



فصلنامه مدیریت عملیات

سال سوم، شماره ۱۰، تابستان ۱۴۰۲

مدلسازی فضیلت سازمانی با روش میک مک و رویکرد معادلات ساختاری در وزارت جهاد کشاورزی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱

محمدباقر مرادی*

علی مهدیزاده اشرفی**

امیر غلام ابری**

مجید جهانگیرفرد**

 [10.30495/JOM.2023.1994464.1103](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1994464.1103)

چکیده:

موضوع این پژوهش مدل‌سازی فضیلت سازمانی با روش میک مک و رویکرد معادلات ساختاری در وزارت جهاد کشاورزی، با هدف اعتبارسنجی مدل پیشنهادی تحقیق می‌باشد. روش انجام پژوهش حاضر، از نوع بنیادی و اکتشافی بوده و جامعه آماری تحقیق در مرحله کیفی، ۱۲ نفر از خبرگان و در مرحله کمی، کارشناسان وزارت جهاد کشاورزی با نمونه‌ای برابر ۳۸۲ نفر بوده که با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته ۹۳ گویه‌ای، مورد پاسخ قرار گرفته و روایی و پایایی ابزار نیز، مورد سنجش و تأیید قرار گرفته است. در این تحقیق، از تکنیک دلفی فازی و روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری و تحلیل مسیر در نرم افزار میک مک، اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده گردید. بر اساس نتایج در بخش کیفی، الگوی تحقیق مطابق خروجی نرم افزار اطلس تی، مشتمل بر ۱ مضمون فراگیر و ۷ مضمون سازمان دهنده و ۲۴ مضمون پایه‌ای بوده است. بر اساس نتایج نمودار قدرت نفوذ و میزان وابستگی (خروجی میک-مک)، متغیر مسئولیت پذیری بعنوان تاثیرگذارترین (قدرت نفوذ زیاد و مستقل) متغیر تا افق گشایی بعنوان تاثیرپذیری ترین متغیر (قدرت نفوذ کم و وابستگی) شناخته شد. همچنین نتایج روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری و تکنیک حداقل مربعات جزئی، نشان داد که تمامی بار عاملی‌ها بالاتر از ۰/۳ به دست آمده و مدل با اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، سلامت، مسئولیت پذیری، اعتمادگستری.

* دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران Hamedmoradi57@yahoo.com

** نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران MehdiZadeh297@yahoo.com

** دانشیار، گروه ریاضی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران Amirgholamabri@gmail.com

** استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران Dr.jahangirfard@gmail.com

۱- مقدمه

متغیرهای مصرف و سرمایه‌گذاری در بخش داخلی و نرخ ارز و کسری حساب‌جاری در بخش خارجی را نفی می‌کند (برنهایم^۱ و همکاران، ۱۹۹۰). امروزه در مقایسه با گذشته اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک منبع راهبردی، طراح و مجری نظام و فراگردهای سازمانی جایگاه بالاتری دارد و حرکت سازمان‌ها به سوی رشد و تعالی شتاب بیشتری یافته است (گوکینا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). سازمان‌های امروزی گرایش و تمایل بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کردند و با تاکید بر فضائل می‌کوشند تا خلأهای اخلاقی و عاطفی را تکمیل نمایند (وانگ^۳، ۲۰۲۱). سازمان‌های گذشته بر مسائل و مشکلات خود، غلبه بر موانع، جدال با رقبا، از بین بردن شکاف‌ها و دستیابی به اثربخشی، بهره‌وری و سودمندی بیشتر تاکید می‌کردند و کمتر به شناسایی ابعاد و جنبه‌های مثبتی می‌پرداختند که باعث شکوفایی، رشد و حیات سازمان می‌شد. اما سازمان‌های امروزی متوجه شدند که نباید فقط نگران سود خود باشند، بلکه باید به نیازهای جامعه حساس تر بوده و ارزش‌های والاتر مانند فضائل را مد نظر قرار دهند (داوسون^۴، ۲۰۱۸). تحقق فضیلت سازمانی، یک وضعیت مطلوب است. چون تحقق و دستیابی به آن از یک طرف منابع موجود و در دسترس با افزایش و از سوی دیگر هزینه و نیاز به ساز و کارهای کنترل رسمی را کاهش می‌دهد (جکسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). فضیلت هم دارای مزایای فردی و هم دارای مزایایی سازمانی است. از جنبه فردی، فضیلت با مفاهیمی مانند رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی افراد، نقاط قوت و توانمندی انسانی و داشتن اهداف بامعنا و متعالی مرتبط است و از جنبه سازمانی، به کارکنان کمک می‌کند تا هر چه بیشتر و سریع‌تر، به

¹ Bernheim

² Gukiina

³ Whang

⁴ Dawson

⁵ Jaakson

سوی کمال حرکت نمایند و نقش موثری در تعالی و ارتقای رفتاری کارکنان و اثربخشی سازمان دارد (گوتسیس و گریمانی^۱، ۲۰۱۵).

وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه (سازمان جهاد کشاورزی استان و شهرستان، سازمان تعاون روستایی، اداره منابع طبیعی، سازمان دامپزشکی، سازمان امور اراضی و سازمان امور عشایری) در امنیت غذایی مردم، نقش حیاتی داشته و ارتباطات و بهره‌وری این سازمان، بر راندمان و اثربخشی کل سیستم و نظام حاکمیتی کشور، اثر مستقیم دارد. طبق بررسی‌های صورت گرفته محقق که مبتنی بر تحقیقات پیشین و مصاحبه اکتشافی اولیه با مدیران^۲ (سازمان و ادارات تابعه وزارت جهاد کشاورزی) می‌باشد، شاهد عوارضی در حوزه رفتار سازمانی هستیم که نمونه‌هایی از آنها در شرایط موجود از نظر اولویت بندی مدیران نسبت به این عوارض، عبارتند از: کم کاری و بی تفاوتی نسبت به انجام بهینه وظایف مانند پاسخ به استعلامات، کاهش سطح ارزشمندی ارزش‌های اسلامی و مکتبی، بی‌اعتمادی، حسادت و سوءظن در بین کارکنان، عصبانیت و بی-حوصلگی و برخورد نامناسب در مراودات بین فردی، کم رنگ شدن مقید بودن و وجدان و تعهد کاری در انجام وظایف، نارضایتی و شکوای پیوسته نسبت به حقوق و مزایا در مقایسه ادارات دیگر، استفاده شخصی از اموال و تجهیزات اداری، بی‌صدافتی در گفتار و رفتار کارکنان، توقع و منیت و خود بزرگ بینی فراوان در افراد، پرخاشگری نسبت به ارباب رجوع و کارشکنی و سرکار گذاشتن ارباب رجوع، وجود مظاهر فساد اداری و انحرافات مالی و اخلاقی، کم رنگ شدن پایبندی به شئون اخلاقی در پوشاک و مراودات اداری، بدبینی و محافظه کاری و ترس از ورود دیگران به حریم شخصی، کاهش سطح انسجام سازمانی، کاهش همدلی در بین افراد و بی توجهی به جنبه‌های مسئولیت‌های اجتماعی محیط کار و جامعه.

^۱ Gotsis & Grimani

^۲ مصاحبه اکتشافی اولیه توسط محقق در بین مدیران و معاونین وزارت جهاد کشاورزی انجام گرفت و نتایج، عوارض بیان شده را مشخص نمود.

قاعدتاً نارسایی‌ها و عوارض بیان شده که در حوزه عملکرد رفتار سازمانی قرار دارند، می‌توانند عواملی جهت تعدیل و کاهش سطح عملکرد و بازدهی کارکنان سازمان قلمداد گردند. این در شرایطی است که عوارض بیان شده، تاکنون در کمتر مدلی در کنار هم دیده شده‌اند و می‌توان با دیدگاهی محققانه، به منظور دسته‌بندی و تجمیع عوارض مذکور، در قالب دو دسته بندی عمده و بزرگتری شامل: مولفه‌های فردی (انگیزش، ادراک، ارزش‌ها و نگرش‌ها، شخصیت، احساس، هوش، یادگیری و استرس) و یا جمعی (پویایی- های گروهی، کار تیمی، ارتباطات، قدرت و سیاست، تضاد و مذاکره، رهبری، تغییر، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی) (قلی پور، ۱۴۰۰، ۳۷۰) در کنار مصداق‌های رفتاری در حوزه ارزش‌های اخلاقی، ارتباطات، هماهنگی و همکاری، آسیب شناسی رفتاری شوند. در ادامه، برای اینکه بتوان مدلی جامع طراحی نمود که بخش زیادی از این مسائل را پوشش داده و هم ارتباطات و تأثیر و تأثرات فی‌مابین آنها نیز دیده شود، به مفهومی می‌رسیم به نام «فضیلت سازمانی». این مفهوم قادر است تا حدود زیادی از این عوارض را برطرف و پوشش داده و وضع موجود را به وضع مطلوب رسانده که در ابتدای این قسمت به آن اشاره شده است. توجه مدیران در ارزشمندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فضیلت سازمانی می‌تواند در محیط تحت سرپرستی خود، به رفع نواقص و عوارض مربوط به این حوزه باشد و مدیران با استفاده و محوریت نتایج طراحی مدل فضیلت سازمانی منطبق با جامعه مورد مطالعه، بخش زیادی از عوارض یاد شده را از بین ببرند. در این فرآیند تحول، تلاش جهت شناخت دقیق و به هنگام ابعاد این متغیر ارزشمند حوزه رفتار سازمانی و حرکت به سمت فضیلت‌گرایی سازمان، اکسیری است که سازمان را از وضع موجود به وضع مطلوب می‌رساند.

پس بنا بر آنچه گفته شد موضوع یا مسئله اصلی تحقیق، طراحی مدلی است که بر اساس و مبنای شاخص‌هایی که در ادبیات بیان شده است، بتواند بیشتر عوارضی که تا امروز در سازمان وجود داشته است را پوشش داده و گپ و خلا موجود را پر کرده و بدین ترتیب، طراحی مدل مزبور در دستور کار محقق قرار داده شد. با عنایت به مفاهیم بیان

شده محقق در این تحقیق، بدنبال پاسخ به این مسئله است که مدل فضیلت سازمانی در سطح وزارت جهاد کشاورزی، چگونه مدلی است و چه ابعاد و مولفه و شاخص‌هایی دارد که می‌تواند عوارض مسئله را پوشش دهد؟

۲- پیشینه پژوهش

فضیلت سازمانی یکی از مفاهیم مهم و نسبتاً جدید سازمانی برگرفته از رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر است که به دلیل نقش موثری آن در سازمان‌ها و عملکرد شغلی مورد توجه مدیران و پژوهشگران قرار گرفته است (زلاتیو و روگرز^۱، ۲۰۲۰). نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیانگر آن است که سازمان توانمندی لازم را برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود داراست. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان‌ها، اشاره دارد و آن دسته از ویژگی‌های سازمانی، خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان، منجر شوند (رگو^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی، جزء اصول اصلی سازمان‌ها است و انگیزه‌های اجتماعی و مبادلات اجتماعی را به عنوان واسطه‌های موازی رابطه بین سازمانی، بررسی می‌کند. دونادا^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، یکی از اولین اندیشمندانی هستند که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده‌اند. آنان، فعالیت‌های جمعی را خصیصه‌های فرهنگی یا فرآیندهایی دانسته‌اند که قادرند ویژگی-های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند. مایر^۴ (۲۰۱۶) اعتقادش بر این است که فضایل فقط متعلق به ادبیات الهی و فلسفی هستند که اغلب به عنوان "ادراک" شناخته می‌شوند (کامرون، بریت و کازا^۵؛ ۲۰۱۸).

¹ Zlatev & Rogers

² Rego

³ Donada

⁴ Meyer

⁵ Cameron, Braigh, Caza

فضایل، بیانگر ویژگی‌هایی اخلاقی هستند که به عنوان عامل انگیزاننده، راهنما و تصحیح کننده رفتارهای اخلاقی در مسیر دستیابی به هدف، در نظر گرفته می‌شوند (سادلر اسمیت^۱، ۲۰۱۳). به عقیده نجف‌بیگی و همکاران (۱۳۹۳) نیز رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است. نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نایل به اهداف شخصی، رشوه و مواردی از این قبیل، به کرات در کشورهای جهان سوم و از جمله ایران مشاهده می‌شود (نجف بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). به عقیده شاپول^۲ (۲۰۱۹)، فضیلت به حالت تعالی در شخصیت انسان یا سازمانی اشاره دارد و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از رفتارهای سوء مدیریتی جلوگیری کند. در چنین سازمانی که فضیلت و جنبه‌های اخلاقی آن بین افراد سازمانی وجود دارد، به دلیل نقش موثر آن در سازمان‌ها و به خصوص تاثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار می‌گیرد (هر^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). رگو و همکاران (۲۰۱۱)، نیز معتقدند فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت خودکنترلی، انعطاف پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی ارتباط دارد. دنهارت (۱۹۹۱)، نیز معتقد است: فضیلت باید به عنوان مبنای اخلاقیات در خدمات دولتی باشد (فروتنی و همکاران، ۱۳۹۸).

با عنایت به مباحث بیان شده طرح موضوع فضیلت سازمانی از اهمیت و سودمندی خاصی برخوردار است. طراحی مدل فضیلت سازمانی با رویکرد کمی با توجه به فضای حاکم بر وزارت جهاد کشاورزی، با عنایت به اینکه این وزارتخانه مستقیماً با تأمین و امنیت غذایی ملت، مرتبط بوده و رفع نواقص رفتاری این حوزه، از طریق حل و فصل عوارض بیان شده با استفاده از طراحی مدل فضیلت سازمانی با رویکرد کمی، ابتدا بر ارزشمندی و توجه بیشتر کارکنان بر ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و اخلاقی آنان از طریق ارتقاء شاخص‌ها یا متغیرهایی نظیر پای‌بندی بیشتر به اصول اخلاق حرفه‌ای مانند خوش‌بینی،

¹ Sadler-Smith

² Shapoval,

³ Herr

اعتماد و صداقت، همدردی، انسجام و بخشش، به منظور انجام بهینه وظایف (کارکردهای اولیه)، اثر مطلوب داشته و در ادامه، می‌تواند روی فرآیندهای رفتار فردی و گروهی منابع انسانی و در نهایت، به بهبود شرایط تولید و بهره‌وری حوزه بااهمیت کشاورزی و عملکرد سیستم که یکی تامین مواد غذایی و امنیت غذایی است (کارکرد ثانویه)، منجر شود و آمادگی کارکنان این مجموعه گسترده در اقصی نقاط کشور، حتی در دورترین مراکز خدمات کشاورزی در روستاهای دور افتاده را بهبود بخشد.

از سوی دیگر طراحی مدلی بومی از مدل‌های مشهور جهانی در حوزه فضیلت سازمانی با رویکرد کمی، می‌تواند با رویکرد ترکیبی و به دلیل تناسب بیشتر با محیط سازمان‌های دولتی ایران و بالاخص وزارت جهاد کشاورزی و متفاوت از مدل‌های متعارف این حوزه که اکثراً در حوزه رویکرد و دیدگاه مدرن و کمی قرار دارند، اثربخشی بیشتری نسبت به تعیین و تشخیص و شناخت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های متغیر فضیلت سازمانی با رویکرد کمی، ارائه نموده و دست مدیران جهت بهبود ابعاد بیان شده را با پاسخ مناسب به حلقه مفقوده موجود در این زمینه، باز نگه دارد. هر چه تناسب و تطبیق مدل فضیلت سازمانی با رویکرد کمی، همسو و مطابق نیازمندی وزارتخانه‌ها از جنبه‌های مختلفی مانند تطابق فرهنگی، اجتماعی، مذهبی و ... باشد، قابلیت سنجش بالاتری در محیط سازمان‌های داخلی، داشته و نتایج کاربردی‌تر و عملیاتی‌تری را کسب خواهد کرد. در صورت عدم انجام تحقیق حاضر در سطح سازمان‌های داخلی از جمله وزارت جهاد کشاورزی، محدودیت وجود مدل‌های منطبق با فضای حاکم بر ادارات کشور بر اساس دیدگاه‌های موجود، به قوت خود باقی بوده و ارائه راهکارهای علمی و کارشناسانه در جهت رفع عوارض بیان شده در جوامع آماری مانند وزارت جهاد کشاورزی، با مشکل روبرو خواهد بود.

بررسی‌های انجام گرفته در ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که این اولین بار است که یک پژوهش به دنبال مدل‌سازی فضیلت سازمانی با رویکرد نمادین تفسیری، در سازمان‌های داخلی بوده و بیشتر مدل‌های موجود مرتبط با فضیلت سازمانی در سطح جهان، بر اساس رویکرد مدرنیته و روش‌های کمی و منطبق با فضای کشورهای غربی

بوده‌اند که رفع این شکاف نظری و عملی از طریق انجام این تحقیق می‌تواند به بهبود سطح شناخت محققان این حوزه در طراحی مدل‌های فضیلت سازمانی با رویکرد نمادین تفسیری، کمک نموده و در نهایت مدلی متناسب با ویژگی‌های سازمان‌های داخلی مانند وزارت جهاد کشاورزی ارائه گردد. بدین ترتیب سوالات تحقیق، بدین صورت ارائه شده است:

– سوال اصلی: مدل فضیلت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی چگونه است؟

– سوالات فرعی:

۱. ابعاد مدل فضیلت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
۲. مولفه‌های مدل فضیلت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
۳. شاخص‌های مدل فضیلت سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی کدامند؟
۴. اولویت‌بندی ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های مدل پیشنهادی فضیلت سازمانی چگونه است؟
۵. اعتبارسنجی مدل پیشنهادی فضیلت سازمانی چگونه است؟

۳- روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از آن جا که به دنبال مدل‌سازی فضیلت سازمانی با روش میک مک و رویکرد معادلات ساختاری در وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد که کاری نو و جدید است و پژوهشگران تحقیقات اندکی روی آن انجام داده‌اند، از نوع بنیادی و اکتشافی به حساب می‌آید. جامعه آماری تحقیق در دو مرحله قابل بررسی است. در مرحله کیفی، به منظور طراحی مدل تحقیق، بر اساس دیدگاه ۱۲ نفر از خبرگان آشنا با موضوع شامل ۷ نفر خبره نظری (اساتید دانشگاهی) و ۵ نفر خبره تجربی (مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی) مصاحبه نیمه ساختاریافته با سوالات باز به عمل آمد و فرآیند مصاحبه‌ها از روش گلوله برفی تا مرحله رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها به صورت هدفمند از میان کسانی که در زمینه موضوع تحقیق، صاحب نظر بودند و فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی مرتبط داشتند، انتخاب شدند و ویژگی آنان به

تأیید اساتید محترم راهنما و مشاور قرار گرفت. شایان ذکر است مصاحبه اوایل زمستان ۱۴۰۱ انجام گرفت. در مرحله کمی، جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان لیسانس و بالاتر ستاد وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های جهاد کشاورزی استان‌ها، برابر ۱۷۳۲۰ نفر بود و با توجه به ماهیت کاری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، عملیات آماری بر روی ۳۸۲ آزمودنی صورت گرفت. در این تحقیق، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک دلفی فازی و روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)^۱ و تحلیل مسیر در نرم افزار MICMAC و SPSS و SmartPLS در قسمت کمی، برای آزمون الگوی اندازه‌گیری و فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

الف) مراحل شش‌گانه تحلیل تم

پس از بررسی و تحلیل متون با استفاده از روش تحلیل تم و طی نمودن مراحل شش‌گانه، تم‌های فرعی و اصلی مطابق جدول به‌دست آمده است.

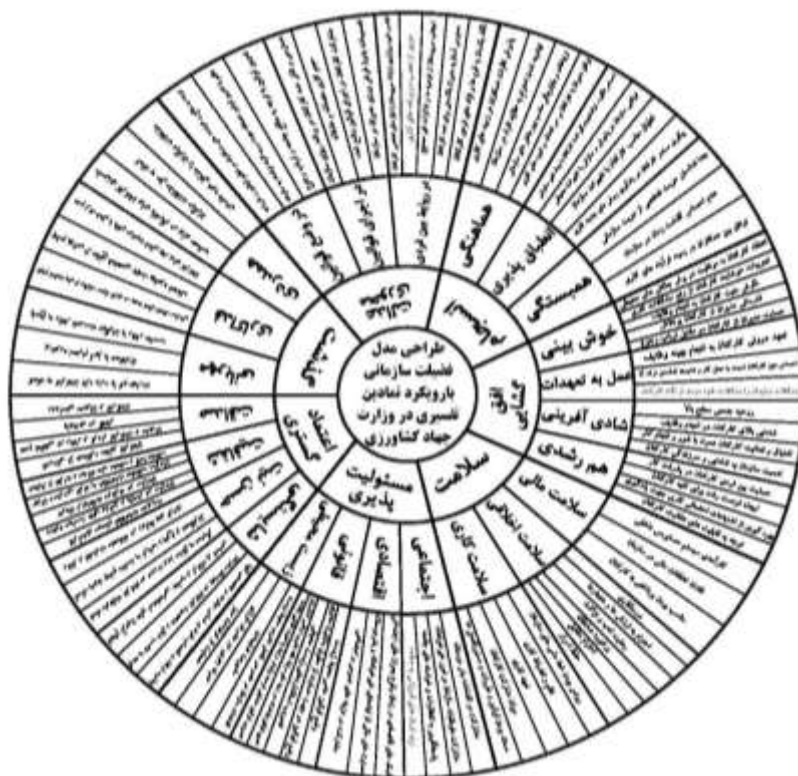


شکل ۱. تم‌های فرعی و اصلی مدل (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

¹ Interpretive Structural Modelling

بر اساس جدول فوق، الگوی تحقیق مشتمل بر ۱ مضمون فراگیر و ۷ مضمون سازمان دهنده (بعد) و ۲۴ مضمون پایه ای (مولفه) و ۹۳ کد اولیه (شاخص) بوده است. بر اساس نتایج الگوی تحقیق مطابق خروجی نرم افزار اطلس تی، مشتمل بر ۱ مضمون فراگیر (مدل فضیلت سازمانی با رویکرد نمادین تفسیری در وزارت جهاد کشاورزی) و ۷ مضمون سازمان دهنده یا بعد (سلامت، مسئولیت پذیری، اعتمادگستری، گذشت، عدالت محوری، انسجام، افق گشایی) و ۲۴ مضمون پایه ای یا مولفه (سلامت مالی، سلامت اخلاقی، سلامت کاری؛ مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری قانونی، مسئولیت پذیری زیست محیطی؛ صداقت، شفافیت، حسن نیت، شایستگی؛ همدردی، فداکاری، مهربانی؛ عدالت در وضع قوانین، عدالت در اجرای قوانین، عدالت در روابط بین افراد؛ هماهنگی، انطباق پذیری، همبستگی؛ خوش بینی، عمل به تعهدات، شادی آفرینی، هم رشدی) بوده است. در نهایت براساس مقوله های نهایی، مدل پژوهش در شکل ۲ ارائه شده است.

از چهار معیار کمی برای بررسی قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت تأیید و اطمینان پذیری استفاده شده است: ضریب هولستی، ضریب پی اسکات، شاخص کاپای کوهن و آلفای کرپیندروف. میزان همبستگی دیدگاه خبرگان با محاسبه ضریب هولستی (PAO) یا «درصد توافق مشاهده شده» $0/867$ به دست آمده است که مقدار قابل توجهی است. با توجه به ایراداتی که به روش هولستی وارد است شاخص پی-اسکات نیز محاسبه شده است که میزان آن $0/734$ بدست آمده است. چهارمین شاخص برآورد اعتبار تحقیقات کیفی شاخص کاپای کوهن است. شاخص کاپای کوهن در این مطالعه $0/811$ به دست آمده است. در نهایت نیز از آلفای کرپیندروف استفاده شده است و میزان آن در این مطالعه $0/843$ برآورد گردیده است.



شکل ۲. طراحی و تبیین طراحی مدل فضیلت سازمانی با رویکرد نمادین تفسیری در وزارت جهاد کشاورزی کنترل کیفیت تحلیل کیفی انجام شده (خروجی اطلس تی) (منبع: تحلیل داده های تحقیق)

(ب) غربالگری با تکنیک دلفی فازی

برای غربالگری و حصول اطمینان از اهمیت ۲۴ مؤلفه شناسایی شده و انتخاب مؤلفه‌های نهایی از روش دلفی فازی استفاده شده است. برای سنجش اهمیت مؤلفه‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده شده است. در این مطالعه برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است. دیدگاه خبرگان پیرامون اهمیت هر مؤلفه با طیف فازی ۷ درجه گردآوری شده است.

جدول ۱. نمادگذاری کدهای باز در تکنیک دلفی (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

ردیف	کدگذاری باز
C1	سلامت مالی
C2	سلامت اخلاقی
C3	سلامت کاری
C4	مسئولیت پذیری اجتماعی
C5	مسئولیت پذیری اقتصادی
C6	مسئولیت پذیری قانونی
C7	مسئولیت پذیری زیست محیطی
C8	صداقت
C9	شفافیت
C10	حسن نیت
C11	شایستگی
C12	همدردی
C13	فداکاری
C14	مهربانی
C15	در وضع قوانین
C16	در اجرای قوانین
C17	در روابط بین افراد
C18	هماهنگی
C19	انطباق پذیری
C20	همبستگی
C21	خوش بینی
C22	عمل به تعهدات
C23	شادی آفرینی
C24	هم رشدی

مطابق نتایج جداول فازی سازی دیدگاه پنل خبرگان برای هر یک از کدگذاری باز و راند اول و دوم تکنیک دلفی برای کدگذاری باز، هیچ عاملی حذف نشده و بر اساس

نتایج مندرج در جدول اختلاف نتایج راند اول و دوم، مشخص گردید که در تمامی موارد اختلاف کوچکتر از ۰/۲ است، بنابراین می‌توان راندهای دلفی را به پایان برد.

ج) تحلیل ساختاری تفسیری

جهت انعکاس روابط درونی میان شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده می‌شود. مولفه‌های تحقیق به صورت جدول زیر کدگذاری شدند.

جدول ۲. کدگذاری مولفه‌ها (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

مولفه‌ها	TM
سلامت	C01
مسئولیت پذیری	C02
اعتمادگستری	C03
گذشت	C04
عدالت محوری	C05
انسجام	C06
افق گشایی	C07

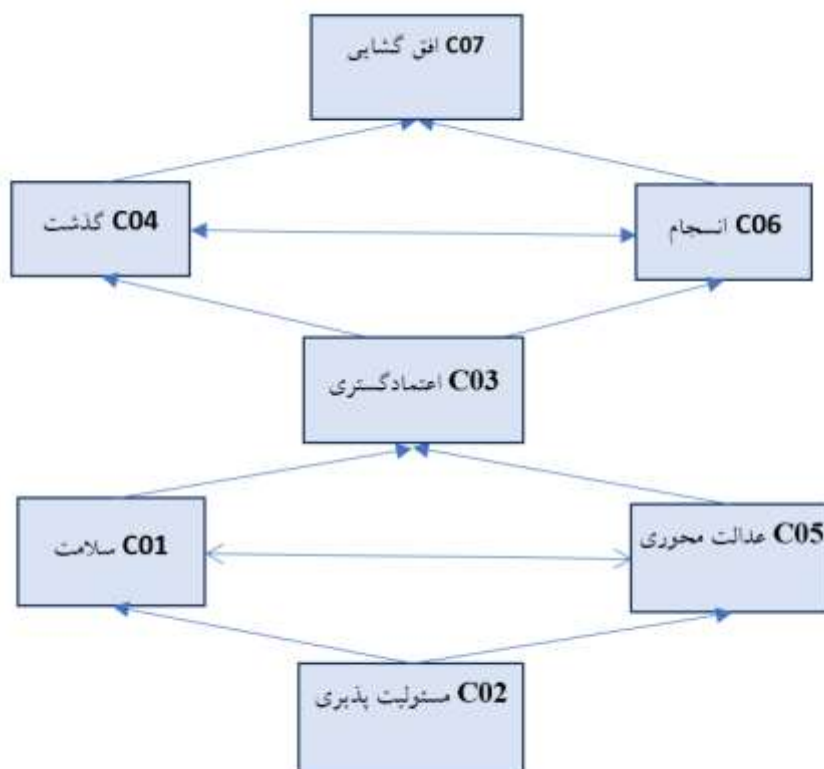
چ) تعیین روابط و سطح بندی ابعاد و شاخص‌ها

برای تعیین روابط و سطح بندی معیارها باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر معیار، از ماتریس دریافتی استخراج شود.

جدول ۳. مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها (اثرگذاری‌ها) برای هر متغیر (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

نماد	ورودی	خروجی
C1	۳	۶
C2	۱	۷
C3	۴	۴
C4	۶	۳
C5	۳	۶
C6	۶	۴
C7	۷	۱

عناصر سطح اول بیشترین تاثیرپذیری را در مدل خواهند داشت. طبق نتیجه جدول تعیین سطح نخست در سلسله مراتب ISM، متغیر C02 متغیر سطح اول؛ متغیرهای C01-C05 متغیرهای سطح دوم؛ متغیر C03 متغیرهای سطح سوم؛ متغیر C04-C06 متغیرهای سطح چهارم و متغیر C07 متغیر سطح پنجم است. الگوی نهائی سطوح متغیرهای شناسائی شده در شکل زیر نمایش داده شده است.



شکل ۳. مدل پایه‌ای توسعه داده شده با روش ISM (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

د) تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی (نمودار میک میک)

طبق نتایج نمودار قدرت نفوذ و میزان وابستگی (خروجی میک-مک)، متغیر مسئولیت پذیری از تاثیرگذارترین (قدرت نفوذ زیاد و مستقل) تا افق گشایی که تاثیرپذیری‌ترین (قدرت نفوذ کم و وابستگی) شناخته شدند و بر اساس مدل میک میک نیز، متغیر

اعتمادگستری به عنوان متغیر خودمختار^۱ (میزان وابستگی و قدرت هدایت کم)؛ متغیرهای گذشت، انسجام و افق گشایی متغیرهای وابسته^۲ (دارای وابستگی قوی و هدایت ضعیف، تاثیرپذیری بالا و تاثیرگذاری کمی)؛ متغیرهای مسئولیت پذیری، عدالت محوری و سلامت متغیرهای مستقل^۳ (دارای وابستگی کم و هدایت بالا، تاثیرگذاری بالا و تاثیرپذیری کم) شناخته شدند.

(و) آمار استنباطی

در پژوهش حاضر از روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری یعنی روش کمترین مجذورات جزئی برای آزمون الگوی اندازه‌گیری و فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. نرم افزار PLS وابستگی کمتر به حجم نمونه، بی‌نیازی به نرمال بودن داده و تمرکز بر بیشینه سازی واریانس دارد که این روش جدید برخلاف نرم‌افزارهای لیزرل و آموس، برای کاربردهای واقعی مناسب‌تر است.

هر یک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک، با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. همچنین در نهایت، مدل کلی تحقیق نیز با استفاده از همین تکنیک، به بوته آزمون قرار داده شده است. در تکنیک حداقل مربعات جزئی، چند نکته از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است:

۱- قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. مقدار بار عاملی، مقداری بین صفر و یک است. در مدل اندازه‌گیری در حالت استاندارد، اگر مقدار بار عاملی میان یک سوال و بعد مربوط کمتر از ۰/۴ شود، باید آن شاخص (سوال پرسشنامه) را از مدل حذف کرد و طبق نظر هر و همکاران (۲۰۱۳) سوالات با بارعاملی بین ۰/۳ و ۰/۷ نیز می‌بایست برای حذف شدن مورد بررسی قرار گیرند و مقدار آستانه برای بار عاملی ۰/۷ و بالاتر می‌باشد.

¹ Autonomous variables

² Dependent variables

³ Independent variables

۲- زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی گردید، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان سازی (بوت استراپ) و یا برش متقاطع جک نایف، استفاده می‌شود. در این مطالعه از روش خودگردان سازی استفاده شده است که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استراپینگ t -value بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

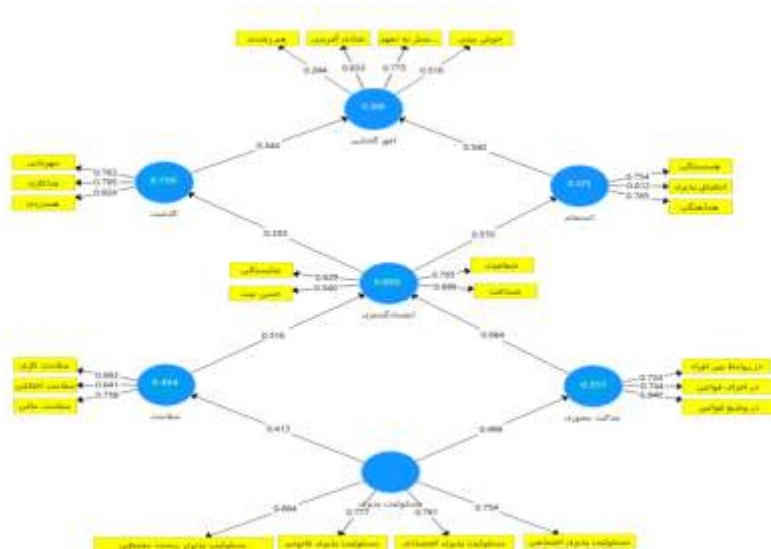
به طور کلی روابط بین متغیرها در تکنیک حداقل مربعات جزئی دو دسته است:
 ۱- **مدل بیرونی:** مدل بیرونی هم ارز مدل اندازه‌گیری (تحلیل عامل تاییدی) در معادلات ساختاری است و روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

جدول ۴. بررسی مدل بیرونی براساس بار عاملی (منبع: تحلیل داده های تحقیق)

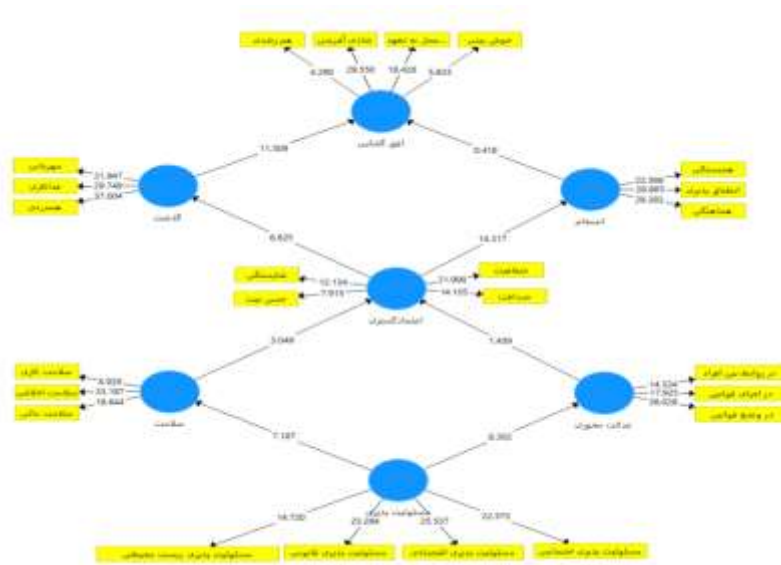
بعد	تعداد گویه	بار عاملی	سطح معنی داری
سلامت	سلامت مالی	۰/۷۵۸	۰/۰۰۰
	سلامت اخلاقی	۰/۸۴۱	۰/۰۰۰
	سلامت کاری	۰/۶۶۳	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۶۸۴	۰/۰۰۰
	مسئولیت پذیری اقتصادی	۰/۷۶۱	۰/۰۰۰
	مسئولیت پذیری قانونی	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰
	مسئولیت پذیری زیست محیطی	۰/۷۷۷	۰/۰۰۰
اعتمادگستری	صداقت	۰/۶۹۹	۰/۰۰۰
	شفافیت	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰
	حسن نیت	۰/۶۲۹	۰/۰۰۰
	شایستگی	۰/۵۴۰	۰/۰۰۰
گذشت	همدردی	۰/۸۲۴	۰/۰۰۰
	فداکاری	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰
	مهربانی	۹/۷۶۳	۰/۰۰۰
عدالت محوری	در وضع قوانین	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰
	در اجرای قوانین	۰/۷۴۴	۰/۰۰۰

بعد	تعداد گویه	بار عاملی	سطح معنی داری
انسجام	در روابط بین افراد	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰
	هماهنگی	۰/۷۸۵	۰/۰۰۰
	انطباق پذیری	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰
	همبستگی	۰/۷۵۴	۰/۰۰۰
افق گشایی	خوش بینی	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰
	عمل به تعهدات	۰/۷۷۵	۰/۰۰۰
	شادی آفرینی	۰/۸۳۳	۰/۰۰۰
	هم رشدی	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰

۲- مدل درونی: مدل درونی هم ارز مدل ساختاری (تحلیل مسیر) در معادلات ساختاری است و روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر را بررسی می کند.



شکل ۴. بار عامل کلی مدل تحقیق (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)



شکل ۵. آماره تی بوت استرایینگ مدل تحقیق (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

همان گونه که در مدل مشخص است، تمامی بار عاملی‌ها بالاتر از $0/3$ به دست آمده است و همچنین آماره تی نیز بالاتر از $1/96$ محاسبه شده است. بنابراین مدل با اطمینان 95% مورد تأیید است.

(ن) روایی و پایایی سازه‌های مدل‌های اندازه‌گیری برای ارزیابی و بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل‌های اندازه‌گیری در معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی مرکب (CR)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا (فورنل لارکر) محاسبه و ارائه می‌شود.

جدول ۵. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

نماد	متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
C1	سلامت	0/865	0/53	0/801
C2	مسئولیت پذیری	0/79	0/566	0/852
C3	اعتمادگستری	0/737	0/601	0/782
C4	گذشت	0/844	0/627	0/764

نماد	متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
C5	عدالت محوری	۰/۸۲۵	۰/۶۳۳	۰/۷۵۸
C6	انسجام	۰/۸۰۳	۰/۶۱۴	۰/۷۹۴
C7	افق گشایی	۰/۷۹۴	۰/۶۲۸	۰/۷۷۳

طبق نتایج جدول فوق، آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده، بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است، بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار پایایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE و ۰/۷ است و هر یک از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا، می‌توان نتایج حاصل از مدل ساختاری را ارائه کرد. در بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل توجه‌ای نمی‌شود و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش مدل ساختاری شامل معیار R2 استفاده می‌شود.

بر اساس نتایج شکل، ضریب تعیین (R2) سازه‌های درونزای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین عملکرد مولفه‌های وابسته نشان می‌دهد که ۵۴ درصد از تغییرات متغیرهای مدل از مجموع تاثیرات متغیرات مستقل و وابسته توضیح داده می‌شود که قویاً قابل قبول است.

مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزیی شاخص GOF است. مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است. بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

$$0.543 = (R^2) \text{ میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین}$$

$$0.868 = (\text{Communality}) \text{ میانگین مقادیر شاخص افزونگی}$$

$$GOF = \sqrt[2]{0.543 \times 0.868} = 0.686$$

شاخص GOF برابر ۰/۶۸۶ بدست آمده است، بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

در نهایت برازش مدل بیرونی مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها توجه می‌کند. در این پژوهش برای برازش مدل ساختاری از شاخص‌های زیر استفاده شده است:

❖ شاخص ضریب تعیین (R^2)

❖ شاخص استون-گیزر (Q^2)

❖ شاخص نیکویی برازش GOF

برای محاسبه مقدار Q^2 در نرم‌افزار PLS از تکنیک بلایند فولدینگ^۱ استفاده

می‌شود:

با استفاده از این تکنیک دو شاخص روایی به دست می‌آید:

الف: روایی متقاطع افزونگی^۲ (CV-Red) و ب: روایی متقاطع اشتراکی^۳ (CV-Com)

جدول (۶) مقادیر روایی متقاطع افزونگی و اشتراکی (منبع: تحلیل داده‌های تحقیق)

سازه‌های اصلی	ضریب تشخیص	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی
سلامت	۰/۷۵۰	۰/۴۸۷	۰/۴۵۱
مسئولیت پذیری	۰/۴۵۶	۰/۲۷۲	۰/۲۳۶
اعتمادگستری	۰/۸۱۵	۰/۴۴۳	۰/۴۰۷
گذشت	۰/۶۸۲	۰/۳۸۷	۰/۳۵۱
عدالت محوری	۰/۷۷۳	۰/۵۱۰	۰/۴۷۴
انسجام	۰/۷۰۶	۰/۵۱۹	۰/۴۸۳

^۱ Blindfolding

^۲ Cross-validated Redundancy

^۳ Cross-validated Communnality

۰/۵۹۴	۰/۶۳۶	-	افق گشایی
-------	-------	---	-----------

برای روایی متقاطع افزونگی و اشتراکی، اعداد مثبت نشان دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. همانطور که در جدول بالا قابل مشاهده است این مقادیر برای تمامی سازه‌های پژوهش مثبت به دست آمده است. همچنین مقادیر متغیرها عموماً در رنج ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ یا بزرگتر از ۰/۳۵ به دست آمده است. بنابراین قدرت پیش بینی سازه‌های پژوهش به صورت متوسط تا قوی برآورد می‌شود.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق طراحی مدل همراه با شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل و اولویت بندی ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها و اعتبارسنجی مدل پیشنهادی فضیلت سازمانی بوده است. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل تم (تحلیل مضمون)، ۱ مضمون فراگیر (مدل فضیلت سازمانی با رویکرد نمادین تفسیری در وزارت جهاد کشاورزی) و ۷ مضمون سازمان دهنده (سلامت، مسئولیت‌پذیری، اعتمادگستری، گذشت، عدالت محوری، انسجام، افق گشایی) و ۲۴ مضمون پایه ای (سلامت مالی، سلامت اخلاقی، سلامت کاری؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری زیست محیطی؛ صداقت، شفافیت، حسن نیت، شایستگی؛ همدردی، فداکاری، مهربانی؛ عدالت در وضع قوانین، عدالت در اجرای قوانین، عدالت در روابط بین افراد؛ هماهنگی، انطباق‌پذیری، همبستگی؛ خوش بینی، عمل به تعهدات، شادی آفرینی، هم رشدی) ارائه نمود.

نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌های روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری در نرم افزار میک مک، سطوح سلسله مراتب نشان داد که سطح نخست مربوط به متغیر مسئولیت‌پذیری، سطح دوم متغیرهای سلامت و عدالت محوری، سطح سوم متغیر اعتمادگستری، سطح چهارم متغیرهای گذشت و انسجام و سطح پنجم متغیر افق گشایی قرار گرفت. همچنین تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی (نمودار میک مک)، حاکی از این بود که متغیر

مسئولیت‌پذیری در سطح نخست، بر متغیر افق‌گشایی در سطح پنجم و بر متغیرهای گذشت و انسجام در سطح چهارم، اثر و نفوذ بالایی داشته است. همچنین طبق نتایج نمودار قدرت نفوذ و میزان وابستگی (خروجی میک-مک)، متغیر مسئولیت‌پذیری بعنوان تاثیرگذارترین (قدرت نفوذ زیاد و مستقل) متغیر تا افق‌گشایی به عنوان تاثیرپذیری‌ترین متغیر (قدرت نفوذ کم و وابستگی) شناخته شدند.

نتایج روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری و تکنیک حداقل مربعات جزئی که برای آزمون الگوی اندازه‌گیری و فرضیه‌های پژوهش به تفکیک مورد استفاده قرار گرفتند، با استفاده از نمودارهای سه‌گانه مدل پایه طراحی شده در نرم‌افزار، بار عاملی کلی مدل تحقیق و آماره تی بوت استرپینگ مدل تحقیق، نشان دادند که تمامی بار عاملی‌ها بالاتر از ۰/۳ به دست آمده و همچنین آماره تی بالاتر از ۱/۹۶ محاسبه شده و بدین ترتیب، مدل با اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید قرار گرفت.

در بررسی نتایج تحقیقات مشابه و نزدیک به موضوع به منظور سنجش میزان همسویی نتایج، مشاهده گردید که نتایج این تحقیق با نتایج چراغی و همکاران (۱۴۰۱)، حسین پور و همکاران (۱۴۰۰)، حافظی و همکاران (۱۴۰۰)، نظری و همکاران (۱۳۹۹)، کهریزی و حجازی فر (۱۳۹۷)، زین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، مارتین^۱ (۲۰۲۲)، جولیا ابوین^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، کونستانینسکو و کاپتین^۳ (۲۰۲۱)، برایت و همکاران (۲۰۱۹)، گاتسیس و گریمانی^۴ (۲۰۱۹)، بارکلی^۵ و همکاران (۲۰۱۲) و هکت و وانگ^۶ (۲۰۱۵) همسو و هم‌جهت می‌باشد که در آنها نیز ابعاد و مولفه‌های مشابهی مانند: تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی، روابط بین فردی، مدیریت و رهبری، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی، خدمات آموزش، خدمات اجتماعی، فرهنگی و هنری،

¹ Martin

² Julia Aubouin

³ Constantinescu, Mihaela & Kaptein, Muel

⁴ Gotsis, G., & Grimani, K

⁵ Barclay

⁶ Hackett, R. D., & Wang, G.

خدمات اقتصادی، رهبری مشارکتی، تیم محوری، تعهد و حمایت مدیران، پشتیبانی ساختاری، راهبردهای سازمانی، ارتباطات سازمانی، پویایی محیطی و زیرساخت‌های فناورانه، عدالت سازمانی، اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، نظم و انضباط، فضایل اخلاقی، بهزیستی رفتاری، شایستگی اجتماعی، رفتار شهروندی، انعطاف پذیری، اخوت سازمانی، خودکنترلی، رهبری، عوامل اجتماعی- اقتصادی- عامل قانونی، ادراک همدلی، شجاعت، مسئولیت اخلاقی فردی و سازمانی، برتری قابل درک، مسئولیت اجتماعی رهبران و طرح‌های مدیریتی برای پیشبرد منافع و اهداف بر مبنای اخلاق، نگرش مثبت، رضایتمندی، اعتدال، تدبیر و مصلحت‌اندیشی، انسانیت و صداقت؛ مانند تحقیق حاضر معرفی شده است.

در زیر با توجه به نتایج کسب شده، پیشنهادهای جهت استفاده مدیران وزارت جهاد کشاورزی ارائه گردیده است:

الف) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) سلامت و مولفه‌های سلامت مالی، سلامت اخلاقی، سلامت کاری

- برنامه ریزی جهت رفع سوء تفاهمات مراجعان نسبت به پاکدستی و درستی کارکنان
- تلاش به منظور همسوسازی اهداف سازمانی و اهداف فردی
- ریشه‌یابی لغزش‌های احتمالی کارکنان و تلاش دلسوزانه جهت رفع آنها

ب) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) مسئولیت‌پذیری و مولفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری زیست محیطی

- تقدیر و ارجمندی کارکنان پرتلاش و معتقد به ارزش‌های فرهنگی به منظور نهادینه ساختن این ارزش‌ها در جای‌جای سازمان
- حساسیت بیشتر نسبت به پدیده‌هایی مانند کم‌کاری و بی‌تفاوتی کاری و اتخاذ تدابیر تشویق و تنبیه اثربخش در این زمینه

پ) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) اعتمادگستری و مولفه‌های صداقت، شفافیت، حسن نیت، شایستگی

- تلاش جهت اعتمادسازی سازمانی از طریق توجه به اعتمادسازی فردی کارکنان با شفافیت و یکرنگی و صداقت در کارها و مشارکت تصمیم‌گیری در سطوح مدیریتی کلان و میانی

- حفظ حریم شخصی کارکنان در همه سطوح و مبارزه با پرده‌داری و ورود به حریم شخصی کارکنان

ت) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) گذشت و مولفه‌های همدردی، فداکاری، مهربانی

- در صورت بروز خلا و قصوری از یک همکار، سعی در رفع موانع و مشکلات فردی و سازمانی نموده و همواره رازداری و آبروداری را سرلوحه کار همکاران قرار دهیم.

- پرهیز از اتخاذ تصمیمات چالشی و استرسزا در محیط کاری و تلاش به منظور ایجاد و تقویت آرامش و امنیت شغلی که بطور مستقیم بر توانمندی و راندمان فردی و سازمانی اثر دارد.

ث) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) عدالت محوری و مولفه‌های عدالت در وضع

قوانین، عدالت در اجرای قوانین، عدالت در روابط بین افراد

- شیوه‌های ارزشیابی عملکرد کارکنان که به صورت سنتی و سالانه با فرم‌های یکنواخت ناکارا صورت می‌گیرد، می‌بایست به سمت پویایی با قابلیت سنجش درست و دقیق و عادلانه تمامی ابعاد عملکرد فرد حرکت کند.

- مدیران انتظارات معقول و منطقی از افراد زیرمجموعه خود داشته باشند و هرگز با اعمال دستورات خارج از شرح وظایف و بیشتر از توان افراد، زمینه منزوی شدن و نارضایتی کارکنان را فراهم نکنند.

ج) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) انسجام و مولفه‌های هماهنگی، انطباق‌پذیری،

همبستگی

- استفاده از شیوه های انگیزشی متناسب با روحیات و ویژگی های شخصیتی افراد که بتواند انگیزش افراد با تنوعات موجود را موفق سازد
- تلاش جهت تناسب مدرک تحصیلی با بکارگیری افراد در پست های سازمانی و حمایت از کارکنان متقاضی ادامه تحصیل در رشته های تحصیلی مورد نیاز سازمان (چ) پیشنهادات مرتبط با مضمون (بعد) افق گشایی و مولفه های خوش بینی، عمل به تعهدات، شادی آفرینی، هم رشدی
- توجه به ویژگی ها و خصوصیات فردی کارکنان و اهمیت و ارزش قائل شدن برای این تفاوت ها و به کارگیری این تنوعات در تشکیل تیم سازی ها جهت تصمیم گیری مشارکتی با تنوع دیدگاه ها
- پای بندی و پیروی همیشگی مدیران و معاونت ها از قوانین و مقررات که خود آیینه تمام نمای سازمان در پای بندی به اصول هستند در نگاه کارکنان
- رعایت اصل برابری و انصاف در همه سطوح و پرهیز از ایده خود برترینی گروه یا قشر خاص

جدول (۷) پیشنهاد به سایر محققان و محدودیت های تحقیق

پیشنهادهای پژوهشی	محدودیت ها
پیشنهاد می شود نقش فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مزاحم در نظر گرفته شود.	۱- متفاوت بودن فرهنگ بومی وزارت جهاد کشاورزی با سایر سازمان ها که منجر به متفاوت شدن مدل فضیلت گردید (فرهنگ سازمانی می تواند در نتایج پژوهش تاثیر گذار باشد).
پیشنهاد می شود مدل این پژوهش در سایر سازمان ها و نهادهای دولتی و خصوصی مورد بررسی قرار بگیرد.	۲- محدودیت جامعه مورد مطالعه، لزوما نتایج حاصله مرتبط با وزارت جهاد کشاورزی است و ممکن است نتایج به سایر سازمان ها قابل تعمیم نداشته و نتایج متفاوت کسب گردد.
پیشنهاد می شود سایر پژوهشگران در قالب یک الگوی پارادایمی به شناسایی عوامل	۳- در این پژوهش تنها به شناسایی ابعاد، شاخص ها و مولفه های فضیلت سازمانی پرداخته شده

<p>اثرگذار، پیامدها، بسترها، راهبردها و مداخله گرهای ایجاد فضیلت سازمانی بپردازند.</p>	<p>است و مشخص نشده چه عواملی می تواند منجر به فضیلت سازمانی شود و این عامل چه پیامدهایی به همراه خواهد داشت.</p>
<p>پیشنهاد می شود محققان در ایجاد بانک موضوعی تحقیق در سازمان های دولتی تلاش نمایند.</p>	<p>۴- نبود پشتوانه علمی کافی و دانش بومی شده پیرامون موضوع در سازمان های دولتی ایران</p>

فهرست منابع

- Barclay, L.A. & Markel, K. & Yougo, J.E. (2012). Virtue theory and organizations considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.
- Bright, D. & Bradley. A. & Kanov. J. (2013). Reconsidering virtues: differences of perspective in virtue ethics and positive social science. *Business Ethics*, 119(4), 1- 16.
- Cameron, K.S. & Dutton, J.E. & Quinn, R.E. (2003). Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, San Francisco, CA: *Berrett-Koehler Publishers*, 48-65.
- Cameron, K.S. & Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.
- Cameron, K.S. & Bright, D. & Caza, A. (2018). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *Am Behav Sci.*;47(6):766-90. doi: 10.1177/0002764203260209
- Cheng, C.H. & Lin, Y., (2009). Evaluating the best main battle tank using fuzzy decision theory with linguistic criteria evaluation. *European Journal of Operational Research*, 142.1.,174- 186.
- Cheraghi, J.K. & Shariatmadari, M. & Hamidifar, F. & Shoghi, B. (2022). Identifying and evaluating factors influencing virtue-oriented leadership (Study case: Units of Islamic Azad University of Tehran), *Educational Management Innovations*, 1. (In Persian)

Constantinescu, M. & Kaptein, M. (2021). Virtue and Virtuousness in Organizations: Guidelines for Ascribing Individual and Organizational Moral Responsibility. *Business Ethics A European Review*, July 2021, DOI: 10.1111, beer.12373

Dawson D. (2018). Organisational virtue, moral attentiveness, and the perceived role of ethics and social responsibility in business: The case of UK HR practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148, 765-781.

Demo, G. & Coura, K. & Fogaça, N. & Costa, A.C. & Scussel, F. & Montezano, L. (2022). How Are Leadership, Virtues, HRM Practices, and Citizenship Related in Organizations? Testing of Mediation Models in the Light of Positive Organizational Studies. *MDPI journals*, 14(1508), 2-19.

Donada, C. & Mothe, C. & Nogatchewsky, G. & de Campos, R.G. (2017). The Respective Effects of Virtues and Inter-organizational Management Control Systems on Relationship Quality and Performance: Virtues Win. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 211–228.

Forotani, Z. & Barhani, A. & Yazdanmehr, F. (2019). Measuring the effect of organizational excellence on metacognitive creativity. *scientific journal of innovation and creativity in human sciences*, research paper, ninth term, number two, autumn 2018, 164-133. (In Persian)

Friedman, H.H. & Friedman, L.W. (2018). How virtuous is your firm? *A checklist Electronic Journal of Business Ethics and organization studies*. 14(1), 14-20.

Gotsis, G. & Grimani, K. (2019). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. *Journal of Management Development*, 34(10), 1288-1309.

Gotsis G, & Grimani K. (2015). Virtue theory and organizational behavior: an integrative framework. *Journal of Management Development*, 34(10), 1288-1309.

Gukiina J, & Ntayi, J.M. & Balunywa, W. & Ahiauzu, A. (2019). Organizational virtuousness: The customers' perspective. *African Social Science Review*, 10(1), 106-163.

Hackett, R.D. & Wang, G. (2015). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5), 868-899.

Hafezi, S. & Gholami, A.K. & Yazdani, H. (2021). Designing and explaining the effective model of virtue-oriented organizations with a focus on structural, behavioral and environmental components and situational monitoring of the Cooperative Development Bank of Iran (case of study: Isfahan province), *Human Resource Management and Support Development Quarterly*, 16th year. 60, Summer 1400, 135-164. (In Persian)

Herr, R.M. & Bosch, J.A. & Loerbroks, A. & Genser, B. & Almer, C. & van Vianen, A.E. M. & Fischer, J.E. (2019). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of Psychosomatic Research*, 111, 15–21.

Hosseinpour, E. & Motamed, H. & Mashaikh, P. (2021). Factors affecting organizational virtue based on Iranian and Islamic teachings with Dimtel's approach and thematic analysis, *Educational Management Research Quarterly*, twelfth year,3, spring 1400, serial 47. (In Persian)

Hosseinpour, E. & Motamed, H. & Mashaikh, P. (2021) Presentation of organizational virtue model based on Islamic teachings, *Sociology of Education*, Volume 14, Number 1, Spring and Summer 1400, 144-159. (In Persian)

Insan, A.N. & Yasin, N.A. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *Int. J. Organ. Leadersh.*, 10, 54–71.

Jaakson, K. & Vadi, M. & Baumane-Vitolina, I. & Sumilo, E. (2017). Virtue in small business in small places: Organisational factors associated with employee dishonest behaviour in the retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 34, 168-176.

Julia, A.B. & Evelyne, F. & Hélène C. & Fadi J.L. & Séverine C. (2021). Virtuous Organizational Practices: A New Construct and a New Inventory, *Frontiers in psychology, original research*, October 2021, 12, 724956.

Kahrizi, A. & Hijazi-Far, S. (2018). Presenting the evaluation model of virtue-based and jihadi organizations, *Military Management Quarterly*, 18, 4, Winter 2017, 50-85. (In Persian)

Magill, R.G. & prybil, L. (2018). Guidelines for organizational Ethics: The goal should be virtuous organizations with a Community Covenant. *Health progress (july-August 2001)*, 12-14.

Manz, C.C. & Cameron, K.S. & Manz, K.P. & Marx R.D. & Neal, J. (2018). The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. *World Scientific Publishing Company*; 1-320.

Martin, F. (2022). Organizational Virtues and Organizational Anthropomorphism. *J. Bus Ethics* 177, 1–17.

Meyer, M. (2016). The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 245–264.

Najaf-Beigi, R. & Musa-Khani, M. & Daneshfard, K. & Delaware, A. & Mehrami, M. (2013). Designing the ideal model to promote organizational excellence in Iran's government organizations, *Public Management Research*, 7th, 24th, summer 2013, 66-47. (In Persian)

Nazari, A. & Andam, R. & Bahrul-Uloom, H. & Eidi, H. (2019). Design and Validation of Organizational Virtue Model in Sports Organizations, *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 7th, 26, Summer 2019, 83-99. (In Persian)

Paine, L.S. (2003). Value shift. New York: *McGraw-Hill*. 50(3), 429–446.

Rego, A. & Ribeiro, N. & Cunha, P.M.E. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215–235.

Rego, A. & Neuza, R. & eCunha, M.P. & Jesuino, J.C. (2011). How Happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.

Rego, A. & Júnior, D.R. & Cunha, M.P. (2015). Authentic leaders promoting store performance: the mediating roles of virtuousness and potency. *Journal of Business Ethics*. 128(2), 617-634.

Sadler-Smith, E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *Journal of Applied Behavioral Science*; 49 (1): 123-148.

Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 112–121.

Whang, N. (2021). The virtue of school leadership: *Three paths to fulfilling value forms*. *SAGE Open*, 11(1), 1-13.

Wu, C.R. & Lin, C.T. & Chen, H.C. (2011). Integrated environmental assessment of the location selection with fuzzyanalytical network process. *Springer Science + Business Media B.V*.

Zein-Abadi, H.R. & Arasteh, H. & Ibrahim's-grandson, A.R. & Dehghanizadeh, M. (2018). Designing and explaining the model of the antecedents of organizational virtue in public universities of Yazd province. *Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences Education*, Winter 2017, 13(3), 284-303. (In Persian)

Zlatev, J.J. & Rogers, T. (2020). Returnable reciprocity: Returnable gifts are more effective than unreturnable gifts at promoting.

Organizational virtue modeling with the Mic Mak method and the structural equation approach in the Ministry of Keshavarzi Jihad

Mohammad Bagher Moradi *

Ali Mehdizadeh Ashrafi **

Amir Gholam Abri ***

Majid Jahangirfard ****



[10.30495/JOM.2023.1994464.1103](https://doi.org/10.30495/JOM.2023.1994464.1103)

Abstract:

The subject of this research is the modeling of organizational virtue with the Mic Mak method and the structural equation approach in the Ministry of Keshavarzi Jihad, with the aim of validating the proposed research model. The method of conducting the current research is fundamental and exploratory, and the statistical population of the research in the qualitative phase is 12 experts and in the quantitative phase, the experts of the Ministry of Jihad of Agriculture with a sample of 382 people, which was created by the researcher using a 93-item questionnaire. has been answered and the validity and reliability of the tool has also been measured and confirmed. In this research, the fuzzy Delphi technique and interpretive structural modeling and path analysis methods were used in Micmac, SPSS and SmartPLS software to test the research hypotheses. Based on the results in the qualitative section, the research pattern according to the output of the Atlas T software, includes 1 comprehensive theme, 7 organizing themes and 24 basic themes. Based on the results of the power of influence and degree of dependence (Mik-Mak output), the variable of responsibility was recognized as the most influential (high influence and independent) variable, and horizon opening as the most influential variable (low influence and dependence). Also, the results of structural equation modeling and partial least squares technique showed that all factor loadings were higher than 0.3 and the model was confirmed with 95% confidence.

Keywords: organizational virtue, health, responsibility, trust.

* PhD student, Department of Public Administration, Firozkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran Hamedmoradi57@yahoo.com

** Corresponding author, Assistant Professor, Public Administration Department, Firozkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran Mehdizadeh297@yahoo.com

*** Associate Professor, Department of Mathematics, Firozkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran Amirgholamabri@gmail.com

**** Assistant Professor, Department of Public Administration, Firozkoh Branch, Islamic Azad University, Firozkoh, Iran Dr.jahangirfard@gmail.com