۷

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

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی

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

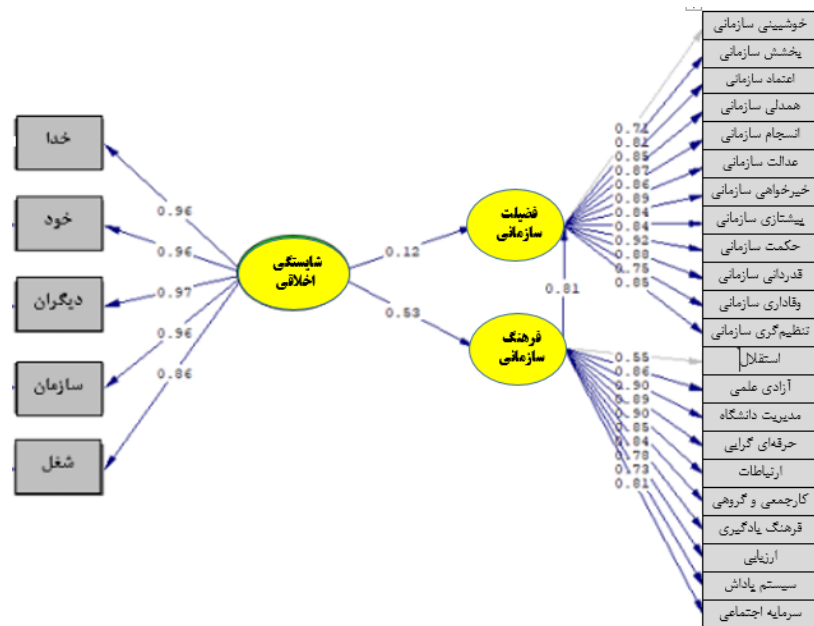
یافته‌های پژوهش

در بخش اول به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پرداخته می‌شود.

جدول ۳. یافته‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۶
	زن	۱۵۴
	کل	۳۲۰
سن	۲۰-۲۹	۱۲
	۳۰-۳۹	۹۷
	۴۰-۴۹	۱۴۵
	۵۰-۵۹	۵۲
	۶۰-۶۹	۳
	کل	۳۰۹
محل خدمت	پرديس	۱۷۱
	ستاد	۱۱۸
	مراکز و مؤسسات	۳۱
	کل	۳۲۰
سطح تحصیلات	دیپلم	۳۱
	کاردانی	۳۴
	کارشناسی	۱۱۷
	کارشناسی ارشد	۱۲۲
	دکتری	۹
کل	۳۱۳	
سابقه کاری	۱-۱۰	۵۲
	۱۱-۲۰	۱۵۱
	۲۱ به بالا	۸۴
	کل	۲۸۷

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



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

شکل ۲. ضرایب استاندارد مسیرهای مدل مورد بررسی

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

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

مقدار آزمون t محاسبه شده میان شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی $۳/۴۲$ ، شایستگی اخلاقی و فرهنگ دانشگاهی $۷/۵۴$ ، و فرهنگ دانشگاهی و فضیلت سازمانی $۸/۸۶$ به دست آمده است. بر این اساس، تأثیر شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی $(\gamma = ۰/۱۲)$ معنادار بوده است. شایستگی اخلاقی بر فرهنگ دانشگاهی $(\gamma = ۰/۵۳)$ و فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت سازمانی $(\gamma = ۰/۸۱)$ تأثیر مثبت و معنادار داشته است. تأثیر غیر مستقیم و مثبت شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی $(۰/۴۴)$ معنادار بوده است.

جدول ۵. مسیرهای بررسی شده مدل

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

بحث

نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی است که با یافته‌های بهزادی و همکارانش (۱۳۹۴) و ثنوبرت و همکارانش (۲۰۰۹) همخوانی دارد. فلین (۲۰۰۸) بیان می‌کند که مدیران از طریق روابط خود با زیردستان فضیلت را در سازمان ماندگار می‌کنند (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). رگو و همکارانش (۲۰۱۱) نیز اذعان دارند برای ایجاد جو فضیلت‌گرایی در سازمان مدیران در روابط متقابل فردی، علاوه بر فضایل، باید بر اساس همدردی و مهربانی و ملاحظه عمل کنند. به عبارتی مدیران با اعمال فردی و ارتباطات بین فردی رفتار مناسب هنجاری را تقویت می‌کنند (والامبوا و همکاران، ۲۰۱۰ به نقل از میرکمالی کرمی، ۱۳۹۵). در پژوهش قموشی و همکارانش (۱۳۹۸) مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران

اشاره به ارتباط بین فردی مدیر با کارکنان دارد که قابلیت پیش‌بینی فضیلت سازمانی را دارد. گویا وقتی مدیران در ارتباطات خود با دیگران شایستگی اخلاقی را سرلوحه خود قرار می‌دهند، به صورت تلویحی، سایر ابعاد شایستگی اخلاقی را در رفتار خود پوشش می‌دهند که این امر کمک می‌کند روح اخلاق‌گرایی در دانشگاه جریان یابد و سایرین عملکرد اخلاقی مدیر را الگو قرار دهند و در نتیجه فضیلت سازمانی توسعه و ارتقا یابد. نئوبرت و همکارانش (۲۰۰۹) بر این باورند که از طریق رفتار رهبری اخلاقی مدیران، با تأثیرگذاری بر جو اخلاقی، می‌توانند تأثیر مثبتی بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان بگذارند و فضیلت‌گرایی را در سازمان جریان دهند. وجود فضیلت سازمانی به شخصیت فرهیخته، دارای فهم اخلاقی و توانایی قضاوت اخلاقی، و تعهد مدیر (و به عبارتی اخلاق‌مدیریتی) بستگی دارد (Thomas Whetstone, 2005). حال زمانی که در سطح مدیریت و رهبری رفتار فضیلت‌مندانه در سازمان جریان داشته باشد فضیلت فردی گسترش می‌یابد تا به فضیلت سازمانی تبدیل شود و کل سازمان تحت تأثیر مثبت فضیلت قرار گیرد (Meyer et al., 2010) به نقل از چشمه‌نوشی، (۱۳۹۱).

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

بخش سوم یافته‌های پژوهش تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ دانشگاهی بر فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. فضیلت تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه مصادیق آن درون سازمان‌ها و جوامع و فرهنگ‌ها نیز قابل مشاهده است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸). داتون و سوننشین (۲۰۰۷) بر این باورند که به واسطه سیاست‌ها، فرایندها، فعالیت‌ها، و فرهنگ سازمانی فضیلت‌گرایی در سازمان تقویت و نهادینه می‌شود (به نقل از ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵). همچنین وتستون (۲۰۰۵) در این خصوص بیان کرده ارتقای فرهنگ اخلاقی در سازمان به مدیر کمک می‌کند تا سازمان خود را به سوی فضیلت‌محوری سوق دهد (به نقل از شاهی، ۱۳۹۵). همراهی (۱۳۹۴) نیز بیان می‌کند مدیران با ارتقای سطح فضیلت سازمانی نقش مهمی در تحقق اعتماد سازمانی کارکنان ایفا می‌کنند. فضیلت‌گرایی سازمانی ریشه در زمینه‌های سازمانی دارد؛ یعنی جایی حمایت می‌شود و پرورش می‌یابد و ترویج می‌شود که عادت‌ها، خواسته‌ها، و اعمال خوب (نظیر انسانیت، بزرگواری، عفو، اعتماد) را در هر دو سطح فردی و گروهی به منصفه ظهور برساند (Rego et al., 2011). ضماهنی و شکاری (۱۳۹۹) بر این باورند که با کار کردن روی فرهنگ سازمانی و ارتقای شاخص‌های آن می‌توان سازمان را به سوی فضیلت‌گرایی رهنمون ساخت. فرهنگ نیز به نوبه خود هویت‌ساز، مولد تربیت، اخلاق‌محور، و تفکر‌پرور است (خمینی، ۱۳۷۷: ۲۲) به نقل از پورکریمی و همکاران، (۱۳۹۹).

و بخش پایانی یافته پژوهش بیانگر تأثیر غیر مستقیم و مثبت و معنادار شایستگی اخلاقی بر فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی است. فضیلت سازمانی مربوط به کل یا هیچ نیست. به عبارت دیگر، نه افراد نه سازمان‌ها به طور کامل دارای فضیلت یا فاقد فضیلت نیستند؛ بلکه فضیلت درون و بین سازمان‌ها به عنوان فعالیت فردی یا گروهی مطرح می‌شود و ویژگی‌های فرهنگ سازمان و فرایندها هم می‌تواند هم نمی‌تواند اعمال فاضلانه را توانمند یا ناتوان کند (رضمانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵: ۷۲). ویتز (۲۰۱۰) در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی در دانشگاه بیان می‌کند رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر تجلی یافتن فضیلت سازمانی کمک می‌کند و عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی عوامل اجرای فضیلت سازمانی و رشد خصایل آن را با مشکل روبه‌رو می‌سازد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان فضیلت سازمانی را نمایان می‌کند و احساسی از دل‌بستگی و جاذبه به کارکنان می‌دهد و تکرار این قبیل کارها سبب درونی شدن فضایل سازمانی از قبیل اعتماد، خوش‌بینی، و بخشش در افراد می‌شود (حسینی طبقدهی و ماکرانی، ۱۴۰۱). فضیلت سازمانی چیزی فراتر از

اجتماعی سازی کارکنان است. این مفهوم به توسعه اخلاقی کارکنان نیز کمک می کند (کوماریا و کاورب، ۲۰۲۴). ارکمن و اسن (۲۰۱۲) نیز بر این باورند که فضیلت سازمانی می تواند از نظر بهبود و توسعه فرهنگ سازمانی و ارتباطات سازمانی به کسب و کار ارزش افزوده ببخشد و سازمان را به موفقیت برساند. به عبارتی، فضیلت سازمانی مفهومی شامل اقدامات جمعی، ویژگی های فرهنگی، یا فرایندهای فردی است که باعث ترویج و حفظ رفتارهای فضیلت مندانه در سازمان می شود (Çöp & Doğanay, 2019). در واقع فضیلت سازمانی را می توان یک فرهنگ مبتنی بر فضیلت در نظر گرفت که از باورهای مشترک و رفتارهای جمعی شکل گرفته است (Williams et al., 2015) و به عنوان ویژگی ها و رفتارهای مثبت جمعی در نظر گرفته می شود که از طرف یک سازمان حمایت و مشخص شده اند (Meyer, 2016). این مفهوم فرضیه هم افزایی را به کار می گیرد و نشان می دهد «جمع نوعی اثر مضاعف، تقویت کننده، یا هم افزایی دارد؛ به گونه ای که فضیلت کلی بیشتر از مجموع فضیلت های اعضای فردی می شود» (برایبیت و همکاران، ۲۰۱۴). این موضوع به نقش زمینه اجتماعی و دینامیک های گروهی تأکید می کند (کرپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷)؛ طوری که اعضای یک سازمان بر قوت های یک دیگر بنا می نهند و یک دیگر را به اعمال فضیلت آمیز ترغیب می کنند (به نقل از Ho et al., 2023).

نتیجه

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی با میانجیگری فرهنگ دانشگاهی در دانشگاه تهران انجام شد. در واقع، دانشگاه ها به عنوان مراکز توسعه فرهنگ پیشرفته خاستگاه ایده های نو و فناوری های جدید هستند و نقشی کلیدی در هدایت جامعه ایفا می کنند. آن ها باید با ارائه ایده های نوین، فرهنگ متعالی، و اخلاق والا بر کل جامعه تأثیر بگذارند و توسعه اجتماعی را رهبری کنند (Shen & Tian, 2012). هرچند پژوهشی که با نقش واسطه ای فرهنگ دانشگاهی تأثیر شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی بر فضیلت سازمانی را بررسی کرده باشد یافت نشد، ضرورت کلی پرداختن به این موضوعات را در پژوهش های داخلی (حاجی انوری و همکاران، ۱۴۰۳؛ خسروی و همکاران، ۱۴۰۳؛ نامور و همکاران، ۱۴۰۲؛ فروتنی و بحرانی، ۱۴۰۱؛ عزیزی و همکاران، ۱۴۰۰؛ قموشی و همکاران، ۱۳۹۸؛ میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۶؛ و ...) و پژوهش های خارجی (Mion et al., 2023; Tierney & Sabharwal, 2017; Asad et al., 2017; Wan et al., 2015) می توان یافت. از این رو، با عنایت به ارتباط مثبت و معنادار بین شایستگی اخلاقی و فرهنگ دانشگاهی می توان نتیجه گرفت که برای نهادینه سازی فرهنگ دانشگاه می توان از طریق تأکید و ارتقای شایستگی های اخلاقی (به ویژه در مدیران) در ارتباط با ارتقای فرهنگ دانشگاه اقدام کرد. از طرف دیگر با توجه به نقش واسطه ای مثبت و معنادار فرهنگ دانشگاه در ارتقای فضیلت سازمانی می توان انتظار داشت با ارتقای فرهنگ دانشگاه (بر اثر ارتقای شایستگی اخلاقی) فضیلت سازمانی دانشگاه نیز ارتقا پیدا کند. این تحقیق مانند سایر تحقیقات از محدودیت هایی نیز برخوردار بود. یکی از مهم ترین محدودیت های پژوهش حاضر استفاده از نظرات صرف کارکنان و مدیران بود. یقیناً نظرات سایر ذی مدخلان دانشگاه، مانند اعضای هیئت علمی و دانشجویان، می تواند نتایج دقیق تری به همراه داشته باشد. محدودیت دیگر پژوهش این است که فرهنگ دانشگاهی از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر متفاوت و متمایز است و این موضوع می تواند تعمیم پذیری نتایج را به کل دانشگاه های کشور دچار محدودیت کند. محدودیت سوم نوع دانشگاه مورد مطالعه بود که یک دانشگاه دولتی و جامع است و ضرورت دارد در تعمیم نتایج به سایر دانشگاه ها احتیاط لازم را مبذول داشت.

پیشنهاد

بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود:

- با عنایت به ارتباط مثبت و معنی دار بین شایستگی اخلاقی و فضیلت سازمانی پیشنهاد می شود در سازمان (دانشگاه) با سنجش مداوم شایستگی های اخلاقی و ارتقای آن با استفاده از راهبردهای توسعه منابع انسانی نسبت به ارتقای فضیلت سازمانی اقدام شود؛

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

منابع

- ابراهیمی، روناک؛ عدلی، فریبا و مهران، گلنار (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۱(۱)، ۱۲۷ - ۱۵۱.
- اردو، فاطمه و عرب‌زاده، الهه (۱۴۰۲). فراترکیب سطوح فرهنگ سازمانی؛ جستاری برای فرهنگ شایستگی‌محور دانشگاه. *راهبرد فرهنگ*، ۱۶(۶۲)، ۱۳۷ - ۱۶۱.
- اردو، فاطمه؛ پورکریمی، جواد؛ کرامتی، محمدرضا و ذاکر صالحی، غلام‌رضا (۱۴۰۱). فراترکیب مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه (رویکردی کیفی جهت بازشناسی اولویت‌های جامعه دانشگاهی شایسته‌محور). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۰(۳)، ۲۵۷ - ۲۹۰.
- اصغری، فیروزه (۱۳۹۹). واکاوی فرهنگ دانشگاهی در مؤسسات آموزش عالی ایران بر اساس نظریه داده‌بنیاد. *تحقیقات فرهنگی ایران*، ۱۳(۴)، ۸ - ۱۱۷.
- اصغری، فیروزه؛ عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید و غیائی‌ندوشن، سعید (۱۳۹۷). ضرورت‌های مفهومی و الزامات روشی در مطالعات فرهنگ دانشگاهی. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۱(۱)، ۱۲۹ - ۱۶۴.
- امیدخدا، محمدحسین و قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری فرهنگی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱(۲)، ۱۰۷ - ۱۲۱.
- بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی، و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۱)، ۶۳ - ۷۳.
- پورکریمی، جواد؛ عرب‌زاده، الهه و اردو، فاطمه (۱۳۹۹). تحلیل و تبیین مبانی فرهنگی آموزش عالی (با تأکید بر رویکرد اسلامی به فرهنگ شایسته‌محوری). *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۴(۳)، ۵۸۵ - ۶۰۸.
- توره، ناصر؛ مرادی، مرتضی و جبّاری، کامران (۱۳۹۸). رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی، و حکمرانی. *اخلاق در علم و فناوری*، ۱۴(۳)، ۷۶ - ۸۴.
- چشمه‌نوش، سجاد (۱۳۹۱). تأثیر کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی بر شادی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی فضیلت سازمانی. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه تربیت مدرس. تهران.
- حاجی‌انوری، لادن؛ خنیفر، حسین؛ رضانی، عباس و موسوی، سیده مهسا (۱۴۰۳). شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان). *مدیریت فرهنگ سازمانی*.
- حاجی‌پور، هدیه؛ محمدی، سید محسن و فرخ‌نژاد، امیر (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان. *رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۱۱(۳)، ۱ - ۶۳.
- حسینی طبقدهی، لیلا و فغانی‌ماکرانی، محمدرضا (۱۴۰۱). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۹(۱)، ۱۰۳ - ۱۲۸.
- خسروی، حسین؛ پورشافتی، هادی و عسگری، علی (۱۴۰۳). نقش فضیلت سازمانی در رابطه مدیریت کوانتومی و درگیری شغلی کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی). *مطالعات فرهنگی-اجتماعی*، ۱۸(۱)، ۹ - ۴۲.
- ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ امیری، علی‌نقی و زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۰). کشف فرهنگ دانشگاه: واکاوی نظری و گونه‌شناختی مطالعات فرهنگ دانشگاهی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱(۱)، ۴۹.
- رحمت‌آبادی، اعظم و کرمانی، طوبی (۱۳۹۸). فرهنگ دانشگاهی؛ کاستی‌ها و بایسته‌ها. *معرفت فرهنگی/اجتماعی*، ۱۱(۱)، ۱۱ - ۱۳۱.
- رضانی، ناصرعلی و عابدی‌فر، حسن (۱۳۹۵). *فضیلت سازمانی*. گرگان: نوروزی.
- شاهی، رسول (۱۳۹۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در فضیلت و بهروزی سازمانی مدیران مدارس شهرستان گرمی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد گرمی. اردبیل.
- صمدی، سمیه و تمنا، سعید (۱۳۹۹). رابطه سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی با میزان آگاهی دانشجویان از فرهنگ دانشگاهی. *مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲(۱)، ۹۹ - ۱۲۶.
- ضمناهی، مجید و شکاری، حمیده (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۳)، ۴۹ - ۶۲.

- عزیزی، ریحانه؛ عسگری، آزاده و نجات، پگاه (۱۴۰۰). پیش‌بینی شایستگی اخلاقی مدیران بر مبنای قضاوت اخلاقی، شایستگی حل مسئله، و شایستگی تصمیم‌گیری. *اخلاق در علم و فناوری*، ۱۸(۱)، ۱۹۸ - ۲۰۱.
- فراست‌خواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱(۱)، ۱۳ - ۲۷.
- فروتنی، زهرا و بحرانی، عطیه (۱۴۰۱). پیش‌بینی فضیلت سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی و هوش معنوی. *مطالعات دین، معنویت، و مدیریت*، ۹(۱۷)، ۱۹ - ۲۱۹.
- قدم‌پور، عزت‌الله؛ خلیلی گشنیگانی، زهرا و عالی‌پور، کبری (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان. *سلامت کار ایران*، ۱۵(۲)، ۱۲۹ - ۱۴۱.
- قموشی، زهرا (۱۳۹۷). بررسی نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه تهران.
- قموشی، زهرا و پورکریمی، جواد (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر تحولات حکمرانی آموزش عالی: مطالعه‌ای فراترکیب. *سیاستگذاری عمومی*، ۸(۱)، ۱۵۵ - ۱۶۵.
- قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و عزتی، میترا (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی در فضیلت سازمانی. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۵(۲)، ۳۱ - ۷۰.
- کیخا، احمد و ذاکر صالحی، غلام‌رضا (۱۳۹۹). کالبدشکافی مؤلفه‌های فرهنگ در قلمرو آموزش و یادگیری دانشگاهی. *مطالعات آموزش و یادگیری*، ۱۲(۱)، ۲۲۳ - ۲۴۸.
- مالمیر، مرتضی؛ صالحی، کیوان؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه (۱۴۰۲). معنا و مفهوم فرهنگ کیفیت از منظر ذی‌نفعان در دانشگاه تهران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*.
- محمدی، نازنین؛ سیادت، سید علی و رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۸). تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان خوزستان. *مشاره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۴۱)، ۷۹ - ۱۰۸.
- مظفری، فاروق‌امین؛ عباس‌زاده، محمد و رضایی فرهادآباد، رجب (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ رشته‌ای با انواع فرهنگ‌های دانشگاهی در دانشگاه تبریز. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۶(۴)، ۱ - ۲۴.
- میرغفوری، سید حبیب‌الله؛ عطایی‌قراچه، مسعود؛ گنجی اشکذری، مصطفی و عالی، آرزو (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان بهروزی روان‌شناختی و وفاداری کارکنان با تأکید بر نقش فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان یزد). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۳)، ۶۴۷ - ۶۶۶.
- میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. *مدیریت توسعه و تحول*، ۲۴، ۱۱ - ۲۲.
- نامور، یوسف، یمنی‌دوزی سرخابی، محمد؛ قانع‌راد، محمد و عارفی، محبوبه (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی فرهنگ دانشگاهی در ایران بر اساس تحلیل محتوای مطالعات انجام‌شده داخل کشور. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۴(۶)، ۲۰۸ - ۲۲۱.
- همراهی، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر شیراز. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه شیراز. شیراز.
- Abbas, A. A. (2022). The role of organizational virtuousness in a reinforcement of proactive work behavior. *Organizacijø Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*, (87), 1-20.
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R. (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Asghari, F. (2021). Exploration of academic culture in Iranian higher education institutions based on Grounded Theory. *Journal of Iranian Cultural Research*, 13(4), 85-117. (in Persian)
- Asghari, F., Abbaspour, A., Rahimian, H., & Ghiasi Nodoshan, S. (2018). Conceptual Necessities and Methodological Requirements in Academic Culture Studies. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 11(1), 129-164. (in Persian)
- Azizi, R., Askari, A., & Nejat, P. (2023). Predicting the Moral Competence of Managers based on Moral Judgment, Problem Solving Competence and Decision-Making Competence. *Ethics in Science and Technology*, 18(1), 198-201. (in Persian)
- Behzadi, E., Naiami, A., & Bashlideh, K. (2015). Relationship between "Conscientiousness, Ethical Climate and Ethical Leadership" and Organizational Virtuousness. *Ethics in science and Technology*, 10(1), 63-73. (in Persian)

- Bohrani, A. & Foroutani, Z. (2022). Prediction of Organizational Virtue based on Moral Leadership and Spiritual Intelligence. *Journal of Studies in Religion, Spirituality & Management*, 9(17), 195-219. (in Persian)
- Bright, D. S. & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical, virtuous organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12.
- Bright, D. S., Winn, B. A., & Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119(4), 445-460.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. In *Responsible Leadership* (pp. 25-35). Springer, Dordrecht.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). *Positive Organizational Scholarship* (pp. 48-65). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cheshmenushi, S. (2013). The relationship between HR practices and organizational happiness: the role of mediating organizational virtuousness. *Master's Thesis*. Tarbiat Modares University. (in Persian)
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 269-284.
- Chun, R. (2017). Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 869-881.
- Çöp, S. & Doğanay, A. (2019). Pasif iletişim tarzının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: bir alan araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*.
- Da Wan, C., Chapman, D. W., Zain, A. N. M., Hutcheson, S., Lee, M., & Austin, A. E. (2015). Academic culture in Malaysia: Sources of satisfaction and frustration. *Asia Pacific Education Review*, 16(4), 517-526.
- Ebrahimi, R., Adli, F., & Mehran, G. (2023). The role of academic culture on the knowledge creation from perspectives of experts of the higher educational system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(1), 127-151. (in Persian)
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması/Adaptation of the Organizational Virtuousness Scale: Validity and Reliability Studies. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107.
- Ferasatkah, M. (2015). University Staff Members' Ethics and Relationship with Quality in High Education. *Ethics in Science and Technology*, 10(2), 13-277. (in Persian)
- Ghadampour, E., Khalili Geshnigani, Z., & Alipour, K. (2018). The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. *ioh*, 15(2), 129-141. (in Persian)
- Ghamooshi, Z. & Pourkarimi, J. (2022). Identifying Factors Affecting Changes in Higher Education Governance: A Meta-Synthesis Study. *Iranian Journal of Public Policy*, 8(1), 169-180. (in Persian)
- Ghamooshi, Z. (2019). Investigating the Role of Ethical Competency of managers in Organizational Virtuousness in University of Tehran. *Master's Thesis*. University of Tehran. (in Persian)
- Ghamooshi, Z., Pourkarimi, J., & Ezzati, M. (2019). The role of Ethical competency in organizational virtuousness. *New Thoughts on Education*, 15(2), 31-70. (in Persian)
- Hajianvari, L., Khanifar, H., Ramezani, A., & Mousavi, S. M. (2024). Identifying Organizational Competencies of Faculty Members (Case Study: Farhangian University). *Organizational Culture Management*. (in Persian)
- Hajipour, H., Mohammadi, S. M., & Farokhnezhad, A. (2022). Investigating the relationship between organizational virtuousness and organizational happiness of primary school teachers in Dashtestan County. *Quarterly Journal of Philosophy approach in Schools and Organizations*, 1(3), 1-63. (in Persian)
- Hamrahi, F. (2015). Investigation the Relationship between Organizational virtuousness with Organizational Trust from the Viewpoint of Employees of the General Department of Technical and Vocational Education in Shiraz. *Master's Thesis*. Shiraz University. (in Persian)
- Hemberg, J. & Hemberg, H. (2020). Ethical competence in a profession: Healthcare professionals' views. *Nursing Open*, 7(4), 1249-1259.
- Ho, H. C., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N., & Kwan, J. L. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521-542.
- Hosseini Taghadehi, L. & Faghani Makrani, M. R. (2022). The mediating role of professional ethics in the relationship between organizational virtuousness and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 103-128. (in Persian)
- Hur, W. M., Shin, Y., Rhee, S. Y., & Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*, 22(4), 436-459.

- Karakas, F., Sarigollu, E., & Uygur, S. (2017). Exploring the diversity of virtues through the lens of moral imagination: A qualitative inquiry into organizational virtues in the Turkish context. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 731-744.
- Keykha, A. & Zaker-Salehi, G. (2020). Analyzing cultural components in the context of higher education and learning. *Studies in Learning & Instruction*, 12(1), 223-248. (in Persian)
- Khosravi, H., Porshafa'i, H., & Asgari, A. (2024). The Influence of Organizational Virtue on Quantum Management and Employee Job Engagement: A Case Study in South Khorasan's Educational Sector. *Cultural-Social Studies*, 18(1), 9-42. (in Persian)
- Kulju, K., Stolt, M., Suhonen, R., & Leino-Kilpi, H. (2016). Ethical competence: a concept analysis. *Nursing ethics*, 23(4), 401-412.
- Kumari, S. & Kaur, K. (2024). Perceived organizational virtuousness impact on workplace happiness: Mediating role of job satisfaction for sustainability in IT/ITeS organizations. *Human Systems Management*, 43(5), 805-822.
- Lee, J.J., Jussi, V., & Oili-Helena, Y. (2009). Cultural perspectives on higher education. *High Educ*, 58, 723-724.
- Lukito, H., Agustina, R., & Ariwidodo, D. P. (2024). Analysis of Factors that Influence the Effectiveness of Academic Mentoring Programs on Student Academic Success Mediated by Academic Culture Variables (Study at the Faculty of Economics, Mayjen Sungkono University, Mojokerto). *Language*, 3093, 3114.
- Malmir, M., Salehi, K., Moghadam Zadeh, A., & Dehghani, M. (2023). Meaning and Concept of Quality Culture Based on The View of Stakeholders at Tehran University. *Organizational Culture Management*. (in Persian) Management, Culture & Economical Development. (in Persian)
- Mendoza, P. & Berger, J. B. (2008). Academic capitalism and academic culture: A case study. *Education Policy Analysis Archives*, 16(23), 1-27.
- Meyer, M. (2016). The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
- Mion, G., Vigolo, V., Bonfanti, A., & Tessari, R. (2023). The Virtuousness of Ethical Networks: How to Foster Virtuous Practices in Nonprofit Organizations. *Journal of Business Ethics*, January, Accesses 735.
- Mirghafouri, S. H., Atayi Gharacheh, M., Ganji Ashkezari, M., & Aali, A. (2017). Studying of the Mediating Role of Organizational Virtue in the Relationship between Psychological Well-being and Employee Loyalty (The Case: Agricultural Bank of Yazd Province). *Organizational Culture Management*, 15(3), 647-666. (in Persian)
- Mirkamali, S. M. & Karami, M. (2017). The Relationship between Perceptions of managers Ethical Leadership Style and Staff performance. *Development Management*, 24, 11-22. (in Persian)
- Mohamadi, N., Siadat, S. A., & Rajaipour, S. (2019). Determining and Designing of the structural model of the relationship between organizational virtuousness and organizational justice with role of professional ethics among faculty board members and staffs of Payam Noor University in Khuzestan Province. *Career and Organizational Counseling*, 11(41), 79-108. (in Persian)
- Mozafari, F. A., Abbaszadeh, M., & Rezaei Farhadabad, R. (2015). A Study of Relationship Between Disciplinary Culture and Academic Culture in University of Tabriz. *Journal of Applied Sociology*, 26(4), 1-24. (in Persian)
- Namvar, Y., Yamani, M., Ganeirad, M. A., & Arefi, M. (2024). Pathology of university culture in Iran based on content analysis of studies conducted in the country. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(6), 208-221. (in Persian)
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Omidkhoda, M. H. & Ghorbanizadeh, V. (2023). Identifying factors affecting cultural leadership in universities Subject of study: the representative body of the Supreme Leader in universities. *Organizational Culture Management*, 21(2), 107-121. (in Persian)
- Ordo, F. & arabzadeh, E. (2023). Meta-analysis of the organizational culture; Essay for the competence-based culture of the university. *Strategy for Culture*, 16(62), 127-161. (in Persian)
- Ordo, F., Pourkarimi, J., Keramati, M., & Zakersalehi, G. (2022). A Metasynthesis of University Organizational Culture Components: A Qualitative Approach to Recognizing the Priorities of the Meritocratic Academic Community. *Organizational Culture Management*, 20(2), 257-290. (in Persian)
- Pires, M. L. & Nunes, F. (2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 380-392.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2016). What is ethical competence? The role of empathy, personal values, and the five-factor model of personality in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 137, 449-474.

- Pourkarimi, J., Arabzadeh, E., & Ordo, F. (2020). Analyzing and Explaining the Cultural Foundations of Higher Education (Emphasizing Islamic Approach to Competency Based Culture). *Epistemological studies in Islamic University*, 24(84), 585-608. (in Persian)
- Rahmatabadi, A. & Kermani, T. (2019). Academic culture: Shortcomings and necessities. *Cultural and Social Knowledge*, 11(1), 11-131. (in Persian)
- Ramezani, N. A. & Abedifar, H. (2016). *Organizational Virtuousness*. Gorgan: Norouzi. (in Persian)
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Robichaux, C. (2016). *Ethical competence in nursing practice: Competencies, skills, decision-making*. Springer Publishing Company.
- Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 123-148.
- Sezgin Nartgün, S. & Dilekçi, Ü. (2016). Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness. *Online Submission*, 24(1), 363-372.
- Shahi, R. (2016). Examining the role of organizational culture in organizational virtuousness and well-being of school principals in Germe County. *Master's thesis*. Islamic Azad University, Germe Branch. (in Persian)
- Shahid, S. & Muchiri, M. K. (2019). Positivity at the workplace: Conceptualizing the relationships between authentic leadership, psychological capital, organizational virtuousness, thriving and job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 494-523.
- Shen, X. & Tian, X. (2012). Academic culture and campus culture of universities. *Higher education studies*, 2(2), 61-65.
- Tamana, S. & Samadi, S. (2023). The relationship between students' awareness of academic culture and social and cultural capital. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(1), 99-126. (in Persian)
- Thomas Whetstone, J. (2005). A framework for organizational virtue: the interrelationship of mission, culture and leadership. *Business ethics: a european review*, 14(4), 367-378.
- Tierney, W. G. & Sabharwal, N. S. (2017). Academic corruption: Culture and trust in Indian higher education. *International Journal of Educational Development*, 55, 30-40.
- Toure, N., Moradi, M., & Karimi, J. (2019). Relationship between Organizational Culture and Anti-citizenship: Mediating Role of Ethical Competence, Organizational Capacity and Governance. *Ethics in Science and Technology*, 14(3), 76-84. (in Persian)
- Tsachouridi, I. & Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: A social identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
- Uysal, H. T. (2021). The mediation role of organizational justice in the effect of organizational virtuousness on work productivity. *Journal of Research in Business*, 6(1), 26-53.
- Vallett, C. M. (2010). Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. *The Journal of Continuing Higher Education*, 58(3), 130-142.
- Vitez, O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics. *Journal of Bus Ethics*, 100(2), 30-515.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5, 1-18.
- Yu, Q., Huang, C., Yan, J., Yue, L., Tian, Y., Yang, J., & Qin, Y. (2025). Ethical climate, moral resilience, and ethical competence of head nurses. *Nursing ethics*, 32(1), 56-70.
- Zamaheni, M. & Shekari, H. (2016). Structural Model of Virtuous Organization in Selected Universities of Yazd Province. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 4(3), 49-62. (in Persian)
- Zolfagharzadeh, M., Amiri, A., & Zarei Matin, H. (2011). Discovering University Culture: Theoretical Reinvestigation and Typology of Academic Culture Studies. *Strategic Management Thought*, 5(1), 45-97. (in Persian)