

Research Paper

Causal model of organizational transparency relationships on organizational jealousy with the mediating role of organizational virtue among the staff of Chabahar University of Maritime and Marine Sciences

Saeed Jahantigh¹, Hassan ghalavandi^{2*}, Mohammad Hassani²

1 Ph.D Student in Higher Education Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Professor of Higher Education Management Training Department, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Iran

Received:2022/07/18

Accepted:2022/08/27

PP:159-169

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/JEDU.2023.30499.6115](https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.30499.6115)

Keywords:

Transparency, Jealousy, Virtue, Chabahar Maritime and Marine Sciences University,

Abstract

Introduction: The present research was conducted with the aim of expanding the scientific and technological cooperation of universities in different dimensions and the need to reach a common language in connection with the observance of ethical principles and standards in universities.

research methodology: This research is descriptive-survey in terms of its nature and method. The collection of information needed for the research has been done through detailed library studies of documents and field studies (survey). The statistical population of this research includes 132 employees of Chabahar University of Maritime and Marine Sciences. In this research, the stratified random sampling method is used to determine the sample size, and the Morgan table is used to determine the sample size, and Cronbach's alpha is used to measure the reliability of the variables, and the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro tests are used to check the normality of the variables' data. Wheel is used.

Findings: The findings of the research showed that the variable of organizational transparency had a significant effect on the variables of organizational virtue and organizational envy indirectly. The variable of organizational virtue directly has a significant effect on the variable of organizational envy. However, the variable of organizational transparency has not had a significant effect on the variable of organizational envy indirectly and with the mediation of the variable of organizational virtue among university employees.

Conclusion: The descriptive results of the research indicate that the organizational virtue and organizational transparency of the employees were higher than average. But their level of organizational jealousy has been lower than the average level.

Citation: Saeed Jahantigh, Hassan ghalavandi, Mohammad Hassani. (2023) Causal model of organizational transparency relationships on organizational jealousy with the mediating role of organizational virtue among the staff of Chabahar Maritime and Marine Sciences University. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(4):159-169

Corresponding author: Hassan ghalavandi

Address: Professor of Higher Education Management Training Department, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University, Iran

Tell: 09143436068

Email: h.ghalavandi@urmia.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

The university is considered as one of the most influential environments, in order to institutionalize moral principles and values¹, before the graduates enter the working and social environments. Shafa F2 organizations are responsible for their actions, words and decisions (Asadzadeh et al., 2017). Virtue in organizations implies the creation, promotion, support, and cultivation of noble and sublime behaviors, habits, actions, and desires such as humanity, honesty, forgiveness, trust, and loyalty at the individual and collective level (Behzadi and Bashlideh., 2013). Today, one of the problems in administrative organizations including universities and educational centers is the issue of jealousy among employees, which has reduced the motivation and effort of employees. Jealousy is an emotion that cannot be experienced without social relationships and has effects, consequences and damages for the individual and society (Daneshvar Haris et al., 2016).

Context:

In recent years, the studies of many academic researchers and experts have been dedicated to this subject due to the importance of observing ethical principles and standards and in order to institutionalize them in higher education.

Goal:

The present research was conducted with the aim of expanding the scientific and technological cooperation of universities in different dimensions and the need to reach a common language in connection with the observance of ethical principles and standards in universities.

Method:

Considering the nature of the research and the statistical population, a cross-sectional survey method has been used in this research. This research is descriptive-survey in terms of nature and method. In this regard, the collection of information needed for research has been done through detailed library

studies and the use of documents and field studies (survey) to collect information. The statistical population of this research includes the employees of Chabahar University of Maritime and Marine Sciences. A sample is a part of the statistical population that is selected according to certain criteria and is considered representative of the population. In this research, stratified random sampling method is used according to the size of the statistical population. And the questionnaires are randomly distributed among them. Morgan's table was used to determine the sample size. 132 university employees were selected as samples.

Findings:

The findings of the research showed that the variable of organizational transparency had a significant effect on the variables of organizational virtue and organizational jealousy indirectly. The variable of organizational virtue directly has a significant effect on the variable of organizational envy. However, the variable of organizational transparency has not had a significant effect on the variable of organizational envy indirectly and with the mediation of the variable of organizational virtue among university employees.

Results:

The descriptive results of the research indicate that the organizational virtue and organizational transparency of the employees were higher than the average. But their level of organizational jealousy is lower than the average level. The test of the research hypotheses showed that the variable of organizational transparency had a significant effect on the variables of organizational virtue and organizational envy indirectly. Also, the organizational virtue variable had a significant effect directly on the organizational envy variable. But the variable of organizational transparency has not had a significant effect on the variable of organizational envy indirectly and with the mediation of the variable of organization.

مقاله پژوهشی

الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

سعید جهانتیغ^۱، حسن قلاوندی^{۲*}، محمد حسینی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. استاد گروه آموزشی مدیریت آموزش عالی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف گسترش همکاری های علمی و فناوری دانشگاه ها در ابعاد مختلف و ضرورت دستیابی به زبانی مشترک درارتباط با رعایت اصول و موازین اخلاقی در دانشگاه ها انجام شد.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش، از نظر ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی است. گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق مطالعات دقیق کتابخانه ای اسناد و مدارک و مطالعات میدانی (پیمایشی) انجام گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار است. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه آماری و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده و برای اندازه گیری پایایی متغیرها از آلفای کرونباخ و جهت بررسی نرمال بودن داده های متغیرها از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف و شاپیرو- ویلک استفاده شده است.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که متغیر شفافیت سازمانی بر متغیرهای فضیلت سازمانی و حسادت سازمانی به صورت غیر مستقیم تاثیر معنی داری داشته است. متغیر فضیلت سازمانی به صورت مستقیم بر متغیر حسادت سازمانی تاثیر معنی داری داشته است. اما متغیر شفافیت سازمانی به صورت غیر مستقیم و با میانجی گری متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر حسادت سازمانی تاثیر معنی داری در میان کارکنان دانشگاه نداشته است.

بحث و نتیجه گیری: نتایج توصیفی تحقیق بیانگر آن است که فضیلت سازمانی و شفافیت سازمانی کارکنان از حد متوسط بالاتر بوده است. اما میزان حسادت سازمانی آنها از سطح متوسط پایین تر بوده است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۷

شماره صفحات: ۱۶۹-۱۵۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JEDU.2023.30499.6115

واژه های کلیدی:

شفافیت، حسادت، فضیلت، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

استناد: جهانتیغ سعید، قلاوندی حسن، حسینی محمد، (۱۴۰۲). الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۴): ۱۵۹-۱۶۹

* نویسنده مسوول: حسن قلاوندی

نشانی: استاد گروه آموزشی مدیریت آموزش عالی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ایران.

تلفن: ۰۹۱۴۳۴۳۶۰۶۸

پست الکترونیکی: h.ghalavandi@urmia.ac.ir

مقدمه

دانشگاه به عنوان یکی از تأثیرگذارترین محیط‌ها، به منظور نهادینه کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی، پیش از ورود دانش‌آموختگان به محیط‌های کاری و اجتماعی محسوب می‌شود. سازمان‌های شفاف پاسخگویی اعمال، گفتار و تصمیم‌های خود هستند (Ghanbari and Moradi, 2015). فضیلت در سازمان‌ها به ایجاد، ترویج، حمایت، و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال، و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد، و وفاداری در سطح فردی و جمعی دلالت می‌کند (Seif Elahi, 2020). امروزه یکی از مشکلات موجود در سازمان‌های اداری از جمله دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی مساله حسادت در بین کارمندان است به طوری که انگیزه کار و تلاش کارکنان را کاهش داده است. حسادت احساسی است که بدون روابط اجتماعی تجربه نمی‌شود و آثار، تبعات و آسیب‌هایی برای فرد و جامعه دارد (Tareh Bari et al., 2020). در سازمان‌های دولتی که دارای ساختاری با انعطاف کم، مدیریت با اختیارات کلاسه شده، بروکراسی دست و پاگیر و وظایف غیرشفاف هستند مساله مهم و قابل بحث در سازمان‌های کنونی، بحث حسادت سازمانی است؛ گاهی از این مفهوم برای بیان غبطه خوردن نیز استفاده می‌شود؛ یعنی آرزوی آنچه دیگری دارد (Valizadeh and Azarbayjani, 2010). حسادت رفتار بیمارگونه‌ای است که برخلاف دیگر بیماری‌های جسمانی، اثرات مختلفی از خود بر جای می‌گذارد (Zolfaghari et al., 2016). حسادت در سازمان، عملکرد آن را با مشکل مواجه می‌سازد؛ زیرا که حسادت در محیط کاری به نگرش منفی و رفتار مخرب به کارکنان منجر می‌شود. محیط کاری را مکانی رقابتی و سلسله‌مراتبی می‌داند که در آن حسادت نقش مهمی ایفا می‌کند (Navarro et al., 2018). محققان سازمانی عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می‌دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط رئیس - مرئوس می‌باشند (Daneshvar Haris et al., 2016). می‌توان گفت در فرآیند انجام پژوهش چالش‌هایی وجود دارد که مرتبط با سطوح یادگیری همچون مهارت و دانش و روابط سازمانی است حسادت سازمانی امری شایع و فراگیر در میان کارکنان دانشگاه‌هاست برای کاهش این معضل و شناسایی بهتر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان دانشگاهی الگویی که بتواند در این راه به توانمندیها و انگیزه‌های بیشتر ایشان کمک کند و در این راه موفقیت بیشتری داشته باشند و از فرسودگی شغلی و ناامیدی در میان آنان بکاهد ضروری است. ارائه برنامه‌هایی مبتنی بر پژوهش علمی برای بهسازی، آموزش کارکنان جهت ایفای نقش موثر و مفید را بیش از پیش نمایان می‌شود. این مسایل را می‌توان از طریق برنامه‌هایی که مرتبط با بلندگی و بهسازی منابع انسانی رفع نمود. بدین منظور محقق به دنبال اینست که مدلی برای کارکنان دانشگاهی برای ارتقا جایگاه و استفاده اثربخش و کارآمد از دانش و مهارت و موقعیتشان تدوین و طراحی کند. از عوامل تأثیرگذار بر حسادت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی می‌تواند بدینی سازمانی باشد (Turkmen and Aykac, 2017). با توجه به مسایل مذکور، مساله پژوهش حاضر این چنین مطرح می‌گردد الگوی علی روابط شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار چگونه است.

پیشینه پژوهش

ناوارو و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند که افرادی که دچار حسادت در محیط کاری می‌شوند، رفتارهای مختلفی نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند: نخست آن که مدیریت کردن آن در سازمان بسیار دشوار است؛ یعنی افراد حس حسادت خود را انکار می‌کنند؛ زیرا ممکن است ذهنیت سایر کارکنان سازمان نسبت به آن‌ها عوض شود و به عنوان فردی منفور درک شوند؛ دوم این که حسادت حس سکوت مرگباری است که بارها تجربه می‌شود، ولی مانند دیگر عواطف و احساسات انسان همچون ترس، غم و شادی و نفرت ویژگی‌های مشخصی ندارد و سوم اینکه حسادت در محیط کار رفتارهای مخرب فرد به سازمان را تحمیل می‌کند تحمیل می‌کند. حسن پور و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به تدوین الگوی پیشایندها، مؤلفه‌ها و پیامدهای حسادت کارکنان در محیط کار در شرکت ملی نفت ایران پرداخته‌اند. این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی است که به روش کیفی، مبتنی بر تحلیل مضمون و با به کارگیری ابزار مصاحبه با رویکردی اکتشافی و به صورت نیمه ساختار یافته انجام گرفته است (Hassanpour et al., 2020). یوسفی زوز و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان تدوین مدل عوامل مؤثر بر حسادت کارکنان با استفاده از تکنیک دیمتل و فرایند تحلیل شبکه‌ای انجام داده‌اند. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها باید برای مواجه شدن با هرگونه احساس از سوی کارکنان (مثبت یا منفی) آمادگی داشته باشند و قدرت آن‌ها در آنجا مشخص خواهد شد که بتوانند حسادت را به رقابت و به عنوان یک عامل انگیزشی تبدیل کنند (Yousefi Zanouz et al., 2016). دیهیم پور و دولتی (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان که سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی در کنار شفافیت سازمانی می‌تواند به مدیریت پارانویید سازمانی کارکنان کمک کند (Dehimpour and Dolati, 2016). رستگار و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی در مورد ارائه مدل علی روابط شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام داده‌اند. نتایج

پژوهش به طور کلی نشان داد که رابطه‌ی شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی، تحت تاثیر ابعاد اعتماد سازمانی است. وایان (۲۰۲۰)، بیان می‌دارد که وجود شفافیت باعث مهار فساد، افزایش انطباق، باز شدن بازارها و بهبود مشروعیت سیستم شود. در پژوهشی که ریگو همکارانش (۲۰۱۱) با عنوان چگونه شادی باعث ایجاد فضیلت سازمانی و روابط تعهد عاطفی می‌شود، نشان دادند که فضیلت در سازمان باعث ایجاد عشق و همدلی در کارکنان سازمان میشود. فضایل سازمانی نباید تنها از نظر راهبردی مفید باشند، بلکه لازم است تا رضایت اعضای داخلی و خارجی سازمان را نیز تامین کنند. اومارا شایمک و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله‌ای با عنوان فضیلت از طریق کیفیت اخلاقی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که فضیلت سازمانی میتواند بر مسوولیت پذیری اجتماعی شرکت‌ها تاثیر گذار باشد.

روش شناسی پژوهش

نظر به ماهیت پژوهش و جامعه آماری، در این پژوهش از روش پیمایشی مقطعی استفاده شده است. این پژوهش، از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. در این مورد گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از طریق مطالعات دقیق کتابخانه‌ای و استفاده از اسناد و مدارک و همینطور مطالعات میدانی (پیمایشی) جهت جمع‌آوری اطلاعات انجام گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار است. نمونه بخشی از جامعه آماری است که طبق ضوابط معین انتخاب می‌شود و معرف جامعه به حساب می‌آید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری استفاده می‌شود و پرسشنامه‌ها به طور تصادفی بین آن‌ها توزیع می‌گردد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است.

یافته‌ها

برای اندازه‌گیری پایایی متغیرها از آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتیجه آن به صورت زیر است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	آلفای کرونباخ
شفافیت سازمانی	۰/۸۴۹
فضیلت سازمانی	۰/۹۰۶
حسادت سازمانی	۰/۷۸۳

ویژگی‌های عمومی پاسخگویان

۳۳/۳ درصد از پاسخگویان زن و ۶۶/۷ درصد آن‌ها نیز مرد بوده‌اند. تعداد پاسخگویان مرد از پاسخگویان زن بیشتر بوده است. ۹/۹ درصد از پاسخگویان مجرد بوده‌اند. ۹۱/۱ درصد یعنی اکثریت آن‌ها هم متاهل بوده‌اند و ازدواج کرده‌اند. اکثریت پاسخگویان متاهل بوده‌اند. ۵/۳ درصد پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن داشته‌اند. ۴۸/۵ درصد آن‌ها هم بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن داشته‌اند. ۴۲/۴ درصد نیز گفته‌اند که بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشته‌اند. و تنها ۳/۸ درصد گفته‌اند که سن آن‌ها ۵۱ سال به بالا بوده است. ۳/۸ درصد پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۲۵/۰ درصد هم بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. همچنین ۳۱/۸ درصد آن‌ها گفته‌اند که بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۲۶/۵ درصد اظهار داشته‌اند که بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند و ۱۲/۹ درصد گفته‌اند که بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کاری داشته‌اند.

جدول ۲- توصیف آماری متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
فضیلت سازمانی	۳/۶۳	۰/۵۱۷
شفافیت سازمانی	۳/۶۷	۰/۶۲۰
حسادت سازمانی	۲/۴۳	۰/۶۴۷

آمار استنباطی

در بخش آمار استنباطی به بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش و سپس توضیح روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش پرداخته و فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرد.

الف) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

در این پژوهش جهت بررسی نرمال بودن داده‌های متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده شده است. کاربرد آن روش نسبت درست‌نمایی در معادلات ساختاری است که لازمه آن نرمال بودن متغیرهای پرسشنامه است که با استفاده از این آزمون صورت می‌گیرد. اگر سطح معناداری آزمون متغیرها بالاتر از ۰/۰۵ باشد فرضیه H1 (نرمال بودن متغیرها) پذیرفته می‌شود و در غیرنرمال

نبودن متغیرها تایید خواهد شد. با توجه به آزمون فوق، سطح معناداری همه متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است. می توان استنباط نمود که همه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می کنند. بنابراین از آزمون های پارامتریک استفاده کنیم.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف		آزمون شاپیرو-ویلک	
	مقدار آزمون	سطح معنی داری	مقدار آزمون	سطح معنی داری
فضیلت سازمانی	۰/۰۶۷	۰/۰۶۰	۰/۹۴۰	۰/۱۱۴
شفافیت سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۰۶	۰/۸۸۷	۰/۱۰۶
حسادت سازمانی	۰/۰۷۸	۰/۰۵۶	۰/۹۵۲	۰/۰۸

ب) آزمون فرضیه های تحقیق

۱- شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار اثر مستقیم دارد.

جدول ۴- ضریب مسیر شفافیت سازمانی با حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T value	P(sig)
تایید	-۰/۱۸۲	۲/۷۵۹	۰/۰۳۱

با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت تاثیر مستقیم بین شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار معنادار بوده و فرضیه اول پژوهش پذیرفته می شود. همان گونه که مشخص هست هر چه شفافیت سازمانی کارکنان ارتقا یابد، حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه نیز کاهش خواهد یافت. پس می توان گفت:

۲- بین شفافیت سازمانی با حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول ۵- بررسی ضریب رگرسیون خطی تاثیر متغیر شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان

Durbin watson	Residual Mean	P	beta	f	Anova (Sig)	Adjusted R	R2	R
۲/۱۰۷	۰/۰۰۰	...	-۰/۱۸۲	۵/۹۲۷	۰/۰۱۸	۰/۰۳۰	۰/۰۳۳	۰/۱۸۲

نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص بررسی تاثیر معنادار شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان نشان می دهد که ابتدا میزان آماره دوربین واتسون ۲/۱۰۷ شده است که این می توان بیان کرد که پیش فرض استقلال باقی مانده ها رعایت شده است. همچنین میزان آماره میانگین باقی مانده ها نیز صفر شده است که باقی مانده ها نیز در حالت نرمالی قرار دارد، در نتیجه پیش فرض آزمون رگرسیون خطی در اینجا رعایت شده است. میزان همبستگی بین دو متغیر شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان ۰/۱۸۲- محاسبه شده است، بدین معنا که متغیر شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان بدین میزان دارای همبستگی می باشند. میزان ضریب تعیین تعدیل یافته نیز ۰/۰۳۰ است، بدین معنا که متغیر شفافیت سازمانی به میزان حدود ۳ درصد توانسته است تغییرات متغیر حسادت سازمانی کارکنان را تبیین کند. همچنین ضریب رگرسیون نشان می دهد که متغیر شفافیت سازمانی با ضریب بتای ۰/۱۸۲ دارای تاثیر معنادار و معکوسی بر میزان حسادت سازمانی کارکنان است.

۳- شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار اثر مستقیم دارد.

جدول ۶- ضریب مسیر شفافیت سازمانی با فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T value	P(sig)
تایید	۰/۵۳۰	۷/۱۰۵	۰/۰۰۰

با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت تاثیر مستقیم بین شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار معنادار بوده و فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. همان گونه که مشخص هست هر چه شفافیت سازمانی کارکنان ارتقا یابد، فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار نیز بیشتر خواهد یافت. پس می توان گفت:

۴- بین شفافیت سازمانی با فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول ۷- بررسی ضریب رگرسیون خطی تاثیر متغیر شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان

Durbin watson	Residual Mean	P	beta	F	Anova (Sig)	Adjusted R	R2	R
۱/۶۰۱	۰/۰۰۰	...	۰/۵۳۰	۵۰/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۲۷۶	۰/۲۸۱	۰/۵۳۰

نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص بررسی تاثیر معنادار شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان نشان می دهد که ابتدا میزان آماره دوربین واتسون ۱/۶۰۱ شده است که این می توان بیان کرد که پیش فرض استقلال باقی مانده ها رعایت شده است. هم چنین میزان آماره میانگین باقی مانده ها نیز صفر شده است که باقی مانده ها نیز در حالت نرمالی قرار دارد، در نتیجه پیش فرض آزمون رگرسیون

خطی در اینجا رعایت شده است. میزان همبستگی بین دو متغیر شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان ۰/۵۳۰ محاسبه شده است، بدین معنا که متغیر شفافیت سازمانی بر فضیلت سازمانی در میان کارکنان بدین میزان دارای همبستگی می باشد. میزان ضریب تعیین تعدیل یافته نیز ۰/۲۷۶ است، بدین معنا که متغیر شفافیت سازمانی به میزان حدود ۲۸ درصد توانسته است تغییرات متغیر فضیلت سازمانی کارکنان را تبیین کند. همچنین ضریب رگرسیون نشان می دهد که متغیر شفافیت سازمانی با ضریب بتای ۰/۵۳۰ دارای تاثیر معنادار و مستقیمی بر میزان فضیلت سازمانی کارکنان است. ($P < 0.01$ و $B = 0.530$).

۵- فضیلت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار اثر مستقیم دارد.

جدول ۸- ضریب مسیر فضیلت سازمانی با حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T value	P(sig)
تایید	-۰/۱۷۳	۲/۳۹	۰/۰۱۷

همچنان که در جدول بالا آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت تاثیر مستقیم بین فضیلت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار معنادار بوده و فرضیه پژوهش پذیرفته می شود. همانگونه که مشخص هست هر چه فضیلت سازمانی کارکنان ارتقا یابد، حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه نیز کاهش خواهد یافت. پس می توان گفت:

۶- بین فضیلت سازمانی با حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹- بررسی ضریب رگرسیون خطی تاثیر متغیر فضیلت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان

Durbin watson	Residual Mean	p	beta	F	Anova (Sig)	Adjusted R	R2	R
۲/۱۰۸	۰/۰۰۰	۰۰۰	-۰/۱۷۳	۵/۷۴۱	۰/۰۱۷	۰/۰۲۸	۰/۰۳۰	۰/۱۷۳

نتایج آزمون رگرسیون خطی در خصوص بررسی تاثیر معنادار فضیلت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان نشان می دهد که ابتدا میزان آماره دوربین واتسون ۲/۱۰۸ شده است که این می توان بیان کرد که پیش فرض استقلال باقی مانده ها رعایت شده است. هم چنین میزان آماره میانگین باقی مانده ها نیز صفر شده است که باقی مانده ها نیز در حالت نرمالی قرار دارد، در نتیجه پیشفرض آزمون رگرسیون خطی در اینجا رعایت شده است. میزان همبستگی بین دو متغیر فضیلت سازمانی با حسادت در میان کارکنان ۰/۱۷۳- محاسبه شده است، بدین معنا که متغیر فضیلت سازمانی بر حسادت سازمانی در میان کارکنان بدین میزان دارای همبستگی می باشد. میزان ضریب تعیین تعدیل یافته نیز ۰/۰۲۸ است، بدین معنا که متغیر فضیلت سازمانی به میزان حدود ۳ درصد توانسته است تغییرات متغیر حسادت سازمانی کارکنان را تبیین کند. هم چنین ضریب رگرسیون نشان می دهد که متغیر فضیلت سازمانی با ضریب بتای ۰/۱۷۳- دارای تاثیر معنادار و مستقیمی بر میزان حسادت سازمانی کارکنان است. ($B = -0.173$ و $P < 0.05$).

۷- شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار اثر غیر مستقیم دارد.

جدول ۱۰- ضریب مسیر شفافیت سازمانی با حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	T value	P(sig)
رد	۰/۱۱۷	۱/۱۴۸	۰/۱۱۳

با توجه به اینکه مقدار خطا از ۵ درصد بزرگ تر است. نمی توان تاثیر غیرمستقیم فضیلت سازمانی به عنوان نقش میانجی را در رابطه بین شفافیت سازمانی و حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار را تایید نمود. بنابراین این فرضیه پژوهش معنادار نبوده و رد می شود. بنابراین می گوئیم:

۸- تاثیر غیرمستقیم فضیلت سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین شفافیت سازمانی و حسادت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار ایفا نکرده و تاثیر معنی داری نداشته است.

جدول ۱۱- بررسی تحلیل مسیر تاثیر متغیر شفافیت سازمانی بر حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی درس میان کارکنان

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار			
P	Beta	تحلیل مسیر	
۰/۰۰۰	۰/۵۲۰	فضیلت سازمانی	← شفافیت سازمانی
۰/۱۱۶	-۰/۱۷۳	حسادت سازمانی	← فضیلت سازمانی
۰/۰۹۱۶		تاثیر غیر مستقیم	

جدول بالا نتایج تحلیل مسیر تاثیر غیر مستقیم شفافیت سازمانی را بر میزان حسادت سازمانی با نقش میانجی فضیلت بررسی می کند. همان طور که نشان می دهد، شفافیت سازمانی تاثیر غیر مستقیمی با نقش فضیلت سازمانی به میزان $0/0916$ بر حسادت سازمانی داشته است و این تاثیر معنادار نبوده است. بنابراین فرضیه بالا رد می شود.

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری استون-گیسر

کیفیت مدل اندازه گیری توسط روایی مقاطع اندازه گیری می شود. در واقع این شاخص، توانایی مدل مسیر را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظر آنها می سنجد و همچنین قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند. اگر مقادیر بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بالاتر از مقدار $0/35$ باشد، نشان دهنده قدرت بالای کیفیت اجزای سازه را نشان می دهد. هم چنین مقادیر بالای $0/15$ و کمتر از $0/35$ قدرت پیش بینی متوسط اجزای سازه را نمایش می دهد و در آخر مقادیر بالای $0/02$ و کمتر از $0/15$ قدرت پیش بینی کم را در اجزای سازه نمایش می دهد. نتایج این بررسی در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۲- نتایج آزمون استون-گیسر

متغیرها	SSO	Sse	$Q2=(1-sse/ss0)$
شفافیت سازمانی	۹۲۷	۶۴۰	$0/315$
فضیلت سازمانی	۱۱۲۴	$803/52$	$0/317$
حسادت سازمانی	۸۴۵	۵۶۳	$0/331$

جدول ۱۳- ضرایب مسیر متغیرهای تحقیق

متغیرها	شفافیت سازمانی	فضیلت سازمانی	حسادت سازمانی
شفافیت سازمانی		$0/67$	$0/12$
فضیلت سازمانی			$0/10$

واریانس تبیین شده (r square) متغیرهای وابسته و میانجی

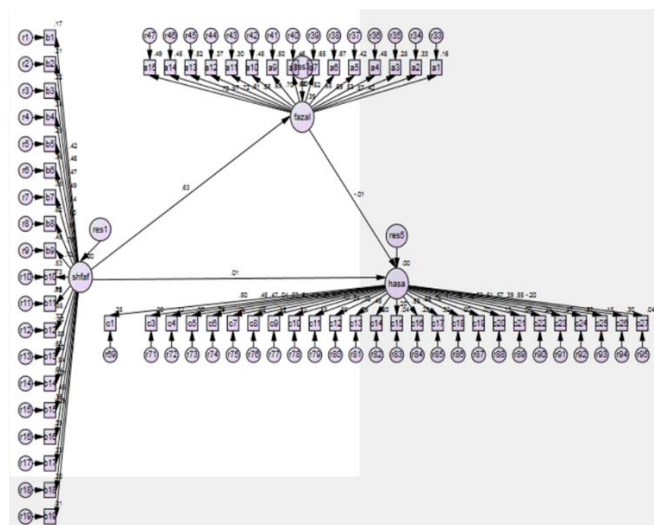
لازم است از میزان واریانس تبیین شده جهت آگاهی از درصد تغییرات پیش بینی توسط هر کدام از متغیرها برای هر متغیر پنهان نیز آگاه شد. مقادیر $0/67$ ، $0/33$ و $0/19$ برای متغیرهای پنهان به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف، توصیف شده است. که در شکل ذیل میزان واریانس تبیین شده فضیلت سازمانی نزدیک به قابل توجه و میزان واریانس تبیین شده حسادت سازمانی نیز ضعیف بوده است.

جدول ۱۴- واریانس تبیین شده متغیرهای میانجی و وابسته

متغیرها	r square	r square adjusted
فضیلت سازمانی	$0/467$	$0/456$
حسادت سازمانی	$0/243$	$0/236$

مدل نهایی پژوهش:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل نهایی پژوهش

بحث

فضایل در قرن بیست و یکم به عنوان یک حلقه گمشده در سازمان های آموزشی است که توجه چندانی به این متغیر مهم سازمانی در بعد آموزشی نشده است (Kazemi et al., 2022). حسادت سازمانی یکی از مخرب ترین پدیده های سازمانی است که همچون هیولایی سازمان را از درون می بلعد. زمانی که حس حسادت در سازمان شکل گیرد، به دشمنی میان افراد (کارکنان) منجر شده و با شدت یافتن آن علاوه بر آسیب رسانی افراد به یکدیگر، می تواند باعث شیوع رفتارهای غیراخلاقی در سازمان شود و افراد از کمک کردن به همدیگر امتناع ورزند (Maris et al., 2016). بنابراین لازمه موفق ماندن، بقا، سرعت و کیفیت پاسخگویی به نیازهای مشتریان در عصر حاضر، اعمال مدیریتی اثربخشی است که موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و استراتژی های خویش را تضمین کند (Sepahvand et al., 2018). به دنبال بسیاری از رسوایی های اخلاقی در سازمانها و به تبع آن، از دست رفتن اعتماد عمومی به سازمانها، دانش سازمانی مثبت گرا توجه خود را به مفاهیمی همچون فضیلت، شخصیت اخلاقی و سازمان فضیلت مدار معطوف کرده است (Ghanbri et al., 2017). از جمله مهمترین جنبه های اخلاقی در سازمان، فضیلت سازمانی و شجاعت اخلاقی حرفه ای است (Asadzadeh et al., 2017). دیپیم پور و دولتی (۲۰۱۶) بر روی کارکنان سازمان های دولتی استان مازندران، موسوی و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند شفافیت سازمانی و فضیلت سازمانی می تواند حسادت و تنش را در بین کارکنان سازمان کاهش دهد و وفاداری کارکنان را به سازمان بیشتر نماید، وایان (۲۰۲۰)، بیان می دارد که وجود شفافیت باعث مهار فساد، افزایش انطباق، باز شدن بازارها و بهبود مشروعیت سیستم شود و شفافیت تنها در صورتی مؤثر خواهد بود که به درستی ساخته شود و این نیاز به درک دقیق شفافیت دارد. هم چنین ناوارو و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند که افرادی که دچار حسادت در محیط کاری می شوند، مدیریت کردن آن در سازمان بسیار دشوار است؛ و حس سکوت مرگباری است که بارها تجربه می شود، و حسادت در محیط کار رفتارهای مخرب فرد به سازمان را تحمیل میکند.

نتیجه گیری

نتایج توصیفی تحقیق بیانگر آن است که فضیلت سازمانی و شفافیت سازمانی کارکنان دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار از حد متوسط بالاتر بوده است. اما میزان حسادت سازمانی آن ها از سطح متوسط پایین تر است. آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که متغیر شفافیت سازمانی بر متغیرهای فضیلت سازمانی و حسادت سازمانی به صورت غیر مستقیم تاثیر معنی داری داشته است. همچنین متغیر فضیلت سازمانی به صورت مستقیم بر متغیر حسادت سازمانی تاثیر معنی داری داشته است. اما متغیر شفافیت سازمانی به صورت غیر مستقیم و با میانجی گری متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر حسادت سازمانی تاثیر معنی داری نداشته است.

پیشنهادها

یافته های این پژوهش نشان دهنده اهمیت دانشگاه به عنوان یکی از تأثیرگذارترین محیط ها، به منظور نهادینه کردن اصول و ارزش های اخلاقی می باشد. پیشنهاد های کاربردی زیر با توجه به تجربه محققان و فعالان حوزه آموزش عالی برای رسیدن به سازمان شفاف، با فضیلت ارائه می شود:

- ۱- فعالیت های داوطلبانه کارکنان دانشگاه، با استفاده عملی از الگوهای اسلامی گسترش یابد.
- ۲- کارگاه های بصیرت افزایی در خصوص مدیریت حسادت در دانشگاه به طور منظم برگزار و آسیب شناسی گردد.
- ۳- تخصیص دادن پاداش به همکاری و کار تیمی، تشویق ارتباطات باز و شفاف، انتصاب کارکنان به عنوان مدیر، مشاور و راهنما که عملکرد بالایی دارند.
- ۴- جلسات پرسش و پاسخ مسئولین با کارکنان دانشگاه در هر سال تحصیلی حداقل دو جلسه تشکیل شود و نتایج آن با تفکیک موضوع اطلاع رسانی گردد و به سؤالات و دغدغه های کارکنان پاسخ مناسب ارائه شود.
- ۵- فضایل سازمانی از جمله عدالت، رعایت قانون و سلسله مراتب و خدمت گذاری با روش های گوناگون معرفی و ترویج گردد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های رضایت نامه آگاهانه از سوی همه ی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: سعید جهانتیغ، حسن قلاوندی، محمد حسنی؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: سعید جهانتیغ، حسن قلاوندی، محمد حسنی؛ نظارت و نگارش نهایی: سعید جهانتیغ، حسن قلاوندی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است

واژه نامه

References

1. Asadzadeh, N., Ghalavandi, H. & Abbaszadeh, M.M. (2017). Canonical Analysis of the Relationship between the Dimensions of Organizational Virtue and Components of Professional Ethics Courage. *Ethics in Science and Technology*, 12 (2): 127-136. (In Persian).
2. Behzadi Naami, A., & Bashlideh, K. (2013) Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Civic Behavior, Organizational Loyalty and Spiritual Welfare in the Employees of Karun Oil and Gas Exploitation Company, *Psychological Achievements Quarterly* 2, pp. 256-233. (In Persian).
3. Daneshvar Haris Z., Yousefi Saidabadi, R., & Niazazari, K. (2016). The Effect of Perceived Spiritual Leadership on Envy Management of Faculty Members through the Role of Professional Development Mediation and Job Satisfaction, *International Education Studies* 9(12), pp. 157-166. (In Persian).
4. Dehimpour, H., & Dolati, M., (2016). The Impact of Organizational Transparency on Organizational Paranoid Mediated by Social Capital, *Social Capital Management Quarterly* 7, pp. 373-398. (In Persian).
5. Ghanbari, S., & Moradi, A. (2015). Analysis of the relationship between organizational transparency and organizational silence of employees. *Two Quarterly Journal of Management Research on Organizational Education*. 7 (1), 205- 230. (In Persian).
6. Ghanbri, S., Seif Panahi, H., Zandi, Kh. & Derakhshan M. (2017). Factorial Structure and Internal Consistency of Ethical and Organizational Virtuousness Questionnaire. *Ethics in Science and Technology*, 11 (3): 69-76. (In Persian).
7. Hassanpour, A., Jafari Nia, S., Vakili, Y., & Mahzabi, M. (2020). Patterns of Antecedents, Components and Consequences of Employee Jealousy in the Workplace in the National Iranian Oil Company, *Quarterly Journal of Human Resources Management in the Oil Industry* 12, pp. 145-127. (In Persian).
8. Kazemi, S., Zahed Babalan, A., Moini Kia, M. & Khalegh Khah, A., (2022). Analyzing the Antecedent Role of Moral Leadership and the Consequences of Self-Motivation and Well-being as Components of Organizational Virtue among Teachers. *Ethics in Science and Technology*; 17 (1):118-125. (In Persian).
9. Khoshoui, M.S. & Nouri, A. (2013) Factor structure of organizational virtue and the role of organizational citizenship behavior in it, knowledge and research in applied psychology 14, pp. 27-35. (In Persian).
10. Maris, Z., Saidabadi, R. & Niazazari, K. (2016). Introducing a Model of Organizational Envy Management among University Faculty Members; a Mixed Research Approach. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship*, 3(4), 92-110.
11. Mousavi, S.M., Haghgoo, A.A., & Sidi, S.Z. (2015). Investigating the Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Jealousy with the Mediating Role of Organizational Commitment of Employees, Paper presented at the Third International Conference on Accounting, Management and Business Innovation. (In Persian).
12. Mullah Abbasi, H., Sepahvand, R., & Ismaili, M.R. (2017). Explaining the causes of organizational paranoia based on the data theory of the foundation, *Quarterly Journal of Management of Government Organizations* 5, pp. 37-31. (In Persian).
13. Navarro, P., Llorens, R., Olateju, A. & Insa, L. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private Organizations. *International Journal of Enviromntal Research and Public Health*, 7(9), 1-17.
14. O'MaraShimek M., Guillén M., Bañón Gomis A.J. (2015). Approaching virtuousness through organizational ethical quality: toward a moral corporate social responsibility. *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), 144-155.
15. Rastegar, A., Ramezani, S.G.A. & Nadimnejad, N. (2017). Presenting the Causal Model of Organizational Transparency and Organizational Loyalty with Emphasis on the Mediating Role of

- Organizational Trust of Zahedan University of Medical Sciences Staff. Quarterly Journal of Leadership Research and Educational Management 11, pp. 181-214.
16. Rego A., Ribeiro N., Cunha P.M.E., Jesuino J.C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5): 524- 532.
17. Seif Elahi, N. (2020) Analysis of the effect of social capital on organizational virtue with the mediating role of social responsibility. *Social capital management* 2; 171-194.
18. Sepahvand, R., Saedi, A., & Momenimofrad, M (2018). Designing a Green Human Resource Management Model in Sport Organizations Using an Interpretative Structural Approach. *Human Resources Management in Sport*, 6(1), 17-34. (In Persian).
19. Tareh Bari, H., Babalan, A., Zahed, M., & Moeinia Kia, Y. (2020). Identifying the factors affecting organizational jealousy among the staff of Farhangian University (northwestern provinces), *Journal of Bioethics* 10(35) 1-17. (In Persian).
20. Turkmen, F., & Aykac, E. (2017). The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal* (44), pp. 742-753.
21. Valizadeh, A., & Azarbayjani, M. (2010). Preliminary test for measuring jealousy based on Islamic sources, *psychology and religion*, 3 (2), pp. 45-60. (In Persian).
22. Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global health action* 13, pp.169-744.
23. Yousefi Zanouz, R., Hassanpour, A., Mahzabi, M., & Moazeni, B. (2016) Development of a model of factors affecting employee jealousy using Demetel technique and network analysis process, *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling* 12, pp. 50- 25. (In Persian).
24. Zolfaghari, Sh., Najaryan, Z., & Najaryan, B. (2016). Investigating some effects of jealousy on mental health from the point of view of Islam and psychology: a descriptive study of the library. *Research in Religion and Health*, 2(3), 65-75. (In Persian).