

## الگوی برای شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام

حمیدرضا قاسمی\*

حسین سریرپناه\*\*

### چکیده

در زمینه تقوای سازمانی تاکنون مدل‌هایی ارائه شده است؛ اما از دیدگاه اسلام تحقیق مشخصی درباره ارائه مدل مناسبی در حوزه مدیریت و سازمان انجام نشده است. این مقاله درصدد ارائه مدلی برای تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام است، که بدین منظور پس از مطالعه پژوهش‌های پیشین و همچنین بررسی مدل‌های موجود با مراجعه به ۴ نفر از خبرگان متخصص مدیریت و ۷ نفر متخصص معارف اسلامی، ابتدا تعداد ۷۱ مؤلفه استخراج و سپس نسبت به اولویت‌سنجی مؤلفه‌های کارآمد و حذف ۱۵ مؤلفه غیرمرتبط اقدام شد و در مرحله سوم ۵۶ مؤلفه از سوی خبرگان به‌عنوان مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام تعیین شد. با انتخاب اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه دولتی اراک که تعداد آنها به ۵۰۳ نفر می‌رسد به‌عنوان جامعه آماری و انتخاب ۱۷۴ نفر به روش تصادفی سیستماتیک به‌عنوان نمونه آماری، پرسش‌نامه تهیه شده به پوته آزمایش گذاشته شد. با استفاده از تحلیل عاملی ۵ دسته از عوامل شناسایی گردید که طبق نظر خبرگان با عنوان «ویژگی‌ها و استعدادها»؛ «حسن معاشرت»؛ «اطاعت و بندگی»؛ «علم و تجربه» و «صبر» نام‌گذاری شدند.

واژگان کلیدی: تقوای سازمانی، مدیریت اسلامی، الگو

\* نویسنده مسئول، دکترای مدیریت دولتی، مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اراک

Email: hr-ghasemi@iau-arak.ac.ir

Email: sarirpanah@yahoo.com

\*\* کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اراک،

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۱۱ تاریخ تأیید: ۹۵/۱۰/۱۳

## مقدمه

فضیلت سازمانی و تقوای سازمانی پدیده‌های نوظهوری هستند که نظر بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده‌اند. وجود نداشتن معیاری برای تعیین دقیق مؤلفه‌ها و همچنین کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه تا حدی است که محققان برجسته اذعان می‌دارند که بیشتر مقالات و کتاب‌های موجود عامیانه، غیرتئوریک و به دور از آزمون‌اند و مقالاتی که این موضوعات را به صورت کمی سنجیده‌اند انگشت شمارند. از سوی دیگر مشاهده برخی از وقایع مانند رسوایی‌های شرکت‌ها در دهه اخیر در بسیاری از کشورها باعث تغییر در نگرش‌های تجاری از یک وضعیت ناراضی بودن به بحث در مورد (ارزش‌هایی به غیر از خط انتهای) و در مورد چگونگی رفتار افراد با یکدیگر گردیده است. ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، تقوا، درستکاری و وجدان، به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم‌های جدیدی دارد که به نظر در این پارادایم‌های جدید سازمان‌ها با توجه بیشتر به مسائل اخلاقی در حرکت‌اند. از نظر محققان این پژوهش، عاملی که می‌تواند دیگر موضوعات را پوشش دهد تقوا در سازمان است. با توجه به وجود منابع غنی معنایی در اسلام در این تحقیق تلاش بر آن است که بتوان شاخص‌هایی را شناسایی کرد که به کمک آن تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام را شناسایی نمود و از آن در جهت ارتقای سازمان استفاده کرد. از معنای تقوا چنین تعبیر می‌شود: تقوا یعنی اینکه انسان خود را از آنچه از نظر دین و اصولی که دین و زندگی معین کرده و خطا و گناه و پلیدی و زشتی شناخته شده حفظ و صیانت کند و مرتکب آنها نشود (مطهری، ۱۳۵۹). در فرهنگ غرب از تقوای سازمانی به‌عنوان فضیلت سازمانی و در پاره‌ای از موارد به‌عنوان معنویت سازمانی یاد شده است.

ورود معنویت و اخلاقیات به سازمان و محیط‌های کاری، به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم‌انداز یک‌پارچه‌تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند. امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند؛ آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. در آموزه‌های دینی اسلام از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های یک انسان متدین تقوا و خداترسی است. تقوای سازمانی از جهت بر شیوه مدیریت به‌کار گرفته شده از سوی مدیران، و از سوی دیگر بر افزایش کارایی کارکنان مؤثر است.

کلمه «تقوا» به معنای خودکنترلی و خودنگهداری است. تقوای الهی یعنی انسان خود را از آنچه خدا نپسندیده است ننگه دارد تا از عواقب آن مصون بماند (همان، ص ۴۰۸). کنترل یک وظیفه مهم مدیریتی محسوب می‌شود؛ زیرا سایر وظایف مدیریتی مانند برنامه‌ریزی و سازماندهی

و تصمیم‌گیری با کنترل سنجیده می‌شود که تا مشخص گردد که چه میزانی در تأمین اهداف سازمان مؤثر بوده است. بنابراین، کنترل، هم‌زمان زیادی را دربر می‌گیرد و هم هزینه فراوانی می‌طلبد. به رغم آنچه در محدودیت و معایب کنترل بیرونی بیان شد، خودکنترلی دارای مزایایی است، مانند دربر گرفتن هزینه و زمان کمتر و چه بسا کارایی بیشتر. البته ذکر مزایای خودکنترلی و معایب کنترل بیرونی هیچ‌گاه به این معنی نیست که از مزایای کنترل بیرونی غافل یا بی‌نیاز باشیم، بلکه هدف این است که به اهمیت و مزایای خودکنترلی توجه داده شود؛ زیرا خودکنترلی، هم ریشه در اعتقادات و باورهای دینی ما دارد که خود یک ارزش دینی است و هم عقل انسانی آن را اقتضا دارد که هیچ فردی نمی‌تواند آثار مثبت آن را نادیده بگیرد یا انکار کند.

تقوا در ادبیات دینی یک کنترل درونی و معیار و ملاک ایمان به شمار می‌آید و کرامت انسانی و امتیازها در جامعه اسلامی براساس تقوا سنجیده می‌شود. خداوند متعال نیز نزول برکات را منوط به تقوا و کنترل نفس انسان دانسته است: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَ اتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَ الْأَرْضِ» (اعراف، ۹۶). در آیه دیگر خداوند می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳)؛ بهترین شما با تقواترین شماست. در آیات دیگر فرموده است: «وَ تَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ» (بقره، ۱۹۷)؛ [برای زندگی ابدی خود] توشه جمع کنید، و بهترین توشه پرهیزکاری است؛ «وَ مَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِّنْ أَمْرِهِ يُسْرًا» (طلاق، ۴)؛ هر کس متقی و خداترس باشد خدا [مشکلات] کار او را آسان می‌گرداند؛ «وَ مَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا» (طلاق، ۲)؛ هر کس خداترس و پرهیزکار شود، خدا راه بیرون شدن [از گناهان و بلاها و حوادث سخت عالم] را بر او می‌گشاید.

با توجه به اینکه تاکنون در سطح سازمان به موضوع تقوای سازمانی پرداخته نشده است و به‌طور دقیق و مشخص مؤلفه‌ها و متغیرهایی برای آن تعریف نشده است و همچنین نبود دانش لازم در این مقوله که جایگاه این موضوع در حوزه مدیریت کجاست؟ از این‌رو محققان پژوهش حاضر به مطالعه در این حیطه روی آوردند.

برای دستیابی به این مهم یک پرسش اصلی و اساسی پیش روی داریم:  
تقوا در سازمان از دیدگاه اسلام دارای چه عناصر و متغیرهایی است؟

### مرور ادبیات نظری

تقوای سازمانی در مدیریت جزء حوزه رفتار سازمانی محسوب می‌شود؛ اما درباره مبحث مورد نظر نظرات مختلفی وجود دارد به‌طور مثال: رضائیان در کتاب اصول مدیریت خود از تقوا به‌عنوان پارامتری فردی و اخلاقی یاد می‌کند (رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۲۸۶). در کتاب مدیریت در اسلام (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۲۳۶) تقوا در مبحث رهبری و به‌عنوان ویژگی رهبران موفق و اثربخش

مطرح شده است و در کتاب رفتار سازمانی بارویکرد اسلامی (شفیعی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۸۲) تقوا از مصداق‌های قدرت و تحت عنوان قدرت برتر، و قدرت اخلاق آمده است.

تقوا عبارتست از حالتی که در اثر ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق به وجود می‌آید و این امر به معنی نمودار شدن خودکنترلی در فرد است و براساس آن، فرد از نواهی خدا و منکرات او خود را حفظ کرده و به معروفات و صفات پسندیده و توصیه شده خدا روی می‌آورد.

رهبر معظم انقلاب (مدظل العالی) اشاره می‌کند که حصول تقوا شروطی دارد و مهم‌ترین آنها ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق است که این دو باعث به وجود آمدن تقوا در انسان می‌شود (خامنه‌ای، ۱۳۹۳). پس دو شرط لازم و اساسی برای متقی بودن فرد ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق می‌باشد. وقتی این شرایط حاصل گشت در فرد تقوا (خودکنترلی) به وجود خواهد آمد. شهید مطهری در یک تعریف توضیحی، کلمه «خودکنترلی» را معادل تقوا می‌داند و می‌گوید: «تقوای از معاصی، در واقع معنایش خودنگهداری و خودکنترلی است» (مطهری، ۱۳۵۹، ص ۴۰۸). در اندیشه و آرای امام خمینی رحمته الله علیه تقوا عبارت است از حفظ نفس از مخالفت اوامر و نواهی حق و متابعت رضای او (موسوی خمینی، ۱۳۹۱).

### فضیلت سازمانی

کامرون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) یکی از اولین اندیشمندانی است که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. وی و همکارانش فضیلت سازمانی را دربر گیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی دانسته‌اند که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند. آنها به این موضوع اشاره دارند که سازمان‌ها نیز همانند افراد در همه شرایط کاملاً با فضیلت یا فاقد فضیلت نیستند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۳). بر این اساس کامرون و همکاران یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی شامل: خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه نمودند.

رزا چان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان «ارزیابی تجربی و کاربرد استراتژیک ویژگی‌های اخلاقی و فضیلت سازمانی» چنین بیان می‌کند که فضایل سازمانی به مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی سازمان اطلاق می‌شود که می‌تواند متناظر با ویژگی‌های شخصیتی انسان عملیاتی شده و به‌عنوان شخصیت سازمان تعبیر شوند. از این‌رو، فضایل سازمانی شامل آن دسته از ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان هستند که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات

1. Cameron

2. Chun, R

یک کسب و کار فراگرفته می‌شوند (رزا چان، ۲۰۰۹، ص ۴۷۸). به‌طور کلی فضیلت تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه درون سازمان‌ها، جوامع و فرهنگ‌ها نیز مصادیق آن قابل مشاهده است. برای مفهوم فضیلت در تعریف‌های سنتی، پایه و مبنای علمی وجود ندارد و از آن به‌عنوان مفهومی نسبی و فرهنگ محور یاد شده که با محافظه‌کاری اجتماعی، مذهب یا تعصبات اخلاقی عجین بوده است (مکین تاپر،<sup>۱</sup> ۱۹۸۴؛ اشمیل،<sup>۲</sup> ۱۹۹۷؛ کاپمن<sup>۳</sup> و گالستون،<sup>۴</sup> ۱۹۹۲). اما در پژوهش‌های علمی به ویژه مطالعات سازمانی کمتر توجه شده است. در فعالیت‌های مدیریتی نیز توجه چندانی به آن نشده و بسیاری از مدیران رابطه مشخصی میان مفهوم فضیلت و پیامدهای اقتصادی سازمان در نظر نمی‌گیرند (بوکینگهام و کلیفتون،<sup>۵</sup> ۲۰۰۱). بررسی‌های والش (۲۰۰۲) نشان می‌دهد واژه فضیلت در میان واژه‌ها و عنوان‌های در ارتباط با کسب‌وکار از اقبال عمومی برخوردار نبوده است. وی شواهدی مبنی بر این عدم توجه فراهم آورده است. به‌عنوان مثال در تحلیل کلمات مورد استفاده در نشریه وال استریت به این نتیجه رسید که در یک دوره ۱۷ ساله (۱۹۸۴ تا ۲۰۰۰) ظهور واژگانی نظیر «پیروزی، مزیت و غلبه کردن» چهار برابر افزایش یافته، در حالی که واژگانی نظیر فضیلت، مراقبت و شفقت به ندرت تکرار شده و استفاده از آنها مورد غفلت واقع شده است. در مطالعات سازمانی، مفاهیم مرتبط با فضیلت با واژگان اخلاقی خنثی مانند مسئولیت اجتماعی شرکت، رفتار شهروندی و روحیه کارکنان، جایگزین شده است و در نتیجه بررسی نظام‌مند کمتری در حوزه فضیلت در سازمان‌ها صورت گرفته است (پلیاوین<sup>۶</sup> و چارج،<sup>۷</sup> ۱۹۹۰؛ جورج،<sup>۸</sup> ۱۹۹۱؛ مک نیلی<sup>۹</sup> و مگلینو،<sup>۱۰</sup> ۱۹۹۴). همچنین بامیستر<sup>۱۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۹) با مرور ادبیات روان‌شناسی، شواهدی را فراهم آوردند که نشان می‌داد رخدادهای «بد» یا منفی تأثیر نسبی بیشتری نسبت به رخدادهای «خوب» یا مثبت بر افراد دارند. برای مثال، یک رویداد بد یا باز خورد منفی بسیار قوی‌تر از یک رویداد خوب یا دریافت باز خورد مثبت بر روابط، احساسات و برداشت مردم اثر می‌گذارد (زربیت و لاینس،<sup>۱۲</sup> ۱۹۹۱؛ گاتمن،<sup>۱۳</sup> ۱۹۹۵) و به دلیل اینکه پدیده‌های منفی توجه بیشتری را به خود جلب می‌کنند و به نظر می‌رسد که واریانس بیشتری در پیش‌بینی پیامدهای روانی داشته باشند، اغلب پژوهش‌ها در زمینه رفتار انسانی بر پدیده‌های منفی متمرکز شده‌اند.

1. MacIntyre, A  
3. Chapman  
5. Clifton  
7. Charnj  
9. McNeeley  
11. Baumeister  
13. Gottman

2. Schimmel  
4. Galston  
6. Piliavin  
8. George  
10. Meglino  
12. Yzerbyt & Leyens

این موضوع سبب شده تا همین اواخر، در مطالعات سازمانی نیز بررسی سازمان یافته‌ای درباره فضیلت، مفهوم و اثرات آن صورت نگرفته باشد (به استثنای کارهای کامرون و همکاران، ۲۰۰۳).

فضیلت به معنای نیرویی است که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد. فضیلت سازمانی دربرگیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی است که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند و همچنین فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از جمله انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). همان‌گونه که از متون و منابع غرب و شرق به دست آمده تقوا یا همان فضیلت دوری کردن از اعمال نکوهیده و روی آوردن به اعمال پسندیده است با این تفاوت که در غرب و اغلب فلسفه‌های موجود غربی مزین شدن به این صفت پسندیده برای رسیدن به زندگی متعالی و سعادت‌مندی انسان است حال آنکه در دین اسلام هدفی والاتر و بزرگ‌تر که همانا رسیدن به قرب الهی و سعادت‌مندی جاوید مد نظر است. دو عامل (ایمان به عالم غیب و حضور در محضر الهی) سبب بروز تقوا شده و انسان متقی به حالت خودکنترلی می‌رسد. براساس این خودکنترلی فرد از نواهی خدا و منکرات او خود را حفظ کرده و به معروفات و صفات پسندیده و توصیه شده خدا روی می‌آورد.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از حیث هدف، تحقیقی کاربردی است چون براساس تعریف تحقیقات کاربردی، این تحقیق درصدد رفع نیازها و بهبود الگو در جهت ارتقای سطح زندگی انسان است. رسیدن به این مهم از طریق عمل به مؤلفه‌ها و معیارهای الگوی پیشنهادی تحقق می‌یابد و هدف نهایی آن پر کردن خلاء این مفهوم (تقوای سازمانی) در ادبیات نظری در حوزه مدیریت است و از نظر ماهیت و روش این تحقیق، تحقیقی اکتشافی می‌باشد به این دلیل که به دنبال شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی است و در تحقیقات اکتشافی رابطه بین دو متغیر بررسی می‌شود.

در این پژوهش برای اطمینان بیشتر در مورد صحت و کارآمدی شاخص‌ها و مؤلفه‌های در نظر گرفته از دو روش خبرگان و تحلیل عاملی استفاده شده است. خبرگان مورد وثوق در این تحقیق از ۴ نفر از اساتید مدیریت و ۷ نفر از اساتید معارف اسلامی تشکیل شده است که پس از تعیین مؤلفه‌های کارآمد، پرسش‌نامه تهیه و در جامعه آماری توزیع شد.

جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان و اعضای هیئت علمی شاغل در دانشگاه اراک در سال ۱۳۹۴ شامل ۵۰۳ نفر می‌باشد. بنابراین از روش تعیین حجم نمونه در جامعه محدود که

پرکاربردترین آن استفاده از فرمول کوکران است استفاده شد. به منظور استفاده از روش خبرگان ابتدا ۷۱ عامل شناسایی و برای خبرگان فرستاده شد که پس از دو مرحله اولویت‌سنجی تعداد ۱۵ شاخص (متعادل بودن، جهاد با دشمنان، وجدان اخلاقی داشتن، مراقبت در امور، خدمت عاشقانه و توجه به محرومین، پیشگامی در کارها و تسریع در امور مردم، اجتماعی بودن، مدیریت مشارکتی، رازدار و امین، انتقادپذیر، شور و مشورت با افراد صالح و شایسته، اعتصام و اعتماد به خدا و نصرت الهی، پرهیز از استبداد و دیکتاتوری، تواضع و حلم، ساده‌زیستی) حذف و ۵۶ شاخص (علم و دانش، تجربه کاری، حسن تدبیر، سعه صدر، شایستگی و کفایت، نظم و انضباط، حسن سابقه، داشتن پشتکار، تندذهنی و حافظه قوی، پاکی و صلاحیت خانوادگی، داشتن قدرت تجزیه و تحلیل، آینده‌نگری، بلندی همت، قدرت و توانایی، استقامت در برابر مشکلات، قاطعیت، شجاعت، سخاوت، وفاداری، تواضع و فروتنی، تسلط بر خشم، عدالت و انصاف، گشاده‌رویی، میانه‌روی در درشتی و نرمی، امانتداری، رفق و مدارا، عنایت به کارکنان، صبر و بردباری، طرد سخن‌چین، طرد چاپلوس، خوش‌بینی نسبت به دیگران، پرهیز از عیب‌جویی، ارتباط مستقیم با کارکنان، پرهیز از غرور و تکبر، گذشت و پوزش‌پذیری، وفای به عهد، صداقت، اعتماد به نفس، مشورت کردن، احتیاط و دقت در قضاوت، امید به پاداش الهی داشتن و بیمناک بودن از عذاب او، اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او، توانایی در کنترل نفس، توکل بر خدا، قیام به وظیفه، حق‌گرایی، مسئولیت در قبال جامعه، مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان، خیرخواهی، داشتن آرمان، اهمیت دادن به نماز، عبرت از گذشتگان، یاور ظالمان نبودن، امتیاز ندادن به خویشاوندان و اطرافیان، صرفه‌جویی در اموال عمومی، پرهیز از سوءاستفاده از مقام، متعادل بودن، جهاد با دشمنان، وجدان اخلاقی داشتن، مراقبت در امور، خدمت عاشقانه و توجه به محرومین، پیشگامی در کارها و تسریع در امور مردم، اجتماعی بودن، مدیریت مشارکتی، رازدار و امین، انتقادپذیر، شور و مشورت با افراد صالح و شایسته، اعتصام و اعتماد به خدا و نصرت الهی، پرهیز از استبداد و دیکتاتوری، تواضع و حلم، ساده‌زیستی) شناسایی، که برای بررسی بیشتر این ۵۶ شاخص از تحلیل عاملی استفاده گردید.

**تحلیل عاملی:** معمولاً در تحقیقات به دلایل مختلف با حجم زیادی از متغیرها روبه‌رو هستیم. برای تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و رسیدن به نتایجی علمی‌تر و در عین حال عملیاتی‌تر، محققان به دنبال کاهش حجم متغیرها و تشکیل ساختار جدیدی برای آنها می‌باشند و بدین منظور از روش تحلیل عاملی استفاده می‌کنند. تحلیل عاملی سعی در شناسایی متغیرهای مشاهده شده دارد. تحلیل عاملی بر دو نوع است که شامل: تحلیل عامل اکتشافی<sup>۱</sup> و تحلیل عامل تأییدی<sup>۲</sup> می‌باشد. از آنجا که در تحلیل عاملی اکتشافی محقق در صدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از

1. Exploratory factor analysis

2. Confirmatory factor analysis

متغیرها است و پیش فرض اولیه محقق، آن است که هر متغیری ممکن است با هر عاملی ارتباط داشته باشد یا به عبارت دیگر محقق در این روش، هیچ تئوری اولیه‌ای ندارد؛ ولی در تحلیل عاملی تأییدی پیش فرض اساسی محقق آن است که هر عاملی با زیرمجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد. حداقل شرط لازم برای تحلیل عاملی اکتشافی این است که هر متغیر با زیرمجموعه خاصی از متغیرها ارتباط دارد. دست کم شرط لازم برای تحلیل عاملی تأییدی این است که محقق درباره تعداد عامل‌های مدل، پیش از انجام تحلیل، پیش فرض معینی داشته باشد، ولی در عین حال محقق می‌تواند انتظارات خود مبنی بر روابط بین متغیرها و عامل‌ها را نیز در تحلیل وارد کند، از این رو در پژوهش پیش‌رو از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

**تحلیل عاملی گویه‌های چرخش یافته:** با توجه به انجام تحلیل عاملی روی ۵۶ متغیر و ۷۷ پرسش و چرخش عامل‌ها به منظور به حداکثر رساندن رابطه بین متغیرها و عامل‌ها (عامل‌های مورد نظر) و محاسبه نمره عامل‌ها (بار عامل‌ها که مقدار آن باید بیشتر از  $0/3$  (به اعتقاد بعضی صاحب‌نظران بیشتر از  $0/4$ ) باشد. عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک هستند، در تحلیل باقی می‌مانند و بقیه عامل‌ها که دارای مقدار ویژه کمتر از یک هستند و حضور آنها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود، از تحلیل خارج شدند (مؤمنی، ۱۳۹۴، ص ۲۰۰، ۲۰۱). نتایج این شیوه نشان می‌دهد که گویه‌های وارد شده در چرخش براساس واریانس تبیین شده در جدول در پنج عامل قرار می‌گیرند. همچنین عوامل که دارای مقدار ویژه کمتر از یک هستند و حضور آنها باعث تبیین بیشتر واریانس نمی‌شود، از تحلیل خارج شده‌اند (مؤمنی، ۱۳۹۴، ص ۲۰۰).

در اولین مرحله از تحلیل عاملی تأییدی جدول شماره (۱) به دست آمد.

جدول ۱: تحلیل عاملی تأییدی (مرحله اول)

متغیر	ورودی	خروجی	متغیر	ورودی	خروجی
علم و دانش	۷۴۶٪	۶۴۳٪	حق‌گرایی	۷۰۱٪	۵۲۶٪
تجربه کاری	۶۰۰٪	۳۵۰٪	مسئولیت در قبال جامعه	۵۵۶٪	۱۸۱٪
حسن تدبیر	۶۷۲٪	۴۰۶٪	داشتن آرمان	۶۸۳٪	۴۳۷٪
نظم و انضباط	۶۳۲٪	۴۷۱٪	عبرت از گذشتگان	۶۹۹٪	۴۶۰٪
حسن سابقه	۶۸۴٪	۵۰۲٪	یاور ظالمان نبودن	۷۰۵٪	۵۴۲٪
داشتن پشتکار	۵۹۲٪	۳۷۲٪	امتیاز ندادن به خویشاوندان و اطرافیان	۵۱۷٪	۰۸۶٪
تندذهنی و حافظه قوی	۷۶۰٪	۶۱۸٪	صرفه‌جویی در اموال عمومی	۶۳۱٪	۴۵۳٪
پاکی و صلاحیت خانوادگی	۵۷۴٪	۳۷۶٪	پرهیز از سوءاستفاده از مقام	۷۳۴٪	۵۴۰٪
داشتن قدرت تجزیه و تحلیل	۷۲۲٪	۵۲۶٪	سعه صدر	۶۸۱٪	۴۵۱٪
آینده‌نگری	۶۷۲٪	۴۳۲٪	شایستگی و کفایت	۸۱۷٪	۸۰۱٪
بلندی همت	۷۱۸٪	۵۷۹٪	استقامت در برابر مشکلات	۶۶۹٪	۳۵۱٪



٪۳۹۳	٪۵۳۷	سخاوت	٪۳۵۲	٪۵۷۸	قدرت و توانایی
٪۳۷۰	٪۵۳۸	وفاداری	٪۲۸۲	٪۶۴۳	قاطعیت
٪۴۱۹	٪۵۶۷	امانتداری	٪۵۹۳	٪۷۰۷	شجاعت
٪۶۰۹	٪۷۷۲	عنایت به کارکنان	٪۲۵۴	٪۵۷۳	تواضع و فروتنی
٪۴۱۱	٪۵۹۹	طرد سخن چین	٪۳۳۲	٪۵۶۸	تسلط بر خشم
٪۳۵۵	٪۵۰۸	طرد چاپلوس	٪۲۸۳	٪۵۸۷	عدالت و انصاف
٪۴۹۴	٪۶۴۵	ارتباط مستقیم با کارکنان	٪۳۳۳	٪۶۴۵	گشاده‌رویی
٪۴۵۴	٪۶۲۸	پرهیز از غرور و تکبر	٪۵۱۷	٪۶۷۴	میان‌روی در درشتی و نرمی
٪۶۶۵	٪۷۳۹	وفای به عهد	٪۵۵۹	٪۷۲۲	رفق و مدارا
٪۵۶۶	٪۶۹۷	اعتماد به نفس	٪۲۲۸	٪۵۲۸	صبر و بردباری
٪۶۱۴	٪۷۴۱	مشورت کردن	٪۴۶۶	٪۶۶۶	خوش‌بینی نسبت به دیگران
٪۳۲۶	٪۵۶۵	امید به پاداش الهی داشتن و بیمناک بودن از عذاب او	٪۲۹۲	٪۵۷۸	پرهیز از عیب‌جویی
٪۶۹۸	٪۷۵۶	اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او	٪۳۰۵	٪۴۸۲	گذشت و پوزش‌پذیری
٪۳۰۰	٪۵۰۶	مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان	٪۵۷۷	٪۷۶۷	صداقت
٪۴۴۵	٪۶۴۹	خیرخواهی	٪۶۸۶	٪۷۹۱	احتیاط و دقت در قضاوت
٪۲۴۶	٪۴۱۹	اهمیت دادن به نماز	٪۶۱۰	٪۶۸۹	توانایی در کنترل نفس
٪۵۴۵	٪۷۰۷	توکل بر خدا	٪۵۲۶	٪۶۶۱	قیام به وظیفه

جدول ۲: کل واریانس توضیح داده شده

عامل <sup>۱</sup>	مقدار ویژه اولیه <sup>۲</sup>			مقدار ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش <sup>۳</sup>			مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش <sup>۴</sup>		
	مجموع	درصد از واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد از واریانس	درصد تجمعی	مجموع <sup>۵</sup>	درصد از واریانس <sup>۶</sup>	درصد تجمعی <sup>۷</sup>
۱	۱۳/۴۹۹	۲۶/۴۶۹	۲۶/۴۶۹	۵/۲۷۵	۱۰/۳۴۳	۱۰/۳۴۳	۸/۱۲۰	۱۵/۹۲۲	۱۵/۹۲۲
۲	۶/۳۵۲	۱۲/۴۵۵	۳۸/۹۲۴	۱۰/۴۴۵	۲۰/۴۸۰	۳۰/۸۲۳	۴/۵۹۹	۹/۰۱۷	۲۴/۹۳۹
۳	۲/۵۲۰	۴/۹۴۱	۴۳/۸۶۵	۳/۹۳۶	۷/۷۱۸	۳۸/۵۴۱	۳/۲۰۰	۶/۲۷۵	۳۱/۲۱۴
۴	۲/۰۶۴	۴/۰۴۷	۴۷/۹۱۲	۲/۲۸۶	۴/۴۸۳	۴۳/۰۲۴	۳/۰۹۹	۶/۰۷۷	۳۷/۲۹۱
۵	۱/۹۲۳	۳/۷۷۰	۵۱/۶۸۳	۱/۶۵۹	۳/۲۵۲	۴۶/۲۷۶	۲/۴۷۴	۴/۸۵۱	۴۲/۱۴۱
۶	۱/۵۰۸	۲/۹۵۶	۵۴/۶۳۹	۱/۳۳۳	۲/۶۱۳	۴۸/۸۸۹	۱/۸۴۲	۳/۶۱۲	۴۵/۷۵۴
۷	۱/۳۹۱	۲/۷۲۷	۵۷/۳۶۶	۱/۰۹۳	۲/۱۴۴	۵۱/۰۳۳	۱/۵۷۱	۳/۰۸۱	۴۸/۸۳۴
۸	۱/۳۵۳	۲/۶۵۳	۶۰/۰۲۰	۱/۰۵۶	۲/۰۷۰	۵۳/۱۰۳	۱/۳۱۹	۲/۵۸۶	۵۱/۴۲۱
۹	۱/۲۱۲	۲/۳۷۶	۶۲/۳۹۶	٪۰۹۷۳	۱/۹۰۷	۵۵/۰۱۱	۱/۲۴۲	۲/۴۳۵	۵۳/۸۵۵
۱۰	۱/۱۶۲	۲/۲۷۸	۶۴/۶۷۳	٪۰۸۶۳	۱/۶۹۳	۵۶/۷۰۳	۱/۱۲۲	۲/۱۹۹	۵۶/۰۵۵
۱۱	۱/۰۷۰	۲/۰۹۹	۶۶/۷۷۲	٪۰۷۳۸	۱/۴۴۸	۵۸/۱۵۱	۱/۰۶۹	۲/۰۹۷	۵۸/۱۵۱

1. Factor

2. Initial Eigenvalues

3. Extraction Sums of Squared Loadings

4. Rotation Sums of Squared Loadings

5. Total

6. % of Variance

7. Cumulative %

۱۲	%۹۸۱	۱/۹۲۳	۶۸/۶۹۴					
۱۳	%۸۸۳	۱/۷۳۲	۷۰/۴۲۶					
۱۴	%۸۷۴	۱/۷۱۳	۷۲/۱۳۹					
۱۵	%۸۱۸	۱/۶۰۵	۷۳/۷۴۴					
۱۶	%۷۶۱	۱/۴۹۲	۷۵/۲۳۶					
۱۷	%۷۵۰	۱/۴۷۱	۷۶/۷۰۷					
۱۸	%۷۲۲	۱/۴۱۶	۷۸/۱۲۳					
۱۹	%۶۹۴	۱/۳۶۱	۷۹/۴۸۴					
۲۰	%۶۶۸	۱/۳۱۱	۸۰/۷۹۵					
۲۱	%۶۲۴	۱/۲۲۴	۸۲/۰۱۹					
۲۲	%۵۸۵	۱/۱۴۶	۸۳/۱۶۵					
۲۳	%۵۶۳	۱/۱۰۴	۸۴/۲۶۹					
۲۴	%۵۴۰	۱/۰۶۰	۸۵/۳۲۸					
۲۵	%۵۱۹	۱/۰۱۸	۸۶/۳۴۶					
۲۶	%۴۷۹	%۹۴۰	۸۷/۲۸۶					
۲۷	%۴۶۵	%۹۱۱	۸۸/۱۹۷					
۲۸	%۴۴۵	%۸۷۳	۸۹/۰۷۰					
۲۹	%۴۳۲	%۸۴۸	۸۹/۹۱۸					
۳۰	%۴۱۵	%۸۱۴	۹۰/۷۳۲					
۳۱	%۳۹۲	%۷۶۹	۹۱/۵۰۱					
۳۲	%۳۵۵	%۶۹۵	۹۲/۱۹۷					
۳۳	%۳۴۵	%۶۷۷	۹۲/۸۷۳					
۳۴	%۳۱۶	%۶۱۹	۹۲/۹۳					
۳۵	%۳۱۱	%۶۱۰	۹۴/۱۰۲					
۳۶	%۲۹۳	%۵۷۵	۹۴/۶۷۷					
۳۷	%۲۸۲	%۵۵۲	۹۵/۲۳۰					
۳۸	%۲۷۳	%۵۳۴	۹۵/۷۶۴					
۳۹	%۲۵۶	%۵۰۲	۹۶/۲۶۶					
۴۰	%۵۴۳	%۴۷۶	۹۶/۷۴۳					
۴۱	%۲۱۱	%۴۱۴	۹۷/۱۵۶					
۴۲	%۲۰۸	%۴۰۷	۹۷/۵۶۳					
۴۳	%۱۹۰	%۳۷۳	۹۷/۹۳۷					
۴۴	%۱۷۶	%۳۴۶	۹۸/۲۸۲					
۴۵	%۱۶۶	%326	۹۸/۶۰۹					
۴۶	%۱۵۱	%۲۹۶	۹۸/۹۰۵					
۴۷	%۱۳۷	%۲۶۹	۹۹/۱۷۴					
۴۸	%۱۲۱	%۲۳۸	۹۹/۴۱۲					
۴۹	%۱۱۷	%۲۳۰	۹۹/۶۴۲					
۵۰	%۰۹۸	%۱۹۳	۹۹/۸۳۵					
۵۱	%۰۸۴	%۱۶۵	۱۰۰/۰۰۰					

Extraction Method: Maximum Likelihood.

همان‌گونه که در جدول شماره (۲) مشاهده می‌شود تنها ۱۱ عامل از تمام عوامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک هستند و تنها ۵۸ درصد از تغییرپذیری متغیرها را توضیح می‌دهد. و از این‌رو برای برطرف کردن این مشکل از جدول (اشتراکات)<sup>۱</sup> اشتراکات استخراجی کمتر از ۰/۵ را حذف می‌کنیم که این کار طی ۳ مرحله انجام پذیرفت.

در مرحله اول ۸ عامل به دست آمد که ۵۹/۴۴۱ کل مؤلفه را دربر می‌گرفت. از این‌رو برای بار دوم از تحلیل عاملی استفاده شد که نتیجه آن ۶ عامل و ۶۰/۲۴۱ کل مؤلفه‌ها بود از آنجا که درصد واریانس تقریباً باید نزدیک به ۶۲ درصد باشد تحلیل عاملی را برای سومین بار انجام داده که حاصل آن جدول شماره (۳) می‌باشد.

جدول ۳: کل واریانس توضیح داده شده در سومین تکرار به تفکیک هر عامل

عامل <sup>۲</sup>	مقادیر ویژه اولیه <sup>۳</sup>			مقدار ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش <sup>۴</sup>			مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش <sup>۵</sup>		
	مجموع	درصد از واریانس	درصد تجمعی	مجموع	درصد از واریانس	درصد تجمعی	مجموع <sup>۶</sup>	درصد از واریانس <sup>۷</sup>	درصد تجمعی <sup>۸</sup>
۱	۷/۴۳۴	۳۳/۷۹۲	۳۳/۷۹۲	۶/۹۱۶	۳۱/۴۲۸	۳۱/۴۲۸	۴/۱۹۷	۱۹/۰۷۸	۱۹/۰۷۸
۲	۳/۴۲۸	۱۵/۵۸۳	۴۹/۳۷۵	۴/۹۵۹	۱۳/۴۴۹	۴۴/۸۸۷	۲/۸۲۳	۱۲/۸۳۴	۳۱/۹۱۲
۳	۱/۷۱۴	۷/۷۹۰	۵۷/۱۶۵	۱/۳۹۰	۶/۳۲۰	۵۱/۲۰۷	۲/۵۲۴	۱۱/۴۷۴	۴۳/۳۸۵
۴	۱/۵۸۵	۷/۳۰۷	۶۴/۳۷۱	۱/۱۵۲	۵/۲۳۸	۵۶/۴۴۵	۲/۴۷۹	۱۱/۲۷۰	۵۴/۶۵۵
۵	۱/۲۵۱	۵/۶۸۶	۷۰/۰۵۸	۱/۲۲۱	۵/۵۵۲	۶۱/۹۹۷	۱/۶۱۵	۷/۳۴۲	۶۱/۹۹۷

عامل اول شامل ۷ مؤلفه است که در مجموع ۱۹/۰۷۸ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را دربر می‌گیرد.

جدول ۴: تبیین واریانس گویه‌های عامل اول

بار عاملی	گویه	ردیف
٪۶۶۲	تندذهنی و حافظه قوی	۱
٪۶۹۳	داشتن قدرت تجزیه و تحلیل	۲
٪۷۸۴	بلندی همت	۳

1. Communalities

3. Initial Eigenvalues

5. Rotation Sums of Squared Loadings

7. % of Variance

2. Factor

4. Extraction Sums of Squared Loadings

6. Total

8. Cumulative %

۴	شجاعت	٪۷۶۱
۵	یاور ظالمان نبودن	٪۶۲۲
۶	پرهیز از سوءاستفاده از مقام	٪۶۵۷
۷	اعتماد به نفس	٪۵۲۹

منبع: یافته‌های محقق

عامل دوم شامل ۵ مؤلفه است که در مجموع ۱۲/۸۳۴ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را دربر می‌گیرد.

جدول ۵: تبیین واریانس گویه‌های عامل دوم

ردیف	گویه	بار عاملی
۱	رفق و مدارا	٪۶۴۹
۲	صداقت	٪۵۸۱
۳	عنایت به کارکنان	٪۷۴۳
۴	وفای به عهد	٪۷۰۵
۵	مشورت کردن	٪۵۵۳

منبع: یافته‌های محقق

عامل سوم شامل ۴ مؤلفه است که در مجموع ۱۱/۴۷۴ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را دربر می‌گیرد.

جدول ۶: تبیین واریانس گویه‌های عامل سوم

ردیف	گویه	بار عاملی
۱	توانایی در کنترل نفس	٪۷۶۵
۲	قیام به وظیفه	٪۷۱۰
۳	اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او	٪۸۱۷
۴	توکل بر خدا	٪۷۱۴

منبع: یافته‌های محقق

عامل چهارم شامل ۴ مؤلفه است که در مجموع ۱۱/۲۷۰ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را دربر می‌گیرد.

جدول ۷: تبیین واریانس گویه‌های عامل چهارم

ردیف	گویه	بار عاملی
۱	علم و دانش	٪۷۹۳
۲	حسن سابقه	٪۶۰۸
۳	احتیاط و دقت در قضاوت	٪۶۲۳
۴	شایستگی و کفایت	٪۷۷۱

منبع: یافته‌های محقق

عامل پنجم شامل ۱ مؤلفه است که در مجموع ۷/۳۴۲ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را دربر می‌گیرد.

جدول ۸: تبیین واریانس گویه‌های عامل پنجم

ردیف	گویه	بار عاملی
۱	استقامت در برابر مشکلات	٪۸۴۵

منبع: یافته‌های محقق

### بحث و نتیجه‌گیری

براساس تحلیل عاملی انجام شده بین تمام متغیرهای تحقیق، به جای سه دسته مؤلفه که در مدل اولیه تحقیق موجود بود، پنج دسته مؤلفه شناسایی شد که عبارتند از:

**دسته اول شامل:** تندذهنی و حافظه قوی، داشتن قدرت تجزیه و تحلیل، بلندی همت، شجاعت، یاور ظالمان نبودن، پرهیز از سوءاستفاده از مقام، اعتماد به نفس که با توجه به مفاهیم نهفته در این ملاک‌ها این دسته به نام ویژگی‌ها و استعداد‌های شخصی نام‌گذاری شد. این متغیرها نشان‌دهنده ویژگی‌ها و استعداد‌هایی است که افراد ذاتاً با خود دارند و حکایت از هر نوع گرایش، مهارت، رفتار، انگیزه یا سایر خصوصیات فردی دارند که در انجام کار مهم باشد؛

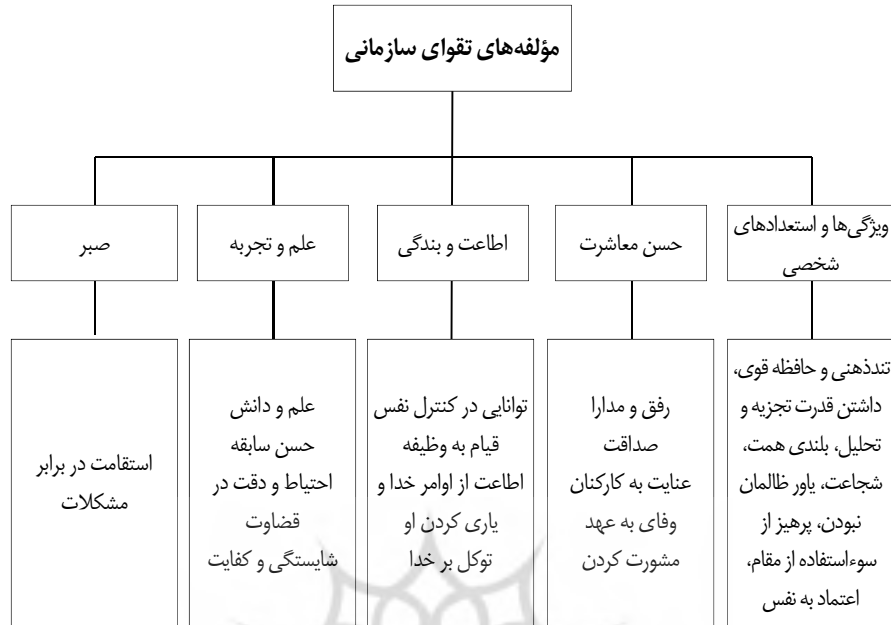
**دسته دوم شامل:** رفق و مدارا، صداقت، عنایت به کارکنان، وفای به عهد، مشورت کردن که با توجه به مفاهیم نهفته در این ملاک‌ها این دسته به نام حسن معاشرت نام‌گذاری شد. مؤلفه‌های حسن معاشرت بیان‌کننده مهارت و توانایی تعامل انسانی با دیگران و هنر کار کردن با و به وسیله دیگران است که در ادبیات مدیریت و سازمان از آن با عنوان «مهارت انسانی» نام برده شده است؛

**دسته سوم شامل:** توانایی در کنترل نفس، قیام به وظیفه، اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او، توکل بر خدا که با توجه به مفاهیم نهفته در این ملاک‌ها این دسته به نام اطاعت و بندگی نام‌گذاری شد. مؤلفه‌های اطاعت و بندگی، در ادبیات سازمان و مدیریت نشان از «مدیریت‌پذیری و تبعیت از مافوق» و در مفاهیم اسلامی تبیین‌کننده «ولایت‌پذیری و تبعیت از شایستگان» است؛

**دسته چهارم شامل:** علم و دانش، حسن سابقه، احتیاط و دقت در قضاوت، شایستگی و کفایت که با توجه به مفاهیم نهفته در این ملاک‌ها این دسته به نام دانش و تجربه نام‌گذاری شد. ملاک‌های دانش و تجربه بیان‌کننده مهارت «فنی» مورد نیاز افراد در سازمان است که در کنار مهارت‌های ادراکی و انسانی، می‌تواند تکمیل‌کننده توانایی مدیریت بر خود و دیگران باشد؛

**دسته پنجم شامل:** استقامت در برابر مشکلات که با توجه به مفاهیم نهفته در این ملاک این

دسته به نام صبر نام‌گذاری شد.



شکل ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهش

## منابع

## \* قرآن کریم

۱. آذر، عادل و منصور مؤمنی (۱۳۹۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۲. آقاپیروز، علی؛ ابوطالب خدمتی؛ عباس شفیعی و سید محمود بهشتی نژاد (۱۳۸۵)، مدیریت در اسلام (ویراست دوم)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. آقاجانی، آرش (۱۳۸۵)، «تیین و یژگی مدیران از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) در نهج البلاغه»، مجله اندیشه صادق، شماره بیست و چهار، ص ۲۷-۶۰.
۴. حافظنیا، محمدرضا (۱۳۸۹)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۵. حجازی‌فر، سعید و صباح الهدی باقری کنی (۱۳۹۰)، «فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره سوم، ص ۱۱۷-۱۴۳.
۶. حسینی سرشت، سید محمد صادق (۱۳۸۹)، «تقوا سرآمد اخلاق»، فصلنامه تخصصی اخلاق، شماره بیست و یک.
۷. خاکی، غلامرضا (۱۳۹۱)، روش تحقیق (بارویکرد پایان‌نامه‌نویسی)، تهران: نشر فوژان.
۸. خامنه‌ای، سید علی (تابستان ۱۳۹۳)، «تقوا»، [جزوات پیشخوان]، تهران: مؤلف.
۹. خشوعی، مهدیه سادات و ابوالقاسم نوری (۱۳۹۲)، «ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره چهارم، ص ۲۶-۳۴.
۱۰. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی (علیه السلام)، تهران: خانه اندیشه جوان.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۶۹)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۲. سیدرضی (۱۳۷۱)، نهج البلاغه، ترجمه اسداله مبشری، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ پنجم.
۱۳. شفیعی، عباس؛ ابوطالب خدمتی و علی آقاپیروز (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی بارویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۴. عابدی جعفری؛ حسن و عباسعلی رستگار (۱۳۸۶)، «ظهور معنویت در سازمان‌ها»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره پنجم، ص ۹۹-۱۲۱.

۱۵. مشکی اصفهانی، اصغر و زینب رضایی (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق کاری بر تعهد سازمانی»، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۷۳، ص ۱-۲۳.
۱۶. مطهری، مرتضی (۱۳۵۹)، صد گفتار، تهران: انتشارات صدرا.
۱۷. — (۱۳۶۸)، ده گفتار، تهران: انتشارات صدرا.
۱۸. موسوی خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۹۱)، شرح چهل حدیث، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی علیه السلام.
۱۹. مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی (۱۳۹۴)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS (ویرایش سوم)، تهران: مؤلف.
۲۰. نجف بیگی، رضا؛ مرتضی موسی خانی؛ کرم‌الله دانشفرد؛ علی دلاور و مهرداد همراهی (۱۳۹۳)، «طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقای فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره بیست و چهارم، ص ۴۷-۶۶.
۲۱. نقی‌پور فر، ولی‌الله (۱۳۸۳)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران: مؤسسه آموزشی و پژوهشی مدیریت و برنامه‌ریزی.
22. Buckingham, M., & Clifton, D. (2001). Now discover your strengths. New york: The Free Press.
23. Cameron, K.S, Caza, A, Bright, D. (2004), "Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance" *AMERICAN BEHAVIORAL SCIENTIST*, Vol. 47 No. 6, February 2004 1-24 DOI: 10.1177/0002764203260209 © 2004 Sage Publications.
24. Cameron, K.S, Caza, A. (2003), "Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness". *the Journal of Leadership and Organizational Studies*.
25. Cameron, K.S., Dutton, J.E., and Quinn, R.E. (2003), "Organizational Virtuousness and Performance" *Positive Organizational Scholarship* San Francisco: *Berrett-Koehler* (pp 48-65).
26. Chapman, J. W. and Galston, W. A. (1992). *Virtue*, New York: New York University Press. /// برای ایتالیك کردن، نام کتاب مشخص شود ///
27. Chun, Rosa (2009), A corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty, *Corporate Governance*, Vol. 9 NO. 4 2009, pp. 473-483.



28. George, J.M. (1991). "State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work." *Journal of Applied Psychology*, 76: 229-307.
29. MacIntyre, A. (1984). Do applied ethics rest on a mistake? *The Monist*, Vol.64, No.4, pp. 498-513./// برای ایتالیك کردن، نام كتاب مشخص شود
30. McNeeley, B.L. and Meglino, B.M. (1994) "The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior." *Journal of Applied Psychology*, 79: 836-844.
31. Moore, Geoff and Beadle, Ron.(2006), "In search of organizational virtue in business: agents, goods, practices, institutions and environments". *Organization Studies*, 27 (3). pp. 369-389. ISSN 0170-8406.
32. Piliavin, J.A., & Charng, H. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65
33. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M., & Jesuino, J.C. (2011), How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
34. Schimmel, S. (1997). *The Seven Deadly Sins: Jewish, Christian, and Classical Reflections on Human Nature*, New York: The Free Press /// نام كتاب .
35. Walsh, J.P. (2002) "Misery loves companies: Whither social initiatives by business?" Working paper, University of Michigan Business School.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی