
بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج معصومه روشندل^{*۱}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته تحقیقات آموزشی، روانشناسی و علوم تربیتی پیام نور کرج، البرز، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش فضیلت سازمانی در تقویت خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج انجام شد. مطالعه حاضر از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات توصیفی و بر اساس ماهیت روابط بین متغیرها از نوع همبستگی است و داده‌ها به صورت کمی گردآوری شده‌اند. جامعه آماری شامل ۹۵۰ نفر از معلمان متوسطه شهرستان کرج بود، که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر مبنای جنسیت و با استناد به جدول کرجسی و مورگان، ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی الونن و همکاران (۲۰۰۸) و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) بود. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت؛ بدین منظور آزمون شاپیرو-ویلک برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و همبستگی پیرسون برای سنجش ارتباط میان متغیرها مورد استفاده قرار گرفت و پردازش داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین فضیلت سازمانی و خودکارآمدی شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی نیز ارتباطی مثبت و معنادار دارد، به گونه‌ای که افزایش فضیلت‌های سازمانی در محیط مدرسه با تقویت این دو مؤلفه مهم همراه است.

کلمات کلیدی: فضیلت سازمانی، خودکارآمدی شغلی، اعتماد سازمانی

امروزه سازمان ها و مؤسسات مختلف، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی ترین وظایف خود در راه بهسازی ساختاری و سازمانی تلقی می کنند. این موضوع در خصوص توسعه مدیران و کارکنان اهمیت دوچندان می یابد و با توجه به منابع قابل اهمیت آن، سرمایه گذاری های بسیاری در جهت افزایش عملکرد آنها صورت می گیرد. یکی از نهادهای اثرگذار در جامعه که می بایست بسترهای لازم برای بهبود منابع انسانی آن فراهم شود، نظام آموزش و پرورش می باشد. جهت گیری اصلی این تحقیق نیز متمرکز بر کارکنان آموزش و پرورش، به ویژه معلمان، می باشد. مفهومی که فرد از خود دارد در تعیین روابط با دیگران سهم عمده ای می تواند داشته باشد. همان گونه که کودک رشد می یابد، تجارب بیشتری کسب کرده و تصورات شخصی از خود را به عنوان یک فرد رشد و توسعه می دهد. از این رو مطالعه مفهوم خود از موضوعات مهم و اساسی در دانش روان شناختی محسوب می شود. مفهوم خود متفاوت از خودکارآمدی است. به این معنی که خودکارآمدی یک ارزیابی خاص وابسته به بافت از توانش هاست که یک تکلیف خاص را شکل می دهد، یک قضاوت از توانایی ها که رفتارهای خاص را در موقعیت های خاصی اداره می کند. باور کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت های مشابه در موقعیت های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت ها می توانند به آسانی تحت تأثیر خوددشکی یا خودتردیدی قرار گیرند، در نتیجه حتی افراد خیلی مستعد در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند، از توانایی های خود استفاده کمتری می کنند (باندورا، ۱۹۹۷). به همین دلیل، احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می سازد تا با استفاده از مهارت ها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند (وایت، ۱۹۸۲). بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد (مازتی و همکاران، ۲۰۲۳).

فضیلت سازمانی در سازمان اشاره ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است و اینکه چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. ویکتور و کولن گونه شناسی فضیلت سازمانی را بر مبنای دو بُعد: (۱) بُعد فضیلت اخلاقی که در تصمیم گیری های سازمانی به کار گرفته شده (خودمداری، خیراندیشی، پای بندی به اصول اخلاقی) و حمایت مدیران عالی، (۲) کانون تحلیل (سطح فردی، سازمانی و اجتماعی) ارائه کرده اند (کولن^۲ و همکاران، ۲۰۰۳).

فضیلت همانا نهادینه کردن یا درونی کردن اصول اخلاقی و یک سری فضایل برای ایجاد هماهنگی اجتماعی و داشتن رفتارهای اخلاقی می باشد (حسین پور و همکاران، ۱۴۰۰). فضیلت سازمانی به این معناست که سازمان جهت گیری مثبتی

^۱ . Mazzetti

^۲ . Cullen

در خصوص فضیلت دارد. به عبارت دیگر فضیلت در سازمان‌ها منجر به بهبود اخلاق کاری می‌شود که فراتر از منافع شخصی است و به فایده رساندن به دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش تمرکز دارد (بارتر و دنس، ۲۰۱۹). فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی و رفتار افراد سازمان نمود پیدا کند. در واقع هرچه سازمان به شاخص‌های فضیلت سازمانی در سطح فردی و سازمانی توجه بیشتری داشته باشد، به همان میزان اخلاق کاری در سازمان رشد پیدا خواهد کرد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

با گسترش پدیده جهانی‌سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است، به طوری که اکثر صاحب‌نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقش‌ها و فناوری‌ها و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت‌ها ضروری می‌باشد (بهمنی و هوشمندنیا، ۱۴۰۰). اعتماد می‌تواند اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کند و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. بدون اعتماد سازمانی، احتمال حداقل و یا هیچ شانس وجود ندارد که سازمان بتواند به اهداف استراتژیک خود دست یابد. آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور می‌باشد که نیازمند برقراری جو اعتماد بین کارکنان و همچنین توانمندسازی بیشتر مدیران و معلمان می‌باشد (دیلمقانی و اسدی، ۱۳۹۵). وجود سطوح بالای اعتماد و توانمندسازی در میان مدیران باعث ایجاد هزینه‌های پایین ارزیابی، دیگر مکانیزم‌های کنترل و بهبود کیفیت آموزش خواهد شد. اعتماد بین افراد باعث ارتقای سرمایه اجتماعی و نهایتاً تأثیر مثبت آن بر سطح اثربخشی مدرسه می‌شود. خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام وظایف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (سارجی، ۲۰۱۵). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (باندورا، ۲۰۰۱). در این زمینه تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای بسیاری از دارایی‌های نامشهود سازمانی مانند کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوی شغلی و در نهایت عملکرد شغلی به شمار می‌آید (سودانی، ۱۴۰۲).

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به بررسی روابط میان متغیرهای فضیلت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی پرداخته‌اند. در پژوهش داخلی، حیدری فارسانی (۱۴۰۱) نیز به این نتیجه رسید که خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری دارد و اشتیاق شغلی نقش واسطه‌ای در این رابطه ایفا می‌کند. حمزوی (۱۴۰۱) نیز در تحقیق خود بر معلمان متوسطه شهر کنگان دریافت که خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی وفاداری سازمانی می‌باشد. محمدی و اکبری (۱۴۰۰) در پژوهشی بر معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران نشان دادند که فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. بهمنی و هوشمندنیا (۱۴۰۰) نیز به این نتیجه رسیدند که بین معنویت در محیط کار و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بیکزاد و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی، تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان را میانجی‌گری می‌کنند. قاسمی (۱۳۹۹) نیز در تحقیق خود بر کارکنان بهزیستی شهر شیراز دریافت که بین فضیلت سازمانی و جو اخلاقی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کتابچی (۱۳۹۸) نیز نشان داد که فضیلت سازمانی در رابطه بین

اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان نقش تعدیل کننده دارد. تابلوی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود بر مسئولین مجتمع مس سرچشمه دریافتند که تعهد سازمانی و هوش معنوی با فضیلت سازمانی رابطه مثبت دارند. دیلمقانی و اسدی (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی بر کارکنان ادارات استان آذربایجان غربی نشان دادند که بین رهبری معنوی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حاجی زاده و شکیب (۱۳۹۵) نیز به همین نتیجه در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان تهران دست یافتند. در پژوهش های خارجی، الوله و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی بر کارکنان هتل های نیجریه نشان دادند که اعتماد سازمانی، تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای کارکنان را میانجی گری می کند. کیابرو و لیندسی (۲۰۲۱) در پژوهشی در ایالات متحده آمریکا رابطه قوی بین سودمندی تحصیلی و خودکارآمدی شغلی مشاهده کردند. تای (۲۰۲۰) نیز نشان داد که فراگیری که چارچوب آموزشی مثبتی از سوی سرپرستان خود دارند، سطوح بالاتری از خودکارآمدی شغلی دریافت می کنند. با توجه به مرور پیشینه تحقیق، مشاهده می شود که پژوهش های متعددی به بررسی روابط میان فضیلت سازمانی، خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی پرداخته اند، اما پژوهش حاضر با تمرکز بر معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج و با توجه به اهمیت جایگاه معلمان در نظام آموزشی کشور، سعی دارد تا با بررسی این روابط در یک بافت آموزشی خاص، سهم منحصر به فردی در ادبیات تحقیق داشته باشد. به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان تحقیق در باب فضیلت سازمانی را در برنامه های تحقیقاتی خود قرار داده اند. سازمانی که در آن فضیلت سازمانی در جریان خواهد بود، به طور مطلوبی در برابر چالش ها و فرازونشیب ها پیروز خواهد بود. همچنین از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی، گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده ای است که سازمان با آن مواجه می شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می کاهد. فضیلت سازمانی نقش مهم و چشمگیری در اثربخشی سازمان دارد، هر چند به نظر می رسد امروزه با وجود تلاش های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان ها، مفهوم فضیلت محوری در سازمان های دولتی به شدت رنگ باخته یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی است که فعالیت ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است. برای افزایش اعتماد سازمانی، مدیران باید محیطی را ایجاد کنند که برای هر یک از کارکنان قابل توجه و مشهود باشد. لذا با توجه به نتایج تحقیقات، انجام چنین پژوهشی از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار است. با توجه به مطالب فوق، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش به کاررفته توصیفی - همبستگی است. هدف از پژوهش کاربردی توسعه دانش کاربردی در زمینه ای خاص است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج می باشد که بر اساس اطلاعات اخذ شده از مدیریت آموزش و پرورش کرج (معاونت آموزش متوسطه) تعداد افراد جامعه ۹۵۰ نفر می باشد. با توجه به تعداد جامعه، محقق در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نموده است. از آن جایی که تعداد افراد جامعه در این تحقیق ۹۵۰ نفر می باشد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۷۴ نفر

به عنوان نمونه آماری این تحقیق انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش متشکل از سه پرسشنامه استاندارد شده که روایی و پایایی آن قبلاً مورد ارزیابی قرار گرفته شده است به شرح زیر می باشد:

پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴)

پرسشنامه فضیلت سازمانی توسط کامرون و همکاران در سال ۲۰۰۴ ساخته شد و دارای ۱۵ سوال می باشد و ابعاد مختلف فضیلت سازمانی یعنی خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را می سنجد. نمره گذاری پرسشنامه بر مبنای طیف ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً درست=۶، اکثراً درست=۵، نسبتاً درست=۴، نسبتاً غلط=۳، اکثراً غلط=۲ و کاملاً غلط=۱) می باشد. آزمودنی که در یک مقیاس شش گزینه ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) به هر یک از گویه ها پاسخ می دهد، در کل مقیاس و هر یک از ابعاد نمره ای کسب می کند که حاصل میانگین سوالات است. بنابراین در کل مقیاس، حداکثر نمره ۶ و حداقل ۱ است. حداقل امتیاز ممکن ۱۵ و حداکثر ۹۰ خواهد بود. پایایی پرسشنامه در پژوهش علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)، ۰/۷۶ به دست آمد که نشان از مطلوب بودن پایایی پرسشنامه دارد.

پرسشنامه اعتماد سازمانی الون و همکاران (۲۰۰۸)

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه اعتماد سازمانی الون و همکاران (۲۰۰۸) می باشد که سه مؤلفه اعتماد نهادی، اعتماد جانبی و اعتماد عمودی را مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه دارای ۴۹ سوال می باشد و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. ضرایب پایایی هریک از مؤلفه های پرسشنامه اعتماد سازمانی (اعتماد جانبی، اعتماد عمودی، اعتماد نهادی) در پژوهش زندی (۱۳۹۳) به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۶، و ۰/۸۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری استفاده در این مطالعه می باشد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی

پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی ریگز و نایت در سال ۱۹۹۴ ساخته شد. این پرسشنامه که مشتمل بر ۳۱ سوال می باشد، چهار بعد از خودکارآمدی شغلی که عبارتند از: باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی، انتظار پیامدهای جمعی را می سنجد. پرسشنامه براساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم-۱ تا کاملاً موافقم-۵) نمره گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می باشد. و همبستگی درونی بین خرده مقیاس ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل ترین مقیاس یافت شد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعامی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شد. همچنین در پژوهش نجاراصل (۱۳۸۹) از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار پرسشنامه استفاده گردید که شاخص های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ بدست آمد که در حد قابل قبولی می باشد. در پژوهش مرعشیان، نادری، حیدرئی و همکاران (۱۳۹۲) ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ بدست آمد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است.

در این پژوهش روایی محتوایی پرسشنامه به تایید استاد راهنما رسید. همچنین برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول ۱- گزارش شده است:

جدول ۱- نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0,7$)
فضیلت سازمانی	۰/۸۹۸
اعتماد سازمانی	۰/۸۲۳
خودکارآمدی شغلی	۰/۸۷۰

برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین، فراوانی، انحراف استاندارد و در بخش آمار استنباطی از شاپیرو ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و از رگرسیون گام به گام برای بررسی تاثیر متغیرها استفاده شد. جهت تحلیل آماری از $spss 28$ استفاده شد.

یافته ها

آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی نشان داد که از مجموع ۲۷۴ پاسخ دهنده، ۱۲۰ نفر (۴۳.۸ درصد) مرد و ۱۵۴ نفر (۵۶.۲ درصد) زن بودند. همچنین، دامنه سنی شرکت کنندگان بین ۲۲ تا ۵۳ سال قرار داشت و میانگین سنی آن ها ۴۰.۱۴ سال محاسبه شد. از نظر توزیع فراوانی سنی، ۴۵ نفر (۱۶.۴ درصد) در بازه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال، ۴۸ نفر (۱۷.۵ درصد) در بازه ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۲۶ نفر (۴۶ درصد) در بازه ۴۰ تا ۴۹ سال و ۵۵ نفر (۲۰.۱ درصد) در بازه سنی ۵۰ تا ۵۹ سال قرار داشتند.

آمار استنباطی

به منظور آزمون فرضیه های پژوهش و اجرای آزمون های پارامتریک، ابتدا پیش فرض های استفاده از آنها بررسی شد. الف) پیش فرض فاصله ای بودن داده ها: با توجه به ماهیت ابزارهای مورد استفاده و شیوه نمره گذاری آنها، داده های بدست آمده دارای مقیاس فاصله ای هستند.

ب) پیش فرض نرمال بودن توزیع داده ها: برای بررسی مفروضه نرمال بودن داده ها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد. نتایج آماره های شاپیرو ویلک نشان داد، سطوح معنی داری به دست آمده بیشتر از ۰/۰۱ می باشد. لذا پیش فرض برقرار است و اجرای آزمون های پارامتریک بلا مانع می باشد.

فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج تاثیر دارد. از آنجاییکه در این پژوهش «فضیلت سازمانی» نقش یک متغیر مستقل در یک پژوهش مداخله ای را ندارد؛ بلکه به عنوان یک متغیر پیش بین مطرح می شود که دارای پنج مولفه می باشد و پژوهش حاضر به شیوه توصیفی و زمینه یابی انجام شد، برای آزمون این فرضیه از دو تحلیل رگرسیون گام به گام، برای بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر دو متغیر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی استفاده شد. در گام نخست با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی معلمان پرداخته شد.

جدول ۲- لیست متغیر ها وارد شده در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی خودکارآمدی شغلی

متغیرهای وارد شده	متغیرهای خارج شده	مدل
اعتماد	---	۱

جدول شماره ۲- لیست متغیر ها وارد شده در تحلیل رگرسیون چند گانه را نشان می دهد. بر اساس نتایج درج شده در این جدول در پیش بینی خودکارآمدی شغلی تنها مولفه اعتماد سازمانی وارد رگرسیون شد. چون یک متغیر وارد رگرسیون شدند، نیازی به بررسی مفروضه استقلال باقیمانده ها و شاخص تولورنس نمی باشد.

جدول ۳- خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون

مدل	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	خطای استاندارد SE	تغییرات R ^۲
۱	.۴۱۵	.۱۷۲	.۱۶۹	۲۳.۲۲۰	.۱۷۲

در جدول ۳- خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون آمده است. نتایج نشان می دهد که در پیش بینی خودکارآمدی شغلی مولفه اعتماد سازمانی ۰/۱۷ از واریانس را تبیین می نماید (R^۲=۰/۱۷).

جدول ۴- نتایج تحلیل واریانس مدل ها

مدل ها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p
پیش بین	۲۸۲۰۲.۵۰۳	۱	۲۸۲۰۲.۵۰۳	۵۲.۳۰۶	.۰۰۱
باقی مانده	۱۳۵۸۷۵.۱۵۵	۲۵۲	۵۳۹.۱۸۷		

۲۵۳

۱۶۴۰۷۷.۶۵۷

کل

متغیر های پیشبین: مولفه اعتماد سازمانی

در جدول ۴ - نتایج تحلیل واریانس مدل ارائه شده است. با توجه به مقدار F و سطح معنی داری که کوچکتر از 0.01 است ($p < 0.05$)، فرضیه آزمایش که ادعا می کند " مولفه اعتماد سازمانی در خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی دار دارد" تأیید می شود و اعتماد سازمانی، پیش بینی کننده قابل اعتمادی برای خودکارآمدی شغلی هست.

جدول ۵ - ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون

متغیر ها	ضریب غیر استاندارد B	خطای معیار	ضریب استاندارد Beta	t	P
مدل اول					
مقدار ثابت	۵۵.۲۴۷	۴.۰۶۶		۱۳.۵۸۹	.۰۰۱
اعتماد	۲.۷۵۷	.۳۸۱	.۴۱۵	۷.۲۳۲	.۰۰۱

در جدول ۵ - ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون ارائه شده است. بر اساس ضرایب ستون B می توان معادله رگرسیون را نوشت. با این معادله می توان خودکارآمدی شغلی را از روی نمره های مولفه اعتماد سازمانی با اطمینان 0.99 برآورد کرد:

$$\text{برآورد خودکارآمدی شغلی} = ۵۵/۲۴ + ۷۵/۲ (\text{اعتماد})$$

در گام دوم بعد از بررسی تأثیر فضیلت سازمانی در خودکارآمدی شغلی معلمان به بررسی تأثیر فضیلت سازمانی در اعتماد سازمانی آنها پرداخته شد.

جدول ۶ - لیست متغیر ها وارد شده در تحلیل رگرسیون برای پیش بینی اعتماد سازمانی

مدل	متغیرهای وارد شده	متغیرهای خارج شده
۱	خوشبینی	---
۲	انسجام	---

جدول شماره ۶ - لیست متغیر ها وارد شده در تحلیل رگرسیون چند گانه را نشان می دهد. بر اساس نتایج درج شده در این جدول در پیشبینی اعتماد سازمانی دو مولفه خوشبینی و انسجام سازمانی وارد رگرسیون شدند. چون دو متغیر وارد رگرسیون شدند، در ادامه مفروضه استقلال باقیمانده ها به کمک آماره دوربین و اتسون بررسی شد. مقدار آماره دوربین و اتسون $2/29$ به دست آمد که به 2 نزدیک است و حاکی از عدم تخطی از مفروضه استقلال باقیمانده ها است (جدول ۶).

همچنین مقدار شاخص تولورنس بیشتر از ۰/۰۱ و شاخص VIF کوچکتر از ۱۰ بدست آمد که حاکی از عدم هم خطی بودن چند گانه است (جدول ۷).

جدول ۷ - ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون

متغیرها	ضریب غیر استاندارد B	خطای معیار	ضریب استاندارد Beta	t	p	Tolerance	VIF
مدل اول	مقدار ثابت	۱۰۵.۸۴۷	۱۰.۵۶۲	۱۰.۰۲۱	.۰۰۱		
خوشبینی	۳.۹۹۸	.۹۶۰	۴۷.۲	۴.۱۶۴	.۰۰۱	۱	۱
مدل دوم	مقدار ثابت	۸۷.۴۲۰	۱۱.۶۷۲	۷.۴۹۰	.۰۰۱		
خوشبینی	۳.۳۹۳	.۹۵۷	.۲۱۵	۳.۵۴۵	.۰۰۱	.۹۶۶	۱.۰۳۶
انسجام	۳.۰۱۳	.۸۸۳	.۲۰۷	۳.۴۱۰	.۰۰۱	.۹۶۶	۱.۰۳۶

در جدول ۷- ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون ارائه شده است. بر اساس ضرایب ستون B می توان معادله رگرسیون را نوشت. با این معادله می توان اعتماد سازمانی را از روی نمره های مولفه های خوشبینی و انسجام با اطمینان ۰/۹۹ برآورد کرد:

$$\text{برآورد اعتماد سازمانی} = ۸۷/۴۲ + ۳۹/۳ (\text{خوشبینی}) + ۰/۳ (\text{انسجام})$$

بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر، توجه به ابعاد معنوی و اخلاقی در محیطهای سازمانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. فضیلت سازمانی، به عنوان مجموعه ای از ارزشها و رفتارهای اخلاقی که در تار و پود سازمان تنیده شده است، می تواند تأثیرات عمیقی بر مؤلفه های روانشناختی و رفتاری کارکنان داشته باشد. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج انجام شده است. خودکارآمدی شغلی، به عنوان باور فرد به توانایی های خود در انجام موفقیت آمیز وظایف شغلی، و اعتماد سازمانی، به عنوان احساس اطمینان به صداقت و قابلیت های سازمان، از ارکان اساسی رضایت شغلی و عملکرد بهینه محسوب می شوند. انتظار می رود با تقویت فضیلت های سازمانی، بستری مناسب برای ارتقای این دو مؤلفه کلیدی در میان معلمان فراهم آید و در نتیجه، شاهد بهبود فرآیندهای آموزشی و پرورشی در مدارس باشیم. یافته های این تحقیق می تواند راهنمایی برای مدیران آموزشی و

سیاست‌گذاران در جهت ایجاد محیط‌های کاری سالم‌تر و ارتقای سرمایه انسانی در نظام آموزش و پرورش باشد. مقدار همبستگی بین فضیلت سازمانی با خودکارآمدی شغلی $0/63$ می باشد، این همبستگی در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با 95 صدم اطمینان می توان گفت که مقدار همبستگی بدست آمده واقعی و معنی دار می باشد و لذا فرضیه آزمایش که ادعا می کند «فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی معلمان مقطع متوسطه تأثیر دارد» تأیید می شود.

یافته های حاصل از انجام این تحقیق با یافته های قاسمی سودانی (۱۴۰۲)، کیابرو و لیندسی (۲۰۲۱)، تای (۲۰۲۰)، کتابچی (۱۳۹۸)، تابلی و همکاران (۱۳۹۶)، قلاوندی (۱۳۹۵)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴)، لال و همکاران (۲۰۲۰)، ساچوریدی و نیک اندرو (۲۰۱۶) یودین و همکاران (۲۰۱۶) در برخی جنبه ها، همسو می باشد.

در تبیین نتایج حاصل از انجام تحقیق باید گفت که سازمان‌هایی که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند، مدیران و کارکنان آن انسان‌هایی فضیلت مدار بوده و ارتباطات و فعل‌وانفعالات سازمانی آن‌ها بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد. احساس کار کردن در سازمان فضیلت محور کارکنان را تشویق می‌کند که کار را برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند و در مجموع افراد توانایی و تمایل بیشتری برای انجام کارهای با بصیرت و خودانگیخته پیدا می‌کنند. اعضای هر سازمانی فضایل آن را به‌عنوان دلایل ماندگاری‌شان در آن سازمان تلقی می‌کنند. فضایل، صفات شخصیتی هستند که به‌عنوان راهنمای افراد در پاسخ به موقعیت‌های مختلف عمل می‌کنند فضیلت گرایی، به پیگیری بالاترین آرمان‌ها در شرایط انسانی برمی‌گردد؛ بسیاری از این ویژگی‌ها موردقبول و پذیرش عامه مردم می‌باشند. وجود این ویژگی‌ها در سازمان علاوه بر سوق دادن سازمان به سمت اهداف اخلاقی تعیین شده، به موفقیت افراد در سازمان نیز کمک می‌کنند. افرادی که کارآیی شخصی کمی دارند، احساس می‌کنند که در اعمال کنترل بر رویدادهای زندگی درمانده و ناتوان اند. آنها معتقدند هر تلاشی که می‌کنند بیهوده است. هنگامی که آنها با موانع روبرو می‌شوند، اگر تلاش‌های اولیه‌ی آنها در برخورد با مشکلات بی نتیجه بوده باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند. افراد با خودکارآمدی پایین از وظایف مشکل اجتناب می‌کنند، چون آنها را به عنوان یک تهدید نگاه می‌کنند. آنها آرزوهای کمی دارند و تعهد ضعیفی برای تعقیب اهدافی که انتخاب می‌کنند دارند. افرادی که کارآیی شخصی زیادی دارند معتقدند که می‌توانند به طور موثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می‌شوند برخورد کنند. از آنجایی که آنها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکلیف‌ها استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. آنهایی که خودکارآمدی بالا دارند به مسائل مشکل به عنوان چالشی برای یادگیری بیشتر نگاه می‌کنند تا تهدیدی که باید از آن اجتناب کنند. آنها علایق‌شان را در حیطه چیزهایی که می‌توانند انجام دهند گسترش می‌دهند. کارمندان دارای کارآیی شخصی زیاد در مقایسه با آنهایی که کارآیی شخصی کمی دارند، هدفهای شخصی عالی تری را تعیین می‌کنند و تعهد بیشتری به این هدفها دارند. ادراک افراد از خودکارآمدی‌شان در کسب مهارتها و تکالیف متنوع نقش مهمی را در پیش بینی انتخاب‌های شغلی و به همان نسبت در پشتکار آنها برای انجام اهدافشان دارد.

همچنین مقدار همبستگی بین فضیلت سازمانی با اعتماد سازمانی $0/65$ می باشد، این همبستگی در سطح معنی داری $P < 0/05$ معنی دار است و با 95 صدم اطمینان می توان گفت که مقدار همبستگی بدست آمده واقعی و معنی دار می

باشد و لذا فرضیه آزمایش که ادعا می کند «فضیلت سازمانی بر اعتماد سازمانی معلمان مقطع متوسطه تاثیر دارد» تأیید می شود. یافته های حاصل از انجام این تحقیق با یافته های محمدی و اکبری (۱۴۰۰)، بهمنی و هوشمندنی (۱۴۰۰)، الووله و همکاران (۲۰۲۲)، کولیوند (۱۳۹۹)، هدایت و ایمانی (۱۳۹۶)، دیلمقانی و اسدی (۱۳۹۵)، حاجی زاده و شکیب (۱۳۹۵) در برخی جنبه ها، همسو می باشد. در تبیین نتایج حاصل از انجام تحقیق باید گفت که یکی از مسائلی که باید به عنوان فضیلت شناخته شود رعایت قانون و سلسله مراتب است. بارعایت قانون و سلسله مراتب نظام اداری انتظام می یابد و امور از دایره خود خارج نمی شود و از هرج و مرج ها و کج روی ها در سازمان جلوگیری گردد. اگر کارکنان سازمان را حامی تلاش ها و قدردان مشارکت خود بدانند، اعتماد بیشتری به سازمان خواهند کرد. بدیهی است کارکنانی که حمایت اجتماعی دریافت می کنند، احساس امنیت بیشتر و استرس کمتری دارند. یک اشتباه جدی در یک بخش سازمان می تواند به اعتبار سازمان لطمه بزند و بنابراین، سطح اعتماد در کل سازمان را پایین آورد. افراد ممکن است، به آسانی، به اعتماد طرف دیگر صدمه بزنند. اعتماد باید بدست آید و در طول زمان توسعه پیدا کند. پس ایجاد و نگهداری اعتماد خیلی ساده یا سریع نیست، بلکه نیازمند یک فرآیند رو به رشد است. بین روابط اعتماد در یک سازمان و شیوه های مدیریت ارتباط وجود دارد. ایجاد اعتماد در سازمان ها، به یک استراتژی برای افزایش سطوح اعتماد در میان تمام کارکنان و مدیران نیازمند است. فضیلت می تواند ایجادگر اعتماد در سازمان باشد. افراد دارای فضیلت و سازمان حامی فضیلت می توانند در یک جو توأم با اعتماد متقابل به سمت اهداف پیش بروند. افراد ممکن است، به آسانی، به اعتماد طرف دیگر صدمه بزنند. اعتماد باید بدست آید و در طول زمان توسعه پیدا کند. از سوی دیگر، افراد در فعالیت های روزانه و تعامل خود با دیگران، حالات و احساساتی دارند و با توسعه تجربه ها، اطلاعاتی بدست می آورند. تفاوت متوسطه حالات و احساسات به شدت اثر وضعیت بر می گردد. احساسات حالات موثری هستند که فرآیند و رفتارهای شناختی حاصله را قطع می کنند و مربوط به وقایع یا شرایط خاص هستند. درحالی که حالات شدت و نفوذ کمتری و عمومیت بیشتری دارند؛ به گونه ای که نمی توان آنها را با واقع یا شرایط خاصی مرتبط دانست. حالات بیشتر مربوط به احساسات روزانه ای است که مردم دارند. یک روش قابل قبول و پذیرفته شده برای توصیف حالات و احساسات، توجه به آثار مثبت و منفی آنهاست. حالات، احساساتی که به نسبت زیاد دارای تاثیر مثبتی هستند را می توان شامل مواردی چون برانگیختگی، اشتیاق، فعال بودن، غرور، چالاکي و قدرت دانست؛ درحالی که حالات و احساساتی که تاثیر منفی زیاد دارند را می توان مواردی چون اضطراب، دشمنی، عصبانیت، هیجان زدگی، حقارت و ترسناک بودن دانست (فقیهی پور، ۱۳۹۵). این پژوهش مانند سایر تحقیقات دارای محدودیت هایی است؛ از جمله اینکه جامعه آماری تحقیق به معلمان مقطع متوسطه شهرستان کرج در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ محدود شده و ابزار گردآوری داده ها صرفاً پرسشنامه بوده است. علاوه بر این، بی علاقه گی برخی از پاسخ دهندگان، زیاد بودن تعداد سوالات پرسشنامه و تفاوت های فردی بین شرکت کنندگان از دیگر محدودیت های پژوهش به شمار می آید. با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر تأثیر فضیلت سازمانی بر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی معلمان، پیشنهاد می شود دوره های کوتاه مدت برای آشنایی معلمان با مفهوم فضیلت سازمانی برگزار شود، بسته های آموزش مجازی با محوریت رشد معنویت و اخلاق مداری در آموزش تهیه و ارائه گردد، تعامل مدیران، کارکنان اجرایی و واحدهای ستادی با معلمان بر پایه فضیلت سازمانی شکل گیرد، زمینه های لازم برای افزایش اعتماد متقابل بین معلمان و مدیران فراهم شود و معلمان خودکارآمد با مشوق های مادی و معنوی مورد تقدیر قرار

گیرند. همچنین برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود موضوعاتی همچون بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر اینرسی سازمانی و باورهای خودکارآمدی، نقش فضیلت سازمانی در نشاط شغلی و سکوت سازمانی، رابطه باورهای معنوی با خودکارآمدی شغلی و هویت سازمانی، نقش میانجی فضیلت سازمانی در ارتباط تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی، و تأثیر تربیت معنوی بر خودکارآمدی شغلی با میانجی گری فضیلت سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

- بهمنی، اکبر و هوشمندنیا، مهران (۱۴۰۰). تأثیر معنویت در محل کار بر اعتماد سازمانی با متغیر میانجی تعهد هنجاری، چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوریهای نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، تهران.
- بیکزاد، ع.، کرمی، م.، و اکبری، م. (۱۴۰۰). نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در رابطه معنویت سازمانی با بهره‌وری کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۳(۱)، ۷۰-۵۵.
- تابلی، م.، شکرالهی، ب.، و فتاحی، م. (۱۳۹۶). رابطه تعهد سازمانی و هوش معنوی با فضیلت سازمانی در مسئولین مجتمع مس سرچشمه. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۵)، ۱۲۱-۱۳۸.
- حاجی زاده، زهرا و حسینی شکیب، مهرداد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری معنوی مدیران بر اعتماد سازمانی کارکنان در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان تهران، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران.
- حمزوی، الف. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین خودکارآمدی و وفاداری سازمانی در معلمان متوسطه شهر کنگان. (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه پیام نور مرکز کنگان، کنگان.
- حیدری فارسانی، م. (۱۴۰۱). رابطه خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی. (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد.
- دیلمقانی، سعید و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری معنوی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان ادارات استان آذربایجان غربی. فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۳(۸): ۳۶-۵۶.
- فقیهی پور، جواد و خادمی، فاطمه (۱۳۹۵). سلامت سازمانی. تهران: انتشارات دارالفنون.
- قاسمی، م. (۱۳۹۹). رابطه بین فضیلت سازمانی و جو اخلاقی سازمانی در کارکنان بهزیستی شهر شیراز. (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز.
- کتابچی، ر. (۱۳۹۸). نقش تعدیل کننده فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان. (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده). دانشگاه تهران، تهران.
- محمدی داودی، امیرحسین و اکبری، آیدا (۱۴۰۰). رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره متوسطه (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران). فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳(۲): ۱-۸.
- محمدی، ن.، و اکبری، ر. (۱۴۰۰). رابطه فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران. مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزش عالی، ۲۷(۲)، ۲۰۵-۲۲۶.
- محمدی، نازنین، سیادت، سیدعلی و رجایی پور، سعید (۱۳۹۸). تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضا هیات علمی و کارکنان دانشگاه پیام نور استان خوزستان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱): ۷۹-۱۰۸.

- هاشمی، حامد، داداشی، علیرضا و یوسفی، مینو (۱۳۹۵). تبیین نقش میانجیگر فضیلت سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان مطالعه موردی: دفاتر پلیس+۱۰ استان گیلان. مجله علمی تخصصی علوم انسانی اسلامی، ۱۱ (۱)، ۲۴-۱۲.
- Alwale, A. O., Ab Hamid, M. R., & Alalwan, A. A. (۲۰۲۲). The mediating role of organizational trust in the relationship between ethical leadership and employee behaviors. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, ۵۰, ۱۴۵-۱۵۴.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). Cognitive processes in mediating behavioral change, *Journal of personality and social psychology*, ۳۵, ۱۲۵-۱۳۹
- Bandura, A. (۲۰۰۱). Social cognitive theory : an agnatic perspective .annual review of psychology, ۵۲, ۱-۲۶.
- Barrett, F. J., & Duns, R. (۲۰۱۹). Integrative virtue ethics for the planet: Organizational implications of Laudato Si. In *Academy of Management Proceedings* (۱, ۱۵۳۲۷).
- Barrett, F. J., & Duns, R. (۲۰۱۹). Integrative virtue ethics for the planet: Organizational implications of Laudato Si. In *Academy of Management Proceedings* (۱, ۱۵۳۲۷).
- Kiabrow, K., & Lindsay, D. (۲۰۲۱). The strong relationship between academic utility and job self-efficacy. *Journal of Educational Psychology*, ۱۱۳(۴), ۷۸۹-۸۰۲.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (۲۰۲۳). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological reports*, ۱۲۶(۳), ۱۰۶۹-۱۱۰۷.
- Tai, J. H. M. (۲۰۲۰). Positive learning framework from supervisors and higher job self-efficacy. *International Journal of Management Education*, ۱۸(۳), ۱۰۰۴۲۸.
- Whetten, David. A & kim s. Cameron (۱۹۹۸). *Developing Management skills*. New York: Addison – Wesley, Wheelan, p ۹.