

بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی در پرتو سبک زندگی اسلامی

رضا شریعتی*

مهدی افخمی اردکانی**

حسین حبیبی تبار***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه فضیلت سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی و سبک زندگی اسلامی در قالب یک مدل علی بوده است. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق در برگیرنده کارمندان پژوهشگاه صنعت نفت بوده است که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. اطلاعات و داده‌های پژوهش با به‌کارگیری ۱۶۵ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری و با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سبک زندگی اسلامی بر روی سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری دارد. رابطه مثبت و معنادار میان سبک زندگی اسلامی با سرمایه اجتماعی تأیید نشد. سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد. سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد. سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد. واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی، سبک زندگی اسلامی.

مقدمه

اگرچه در دنیای مدرن امروزی، بسیاری از جنبه‌های رقابتی به سرعت در حال پیشرفت است، اما متأسفانه توجه اندکی به مباحثی چون فضیلت‌مداری می‌شود (حجازی‌فر و مهدوی کنی، ۱۳۹۰، ص ۱۲۷). رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی به وجود آورده است؛ ناپسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و مواردی از این دست، به کرات در کشورهای جهان سوم و از جمله ایران مشاهده می‌شود (نجف‌بیگی^۱ و دیگران، ۲۰۱۴). به دنبال این‌گونه رسوایی‌های اخلاقی و به دنبال آن، از دست رفتن اعتماد عمومی به سازمان‌ها، دانش سازمانی مثبت‌گرا توجه خود را به مفاهیمی همچون فضیلت، شخصیت اخلاقی و سازمان فضیلت‌مدار معطوف کرده است (سادلر-اسمیت، ۲۰۱۳^۲). فضیلت‌مداری می‌تواند به گسترش توانایی مقابله با مشکلات پیش‌روی سازمان و کاهش آثار منفی این مشکلات بینجامد (حسن‌زاده ثمرین و دیگران، ۱۳۹۳). شواهد تجربی نیز نشان می‌دهد که فضیلت‌مداری^۳ می‌تواند زمینه ارتقای تعهد سازمانی،^۴ رفتار شهروندی سازمانی،^۵ فضای اخلاقی سازمان^۶ و عملکرد سازمانی^۷ را فراهم آورد (مشبکی و رضایی، ۲۰۱۴؛ حسن‌زاده و سفیدکار، ۲۰۱۵؛ بهزادی و دیگران، ۲۰۱۳؛ زم‌آهنی و دیگران، ۲۰۱۳).

این پرسش مطرح است که با توجه به اهمیت فضیلت‌مداری در عصر حاضر چگونه می‌توان آن را ایجاد و تقویت کرد؟ مک‌کولاف^۸ (۲۰۰۰)، در پژوهش خود ثابت کرد شواهدی وجود دارد که فضیلت‌مداری با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد. از طرفی سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به منزله منبعی با ارزش اشاره می‌کند که با خلق اعتماد، مشارکت، باورها و ارزش‌های متروک موجب تحقق اهداف به‌طور اثربخش و دستیابی سازمان به فضیلت‌مداری می‌شود (حسن‌زاده ثمرین و دیگران، ۱۳۹۳). همچنین منابع روان‌شناختی همچون امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی که

1. Najafbigi
2. Sadler-Smith
3. Organizational Virtuousness
4. Organizational Commitment
5. Organizational Citizenship Behavior
6. Organization Ethical Climate
7. Organizational Performance
8. Mc Cullough

مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی شناخته شده‌اند، تأثیر بسزایی در بهبود فضیلت سازمانی دارند (یوسف و لوتانز،^۱ ۲۰۰۸).

بیان این نکته لازم است که بسیاری از رفتارها در جامعه ایرانی و اسلامی ما در زندگی فردی و اجتماعی افراد، مستقیم یا غیرمستقیم، متأثر از آموزه‌ها و باورهای دینی و سبک زندگی اسلامی می‌باشد و اغلب با آن نیز ارزیابی می‌شود. پژوهشگاه صنعت به‌عنوان یکی از سازمان‌ها و مراکز پژوهشی کشور و موتور محرکه پژوهش و فناوری در صنعت نفت، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دانشی می‌باشد و توانمندی و بقای این مرکز تا حد زیادی به کارکنان دانشی آن وابسته است. نتایج بررسی‌های اخیر نشان می‌دهد فضیلت سازمانی در این مرکز در وضعیت مطلوبی قرار ندارد، با توجه به تأثیر بسزایی که فضیلت سازمانی در سلامت سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی دارد، این پژوهش بر آن است تا به ارائه راهکارهایی برای ارتقای فضیلت سازمانی در این مرکز بپردازد. تاکنون پژوهش‌هایی مجزا درباره سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی با رویکرد اسلامی و یا فضیلت سازمانی انجام گرفته، اما کمتر پژوهشی به چگونگی توسعه فضیلت سازمانی با استفاده از سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با رویکردی اسلامی به صورت توأمان و در قالب یک الگوی علمی پرداخته است.

پژوهش حاضر با هدف پرکردن خلأهای موجود به ارائه الگوی علمی فضیلت سازمانی، سبک زندگی اسلامی و سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد و نگاهی جامع به مطالعات پیشین دارد؛ همچنین، در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط مقوله‌های بالا در قالب یک الگوی علمی به صورت خاص برای سازمان‌های پژوهش و فناوری و کارکنان دانشی این سازمان پرداخته می‌شود. بنابراین، هدف اصلی این پژوهش «بررسی میزان تأثیر سبک زندگی اسلامی بر سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی و فضیلت سازمانی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت» است.

سرمایه اجتماعی

صاحب‌نظران تعریف‌های متعددی از سرمایه اجتماعی بیان کرده‌اند که گاهی این تعریف‌ها با هم در تضادند، اما جامع‌ترین این تعریف‌ها، تعریف‌های بوردیو و کلمن^۲ و پیروان او رابرت پانتام و فرانسیس فوکویاما^۳ است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۰، ص ۴). بوردیو و کلمن سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعل فراهم شده برای فرد یا گروه می‌دانند. این منابع برآمده از

1. Youssef & Luthans

2. Bourdieu & Coleman

3. Robert Putnam & Francis Fukuyama

مالکیت شبکه‌ بادوامی از روابط کمابیش نهادینه‌شده‌ای است که از فهم متقابل و سوابق مشترک بین افراد حاصل می‌شود. هر یک از این تعریف‌ها به جنبه‌ای از سرمایه اجتماعی اشاره می‌کند؛ همچنین، ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) در سال‌های اخیر تعریفی از سرمایه اجتماعی بیان کرده‌اند که در بیشتر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود. آنان از دیدگاه سازمانی، سرمایه اجتماعی را به جمع منابع بالقوه موجود در درون، نشئت گرفته و قابل دسترس از راه شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار به وجود آورد.

ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸، ص ۲۴۹) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را به سه طبقه تقسیم‌بندی می‌کنند: سرمایه شناختی، رابطه‌ای و ساختاری.

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی^۲ ریشه در نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا دارد. از دیدگاه چیگزنت میهایلی و سلیگمن^۳ (۲۰۰۰، ص ۵)، روان‌شناسی مثبت‌گرا علم تجارب مثبت روانی، خصلت‌های مثبت فردی و سازمان‌های مثبت‌گراست. سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی است که با ویژگی‌هایی مانند باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، پشتکار در پیگیری اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل مشکلات تعریف می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). لوتانز پیشگام رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربرد مثبت‌گرایی در محیط کار را بیشتر در راستای توجه و تقویت توانمندی‌های کارکنان می‌دید تا مدیریت ضعف‌های آنها (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷)^۴.

سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام رویارویی با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) است (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۱).

1. Nahapiet & Ghoshal

2. Psychological Capital

3. Csikszentmihalyi & Seligman

4. Nelson & Cooper

فضیلت سازمانی

کمرون^۱ یکی از نخستین اندیشمندانی است که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. کمرون و همکارانش (۲۰۰۴) فضیلت سازمانی را در برگیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی دانسته که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت‌محور را اشاعه دهند و آنها را تداوم بخشند. در تعریف دیگر، فضیلت را «نهاده‌ی کردن (درونی‌سازی) اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی» معنا کرده‌اند (بامیستر و اِکسلین، ۱۹۹۹^۲).

فضیلت در سازمان به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان‌ها اشاره دارد؛ از این‌رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاص‌نگاه فضیلت سازمانی‌اند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان بینجامد (رگو^۳ و دیگران، ۲۰۱۱). کمرون و دیگران (۲۰۰۴) برای فضیلت سازمانی پنج بعد خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی و صداقت سازمانی را در نظر گرفته‌اند.

کار کردن در سازمانی که نیروی انسانی شاغل در آن سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی فضیلت‌محور هستند، کارکنان را تشویق می‌کند که شغل را تنها به سبب پاداش مادی و یا پیشرفت شغلی و سایر پیامدهای مثبت بیرونی انجام ندهند؛ بلکه رضایت شخصی، انجام یک کار خوب و در گستره‌ای بالاتر، دستیابی به تعالی و مسرت روحی را سرلوحه اهداف خود قرار دهند (ریبیرو^۴ و رگو، ۲۰۰۹، ص ۷۲۷).

سبک زندگی اسلامی

مفهوم سبک زندگی^۵ که از آن به‌عنوان شیوه زندگی یا سبک زیستن یاد می‌شود، نخستین بار در سال ۱۹۲۹ از سوی آلفرد آدلر^۶، روان‌شناس اجتماعی، مطرح شد (مجیدی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۱۳۲). از نظر آدلر (۱۹۵۶)، سبک زندگی یعنی کلیت بی‌همتا و فردی زندگی که همه فرایندهای عمومی زندگی در آن قرار دارند.

سبک زندگی از دیدگاه اسلام، به مجموعه‌ای از موضوعات مورد قبول اسلام در عرصه زندگی اشاره دارد که براساس آن، معیار رفتار ما باید مبتنی بر اسلام و آموزه‌های اسلامی باشد.

1. Cameron
2. Baumeister & Exline
3. Rego
4. Ribeiro
5. Lifestyle
6. Alferd Addler

خدا محوری و حاکمیت ارزش‌های اسلامی در زندگی از مهم‌ترین معیارهای سبک زندگی مورد تأیید اسلام است؛ در واقع، در این سبک زندگی، زندگی فردی و اجتماعی افراد باید مبتنی بر اسلام و رهنمودهای قرآنی باشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۵).

در سبک زندگی اسلامی، زندگی انسان یک زندگی دنیایی و آخرتی است؛ به این معنا که دنیا و آخرت را با هم و در کنار یکدیگر دارد؛ یکی مکمل دیگری و یکی فرضیه‌ساز دیگری است (شریعتی، ۱۳۹۲، ص ۶).

کاویانی (۱۳۸۸) نخستین بار نظریه سبک زندگی اسلامی را به صورت علمی به‌عنوان موضوع رساله دکتری بررسی کرد. برای یافتن بهترین نوع سبک زندگی، الگویی لازم است که همه مؤلفه‌های شناختی و رفتاری انسان را به بهترین شکل در نظر بگیرد و از سوی دیگر با یافته‌های مسلم علمی مخالف نباشد و همچنین دنیا و آخرت را در کنار هم ببیند و از هیچ یک از ابعاد مادی و معنوی انسان غافل نشود. می‌توان ادعا کرد که سبک زندگی اسلامی این‌گونه است (کاویانی، ۱۳۸۸).
با توجه به این مسئله که جامعه ما اسلامی است و سبک زندگی اسلامی تمام جهات زندگی را در بر می‌گیرد، در این پژوهش به سبک زندگی اسلامی پرداخته می‌شود.

تدوین فرضیات

سبک زندگی اسلامی و سرمایه روان‌شناختی

به‌طور کلی، معنویت را می‌توان تلاش در جهت یافتن یک امر قدسی، ایجاد معنا و مفهوم، باور قوی در جهت کمک به دیگران و انگیزه‌های درونی و بیرونی دانست؛ در حقیقت با پذیرفتن سازه معنویت به‌عنوان سازه بالقوه سرمایه روان‌شناختی انتظار می‌رود چنین ابعدی بیانگر نقشی باشد که معنویت در سرمایه روان‌شناختی ایفا می‌کند (لوتانز، ۱۳۹۱).

خداوند، قدرت مقابله با مشکلات را در وجود بشر به امانت گذارده است و مهم‌تر، استفاده از این نیروی عظیم و تجربه‌اندوزی از ناکامی‌هاست. پیشوایان دین به ما آموخته‌اند که در سخت‌ترین شرایط زندگی نباید از مشکلات فرار کرد و روح امیدواری را از دست داد. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «هرگاه سختی به اوج و نهایت خود رسید، باز هم باید امید گشایش و پیروزی داشت» (انصاری شوشتری، ۱۳۸۰، ج ۴، ص ۳۱۹). قرآن کریم تمام آیاتش روح‌افزا و سرشار از امید است؛ بسیاری از آیاتش مژده به بهشت، نعمت‌های جاودانه بهشتی، امید به رحمت پروردگار، حضور در بارگاه قدس الهی و... است. چنان‌که آموزه‌های اسلام، به‌ویژه در سیره و روش پیامبر اسلام آشکار می‌سازد، مبنای روابط اجتماعی انسان‌ها، خوش‌بینی و احترام متقابل آنان است. از

این احادیث به روشنی برمی‌آید که در سایه خوش‌بینی، اعتماد و احترام به دیگران؛ به‌ویژه خدمت‌گزاران جامعه می‌توان به فضایی آکنده از امید، اطمینان، آرامش، تفاهم و همگرایی دست یافت. شاید بتوان بارزترین تأثیر مثبت معنویت را روبه‌رو شدن با شرایط سخت و دشوار دانست که این نکته بیانگر تأثیر مثبت معنویت بر مؤلفه تاب‌آوری در سرمایه روان‌شناختی است؛ همچنین، معنویت دارای پیامدهای مثبت دیگری از جمله توسعه روابط رفتارهای اجتماعی مطلوب، بهزیستی روان‌شناختی و سلامت جسمانی و... است (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۱).

پس انتظار می‌رود افرادی که سبک زندگی آنها مبتنی بر آموزه‌های اسلامی است، سرمایه روان‌شناختی بیشتری خواهند داشت.

بنابراین فرضیه اول را می‌توان این‌چنین تدوین کرد:

فرضیه ۱: سبک زندگی اسلامی رابطه مستقیم و معناداری با سرمایه روان‌شناختی در کارکنان دارد.

سبک زندگی اسلامی و سرمایه اجتماعی

سبک زندگی اسلامی به دلیل جامعیت دین مبین اسلام، مؤلفه‌های اجتماعی را نیز دربر می‌گیرد؛ بر این اساس، رفتاری که مبنای اسلامی داشته باشد، ضرورتاً از وظایفی غفلت نمی‌کند که فراتر از خود می‌باشد. مؤلفه اجتماعی به وظایفی اشاره دارد که فرد در ارتباط با دیگران، فراتر از خود و خانواده هسته‌ای خود انجام می‌دهد (کاویانی، ۱۳۹۰، ص ۳).

از کارکردهای دین آن است که چتر حمایت معنوی خود را بر پیروانش می‌گستراند و زمینه آرامش روحی و امید به آینده را در آنان فراهم می‌آورد؛ دیگر آنکه از راه دعوت به هنجارها و ارزش‌های مثبت تثبیت شده، اسباب شکل‌گیری تعاملات اجتماعی سالم مبتنی بر سجایای اخلاقی مثبت چون صداقت، نوع‌دوستی، ایثار و اعتماد را فراهم می‌کند و بنابراین به مشارکت‌های گسترده افراد با یکدیگر دامن می‌زند و در نتیجه به ایجاد فضای مطلوب‌تر اجتماعی می‌انجامد. دین می‌تواند با ایجاد شبکه‌های روابط بین پیروان خود مبنایی برای تولید و قوام سرمایه اجتماعی شود و به نظر می‌رسد تغییر در کیفیت آن به تغییر در سطح برخورداری از سرمایه اجتماعی بینجامد (قاسمی و امیری اسفرجانی، ۱۳۹۰، ص ۲۳).

در مجموع، می‌توان گفت که بسیاری از جامعه‌شناسان نقش دین را در افزایش ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی مهم می‌دانند (علینی، ۱۳۹۱، ص ۴۵).

با توجه به مطالب یادشده درباره ارتباط سبک زندگی و سرمایه اجتماعی نتیجه‌گیری می‌شود افرادی که سبک زندگی آنها مبتنی بر آموزه‌های اسلامی باشد، احتمالاً سرمایه اجتماعی بیشتری خواهند داشت.

بنابراین فرضیه دوم را می‌توان این چنین تدوین کرد:
فرضیه ۲: سبک زندگی اسلامی رابطه مستقیم و معناداری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دارد.

سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی

سرمایه روان‌شناختی خود به خود پدید نمی‌آید. آدمی در چارچوب‌های ترسیم شده فرهنگی و اجتماعی به سر می‌برد و به‌طور پیوسته از منابع فرهنگی و اجتماعی، بازخوردهای اطلاعاتی و اصلاحی دریافت می‌کند. این بازخوردها می‌توانند در شکل‌دهی اهداف، معنای زندگی، مقاومت در برابر فشار و خود ارزیابی مثبت و منفی، تأثیر ماندگار داشته باشند؛ از این‌رو، فقدان شبکه‌های اجتماعی حمایت‌کننده و گسست روابط بین فردی و افول اعتماد بین فردی می‌توانند از تظاهرات توانمندی‌های فردی در عرصه‌های اجتماعی بازدارند. در واقع فضاهای بی‌اعتمادی و گسست اجتماعی، فرصت جرئت‌ورزی و خودابرازی را از آدمی می‌گیرد و او را از منابع عظیم بازخوردی محروم می‌سازد. فقدان این منابع، چشم‌انداز روندهای آتی زندگی را برای فرد در ابهام فرو می‌برد و یأس، ناامیدی و بدبینی را در نظام ادراکی و روان‌شناختی فرد جایگزین می‌کند (فری، ۱۹۹۵).

از سوی دیگر، طبق نظر بندورا،^۲ یکی از عوامل افزایش خودکارآمدی تشویق و تأیید دیگران است؛ به بیانی دیگر، افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، اطمینان دارند که می‌توانند کارهای خود را انجام دهند، از این راه‌ها با دیگران ارتباط اجتماعی برقرار کنند، شبکه‌های حمایت اجتماعی محکم‌تری بنا کنند و به دنبال آن احساس توانمندی بیشتری کنند (بندورا، ۱۹۷۷)؛ در واقع، مطالعات نشان می‌دهد که رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بسیار قوی و معنادار است (لوتانز و جنسن، ۲۰۰۱) بنابراین فرضیه سوم را می‌توان این چنین تدوین کرد:
فرضیه ۳: سرمایه روان‌شناختی رابطه مستقیم و معناداری با سرمایه اجتماعی در کارکنان دارد.

سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی

اگرچه گام‌های اولیه توسعه پژوهش‌های سیستماتیک پدیده فضیلت در سازمان‌ها در حال ظهور است، فضیلت سازمانی تأثیر بسزایی در سلامت سازمانی و افزایش شور و نشاط و روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (کامرون و کازا، ۲۰۰۲).^۳ فضیلت سازمانی در ایجاد انگیزه برای ارزش‌های آرمانی ضروری است و در جستجوی پاسخ به این پرسش است که: «چه نوع

1. Fry

2. Bandura

3. Cameron & Caza

سازمانی باید شد؟» امروزه، کاربرد فضیلت سازمانی در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای افزایش یافته است (چان،^۱ ۲۰۰۵).

سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به منزله منبعی با ارزش اشاره دارد که با خلق اعتماد، مشارکت، باورها و ارزش‌های مشترک موجب تحقق اهداف به‌طور اثربخش و دستیابی سازمان به فضیلت سازمانی می‌شود. سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می‌تواند در کیفیت ارائه خدمات تأثیر شگرفی بگذارد؛ برعکس سازمانی که سرمایه اجتماعی آن در سطح مطلوبی نباشد، مشارکت و اعتماد کمتری در آن وجود دارد و پایین بودن این مؤلفه‌ها موجب خواهد شد که اعضای سازمان و بخش‌های سازمانی به دنبال تحقق اهداف فردی و بخشی واحد مربوطه باشند و از کلی‌نگری در قالب اهداف کلان، مأموریت و رسالت سازمان غافل بمانند؛ در نتیجه، تحقق فضیلت سازمانی ممکن و میسر نخواهد شد (مقیم‌ی و حسن‌زاده‌ثمرین، ۱۳۸۹).

سرمایه اجتماعی در گروه‌ها یا شبکه خاص می‌تواند با تعلیم فضیلت‌های اجتماعی همچون صداقت و اعتماد، اثرهایی مثبت ایجاد کند (فوکویاما،^۲ ۲۰۰۲). فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد سبب افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود (کامرون و همکاران، ۲۰۰۳).

بنابراین فرضیه چهارم را می‌توان این چنین تدوین کرد:

فرضیه ۴: سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری با فضیلت سازمانی در کارکنان دارد.

سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی

سرمایه روان‌شناختی، رویکرد جدیدی از توسعه منابع انسانی را ارائه می‌دهد که به کارکنان در ایجاد منابع حیاتی برای انطباق با محیط‌های کاری پرتنش امروزی کمک می‌کند (آوی^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). سرمایه روان‌شناختی بالا، منبع مهم انگیزشی برای کارکنان به شمار می‌آید تا از راه آن به مأموریت‌های سازمان متعهد بمانند.

انتظار می‌رود افرادی که درکی فضیلت‌محور از سازمان دارند، ظرفیت‌های روان‌شناختی خود را بهبود بخشند و رفتارهایی فراتر از نقش ایفا کنند (کول-شاپیرو و کسلر،^۴ ۲۰۰۲) افراد به علت کار در سازمان فضیلت‌محور احساس قدر و منزلت کرده (امونس،^۵ ۲۰۰۳) و در پاسخ به چنین

1. Chun.

2. Fukuyama

3. Avey

4. Coyle-Shapiro & Kessler

5. Emmons

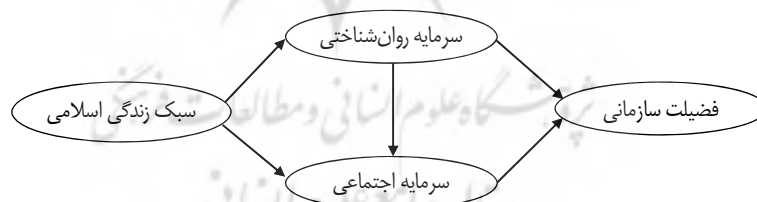
فرصت شغلی، خود را متعهد به اجرای وظایفی بدانند که در کل به نفع سازمان و سایر افراد باشد (ریبرو و رگو، ۲۰۰۹).

در مطالعات سازمانی توجه نسبتاً کمی به تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فضیلت سازمانی شده است؛ با این حال پژوهش‌های لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) دارای شهرت خاصی است. آنها تأثیر امیدواری و خوش‌بینی بر شکل‌گیری فضائل سازمانی را فصل جدیدی در پژوهش‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌دانند، همچنین یوسف و لوتانز (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان «اهرم سرمایه‌ای روان‌شناختی در سازمان‌های فضیلت‌محور» نقش حیاتی سرمایه شناختی در ایجاد فضیلت سازمانی را مطالعه کردند. بر این اساس منابع روان‌شناختی همانند امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی شناخته شده‌اند، تأثیر بسزایی در بهبود فضیلت سازمانی دارند. بنابراین فرضیه پنجم را می‌توان این چنین تدوین کرد:

فرضیه ۵: سرمایه روان‌شناختی رابطه مستقیم و معناداری با فضیلت سازمانی در کارکنان دارد.

الگوی مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، الگویی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که درباره مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسئله به گونه‌ای منطقی جریان پیدا می‌کند و الگوی مفهومی تحقیق نیز برگرفته از همین چارچوب است (نمودار ۱).



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش (الگوی فرضی پژوهشگران)

فرضیه‌های پژوهش

۱. سبک زندگی اسلامی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روان‌شناختی دارد؛
۲. سبک زندگی اسلامی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد؛
۳. سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد؛
۴. سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد؛
۵. سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد.

روش تحقیق

بر مبنای الگوی پیاز پژوهش ساندرز^۱ (۲۰۱۱)، ابعاد پژوهش حاضر به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱: ابعاد پژوهش

فلسفه	رویکرد	روش	استراتژی	افق زمانی	شیوه گردآوری داده
اثبات‌گرایی	قیاسی	کمی	پیمایش	مقطعی	پرسشنامه

برای بررسی روابط میان متغیرها در دهه‌های گذشته روش‌های فراوانی ارائه شده است. یکی از این روش‌ها الگوی معادلات ساختاری یا تحلیل چندمتغیری با متغیرهای مکنون است. الگوی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی است که درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد.

جامعه آماری در این پژوهش با توجه به متغیرهای تحقیق، همه کارکنان ستادی پژوهشگاه صنعت نفت است. به دلیل مشخص بودن چارچوب نمونه‌گیری و عمومیت متغیرهای رفتاری برای همه اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت تعیین حجم نمونه مورد نیاز از قاعده ۳۰ تا ۵۰ نمونه به ازای هر متغیر مکنون استفاده شد که با توجه به چهار متغیر مکنون موجود در پژوهش، حداقل ۱۲۰ و حداکثر ۲۰۰ نمونه مورد نیاز بود؛ بنابراین تعداد ۲۰۰ پرسشنامه تهیه و توزیع گردید که در نهایت ۱۶۵ پرسشنامه کامل عودت و جمع‌آوری شد. در ساخت پرسشنامه، عمدتاً از شاخص‌های استفاده شده در تحقیقات پیشین بهره گرفته شد؛ به این صورت که به‌گزینه معتبرترین شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌های موجود در پرسشنامه‌های آزمون شده پیشین، اقدام کرده و برای اطمینان بیشتر در روایی محتوایی آنها، از نظرات صاحب‌نظران و جهت تعیین روایی همگرا از شاخص AVE استفاده شد و نیز برای اطمینان از پایایی ابزار تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. تمام اطلاعات پرسشنامه در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: مشخصات ابزار اندازه‌گیری

متغیر	سبک زندگی	سرمایه روان‌شناختی	سرمایه اجتماعی	فضیلت سازمانی
مقیاس مورد استفاده	سبک زندگی (I.L.S.T) کاویانی (۱۳۸۸)	Luthans (2007)	Nahapiet & Ghoshal (1998)	Cameron & et al (2004)
تعداد گویه	۷۵	۲۴	۲۲	۱۵
ضریب آلفای کرونباخ	۰٫۸۵	۰٫۸۰	۰٫۹۱	۰٫۸۹

1. Saunders

متغیر	سبک زندگی	سرمایه روان‌شناختی	سرمایه اجتماعی	فضیلت سازمانی
روایی همگرا (AVE)	۵۲ درصد	۶۲ درصد	۸۴ درصد	۷۰ درصد
پایایی مرکب	۷۸ درصد	۸۷ درصد	۹۴ درصد	۹۲ درصد
ضریب تبیین	--	۴۱ درصد	۴۹ درصد	۶۷ درصد

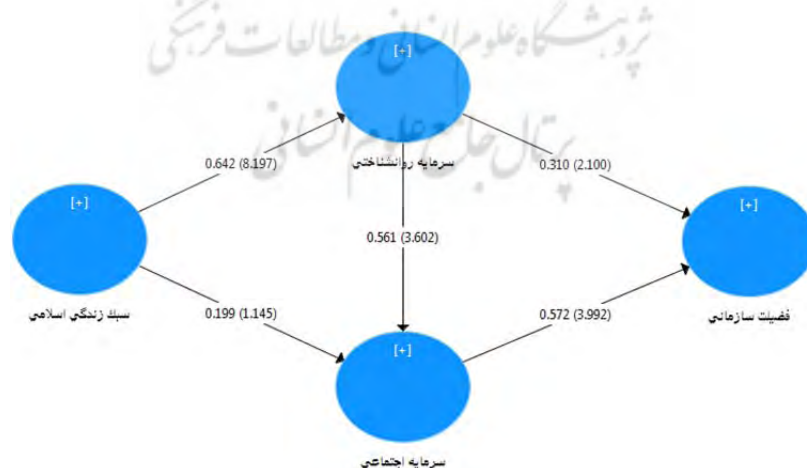
در این تحقیق از الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS، برای تأیید یا عدم تأیید فرضیات تحقیق استفاده شد. دلیل استفاده از این تکنیک نیز نیاز نداشتن به پیش فرض‌های توزیعی و مقیاس اندازه‌گیری، تناسب با نمونه‌های کوچک بود.

یافته‌های تحقیق

باتوجه به ۱۶۵ نمونه معتبر تحقیق، در جدول (۳) آمار توصیفی را نشان می‌دهد که شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل و تحصیلات پاسخ‌دهندگان است. همان‌طور که در جدول مشخص است، کارکنان مرد ۶۵ درصد و کارکنان زن ۳۵ درصد از تعداد کل شرکت‌کنندگان را تشکیل می‌دهند. فراوانی و درصد بقیه خصوصیات در جدول نمایان است (جدول ۳).

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق

جنسیت	تعداد	درصد	وضعیت تأهل	تعداد	درصد	سن	تعداد	درصد	تحصیلات	تعداد	درصد
مرد	۱۰۷	۶۵٪	متأهل	۱۴۳	۸۷٪	کمتر از ۳۰ سال	۷۱	۴۳٪	کارشناسی	۵۶	۳۴٪
زن	۵۸	۳۵٪	مجرد	۲۲	۱۳٪	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۶	۲۸٪	کارشناسی ارشد	۸۳	۵۰٪
						۴۰ تا ۴۹ سال	۲۵	۱۵٪	دکتری	۲۶	۱۶٪
						۵۰ سال به بالا	۲۳	۱۴٪			



نمودار ۲: بارهای عاملی، ضرایب مسیر و معناداری روابط

جدول ۴: یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیه‌ها

روابط	ضریب استاندارد	(T-value) عدد معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه ۱: سبک زندگی اسلامی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه روان‌شناختی دارد.	۰/۶۴۲	۸/۱۹۷	تأیید
فرضیه ۲: سبک زندگی اسلامی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد.	۰/۱۹۹	۱/۱۴۵	رد
فرضیه ۳: سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد.	۰/۵۶۱	۳/۶۰۲	تأیید
فرضیه ۴: سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد.	۰/۵۷۲	۳/۹۹۲	تأیید
فرضیه ۵: سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با فضیلت سازمانی دارد.	۰/۳۱۰	۲/۱۰۰	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

مرور مبانی نظری نشان می‌دهد فضیلت سازمانی نسبت به سایر نظریه‌های اخلاقی دارای پیچیدگی و گستردگی بیشتری است. این پدیده که در سال‌های گذشته توجه اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده، انتظار می‌رود در آینده بتواند در حوزه‌های گوناگون، از جمله در اخلاق مدیریت و به دلیل مؤلفه‌های ارزشمندی که دارد، در ایجاد شرایط کاری اخلاقی مؤثر باشد؛ زیرا حضور انسان‌های فضیلت‌مدار، شکل‌گیری ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی را براساس فضائل اخلاقی میسر می‌سازد.

هدف محققان در این مطالعه ارائه الگویی جهت تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی در پرتو سبک زندگی اسلامی در پژوهشگاه صنعت نفت بود. نوآوری پژوهش حاضر این است که در هیچ‌یک از پژوهش‌های پیشین تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی در پرتو سبک زندگی اسلامی در قالب یک الگوی مفهومی به‌طور همزمان مطرح نشده است و این پژوهش به بررسی همزمان آنها و چگونگی تأثیرگذاری متغیرها بر هم پرداخته است. در این پژوهش پس از بررسی نظریه‌های موجود در زمینه فضیلت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی و سبک زندگی اسلامی و روابط میان آنها الگویی برای این مفاهیم ترسیم و ابعاد مدل و روابط آن بررسی شد. سپس با آزمون الگوی ترسیم شده در پژوهشگاه صنعت نفت به پیامدها و نتایجی دست یافتیم. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد سبک زندگی اسلامی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری دارد که با نتایج تحقیقات افخمی اردکانی و توکلی (۱۳۹۵) همخوانی دارد؛ همچنین رابطه مثبت و معنادار سبک زندگی اسلامی با سرمایه روان اجتماعی تأیید نشد، یافته‌های افخمی اردکانی (۱۳۹۴) نیز نشان داد که دینداری و ابعاد آن تأثیر مثبت و مستقیم و معنادار بر میزان سرمایه اجتماعی دارند و بنابراین کسانی که دینداری بالاتری دارند، دارای میزان سرمایه اجتماعی بالاتری هستند؛ اما دینداری تنها قادر به افزایش سرمایه اجتماعی درون‌گروهی است و میزان سرمایه اجتماعی

برون‌گروهی افراد در سطح مناسبی نیست. یافته‌های قاسمی و امیری اسفرجانی (۱۳۹۰) نیز نشان داد که دینداری و ابعاد آن تأثیر مثبت و مستقیم و معنادار بر میزان سرمایه اجتماعی دارند و بنابراین کسانی که دینداری بالاتری دارند، دارای میزان سرمایه اجتماعی بالاتری هستند؛ اما دینداری تنها قادر به افزایش سرمایه اجتماعی درون‌گروهی است و میزان سرمایه اجتماعی برون‌گروهی افراد در سطح مناسبی نیست. شاید علت رد فرضیه ۲ تحقیق حاضر همین موضوع باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های علینی (۱۳۹۱)، کتابی و دیگران (۱۳۸۳)، افشانی و دیگران (۱۳۹۰)، افخمی اردکانی و توکلی (۱۳۹۵) شوازی و کرمی (۱۳۹۴) همخوانی ندارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد، یعنی با افزایش سرمایه روان‌شناختی میزان سرمایه اجتماعی نیز افزایش می‌یابد که با یافته‌های بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) که معتقدند سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری دارد و با یافته‌های محمودی و دیگران (۱۳۹۳) مبنی بر اینکه سرمایه روان‌شناختی تابعی از سرمایه اجتماعی است و کمیت و کیفیت تعاملات در روابط اجتماعی تعیین‌کننده سرمایه اجتماعی است و روابط اجتماعی افراد بر میزان سرمایه روان‌شناختی آنها تأثیر می‌گذارد، همسو است. این نتیجه با یافته‌های امیرخانی (۱۳۹۱)، افخمی اردکانی و توکلی (۱۳۹۵)، آوی، لوتانز و یوسف (۲۰۱۲)، سیلورا (۲۰۰۱)، وایتفورد (۱۹۹۴)، واتفورد (۲۰۰۰)، آدلر و وان (۲۰۰۲)، ایرینا و دیگران (۲۰۰۷) و یاماوکا (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

همچنین بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی نیز رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته و هرچه سرمایه اجتماعی در سازمان در سطح بالایی قرار داشته باشد، میزان فضیلت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه، به منزله منبعی با ارزش اشاره می‌کند که با خلق اعتماد، مشارکت، باورها و ارزش‌های مشترک موجب تحقق اهداف به‌طور اثربخش و دستیابی سازمان به فضیلت سازمانی می‌شود. بیان رابطه مستقیم در فرض بدین معناست که با کاهش یا افزایش مقدار عددی سرمایه اجتماعی فضیلت سازمانی نیز کاهش یا افزایش می‌یابد که با یافته‌های حسن‌زاده ثمرین و همکارانش (۱۳۹۳)، هاشمی و دیگران (۱۳۹۵)، نوین جاماسی (۱۳۹۵)، ربیعی مندجین و دیگران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

یافته‌های این پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی با یافته‌های سایر پژوهشگران از جمله ربیعی و دیگران (۱۳۹۵) و حسن‌زاده ثمرین و همکارانش (۱۳۹۳) مطابقت دارد و نتایج پژوهش رابطه مثبت و معنادار بین فضیلت سازمانی با سرمایه روان‌شناختی را تأیید کرد که با یافته‌های دانایی‌فرد و دیگران (۱۳۹۴) یوسف و لوتانز (۲۰۰۸)، کامرون و کازا (۲۰۰۳) و مانز و دیگران (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر و معنادار بودن رابطه سبک زندگی اسلامی با سرمایه روان‌شناختی، پیشنهاد می‌شود شورای فرهنگی پژوهشگاه با همکاری واحد آموزش و تجهیز نیروی انسانی، اقدام به نیازسنجی و برگزاری سمینارها و دوره‌های آموزشی مورد نیاز در حوزه‌های دینی و اسلامی کند و توجه بیشتری نسبت به مناسبت‌های مذهبی و برگزاری مراسم ویژه این ایام و الگوسازی معمول دارد تا زمینه بهره‌گیری بیشتر کارکنان از آموزه‌های دینی به‌عنوان عوامل مؤثر و مقوم اجتماعی در جهت تقویت و نهادینه‌سازی مؤلفه‌های سبک زندگی اسلامی، ارتقای عنصر ایمان و افزایش سطح اعتماد به نفس، امیدواری و توانمندی کارکنان در رویارویی با مشکلات فراهم شود.

با توجه به معناداری رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌شود معاونت برنامه‌ریزی پژوهشگاه نسبت به بازنگری مشاغل و در صورت نیاز با هدف غنی‌سازی، توسعه و گردش شغلی، نسبت به طراحی دوباره مشاغل اقدام کند تا از این راه ضمن افزایش سطح انگیزش و ارتقای توانمندی‌های فردی کارکنان، با تقویت ارتباطات سازمانی و تعامل میان کارکنان زمینه ارتقای سطح عملکرد و اثربخشی سازمانی فراهم شود.

با توجه به معناداری رابطه سرمایه روان‌شناختی با فضیلت سازمانی پیشنهاد می‌شود با بازنگری نظام پیشنهادات پژوهشگاه و رفع ایرادات گذشته، زمینه ارائه نظرات و مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی‌های آتی سازمان فراهم شود که این امر به ایجاد نگرش مثبت و تقویت مؤلفه‌های خودکارآمدی و امیدواری در کارکنان بینجامد و زمینه بهبود فضیلت سازمانی را فراهم کند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و معناداری رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی پیشنهاد می‌شود معاونت برنامه‌ریزی با همکاری واحد آموزش و تجهیز نیروی انسانی نسبت به برگزاری کارگاه‌های آموزشی Team working اقدام کند تا با افزایش سطح تعامل و مشارکت کارکنان، زمینه خلق اعتماد، صداقت، باورها و ارزش‌های مشترک و ارتقای فضیلت سازمانی فراهم شود.

منابع

۱. ازکیا، مصطفی و غلامرضا غفاری (۱۳۸۰)، «بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی در نواحی روستایی شهر کاشان»، نامه علوم اجتماعی، ش ۱۷، ص ۳-۳۱.
۲. افخمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۴)، «توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سبک زندگی اسلامی»، فصلنامه سرمایه اجتماعی، دوره ۲، ش ۴، ص ۵۶۵-۵۸۴.
۳. افخمی اردکانی، مهدی و عبدالله توکلی (۱۳۹۵)، «توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در پرتو سبک زندگی اسلامی»، دو فصلنامه مطالعات اسلام و روان‌شناسی، س ۱۰، ش ۱۹، ص ۳۱-۵۴.
۴. انصاری شوشتری، شیخ محمدعلی (۱۳۸۰)، ترجمه غرر الحکم، چ ۱، قم: مؤسسه انتشاراتی امام عصر علیه السلام.
۵. حجازی‌فر، سعید و صباح الهدی باقری کنی (۱۳۹۰)، «فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، س ۱، ش ۳، ص ۱۱۷-۱۴۳.
۶. حسن‌زاده ثمرین، تورج؛ مهناز همتمی نوع‌دوست و احمدگورایی نیکرو (۱۳۹۳)، «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت)»، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۶، ش ۱، ص ۶۸-۸۴.
۷. دانایی‌فرد، حسن؛ ناهید امراللهی بیوکی و علی‌اصغر فانی (۱۳۹۴)، «ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی»، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۲۲، ص ۱۵-۳۴.
۸. ربیعی مندجین، محمد؛ حبیب‌الله جوانمرد؛ حامد منصوری و سمیرا بکر (۱۳۹۵)، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران.
۹. شریعتی، سیدصدرالدین (۱۳۹۲)، «درآمدی بر سبک زندگی اسلامی در آیات و روایات»، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، س ۴، ش ۱۳، ص ۱-۱۰.
۱۰. عباسی شوازی، محمدتقی و فرشاد کرمی (۱۳۹۴)، «دین و سرمایه اجتماعی: مطالعه مشارکت در اجتماعات دینی و سرمایه اجتماعی»، فصلنامه توسعه اجتماعی-فرهنگی، دوره چهارم، ش ۱، ص ۹۷-۱۲۱.
۱۱. علینی، محمد (۱۳۹۱)، سرمایه اجتماعی در آموزه‌های اسلام، قم: بوستان کتاب.

۱۲. فیض الاسلام اصفهانی، علی‌نقی (۱۳۷۹)، ترجمه و شرح نهج البلاغه (فیض الاسلام)، تهران: مؤسسه چاپ و نشر تألیفات فیض الاسلام.
۱۳. قاسمی، وحید و زهرا امیری اسفرجانی (۱۳۹۰)، «تبیین جامعه‌شناختی تأثیر دینداری بر سرمایه اجتماعی درون‌گروهی (مطالعه موردی شهر اصفهان)»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۲، ش ۴۲ (پیاپی)، ش ۲.
۱۴. کاویانی ارانی، محمد (۱۳۸۸)، «طرح نظریه سبک زندگی براساس دیدگاه اسلام و ساخت آزمون سبک زندگی اسلامی و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن»، رساله دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
۱۵. کاویانی، محمد (۱۳۹۰)، «کمی‌سازی و سنجش سبک زندگی اسلامی»، روان‌شناسی و دین، س ۴، ش ۲، ص ۲۷-۴۴.
۱۶. لوتانز، فرد (۱۳۹۱)، سرمایه روان‌شناختی، ترجمه بهروز رضایی منش و همکاران، تهران: علمی.
۱۷. مجدی، علی‌اکبر؛ رامپور صدر نبوی؛ حسین بهران و محمود (۱۳۹۰)، «سبک زندگی جوانان ساکن شهر مشهد و رابطه آن با سرمایه فرهنگی و اقتصادی والدین»، مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ش ۲، ص ۱۳۱-۱۶۱.
۱۸. محمودی، احمد؛ جلیل یونسی و میثم رحیمی‌زاده (۱۳۹۳)، «رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی در دبیران تربیت بدنی»، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۷، ص ۲۳-۳۹.
۱۹. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲)، «سبک زندگی اسلامی، ضرورت‌ها و کاستی‌ها»، ماهنامه معرفت، س ۲۲، ش ۱۸۵، ص ۵-۱۲.
۲۰. مقیمی، م. و ثمرین، ت. حسن‌زاده (۱۳۸۹)، «اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی»، مطالعات مدیریت راهبردی، س ۱، ش ۳، ص ۱۲۳-۱۴۳.
21. Adler, A. (1956), *The Individual Psychology of Alfred Adler*, New York: Basic Books Inc.
22. Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009), Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191.
23. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev* 1977; 84(2):191-215.
24. Baumeister, R. F., & Exline, J. J. Virtue, (1999), "personality, and social relations: Self-control as the moral muscle", *Journal of Personality*, 67, 1165-1194.

25. Behzadi, E.; Nahami, A. Z., & beshlideh, K. (2013), Examine the relationship-between organizational virtuousness with organizational citizenship behavior, organizational loyalty and spiritual well-being among employees of the Karoon Oil And Gas Production Company, *Psychological achievements*, 20(2), 233-256, (in Persian).
26. Cameron KS, Bright D, Caza A. (2004), Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*; 47 (6): 766-790.
27. Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003), *Organizational Virtuouness and performance*, Positive Organizational Scholarship. San Francisco:
Berrett-Koehler. <http://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/POS/POS%20-%20CHAPTER%204.pdf>.
28. Cameron, K., Caza, A. (2002), Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness. *Journal of leadership and organization studies*. 9 (1): 33-48
29. Chun, R. (2005), Ethical Character and Virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*. 57 (3): 269-284.
30. Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2002), Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 69-86
31. Emmons, R. A. (2003), Acts of gratitude in organizations. *Positive organizational scholarship*, 81-93.
32. Fry P. Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women. *Genet Soc Gen Psychol Monogr* 1995; 12(1):211-245.
33. Fukuyama, F. (2002). "Social Capital and Development". *The coming agenda*. SAIS Review 22(1): 23-37.
34. Hassanzadeh T, Sefidkar S. (2015), Investigation the relationship between organizational virtuousness and organizational citizenship behavior. *Journal of Management Studies in Development & Evolution*; 23 (76): 141-155. (In Persian).
35. improving ethical climate. *Social Psychology Research Quarterly*; 3 (10): 115-126. (In Persian).

36. Luthans, F., Jensen S.M.(2001), "Hope: A new positive strength for human-resource development", *Human Resource Development Review*; 1(3): 304–322.
37. Luthans, F., Youssef, C. M. (2004), "Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage". *Organizational dynamics*, 33(2), pp: 143-160.
38. McCullough, M. E. (2000), "Forgiveness as human strength: Theory, measurement, and links to well-being". *Journal of Social and Clinical Psychology*. 43-55 :19
39. Moshabaki A, Rezaee Z. (2014), The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Journal of Management Studies in Development & Evolution*; 22 (73): 1-23. (In Persian).
40. Nahapiet, J., & S. Ghoshal (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
41. Najafbigi R, Moosakhani M, Daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. (2014). Designing a desirable model for improvement the Iranian public sector organizational virtuousness. *Journal of Management Researches*; 7 (24): 47-66. (In Persian).
42. Nelson, D., Cooper, C. L. (2007). "Positive organizational behavior". London City: Sage, pp: 3-8.
43. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*; (64): 524–532.
44. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*; (93): 215-235.
45. Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3, 736-743.
46. Sadler-Smith E. (2013). Toward organizational environmental virtuousness. *Journal of Applied Behavioral Science*; 49 (1): 123-148.
47. Seligman, M. E., Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychological Association*, 55(1), p: 5.

48. Youssef, C.M., & Luthans, F. (2008). Leveraging psychological capital in virtuous organizations: Why and how. In C. Manz, K. Cameron, K. Manz, & R. Marx (Eds.), *The virtuous organization*, (pp. 131-162). Hackensack, NJ: World Scientific Publishers.
49. Zamahani M, Mosavian A, Malekzadeh S. (2013). Study the relationship between organizational virtues cultivating and the Investigation the relationship among psychological capital and social capital with organizational Virtuousness in light of Islamic lifestyle.

