

Identify and analyze the components of organizational virtue based on Iranian and Islamic teachings

Abstract

The purpose of this study is to identify and analyze the components of organizational virtue based on Iranian and Islamic teachings. The method of this study was combined in terms of implementation, the research method of content analysis was used. In a small part, the survey method was used. The statistical population in the qualitative section included university professors and experts in the field of humanities and Islamic sciences, professors of seminaries and Islamic sciences, experts in Fars province who were selected using purposive sampling method (with maximum difference). After interviewing 30 people, the information reached theoretical saturation. In the quantitative section, all professors and experts who had information about the subject of research were selected using the available sampling method to 130 people. In order to confirm and increase the validity in the qualitative part, the methods of triangulation, large and massive descriptions, taking notes during the interviews, reviewing and re-examining the information were used by the research colleagues. Confirmation of reliability and validity of research tools in quantitative part, indicators of apparent validity and content validity were used. Reliability was calculated to be 0.88 using Cronbach's alpha test. In order to validate the comprehensive model of Iranian-Islamic organizational virtue, structural equation modeling was used. In this approach, confirmatory factor analysis and path analysis were performed. The results showed that the components of Iranian-Islamic organizational virtue are interpersonal relationships, personality traits, management and leadership, and organizational culture.

Keywords: organizational virtue, Iranian teachings, Islamic teachings

شناسایی و واکاوی مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های ایرانی و اسلامی

احسان حسین پور^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۲۰

حمیدرضا معتمد^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۷

پری مشایخ^۳

چکیده

هدف این تحقیق، شناسایی و واکاوی مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های ایرانی و اسلامی است. روش این مطالعه به لحاظ اجرا ترکیبی بود؛ جهت شناسایی و تعیین مولفه های فضیلت سازمانی بر اساس دلایل شناسایی شده، از روش تحقیق تحلیل مضمون بهره گرفته شد. در بخش کمی نیز از روش پیمایشی استفاده گردید. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل اساتید دانشگاه ها و متخصص و مطلع در زمینه علوم انسانی و اسلامی، اساتید حوزه علمیه و علوم اسلامی، صاحب نظران و خبرگان استان فارس بود که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند (با حداکثر اختلاف) نمونه ها انتخاب شدند. پس از مصاحبه با ۳۰ نفر، اطلاعات به حد اشباع نظری رسید. در بخش کمی نیز، کلیه اساتید و صاحب نظرانی که نسبت به موضوع تحقیق اطلاعات داشتند با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس به تعداد ۱۳۵ نفر انتخاب شد. جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی، به دو صورت مطالعه کتابخانه ای و روش مصاحبه صورت پذیرفت. جهت تایید و افزایش روایی در بخش کیفی، از روش های مثلث سازی، توصیف زیاد و انبوه، یادداشت برداری در طول مصاحبه ها، مرور و بررسی مجدد اطلاعات توسط همکاران تحقیق استفاده گردید. جهت برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق در بخش کمی نیز از شاخص های روایی ظاهری و روایی محتوایی بهره گرفته شد. میزان پایایی پرسشنامه محقق ساخته نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده های کیفی از طریق تحلیل شبکه مضامین انجام شد. به منظور اعتبارسنجی مدل جامع فضیلت سازمانی ایرانی- اسلامی، از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. در قالب این رهیافت، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر انجام گرفت. نتایج نشان داد که مولفه های فضیلت سازمانی ایرانی اسلامی روابط بین فردی، ویژگی های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی می باشند.

کلمات کلیدی: فضیلت سازمانی، آموزه های ایرانی، آموزه های اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون،

ایران. alidana106@yahoo.com

^۲ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون،

ایران. Hrmotamed@yahoo.com

^۳ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون، ایران.

Pmashayakh19@gmail.com

مقدمه

فضیلت در سازمان به معنی 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 در یک سازمان است (رگو^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی^۲ به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. کامرون (۲۰۰۴) ابزاری را برای سنجش فضیلت سازمانی؛ شامل مدلی پنج عاملی متشکل از عوامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوشبینی، و شفقت معرفی نمود (ریبرو و رگو^۳، ۲۰۰۹). در محیط کاری پویای امروز، که کارها بیش از پیش در تیم‌ها انجام می‌شود و انعطاف پذیری محیط اهمیت بالایی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که دارای فضیلت‌های اخلاقی باشند برای مثال با اعضای دیگر تیم کمک کنند داوطلب اضافه کار شوند، از کشمکش‌های غیرضروری اجتناب کنند، همان قدر که برای خودشان اهمیت قائل‌اند، برای قوانین و مقررات نیز اهمیت قائل شوند، و با مشکلات و ناملایماتی که گاه و بی‌گاه در محیط کار رخ می‌دهد، به خوبی مدارا کنند. سازمان‌ها خواهان و نیازمند کارمندانی هستند که این کارها را بدون آنکه در شرح شغلی‌شان قید شده باشد، انجام دهند. شواهد هم نشان داده، کارآیی سازمان‌هایی که چنین کارمندانی دارند، از سازمان‌های دیگر بالاتر است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ادوال^۴، ۲۰۱۹). فضیلت سازمانی از جمله مفاهیمی است که در نهایت، موجب پیشرفت و تعالی سازمان می‌شود.

فضیلت‌گرایی سازمانی به زمینه‌های سازمانی بر میگردد، یعنی جایی که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب (نظیر انسانیت، کمال، عفو و اعتماد) در هر دو سطح فردی و گروهی به منصفه ظهور رسیده‌اند، حمایت میشوند، پرورش می‌یابند و ترویج می‌شوند. توسعه فضیلت سازمانی نیز به بکارگیری، حمایت، رشد، عادت و تداوم‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد (کامرون^۵، ۲۰۱۰).

به‌طور کلی محققان و اندیشمندان بسیاری بر اینکه مفهوم فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی مدیریت در دنیا تبدیل شود تاکید کرده‌اند و دلایل مهمی برای احیای اخلاق فضیلت محور شمرده‌اند (پترسون^۶، ۲۰۰۳؛ مور بیدل^۷، ۲۰۰۶؛ لیلیوس و همکاران^۸، ۲۰۰۸؛ گاوین و ماسون^۹، ۲۰۰۴).

محور اصلی مباحث دین و اخلاق در غرب را بررسی نیازمندی‌های اخلاق به دین تشکیل می‌دهد. از یک سو، طرفداران اخلاق دینی همواره کوشیده‌اند تا نیازمندی‌های اخلاق به دین را نشان داده، وابستگی‌های مفهومی، معرفتی و انگیزشی اخلاق به دین را نمایان سازند و از سوی دیگر، حامیان اخلاق سکولار به نفی نیازمندی اخلاق به دین پرداخته، حوزه اخلاق را به طور کلی مستقل از دین پنداشته‌اند. حتی برخی از آنان دین و باورهای دینی را برای اخلاق زیانبار دانسته‌اند (کراسون^{۱۰}، ۲۰۲۰). طرفداران اخلاق دینی، غالباً از راه نظریه امر الهی کوشیده‌اند تا اثبات کنند که اخلاق، هم در مقام ثبوت - یعنی تعریف

^۱ . Rego

^۲ . Organizational Virtuousness

^۳ . Ribeiro & Rego

^۴ . Adewale, A

^۵ - Cameron

^۶ . Peterson

^۷ . Moor, G, Beadle, R

^۸ . Lilius, J, Worline, M, Maitlis, S, Kanov, J, Dutton, J, Frost, P

^۹ . Gavin & Mason,

^{۱۰} . Crossan Mary, Sonia Côté, Stephen Virgin

مفاهیم خود - و هم در مقام اثبات - یعنی تصدیق گزاره های خود - و حتی آگاهی از آنها به شدت نیازمند دین است. افزون بر آن، مدافعان اخلاق دینی، دین و اعتقادات دینی را پشتوانه ای لازم برای اجرای احکام اخلاقی می دانند و از این طریق نیز بر نیازمندی اخلاق به دین تأکید می کنند (شکاری و جلالیان، ۱۳۹۳).

برخی از محققان اخلاق ادعا کرده اند: نظریه «فضیلت محور» در مقابل نظریه «اخلاق دینی» (اخلاق شریعتمدار) قرار دارد. به بیان دیگر، آنان فضیلت محوری را با اخلاق دینی در تعارض می بینند (دوبی^۱، ۲۰۱۹). اینکه چنین ادعایی درست است یا بکلی بر خطاست، جای بررسی و تدقیق بیشتری دارد، اما دست کم می توان گفت: حتی اگر بپذیریم دیدگاه فضیلت محوری در اخلاق، خاستگاه و تکون خویش، نظریه ای ناسازگار با دین محسوب می شود، اما انصافاً نمی توان آن را بر این وصف باقی دانست؛ چراکه بسیاری از تقریرهای انجام شده از نظریه فضیلت، برخاسته از متن دین های بزرگی همچون مسیحیت، یهودیت و اسلام و حاصل تلاش عالمان اخلاق این ادیان است. در قرون وسطا، طرفداران نظریه «فضیلت محوری» در اخلاق، همگی از عالمان مسیحی بودند. شمار بسیاری از اخلاقیان مسلمان نیز بر نظام فضیلت محوری در اسلام تأکید داشته، آن را ترویج می کردند. از این رو، ادعای ناسازگاری مطلق این نظریه با نظام اخلاق دینی به هیچ روی قابل قبول نیست. البته امروزه برخی از حامیان اخلاق فضیلت بار دیگر این دو دیدگاه را در تقابل با یکدیگر دیده اند و چون به نظام اخلاق دینی باور ندارند، به سراغ نظام اخلاق فضیلت محور رفته اند. با این همه، حتی اکنون نیز طرفداران دیندار اخلاق فضیلت کم نیستند. آنان بر این باورند که نظریه «فضیلت محوری» را می توان از دل متون دینی به دست آورد. ضمانت و پشتوانه اخلاق فضیلت برخاسته از دین، خود دین است و این مزیتی است که گونه های دیگر فضیلت محوری از آن بی بهره است. نتیجه آنکه فضیلت محوری با اخلاق دینی معارض و ناسازگار نیست، بلکه دین با تعدیل های خاصی اخلاق دینی مورد نظر خویش را بر پایه فضایل و نیل به ملکات نیکو و اجتناب از رذایل بنا می نهد (برت ون دون^۲، ۲۰۰۸؛ پاپولی^۳، ۲۰۱۸).

در جامعه اسلامی، نهادها و سازمان های دولتی، شاخصها و معیارهای اسلامی را پیگیری می کند و در جهت کسب و تحقق فضایل دینی و اخلاقی گام بر میدارند. اقدام و عمل بر اساس این معیارها و فضیلت های اخلاقی، این سازمانها و نهادها را از سایر سازمانها متمایز می کند. در اسلام به استناد منابع در دست، پیشوایان دینی، برای فضیلت، ابعاد و معیارهایی مدنظر داشته اند. امام علی (ع) برای فضیلت و تقوای اسلامی سه معیار تخصصی، ارزشی و مکتبی را در نظر داشته اند.

اگرچه محققانی در سرتاسر دنیا در ارتباط با ارائه مدل و الگوی معتبری در این زمینه تلاش نموده اند و برخی از این مدلها در فرهنگهای مختلف سازمانی مورد پذیرش و اجرا قرار گرفته است، اما تاکنون مدلی بومی که براساس آموزه های ارزشمند و غنی ایرانی و اسلامی باشد تدوین نگرده است. امروزه مفهوم فضیلت محوری در سازمان های دولتی به شدت رنگ باخته است و یا به فراموشی سپرده شده است. این بدان معنی است که فعالیت ها در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است

^۱ . Dubey, S., Ruparel, N. and Choubisa, R.

^۲ . Bert van de Van

^۳ . Papouli, E.

(احمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲). لذا در این پژوهش به دنبال یافتن یک مدل فضیلت سازمانی براساس آموزه‌های ایرانی-اسلامی هستیم که بتواند در سازمان‌ها پیاده و فضیلت را در آنها ارتقا دهد.

روش تحقیق

ماهیت این مطالعه به لحاظ اجرا ترکیبی (آمیخته اکتشافی) است؛ زیرا در فرآیند پیشبرد مطالعه از رهیافت‌های کمی و کیفی بهره گرفته شده است. روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر هدف، نظری است چرا که نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند در توسعه تئوریک موضوع مورد استفاده قرار گیرد. جهت شناسایی و تعیین مولفه‌های فضیلت سازمانی بر اساس دلایل شناسایی شده، از روش تحقیق تحلیل مضمون بهره گرفته شد. در بخش کمی نیز از روش پیمایشی استفاده شد.

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل اساتید دانشگاه‌ها و متخصص و مطلع در زمینه علوم انسانی و اسلامی، اساتید حوزه علمیه و علوم اسلامی، صاحب‌نظران و خبرگان استان فارس بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (با حداکثر اختلاف) نمونه‌ها انتخاب شدند. پس از مصاحبه با ۳۰ نفر، اطلاعات به حد اشباع نظری رسید. به عبارت دیگر اطلاعات ارائه شده توسط نمونه‌های پس از آن تکراری و غیرقابل استفاده بود. در بخش کمی نیز، کلیه اساتید و صاحب‌نظرانی که نسبت به موضوع تحقیق اطلاعات داشته و دسترسی به آنها مقدور بود به عنوان نمونه انتخاب شدند. بنابراین روش نمونه‌گیری در این بخش روش دردسترس بود. با توجه به هدف پژوهش، تعداد ۱۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته جهت آنها ارسال شد که در نهایت ۱۱۲ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت دادند. جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی، به دو صورت مطالعه کتابخانه‌ای یا گردآوری اطلاعات به صورت فیش برداری محتوا و روش مصاحبه صورت پذیرفت. مطالعه نظری به مدد کتب و مقالاتی که توسط نویسندگان و خبرگان در خصوص ملاک‌های شایسته‌گزینی مدیران مطابق الگوی اسلامی ایرانی و موضوعات مرتبط تألیف شده است صورت گرفت. این اقدام مبنای طراحی مدل اولیه و استخراج عوامل مرتبط با فضیلت سازمانی است.

همچنین، در این بخش از مصاحبه رودررو جهت گردآوری اطلاعات استفاده گردید. در طراحی سؤالات مصاحبه برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از رویکرد مصاحبه نیمه ساختاریافته بهره گرفته شد. در حین انجام مصاحبه‌ها مطالب ضبط شده به نوشتار تبدیل و جملات مرتبط با پژوهش بیرون کشیده شدند. به عبارت دیگر، کار بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات به موازات انجام مصاحبه‌ها پیش رفت.

در میان تمام محققانی که بر پژوهش‌های مبتنی بر پارادایم کیفی دست دارند، توافق عمومی وجود دارد که یک محقق کیفی باید قادر باشد معتبر بودن مطالعه خویش را به نمایش گذارد (کرسول و میلر^۱، ۲۰۰۰). در همین راستا برخی از محققان روش‌هایی را برای برآورد روایی تحقیقات کیفی ارائه نموده‌اند. مطالعات کیفی روش‌هایی را معرفی نموده‌اند که عبارتند از: مثلث‌سازی، که به کارگیری روش‌های چندگانه جهت گردآوری اطلاعات است؛ توصیف زیاد و غنی، مشخص کردن سوگیری^۲، که سوگیری و جهت ذهنی محقق را مشخص می‌کند؛ حضور طولانی مدت در میدان تحقیق^۳؛ مرور و بررسی مجدد اطلاعات توسط همکاران؛ و کنترل توسط اعضا^۴. جهت تایید و افزایش روایی در بخش

^۱ - Creswell and Miller

^۲ - Bias

^۳ - Prolonged time in the field

^۴ - Member-checks

حاضر، از روش های مثلث سازی و کنترل برای تایید رونوشت های مصاحبه ها توسط اساتید و همچنین مصاحبه شوندگان استفاده شد. از روش توصیف زیاد و انبوه^۱ برای اطمینان از این که هر طبقه کلی که از درون مطالعه ظهور می کند از نظر محقق و پاسخ دهندگان معنای مشابهی دارد. روش دیگری که مورد استفاده قرار گرفت، یادداشت برداری در طول مصاحبه ها برای اطمینان از این که اطلاعات جمع آوری شده از پاسخ دهندگان درست و دقیق باشد (کرسول، ۲۰۰۳). بهره گیری از روش های مشارکتی بین محقق و مصاحبه شوندگان راهبرد دیگری برای تایید روایی است. در این مطالعه از روش مشارکتی در قالب مصاحبه ها و تعاملات بین محقق و مدیران، بهره گرفته شد. در نهایت از روش مرور و بررسی مجدد اطلاعات توسط همکاران^۲ تحقیق استفاده گردید. جهت برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق در بخش کمی پژوهش از شاخص های روایی ظاهری، روایی محتوایی بهره گرفته شد. میزان پایایی پرسشنامه محقق ساخته نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده های کیفی از طریق تحلیل شبکه مضامین که روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است انجام شد. به این صورت که داده های جمع آوری شده از مطالعه ادبیات و پیشینه تحقیق و داده های مصاحبه با هم ترکیب و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به منظور اعتبارسنجی مدل جامع فضیلت سازمانی ایرانی - اسلامی، از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. در قالب این رهیافت، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر انجام گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل استفاده شد که شاخص های پیش بینی کننده، تبیین کننده، شدت ارتباط و اثر، و تایید کننده مدل تحقیق را ارائه می نماید.

یافته های تحقیق

باتوجه به اینکه در این پژوهش از روش آمیخته اکتشافی استفاده شده، ابتدا یافته های بخش کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته، سپس براساس مولفه های به دست آمده از مرحله کیفی، پرسشنامه بخش کمی طراحی و اطلاعات مورد نیاز گردآوری گردید و با استفاده از تکنیک های مناسب آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

تحلیل مضمون^۳ شیوه ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده های کیفی تمرکز دارد. مضمون یا تم^۴ عنصر کلیدی در این روش است. مضمون ها بر ارزش ترین واحدهایی هستند که در تجزیه و تحلیل محتوا باید مدنظر قرار گیرند و منظور از مضامین معنای خاصی است که از یک کلمه یا جمله یا پاراگراف مستفاد می شود. در این بخش با استفاده از روش کتابخانه ای و به شیوه متون کاوی مفاهیم مربوط به مولفه های فضیلت سازمانی در منابع مطالعاتی مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از روش تحلیل مضمون، مفاهیم در قالب شبکه مضامین (پایه و فراگیر و سازمان دهنده) ترسیم گردید.

شناسایی مضامین پایه

اطلاعات مورد نیاز جهت بررسی فضیلت سازمانی در آموزه های اسلامی و ایرانی از دو روش کتابخانه ای و میدانی جمع آوری گردید. بدین صورت که منابع مورد نظر مطالعه گردیده و مضامین پایه مرتبط با موضوع شناسایی گردید. داده های میدانی نیز از طریق مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران این حوزه

^۱ - Rich, Thick, description

^۲ - Peer debriefing

^۳ . Thematic analysis

^۴ . Theme

جمع آوری گردید. پس از انجام مصاحبه ها، متن مصاحبه پیاده سازی و مضامین مرتبط با موضوع تحقیق شناسایی و ثبت گردید. داده های جمع آوری شده از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی، پس از حذف مشابهت ها، در جداولی با عنوان مضامین پایه شناسایی شده مشخص گردید. جهت تعیین اینکه هریک از مضامین از کدامیک از منابع بدست آمده، جدولی با عنوان جدول مضامین پایه شناسایی شده در منابع مختلف تهیه و معرفی گردید.

جدول ۲: مضامین پایه شناسایی شده در منابع مختلف

شاخص	منابع	مصاحبه
طاعات و عبادات	قرآن کریم، نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق	
نماز و نیایش	قرآن کریم، فضیلت و اخلاق	
داشتن انگیزه و میل	نهج البلاغه، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	
جلب رضایت مردم	نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام	
آخرت گرایی	قرآن کریم، فضیلت و اخلاق	
تلبس به ارزش های قرآنی	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	
مدیریت اسلامی	دیدگاه اسلام در مورد فضیلت، رهبری از دیدگاه اسلام	
مسئولیت پذیری	قرآن کریم، رهبری از دیدگاه اسلام	
تعاون و همکاری	قرآن کریم، نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام	

	دل‌سوزی و غم‌گساری	نهج البلاغه، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
*	ارتباطات انسانی	
*	رعایت قانون و سلسله مراتب	
	خدمت‌گزاری	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام
	حسن تدبیر	مدیریت از دیدگاه اسلام
	داشتن نظم و انضباط	قرآن کریم، نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام
*	بلند همتی	
	سعه صدر	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
*	رعایت حقوق دیگران	
	تسلط داشتن بر خشم	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام
	میانه روی و نرمی	نهج البلاغه
	عمل صالح	قرآن کریم، فضیلت و اخلاق
	برادری سازمانی	مدیریت از دیدگاه اسلام
	تقوای سازمانی	مدیریت از دیدگاه اسلام
	اخلاص	قرآن کریم، نهج البلاغه، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
	مجاهدت مستمر	نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق

*		تعالی شخصی
	قرآن کریم	دوری از رنج و عذاب
	فضیلت و اخلاق	تمایلات معنوی
	نهج البلاغه	شفقت
*		اخلاق شریعت مدار
	قرآن کریم	اجتناب از رذایل
*		بهبود اخلاق اجتماعی
*		بروز ارزشهای اجتماعی
	نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق	ترجیح منافع جمعی بر فرد
		رهبری خدمتگزار
	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	دوری از لذت گرایی
*	نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق	مسئولیت در برابر مردم
		عدالت سازمانی
	قرآن کریم، نهج البلاغه	توجه به کرامت انسانی
	قرآن کریم، نهج البلاغه، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت، فضیلت و اخلاق، مدیریت از دیدگاه اسلام	تقوا و پرهیزگاری
	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	شایستگی های فطری
*		هدفمند بودن
	نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام	خدمت بدون منت
		ملاحظات انسانی

	همکاری	نهج البلاغه، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
*	ادب	
*	انعطاف	
	تواضع و فروتنی	نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام، رهبری از دیدگاه اسلام
	حکمت	قرآن کریم
	توجه به الگوهای اخلاقی	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
	عینی بودن فضایل	فضیلت و اخلاق
	شرح صدر	قرآن کریم، نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام
	پابندی به عهد و پیمان	قرآن کریم، نهج البلاغه
	عدم احتجاب (حایل)	نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام
	برپاداشتن حق و عدل	قرآن کریم، نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام
	دلسوزی	دیدگاه اسلام در مورد فضیلت
*	شادی آوری	
*	نیکویی اخلاق	نهج البلاغه
	شفقت	نهج البلاغه
	رواج اخلاقیات	فضیلت و اخلاق
*	بکارگیری افراد کم توان و معلول	
*	رضایت مردم	قرآن کریم، نهج البلاغه

	قرآن کریم، نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام	احترام به حقوق دیگران
		هماهنگی رفتار و گفتار
*		کارکنان خودساخته
*		کارمندان مومن و باتقوا
	فضیلت و اخلاق، رهبری از دیدگاه اسلام	استانداردهای اخلاقی
*	رهبری از دیدگاه اسلام	معنادار بودن کار برای کارکنان
	قرآن کریم، نهج البلاغه	کمک به نیازمندان
	مدیریت از دیدگاه اسلام	عدم آسیب‌رسانی به دیگران
*		گوش دادن همدلانه
	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	انس با خدا
	قرآن کریم، نهج البلاغه	اخلاص در نیت
*		عاطفه انسانی
	قرآن کریم، نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق	ایثار و فداکاری
	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	عفو و گذشت
	نهج البلاغه، فضیلت و اخلاق	بذل و بخشش
	قرآن کریم، دیدگاه اسلام در مورد فضیلت	کمال انسانی
	نهج البلاغه	صداقت

	قرآن کریم، مدیریت از دیدگاه اسلام	بخشش
*	مدیریت از دیدگاه اسلام	اعتماد
	قرآن کریم، نهج البلاغه	ملکات نیکو
	قرآن کریم، نهج البلاغه	حسن خلق
	دیدگاه اسلام در مورد فضیلت، رهبری از دیدگاه اسلام	انسانیت
	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	اعتدال
	فضیلت و اخلاق	فداکاری
	نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام	حفظ شأن انسان
	قرآن کریم، نهج البلاغه	سیرت نیکو
	قرآن کریم، نهج البلاغه	انس با خدا
	قرآن کریم، نهج البلاغه، مدیریت از دیدگاه اسلام، رهبری از دیدگاه اسلام	یاد خدا
*		فعالیت های انسان دوستانه
*		برخورد عقلانی با مسائل
	سیری در هویت ایرانی	آموزش اخلاق حرفه ای

	پیشگامان فضیلت و آزادی	تقویت مهارت‌های اجتماعی
	پیشگامان فضیلت و آزادی	سلامت روانی
	قرآن کریم، فضیلت سازمانی	خشنودی قلبی
	سیری در هویت ایرانی	معناداری زندگی
	فضیلت سازمانی	تعادل اجتماعی
	پیشگامان فضیلت و آزادی، نهج البلاغه،	رفتار منزّه و وارسته
	سیری در هویت ایرانی	شکوفایی
*		سرزندگی
*	پیشگامان فضیلت و آزادی	شرافت مندی
*		رفاه و سلامتی کارکنان
*		سلامتی جسمی و روانی
	رهبری از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	تصمیم‌گیری اخلاقی
	فضیلت سازمانی	فرهنگ اخلاقی
	فضیلت سازمانی	جو اخلاقی
	پیشگامان فضیلت و آزادی	زیرساخت اخلاقی
	قرآن کریم، نهج البلاغه، سیری در هویت ایرانی	خودکنترلی
*		انعطاف‌پذیری
	دیدگاه اسلام در مورد فضیلت، فضیلت سازمانی	انسانیت
*		نوع دوستی

*	رهبری از دیدگاه اسلام	احترام به کارکنان
*		احترام به قوانین و مقررات
	پیشگامان فضیلت و آزادی	تعهد اجتماعی
	رهبری از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	مسئولیت در برابر ذینفعان
*		شایسته سالاری سازمانی
*	رهبری از دیدگاه اسلام	فرصت رشد در سازمان
*		تعامل صحیح با ارباب رجوع
	سیری در هویت ایرانی	تمایل کارکنان به کار و تلاش
	فضیلت سازمانی	اعتقاد به دانش فزایی کارکنان
	رهبری از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	اعتماد مدیران به کارکنان
*		ایجاد عشق و همدلی
	رهبری از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	انعطاف پذیری در برابر سختی ها
*	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	وظیفه شناسی
*		نگرش مثبت
*		تلاش و پشتکار
	فضیلت سازمانی	شور و اشتیاق
	پیشگامان فضیلت و آزادی	کار گروهی

*	مدارا نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	
*		شوخ طبعی
*		خوش بینی
	مدیریت از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	استفاده از فرصت‌ها
	رهبری از دیدگاه اسلام، پیشگامان فضیلت و آزادی	توانمندسازی کارکنان
*	فضیلت سازمانی	توجه به محیط زیست
*		توجه به جامعه محلی
	فضیلت سازمانی	محیط کاری ایمن
	پیشگامان فضیلت و آزادی	ایجاد فرصت رشد و یادگیری
	مدیریت از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	محیط کار ایمن
	پیشگامان فضیلت و آزادی	تنوع در کار
*	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	رضایت ارباب رجوع
*	فضیلت سازمانی	انجام فعالیتهای انسان دوستانه
	فضیلت سازمانی، سیری در هویت ایرانی	روابط متقابل فردی
*	رهبری از دیدگاه اسلام	بهبود عملکرد
	پیشگامان فضیلت و آزادی	کاهش استرس
	رهبری از دیدگاه اسلام	تحول در فرهنگ سازمانی

*		شفافیت اطلاعات
	سیری در هویت ایرانی	پرورش قبل از آموزش
*		دادن اختیارات و حمایت از کارکنان
	مدیریت از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	عمل به تعهدات در مقابل ذینفعان
	پیشگامان فضیلت و آزادی	خودمدیریتی کارکنان
	نهج البلاغه، رهبری از دیدگاه اسلام	جرأت و جسارت در عمل
	مدیریت از دیدگاه اسلام، سیری در هویت ایرانی	نهراسیدن از تغییرات
*		توجه به نظرات کارکنان
*		کاهش سلسله مراتب اداری
	فضیلت سازمانی، پیشگامان فضیلت و آزادی	کاهش بورکراسی اداری

پس از شناسایی مضامین پایه، براساس مشابهت ها و تفاوت های آنها در زیرگروه هایی با عنوان مضامین سازمان دهنده تقسیم بندی گردید. بدین ترتیب شش مفهوم سازمان دهنده فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی با عناوین ندای فطرت، مردم گرایی، اعتقادات دینی، صفات اخلاقی، تعهد شغلی، مدیریت اسلامی معرفی گردید.

در بررسی فضیلت سازمانی براساس آموزه های ایرانی، اقداماتی که در جهت شناسایی مضامین فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی انجام گرفت، در اینجا نیز تکرار شد. ابتدا مضامین پایه براساس مشابهت ها دسته بندی و برای هر دسته نامی برگزیده شد. بدین ترتیب هشت مضمون سازمان دهنده تحت عنوان های کارکنان، مدیران، ساختار سازمانی، جو سازمانی، ارتباط با همکاران، ارتباط با مراجعان، محیط کاری، نظم و انضباط معرفی گردید.

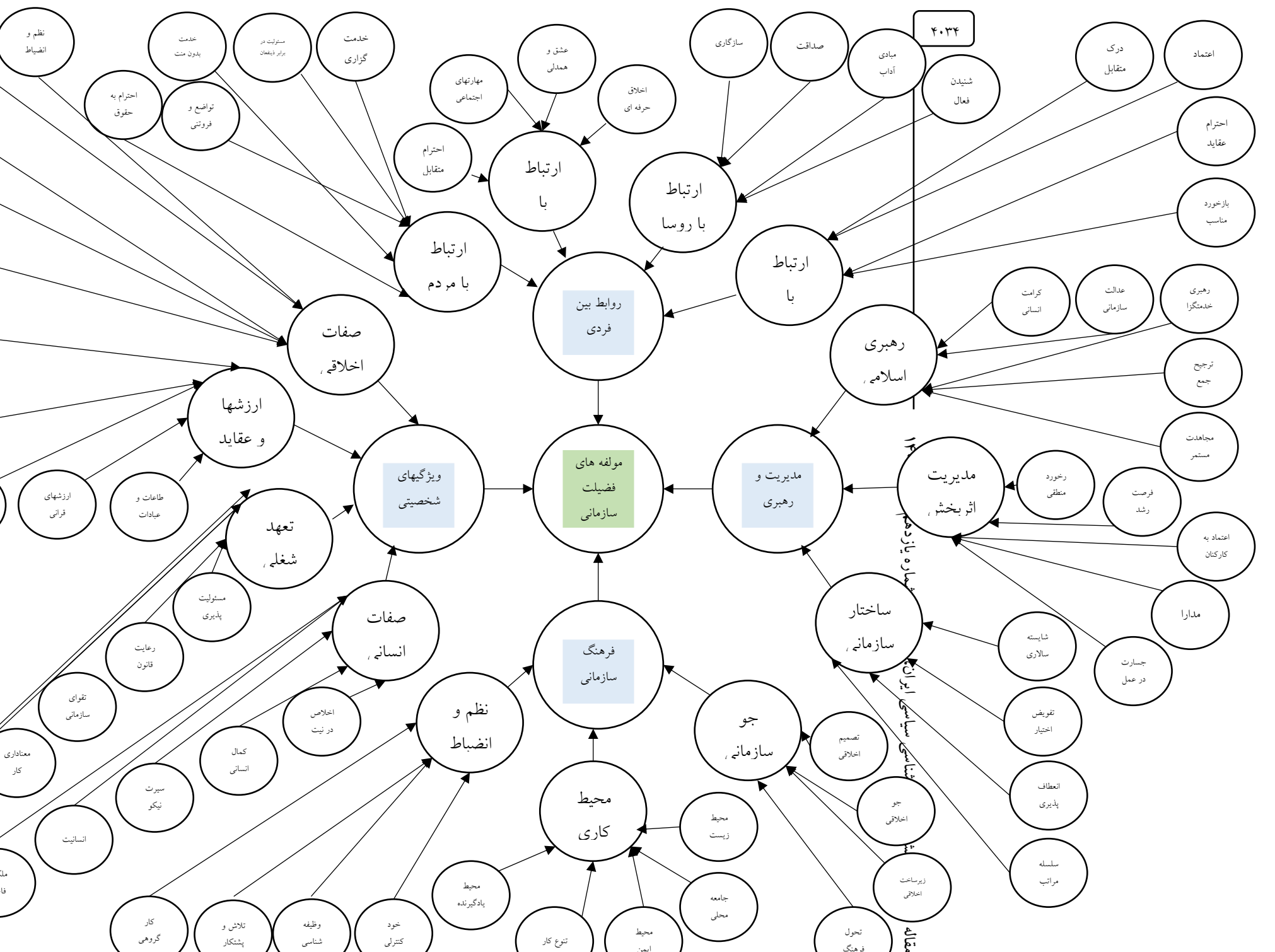
پس از شناسایی مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی و ایرانی، در مرحله آخر، این مولفه ها براساس شباهتها و تفاوتها در قالب مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های ایرانی-

اسلامی شناسایی و طبقه بندی شدند. این طبقه ها، چهار مولفه را در بر گرفتند که عبارتند از: روابط بین فردی، ویژگی های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی.

جدول ۳. مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های ایرانی اسلامی

مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
اخلاق حرفه ای	ارتباط با همکاران	روابط بین فردی
عشق و همدلی		
مهارت های اجتماعی		
احترام متقابل		
خدمت گذاری	ارتباط با مردم	
مسئولیت در برابر ذینفعان		
خدمت بدون منت		
تواضع و فروتنی		
احترام به حقوق مردم	ارتباط با روسا	
شنیدن فعال		
مبادی آداب		
صداقت		
سازگاری	ارتباط با زیردستان	
درک متقابل		
اعتماد		
احترام به عقاید		
بازخورد مناسب	صفات اخلاقی	
نظم و انضباط		
سعه صدر		
پایبندی به عهد و پیمان		
نیکویی اخلاق	ارزشها و عقاید	
هماهنگی رفتار و گفتار		
تمایلات معنوی		
تقوا و پرهیزگاری		
عمل صالح	ویژگی های شخصیتی	
تلبس به ارزش های قرآنی		
طاعات و عبادات		
مسئولیت پذیری		
رعایت قانون و مقررات	تعهد شغلی	
تقوای سازمانی		

معنادار بودن کار	صفات انسانی	
انگیزه و میل		
اخلاص در نیت		
کمال انسانی		
سیرت نیکو		
انسانیت		
ملکات فاضله		
توجه به کرامت انسانی	رهبری اسلامی	
عدالت سازمانی		
رهبری خدمتگزار		
ترجیح منافع جمع		
مجاهدت مستمر		
برخورد منطقی با مسائل	مدیریت اثربخش	مدیریت و رهبری
ایجاد فرصت رشد		
اعتماد به کارکنان		
مدارا		
جسارت در عمل	ساختار سازمانی	
شایسته سالاری		
تفویض اختیار		
انعطاف پذیری		
کاهش سلسله مراتب		
تصمیم گیری اخلاقی	جو سازمانی	
جو اخلاقی		
زیرساخت اخلاقی		
تحول در فرهنگ سازمانی		
توجه به محیط زیست	محیط کاری	فرهنگ سازمانی
توجه به جامعه محلی		
محیط کار ایمن		
تنوع در کار		
محیط یادگیرنده		
خود کنترلی	نظم و انضباط	
وظیفه شناسی		
تلاش و پشتکار		
کار گروهی		

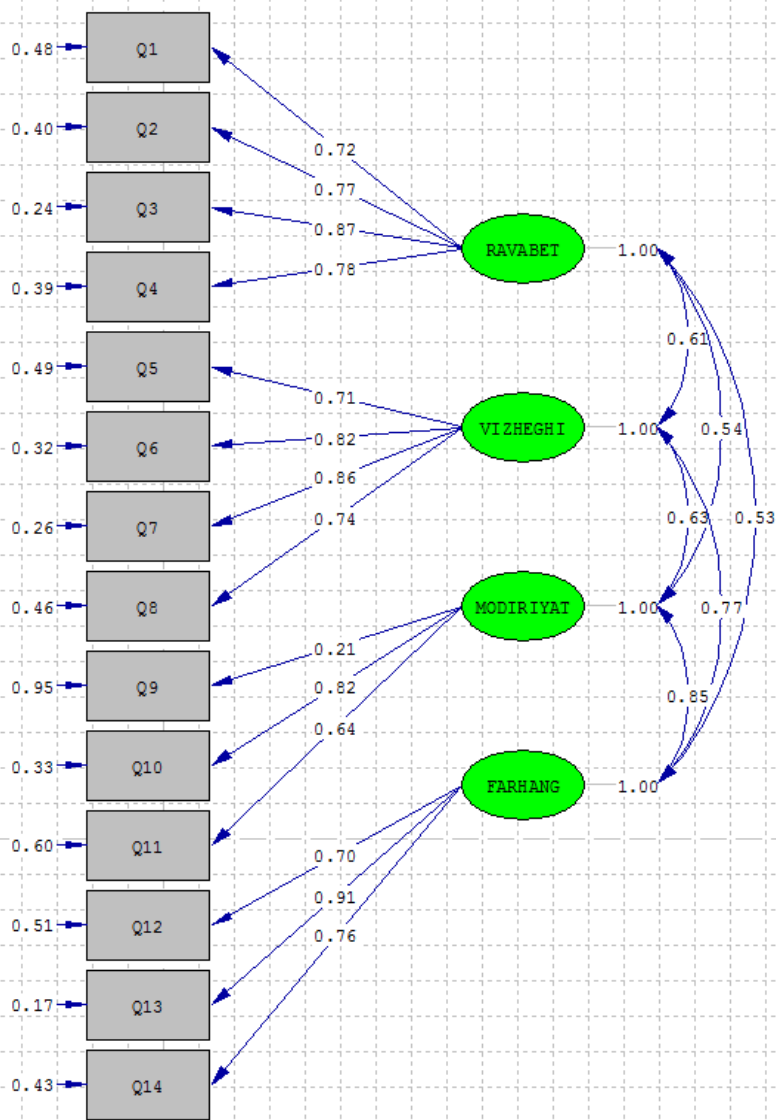


۴۰۳۴

۱۳۰۱ شماره یازدهم
شناسی سیاسی ایران
مقاله

پس از مشخص شدن مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی و ایرانی، شبکه مضامین آن نیز ترسیم گردید. این شبکه مضامین، ارتباط بین هریک از مولفه ها و زیرمولفه های فضیلت سازمانی را نشان می دهد.

جهت اعتبارسنجی مدل بدست آمده، تحلیل عاملی تاییدی انجام شد. اندازه گیری ابعاد روابط بین فردی، ویژگی های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی را در حالت تخمین استاندارد مطابق شکل ۴-۱ نشان می دهد. نتایج تخمین، حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۱۲۸.۱۰ می باشد. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی میزان RMSEA ۰,۰۸۵ = را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 هرچه میزان شاخص RMSEA کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است. به عبارت دیگر مدل از برازش و تناسب خوبی برخوردار است و لذا سایر شاخص ها که بیانگر کیفیت برازش مدل می باشند ارائه نشده اند. همچنین مدل های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیر ها و یا گویه ها را در توضیح واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. برای مولفه روابط بین فردی ۴ سوال توانسته است واریانس عامل روابط بین فردی را توضیح دهد. که سوال ۳ (۸۷) بیش از سایر سوالات توانسته واریانس را توضیح دهد. به عبارت دیگر همبستگی این سوال با عامل یاد شده و تاثیری که در آن دارد بیشتر از سایر سوالات دیگر است. همچنین برای مولفه ویژگی های شخصیتی سوال ۷ (۰/۸۴) بیش از سایر سوالات توانسته است واریانس عامل ویژگی های شخصیتی را توضیح دهد. برای مولفه مدیریت و رهبری سوال ۱۰ (۰/۸۶) بیش از سوالات دیگر توانسته است واریانس مولفه مدیریت و رهبری را توضیح دهد. و در نهایت برای مولفه فرهنگ سازمانی سوال ۱۳ (۰/۹۱) بیش از سوالات دیگر توانسته است واریانس مولفه فرهنگ سازمانی را توضیح دهد.



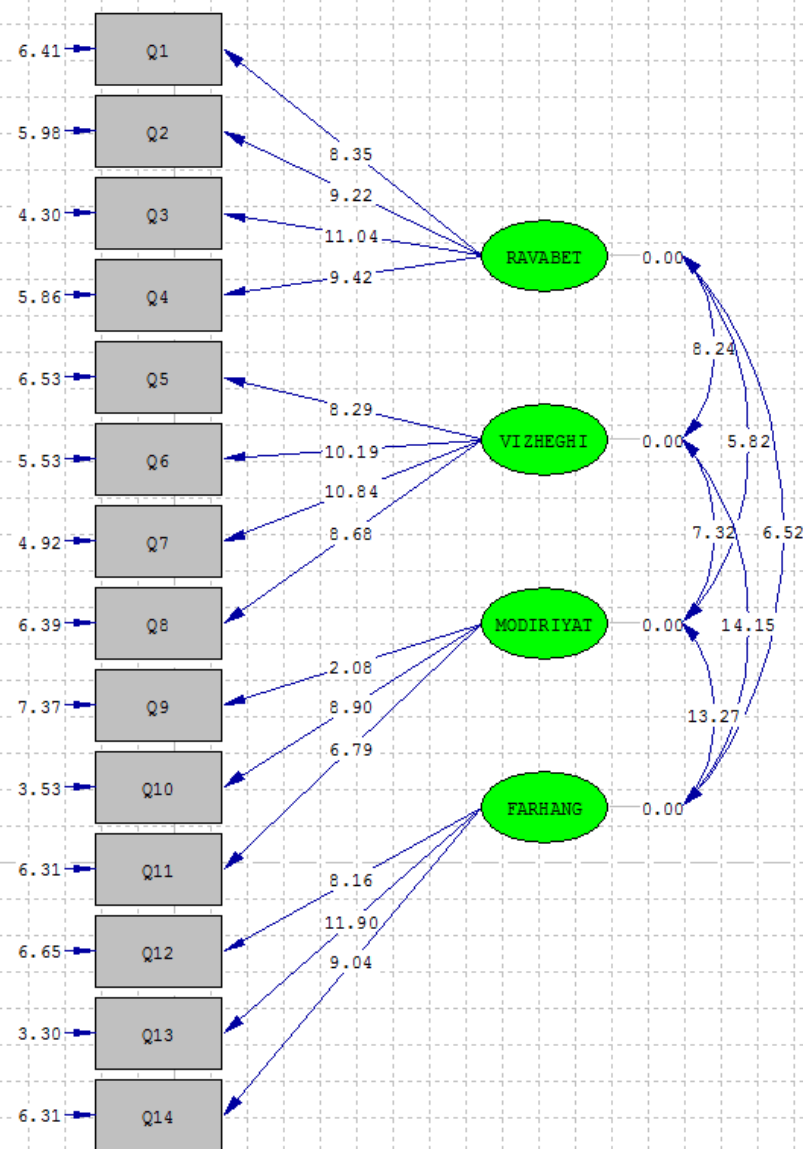
Chi-Square=128.10, df=71, P-value=0.00004, RMSEA=0.085

شکل ۱: مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد

خروجی بعدی شکل (۲-۴) قسمت معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه‌گیری ابعاد فضیلت سازمانی را در حالت معناداری نشان می‌دهد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک آنها از عدد ۲ بزرگتر است. معناداری این اعداد نشان دهنده معنادار بودن و تایید شدن مدل می‌باشد. به عبارت دیگر قرار گرفتن هر کدام از گویه‌ها در قالب هر کدام از عوامل چهارگانه استخراج شده در مدل معنادار است. بنابراین نتایج اجرای مدل اندازه‌گیری ابعاد فضیلت سازمانی نشان دهنده تایید شدن و معنادار بودن مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. میزان χ^2 و RMSEA پایین و مناسب این مدل‌ها برازش مناسب و انطباق مدل مفهومی پژوهش را با داده‌های مشاهده‌شده به خوبی نشان می‌دهد. سایر شاخصهای برازش در جدول ۴-۱ ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل اصلی تحقیق در تحلیل عاملی مرحله اول

شاخص	مقدار گزارش شده	حد قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸۵	برابر یا کوچک‌تر از ۱
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	۱/۸۰	برابر یا کوچک‌تر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۰	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹



Chi-Square=128.10, df=71, P-value=0.00004, RMSEA=0.085

شکل ۲: مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری

همان طوریکه مشاهده می‌شود، کلیه اعداد معناداری مربوط به پارامترهای مدل معنادار شده است زیرا عدد معناداری آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش ابعاد روابط بین فردی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی مناسب می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه مدل فضیلت سازمانی براساس آموزه‌های ایرانی اسلامی بود. جامعه آماری این تحقیق را اساتید دانشگاه و متخصص و مطلع در زمینه علوم انسانی و اسلامی، اساتید حوزه علمیه و علوم اسلامی، و صاحب‌نظران و خبرگان در این زمینه تشکیل میداد. بنابراین با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، ۸ نفر از صاحب‌نظران، ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه و ۱۰ نفر از عالمان علوم دینی جهت مصاحبه انتخاب شدند. در بخش کمی نیز ۱۱۲ نفر از صاحب‌نظران از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به پرسشنامه‌ها پاسخ گفتند. از این بین تعداد ۸۸ نفر معادل ۷۹ درصد، مرد و ۲۴ نفر

معادل ۲۱ درصد، زن تشکیل داد. تجزیه و تحلیل داده های کیفی از طریق تحلیل شبکه مضامین و داده های کمی، از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج، چهار مولفه را به عنوان مولفه های فضیلت سازمانی براساس آموزه های اسلامی - ایرانی مورد شناسایی قرار داد که عبارتند از: روابط بین فردی، ویژگی های شخصیتی، مدیریت و رهبری و فرهنگ سازمانی.

در تبیین نتیجه این تحقیق، می توان گفت فضیلت سازمانی در ایجاد انگیزه برای ارزشها آرمانی ضروری است و در جست و جوی پاسخ به این سؤال که چه نوع سازمانی باید شد، است. امروزه کاربرد فضیلت سازمانی در سازمان ها به طور فزاینده افزایش یافته است. فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزشهای آرمانی سازمان ها آشکار شود (کروسان و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۵).

فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت، خودکنترلی، انعطاف پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی در ارتباط است. برای مثال، ساختار یک سازمان فی النفسه بافضیلت یا بی فضیلت محسوب نمیشود؛ زیرا لزوماً دارای اثرات منفی یا مثبت انسانی نیست. از آنجاکه برخی سازمانها ساختار خود را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فزاینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل داده اند؛ بنابراین چنین ساختارهایی میتوانند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسانها تسهیل کنند؛ همچنین نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان کننده آن است که سازمان توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیتهای پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود را دارا است. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمانها اشاره دارد؛ ازاینرو آن دسته از ویژگیهای سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی اند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). کار کردن در سازمانی که نیروی انسانی شاغل در آن سازمان دارای ویژگیهای شخصیتی فضیلت محور است، بسیار آسانتر و لذت بخش تر است.

مدیران و رهبران هم در ایجاد جو فضیلت سازمانی در سازمان نقش به سزایی دارند. پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل ها، به بیان مسئولیت های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه های گوناگون می پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این گونه بر می شمارد: ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف های سازمان، اشاعه ارزش ها و مسائل اخلاقی در سازمان، اخلاق ورزی در زندگی شخصی، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل، برخورد عقلانی و روش مند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها، عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه ای، تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان (کهریزی و حجازی فر، ۱۳۹۸).

نتایج این تحقیق با تحقیقات غفاری و قنبری (۱۳۹۷) با عنوان «سیمای سازمان اسلامی متعالی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت آمیز دینی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «مفهوم سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام»، هندریکس و همکاران^{۲۶} (۲۰۲۰) با عنوان رهبری با فضیلت: منبع رفاه و

^{۲۵} . Crossan, M., Mazutis, D., & Seijts, G.

^{۲۶} . Hendriks Martijn, Martijn Burger, Antoinette Rijsenbilt, Emma Pleeging and Harry Commandeur

اعتماد کارمندان، نواز و همکاران^{۲۷} (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر رهبری، فضیلت و فرایند تصمیم‌گیری بر اثربخشی دانشگاه‌های خصوصی اندونزی، آدوال^{۲۸} (۲۰۱۹) با عنوان الگویی از رهبری با فضیلت در آفریقا، تان و کوین^{۲۹} (۲۰۱۱) با عنوان رهبران با فضیلت: ارزیابی نقاط قوت شخصیت در محیط کار، همسو و هم‌جهت می‌باشد.

منابع

۱. احمدزاده، مریم؛ سالارزهی، حبیب‌اله و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۲). بررسی و تحلیل اثربخشی آموزش کارآفرینی در رشته‌های کارآفرینی با استفاده از مدل ماتریس رضایت، *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۱۰۷-۱۳۲.
۲. شکاری، حمیده و جلالیان، نجمه (۱۳۹۳)، شناسایی عوامل موثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد، دو ماهنامه علمی پژوهشی *دانشکده بهداشت یزد*، سال ۱۴، شماره ۲، صص ۱۳۷-۱۲۵.
۳. غفاری، رحمان و قنبری گرمستانی مژگان (۱۳۹۷). سیمای سازمان اسلامی متعالی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز دینی: کهن‌الگوی سازمان شاداب، فصلنامه مدیریت اسلامی ۲۶ (۳)
۴. قاسمی، حمیدرضا و حسین سریرپناه (۱۳۹). الگویی برای شناسایی مولفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام، *دوفصلنامه اسلام و مدیریت* ۵ (۱۰)
۵. کهریزی ایوب، حجازی فر سعید (۱۳۹۸). ارائه‌ی الگوی ارزیابی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی. مدیریت نظامی سال هجدهم زمستان ۱۳۹۷ شماره ۷۲
۶. نصر اصفهانی، علی؛ حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ رضوانی، سید مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج البلاغه. مدیریت اسلامی. پاییز و زمستان ۱۳۹۱ - شماره ۸۵ علمی-پژوهشی / ISC (۱۸) صفحه - از ۱۱۳ تا ۱۳۰
۷. Adewale, A. (۲۰۱۹). A Model of Virtuous Leadership in Africa: Case Study of a Nigerian Firm. *J Bus Ethics* ۱۶۱, ۷۴۹-۷۶۲
۸. Bert van de Van, "An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility", *Journal of Business Ethics*, ۲۰۰۸, V.۸۲, p. ۳۳۹-۳۵۲.
۹. Cameron, K. S., Bright, D., Caza, A. (۲۰۰۴), Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, ۴۷(۶), pp ۷۶۶-۷۹۰.
۱۰. Crossan, M., Mazutis, D., & Seijts, G. (۲۰۱۳). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, ۱۱۳(۴), ۵۶۷-۵۸۱.
۱۱. Crossan Mary, Sonia Côté, Stephen Virgin (۲۰۲۰). Elevating leader character alongside competence in selection: A case study of Canada Revenue Agency. *Organizational Dynamics* In press, corrected proof Available online ۲۲ February ۲۰۲۰ Article ۱۰۰۷۵۲
۱۲. Creswell, J. W. (۲۰۰۳). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Second Edition, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

^{۲۷}. Nawaz, Ahmad, Edi Abdurachman, Idris Gautama, Asnan Furinto

^{۲۸}. Adewale, A

^{۲۹}. Thun, B., & Kevin Kelloway, E.

۱۳. Dubey, S., Ruparel, N. and Choubisa, R. (۲۰۱۹), "Does organizational virtuousness and psychological capital impact employee performance: evidence from the banking sector", *Development and Learning in Organizations*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
۱۴. Gavin, J, Mason, R(۲۰۰۴). "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace", **Organizational Dynamics**, Vol ۳۳, No ۴, pp: ۳۷۹-۳۹۲.
۱۵. Hendriks Martijn, Martijn Burger, Antoinette Rijsenbilt, Emma Pleeing and Harry Commandeur (۲۰۲۰). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, vol. ۴۳ no. ۸
- Lilius, J, Worline, M, Maitlis, S, Kanov, J, Dutton, J, Frost, P(۲۰۰۸), "The Contours and Consequences of Compassion at Work", *J Organ Behave*, ۲۰۰۸, ۲۹, ۱۹۹-۲۱۸.
۱۶. Moore, G. (۲۰۰۸). Re-imagining the morality of management: A modern virtue ethics approach. *Business Ethics Quarterly*, ۱۸(۴), ۴۸۳-۵۱۱.
۱۷. Nawaz, Ahmad , Edi Abdurachman, Idris Gautama, Asnan Furinto (۲۰۲۰). An empirical study of the impact of leadership, virtuousness and decision-making process on effectiveness of Indonesian private universities. *The management Journal of Binaniage*. Vol ۵, No ۱.
۱۸. Papouli, E. (۲۰۱۸). Aristotle's virtue ethics as a conceptual framework for the study and practice of social work in modern times. *European Journal of Social Work*, ۲۲, ۹۲۱-۹۳۴.
۱۹. Peterson, C(۲۰۰۳), "Classification of Positive Traits in Youth", *Promoting Positive Child, Adolescent and Family Development*, Thousand Oaks, CA: Sage, ۲۲۷-۲۵۵.
۲۰. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, P.M.E., & Jesuino, J.C.,(۲۰۱۱). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. **Journal of Business Research**, ۶۴ (۵), pp ۵۲۴-۵۳۲.
۲۱. Rego, A., Ribeiro, N., (۲۰۰۹). "Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?", *International Conference on Business, Economics, Management and Marketing on Jun ۲۶, Paris, France*