

مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام

حمیدرضا قاسمی^۱
مهدی ایمانی مقدم^۲
حسین سریریناه^۳

چکیده

هدف: هدف این مقاله، شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی و تبیین مفهوم آن از دیدگاه اسلام در حوزه مدیریت بوده است. **روش:** یکی از پارادایم‌هایی که در حوزه رفتار سازمانی به تازگی مورد توجه قرار گرفته، تقوای سازمانی است. با مطالعه پژوهش‌های پیشین و همچنین بررسی تعاریف موجود در این موضوع، به تعریفی واحد از تقوای سازمانی رسیده و در جامعه آماری دانشگاه دولتی اراک به تعداد 503 نفر و انتخاب 174 نفر به روش تصادفی سیستماتیک به عنوان نمونه آماری، مدل مذکور به بوته آزمایش گذاشته شد. با توجه به مدل‌های موجود در مدیریت اسلامی، با استفاده از پرسشنامه به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی پرداخته شد. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های تحقیق، سه معیار تخصصی، ارزشی و مکتبی، شاخص‌های اصلی تقوای سازمانی در دیدگاه اسلامی می‌باشند. **نتیجه‌گیری:** اکثر مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای این سه معیار، نقش مثبت و معنادار در مفهوم تقوای سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: تقوای سازمانی، فضیلت سازمانی، مدیریت اسلامی، معیارهای تخصصی، معیارهای ارزشی، معیارهای مکتبی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

دریافت مقاله: 95/05/20؛ تصویب نهایی: 95/12/10.

1. دکترای مدیریت منابع انسانی، استادیار مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک (نویسنده مسئول) / نشانی: اراک، کیلومتر 3 جاده خمین، شهرک دانشگاهی امیرکبیر، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت / شماره: 034132168 / Email: ghasemi@iau-arak.ac.ir
2. دکترای فقه و مبانی حقوق اسلامی، استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه اراک، اراک، ایران.
3. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک، اراک، ایران.

الف) مقدمه

فضیلت سازمانی و تقوای سازمانی، پدیده‌های نوظهوری‌اند که نظر صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده‌اند. نبود تعریفی دقیق و همچنین کمبود تحقیقات و نظریات قوی در این زمینه به حدی است که به اذعان محققان برجسته، بیشتر مقالات و کتابها عامیانه، غیر علمی و به دور از آزمون‌اند و مقالاتی که این موضوعات را به صورت کمی سنجیده‌اند، انگشت‌شمارند. از سویی، مشاهده برخی وقایع مانند رسوایی شرکتها در دهه اخیر، باعث تغییر در نگرش در مورد چگونگی رفتار افراد با یکدیگر شده 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، حکایت از ظهور پارادایم‌های جدیدی دارد که در آنها، سازمانها با توجه بیشتر به مسائل اخلاقی در حرکتند. از نظر محققان این پژوهش، عاملی که دیگر موضوعات را پوشش می‌دهد، تقوا در سازمان است. در این تحقیق سعی بر آن است که با توجه به وجود منابع غنی معنایی در اسلام، شاخصهایی را شناسایی و به کمک آنها تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام را مفهوم‌سازی و از آن در جهت ارتقای سازمان استفاده کرد. در فرهنگ غرب از تقوای سازمانی با عنوان فضیلت سازمانی یا معنویت سازمانی یاد شده است. از نظر محققان، فضیلت دارای مزایای فردی و سازمانی بسیاری است؛ برای مثال، فضیلت با مفاهیمی نظیر رشد و ترقی و ویژگی‌های اخلاقی موجودات بشری، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک است (سینگر،¹ 2008؛ بایمیستر،² 2000).

ب) تعریف مفاهیم

1. تقوا

تقوا از وقایه گرفته شده و در لغت، به معنای نهایت خویشتن‌داری و در عرف، بازداشتن نفس از آن چیزی است که در آخرت برای انسان زیان دارد و محصورکردن آن به چیزهایی است که برای او مفید است. تقوا دارای سه مرتبه است: اول، نگه داشتن نفس از عذاب جاویدان توسط تصحیح عقاید دینی (تقوای اعتقادی). دوم، پرهیز از ترک یا انجام هر چیزی که گناه محسوب می‌شود که متعارف متشرعان است (تقوا در مناسک). سوم، بازداری نفس از هر آنچه قلب را از یاد حق بازمی‌دارد و این درجه خواص، بلکه فراتر از آن، مرتبه خاص‌الخواص است. (مجلسی، 1403)

1. Singer
2. Baumeister

65 **مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام**

تقوا در ادبیات اسلام، یک کنترل درونی و معیار و ملاک ایمان به شمار می‌آید و کرامت انسانی و امتیازها در جامعه اسلامی بر اساس تقوا سنجیده می‌شود. خداوند نیز نزول برکات را منوط به تقوا و کنترل نفس انسان دانسته است: «وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ» (اعراف: 99). در آیه دیگر می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: 13)؛ بهترین شما، باتقواترین شماست. همچنین می‌فرماید: «وَوَتَزَوَّذُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ» (بقره: 197)؛ [برای زندگی ابدی خود] توشه جمع کنید و بهترین توشه، پرهیزکاری است. «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِّنْ أَمْرِهِ يُسْرًا» (طلاق: 4)؛ هر کس متقی و خداترس باشد، خدا [مشکلات] کار او را آسان می‌گرداند. «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا» (طلاق: 2)؛ هر کس خداترس و پرهیزکار شود، خدا راه بیرون شدن [از گناهان و بلاها و حوادث سخت عالم] را بر او می‌گشاید.

متأسفانه هنوز در سطح سازمان به موضوع تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام پرداخته نشده و به طور دقیق، مؤلفه و متغیری برای آن تعریف نشده است؛ همچنین دانش لازم در باب جایگاه این موضوع در حوزه مدیریت تحقیق نشده است. لذا برای دستیابی به این مهم، دو پرسش اصلی و اساسی مطرح می‌شود:

- تقوا در سازمان از دیدگاه اسلام دارای چه عناصر و متغیرهایی است؟
- این عناصر چه نوع ارتباطی با یکدیگر دارند؟

2. رابطه اخلاق و فضیلت

واژه «اخلاق» جمع «خلق» و در لغت، به معنای سرشت و سبب است. معنای این واژه در فرهنگ عالمناز اخلاق، نزدیک به معنای لغوی و برگرفته از آن است. خلق، حالتی راسخ برای نفس است که او را به انجام کارهایی بدون اندیشه و تأمل برمی‌انگیزاند. با دقت در تعریف یاد شده، معلوم می‌شود:

- خلق ممکن است خوب یا بد باشد. سخاوت و شجاعت در شمار خلق‌های نیک، و بخل و ترس در زمره خوی‌های بد قرار دارد.
- خلق چگونگی و هیئتی برای نفس است که در او پایدار و ماندگار شده است. حالات گذرای نفس، «خلق» نامیده نمی‌شود.
- هر خلقی منشأ صدور برخی افعال مناسب با خود است.
- صدور این افعال از نفس، بدون تأمل و اندیشه است.

علاّمه مجلسی در «تعریف اخلاق» می‌گوید: «اخلاق» ملکه‌ای نفسانی است که کار به آسانی از آن صادر می‌شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی است و برخی نیز با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آنها به دست می‌آید؛ چنان‌که بخیل در ابتدا، با سختی و جان‌کندن چیزی را می‌بخشد، اما در اثر تکرار، بخشش به صورت خوی و عادت او درمی‌آید. می‌توان از دو گونه اخلاق سخن گفت: اخلاق فضیلت و اخلاق رذیلت.

با توجه به تعاریف مزبور، مشخص می‌شود که اخلاق اعم از رذایل و فضایل است و از این رو، فضایل به عنوان جزئی از اخلاق مطرح است. در واقع؛ علم اخلاق شامل دو بخش فضیلت و رذیلت است که در این نوشتار، فقط بحث فضیلت مطرح می‌شود.

بحث فضایل با بحث ارزشها نیز مشابهت دارد که در ادامه سعی می‌شود وجوه تمایز آن با اخلاق و فضیلت بیان شود. سازمان فضیلت‌محور بر آداب فضیلت در فضای کار تمرکز می‌کند. البته در سازمانها به ارزشها زیاد توجه شده، اما تعریف و نقش ایفا شده توسط فضیلت در سازمانها متفاوت با ارزشهاست.



درباره معرفی اقسام فضایل و اینکه چه چیزهایی فضیلت محسوب می‌شود، بحثهای گوناگونی ارائه شده است که به منظور دوری از اطالة کلام، از ذکر آنها خودداری می‌شود؛ فقط به طور خلاصه، دو نکته الزامی ذکر می‌شود: اول اینکه، دیدگاههای متفاوتی در این زمینه ارائه شده و هریک از دانشمندان علم اخلاق، چه در غرب و چه در عالم اسلام، در این باره مطالبی را بیان کرده و فضایی را برشمرده‌اند. دوم آنکه، برای تشخیص اینکه چه امری فضیلت است، نیاز به یک معیار است. استدلال مرحوم **نراقی** در **جامع السعادات** این است که معیار تشخیص فضیلت بودن چیزی و حتی معیار برتری فضیلتی بر فضیلت دیگر، این است که ببینیم کدام یک ما را در رسیدن به سعادت واقعی، که مطابق مبانی دینی لقاءالله است، بیشتر یاری می‌رساند.

بنابر این، در این مقاله از فضایی بحث می‌شود که اولاً، در منابع اسلامی با غلظت بیشتری بیان شده‌اند و ثانیاً، در سازمان کاربرد دارند و از این رو، شامل فضایل عام نمی‌شود. ثالثاً، فضایی که نقش محوری در سازمان دارند و مصدر سایر فضایل‌اند، مورد بحث قرار می‌گیرند.

3. فضیلت سازمانی

فضیلت در سازمانها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عاداتها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو و همکاران، 2011). کامرون¹ (2003) از اولین اندیشمندانی است که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. وی و همکارانش فضیلت سازمانی را در برگیرنده اقدامات افراد، فعالیت‌های

1. Cameron

67 مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام

جمعی، خصیصه‌های فرهنگی یا فرایندهایی دانسته‌اند که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت‌محور 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، 2004: 3). بر این اساس، کامرون و همکارانش یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی شامل: خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه کردند.

رزا چان¹ (2005) در مقاله «ارزیابی تجربی و کاربرد استراتژیک ویژگی‌های اخلاقی و فضیلت سازمانی» مدعی است که فضایل سازمانی به مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی سازمان اطلاق می‌شود که می‌توانند متناظر با ویژگی‌های شخصیتی انسان، عملیاتی شده و به عنوان شخصیت سازمان تعبیر شوند. از این رو، فضایل سازمانی شامل آن دسته از ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان‌اند که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات یک کسب و کار فراگرفته می‌شوند (رزا چان، 2005: 272). به گفته آدام اسمیت (1790) و جورج زیمل (1950)؛ فضیلت، اساس شکوفایی جوامع و اقتصاد است. با این وجود، به مفهوم فضیلت تا همین اواخر در جوامع علمی توجه نمی‌شد. برای مفهوم فضیلت در تعاریف سنتی، پایه و مبنای علمی وجود ندارد و از آن به عنوان مفهومی نسبی و فرهنگ‌محور یاد شده که با محافظه‌کاری اجتماعی، مذهب یا تعصبات اخلاقی عجین بوده است (مکین‌تایر،² 1984 و اشیل³ 1997). در پژوهشهای علمی به ویژه مطالعات سازمانی کمتر به فضیلت 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 (کلیفتون،⁴ 2003). بررسی‌های والش (2002) نشان می‌دهد واژه فضیلت در میان واژه‌ها و عناوین مرتبط با کسب‌وکار از اقبال عمومی برخوردار نبوده است. وی شواهدی مبنی بر این عدم توجه فراهم آورده است. به عنوان مثال، در تحلیل کلمات مورد استفاده در مجله وال استریت به این نتیجه رسید که در یک دوره 17 ساله (1984 تا 2000)، 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 در استفاده از آنها غفلت شده است. در مطالعات سازمانی، مفاهیم مرتبط با فضیلت با واژگان اخلاقی خنثی مانند مسئولیت اجتماعی شرکت، رفتار شهروندی و روحیه کارکنان، جایگزین شده و در نتیجه، بررسی نظام‌مند کمتری در حوزه فضیلت در سازمانها صورت گرفته است (بلیاوین و چارج،⁵ 1990؛ جورج،⁶ 1991؛ مک‌نیل و مگلینو،⁷ 1994). همچنین بامیستر⁸ و همکارانش (2001) با مرور ادبیات روان‌شناسی، شواهدی را فراهم آوردند که نشان می‌داد رخدادهای «بد» یا

1. R. Chan

2. MacIntyre

3. Schimmel

4. Clifton

5. Piliavin & Charng

6. George

7. McNealy & Meglino

8. Baumeister

منفی، تأثیر نسبی بیشتری نسبت به رخدادهای «خوب» یا مثبت بر افراد دارند. برای مثال، یک رویداد بد یا بازخورد منفی، بسیار قوی‌تر از یک رویداد خوب یا دریافت بازخورد مثبت بر روابط، احساسات و برداشت مردم اثر می‌گذارد (زریت و لاینس، 1991¹؛ گاتمن، 1995²) 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. این موضوع سبب شده تا همین اواخر، در مطالعات سازمانی نیز بررسی سازمان‌یافته‌ای دربارهٔ فضیلت، مفهوم و اثرات آن صورت نگرفته باشد (به استثنای کارهای کامرون و همکاران، 2003). سلینگمن³ (2002) نیز معتقد است طی 50 سال گذشته، بیشترین توجه پژوهشگران علم روان‌شناسی بر پدیده‌های منفی بوده و تنها برای رسیدن افراد به عملکرد فردی قابل قبول تلاش کرده‌اند. به طور مشابه، اکثر پژوهشهای پزشکی نیز بر شناخت و درمان بیماری و غلبه بر اثرات آن متمرکز بوده است. (رایف و سینگر، 1998)

همانطور که از متون و منابع غرب و شرق به دست آمده، تقوا یا همان فضیلت، دوری کردن از اعمال نكوهیده و روی آوردن به اعمال پسندیده است؛ با این تفاوت که در فضیلت 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 والا تر و بزرگ‌تر و به عبارتی رسیدن به قرب الهی و سعادت‌مندی جاوید مد نظر است. در نظام اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً سخن معصومین (ع) است. سخنان امیرالمؤمنین (ع)، منبع ارزشمندی برای این منظور است؛ زیرا سخن آن حضرت به دلیل معصوم بودن ایشان خالی از خطا و لغزش است. همچنین آن حضرت خود تجارب گرانقدری در زمینه خلافت مسلمین و همچنین فرماندهی در جنگها داشته‌اند و بر سرزمین گستردهٔ اسلامی آن زمان حکومت کرده‌اند. در این پژوهش، سعی شده است معیارهای مد نظر برای رسیدن به تقوا در جامعهٔ اسلامی از نظر حضرت علی (ع) ارائه شود. معیارهای به دست آمده، در سه دستهٔ معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی دسته‌بندی شده است.

الف) معیارهای تخصصی: این دسته از معیارها، برای انجام موفقیت‌آمیز شغل لازم است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترکند؛ معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه و سابقه کار، داشتن علم و دانش، حسن تدبیر، داشتن نظم و انضباط، داشتن حسن سابقه، داشتن پشتکار و دوری از تنبلی، بلند همتی، داشتن قدرت و توانایی، داشتن استقامت در برابر مشکلات، سعه صدر و ...

1. Yzerbyt & Leyens

2. Gottman

3. Seligman

69 **مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام**

ب) معیارهای ارزشی: این دسته از معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی است که در اکثر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزشهای جهانی نیز شناخته می‌شوند؛ مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده‌رویی و سخاوت، وفاداری، تواضع و فروتنی، عدالت و انصاف، تسلط داشتن بر خشم، میانه‌روی در درشتی و نرمی، رفق و مدارا، امانت‌داری، عنایت به کارکنان و ...

ج) معیارهای مکتبی: معیارهای مکتبی ریشه در مکتب اسلام و مدیریت اسلامی دارد. جایگاه و مفهوم انسان در دو مکتب الهی و مادی، معیارها و ملاکهای انتخاب افراد در مناصب و مدیریت‌ها را نیز شکل می‌دهد؛ به طوری که در مکتب تیلوریسم به انسان به عنوان (گوریل باهوش) و در مکتب اسلامی به عنوان خلیفه‌الله نگریسته می‌شود. در مدیریت اسلامی، هدف صرفاً تولید نیست و غایت، تعالی انسان (رسیدن به قرب الهی) است. همان تفاوتی که بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی وجود دارد، به تفاوت در معیارهای انتخاب و انتصاب افراد منجر می‌شود. لذا در اسلام معیارهای ارزشی و مکتبی اهمیت و گستردگی فراوانی پیدا می‌کند (آقاجانی، 1385). مانند: امید به پاداش الهی و بیمناک بودن از عذاب، اطاعت از امر خدا و یاری کردن او، اهمیت به نماز، توکل بر خدا، قیام به وظیفه، حق‌گرایی، مسئولیت در قبال جامعه، مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان، خیرخواهی و ...

تقوای سازمانی در مدیریت، جزء حوزه رفتار سازمانی محسوب می‌شود؛ اما نظرات مختلفی در این خصوص وجود دارد. برای مثال؛ رضاییان از تقوا به عنوان پارامتری فردی اخلاقی یاد می‌کنند (رضاییان، 1369: 286). در کتاب «مدیریت در اسلام» (پیروز و همکاران، 1385: 236)، تقوا در مبحث رهبری و به عنوان ویژگی رهبران موفق و اثر بخش مطرح شده و در کتاب «رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی» (شنبی، 1385: 182)، تقوا از مصادیق قدرت و تحت عنوان «قدرت برتر، قدرت اخلاق» معرفی شده است.

حصول تقوا شروطی دارد که مهم‌ترین آنها، ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق است و این دو باعث به وجود آمدن تقوا در انسان می‌شود. وقتی این شرایط حاصل شد، در فرد، تقوا (خودکنترلی) به وجود خواهد آمد. استاد مطهری در تعریفی توضیحی، کلمه «خودکنترلی» را معادل تقوا می‌داند و می‌گوید: «تقوای از معاصی، در واقع معنایش خود نگه‌داری و خودکنترلی است» (مطهری، 1359: 408). در تعریف امام خمینی (ره) از تقوا نیز آمده است: تقوا عبارت است از حفظ نفس از مخالفت اوامر و نواهی حق و متابعت رضای او (امام خمینی، 1391). با توجه به تعاریف ذکر شده، می‌توان تقوا را به این شرح در نظر گرفت: تقوا عبارت است از حالتی که از ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق به وجود می‌آید و این امر باعث به وجود آمدن خودکنترلی در فرد می‌شود که بر اساس این خودکنترلی، فرد از نواهی خدا و منکرات او خود را حفظ کرده، به معروفات و صفات پسندیده و توصیه شده خدا روی می‌آورد. تقوا در سازمان نیز عبارت است از: «اجرا و پیاده‌سازی معیارهای اسلامی؛ اعم از معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی در سطح سازمان».

70 ♦ مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی

حال باید به این موضوع پرداخت که از نظر اسلام این اوامر و نواهی شامل چه مواردی است. با در نظر گرفتن مدل مقاله‌ای با عنوان «تبیین ویژگی مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه»، نوشته آرش آقاجانی (1385)، به بررسی این ویژگی‌ها به عنوان مؤلفه‌های تقوای سازمانی پرداخته می‌شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل 1: مدل مفهومی تحقیق

حال سؤال اصلی که مطرح می‌شود این است که: آیا میان معیارهای تخصصی، معیارهای ارزشی و معیارهای مکتبی، با تقوای سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

ج) روش شناسی تحقیق

این پژوهش از حیث هدف، کاربردی است؛ زیرا در صدد 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 محقق می‌شود و هدف نهایی آن، پر کردن خلأ این مفهوم (تقوای سازمانی) در ادبیات نظری در حوزه مدیریت است. از نظر ماهیت و روش تحقیق نیز، تحقیقی اکتشافی است؛ زیرا به دنبال شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان و اساتید هیئت علمی شاغل در دانشگاه اراک - که در حال حاضر مدیریت بخشهای مختلف دانشگاه را بر عهده دارند یا معمولاً تحصیلات یا سابقه مدیریت و آموزشهای مدیریتی را دارند - در سال 1394 است. جامعه مورد نظر، جامعه‌ای محدود (503 نفر) است؛ بنابراین، از روش تعیین حجم نمونه در جامعه محدود که پر کاربردترین آن استفاده از فرمول کوکران است استفاده می‌شود. در این فرمول داریم:

$$n = \frac{\bar{z}^2 \times p \times q}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} (\frac{\bar{z}^2 \times p \times q}{d^2} - 1) \right)$$

با استفاده از فرمول، مقدار حجم نمونه با سطح خطای 6 درصد برابر با 174 است. در تحقیق حاضر برای دقت بیشتر، ابتدا به مطالعات کتابخانه‌ای پرداخته شد و برای گردآوری اطلاعات بیشتر از پرسشنامه به سبک پرسشنامه ترتیبی و طیف لیکرت استفاده شد.

در پژوهش حاضر، برای اجرای پیش‌آزمون، تعداد 20 پرسشنامه بین کارکنان دانشگاه توزیع و 17 پرسشنامه قابل قبول دریافت شد. آلفای کرونباخ به دست آمده در نرم‌افزار آماری SPSS در پیش‌آزمون نهایی برای معیار تخصصی 849، معیار ارزشی 925 و معیار مکتبی 888 است. تمامی ضرایب بالای 0/70 بوده و نشان از پایایی بالای پرسشنامه مورد استفاده دارد. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه، از دو روش روایی منطقی از شاخه روایی محتوایی و همچنین روایی سازه (ساختاری) استفاده شده است. برای اطمینان بیشتر نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج آن در جدول 1 آمده است.

جدول 1: نتایج آزمون

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.862
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5271.536
	Df	1275
	Sig.	.000

بر اساس جدول 1، چون رقم KMO بیشتر از 0/6 است، پس قابل قبول است. همچنین سطح معناداری 0/000 و کمتر از 5 درصد است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی ساختار (مدل عاملی) روش مناسبی است.

(د) یافته‌های تحقیق

اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که 37/9 درصد از پاسخ‌دهندگان زن و 62/1 درصد مرد می‌باشند. در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون t و ANOVA این نتیجه حاصل شد که جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری و سمت سازمانی، هیچ کدام تفاوت معناداری را در پاسخ به سؤالات به وجود نمی‌آورد.

در این پژوهش برای تعیین میزان همبستگی بین متغیرهای مطرح شده در مدل، از ضرایب همبستگی استفاده شد که با استفاده از آزمون نرمال بودن مؤلفه‌ها (KS) و غیر نرمال بودن مؤلفه‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن در جدول 2 به تفکیک فرضیه‌ها آمده است.

همان‌طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود، معیار تخصصی دارای 17 فرضیه فرعی است که با توجه به همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری آنها، از بین 17 فرضیه فرعی، همه آنها به استثنای فرضیه قدرت و توانایی پذیرفته شد و این به معنای وجود رابطه مثبت و معنادار این شاخصها با تقوای سازمانی است که در نتیجه محققان به این موضوع رسیده‌اند که این عناصر جزئی از تقوای سازمانی می‌باشند.

جدول 2: نتایج کلی فرضیه اول؛ رابطه معنادار میان معیارهای تخصصی و تقوای سازمانی

نتیجه	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح خطا	سطح معناداری	متغیر فرعی	متغیر اصلی
پذیرش	0/594	0/01	0/000	علم و دانش	معیار تخصصی و
پذیرش	0/652	0/01	0/000	تجربه کاری	
پذیرش	0/629	0/01	0/000	حسن تدبیر	
پذیرش	0/535	0/01	0/000	سعه صدر	
پذیرش	0/711	0/01	0/000	شایستگی و کفایت	
پذیرش	0/653	0/01	0/000	نظم و انضباط	
پذیرش	0/598	0/01	0/000	حسن سابقه	
پذیرش	0/541	0/01	0/000	داشتن پشتکار	
پذیرش	0/704	0/01	0/000	تند ذهنی و حافظه قوی	
پذیرش	0/633	0/01	0/000	پاکی و صلاحیت خانوادگی	
پذیرش	0/653	0/01	0/000	داشتن قدرت تجزیه و تحلیل	
پذیرش	0/592	0/01	0/000	آینده نگری	
پذیرش	0/596	0/01	0/000	بلندی همت	
رد	0/118	0/01	0/120	قدرت و توانایی	
پذیرش	0/421	0/01	0/000	استقامت در برابر مشکلات	
پذیرش	0/246	0/01	0/000	قاطعیت	
پذیرش	0/636	0/01	0/000	شجاعت	

همانطور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، معیار ارزشی دارای 23 فرضیه فرعی است که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری آنها، تمامی 23 فرضیه فرعی پذیرفته شد و این به معنای وجود رابطه مثبت و معنادار این شاخصها با تقوای سازمانی است که در نتیجه محققان به این موضوع رسیده‌اند که این عناصر جزئی از تقوای سازمانی می‌باشند.

75 ❖ مفهوم‌سازی تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام

جدول 3: نتایج کلی فرضیه دوم؛ رابطه معنادار میان معیارهای ارزشی و تقوای سازمانی

نتیجه	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح خطا	سطح معناداری	متغیر
پذیرش	0/526	0/01	0/000	سخاوت
پذیرش	0/525	0/01	0/000	وفاداری
پذیرش	0/512	0/01	0/000	تواضع و فروتنی
پذیرش	0/497	0/01	0/000	تسلط بر خشم
پذیرش	0/426	0/01	0/000	عدالت و انصاف
پذیرش	0/517	0/01	0/000	گشاده رویی
پذیرش	0/277	0/01	0/000	میانه روی در درشتی و نرمی
پذیرش	0/555	0/01	0/000	امانتداری
پذیرش	0/571	0/01	0/000	رفق و مدارا
پذیرش	0/554	0/01	0/000	عنایت به کارکنان
پذیرش	0/363	0/01	0/000	صبر و بردباری
پذیرش	0/476	0/01	0/000	طرد سخن چین
پذیرش	0/232	0/01	0/002	طرد چاپلوس
پذیرش	0/613	0/01	0/000	خوش بینی نسبت به دیگران
پذیرش	0/456	0/01	0/000	پرهیز از عیب جویی
پذیرش	0/417	0/01	0/000	ارتباط مستقیم با کارکنان
پذیرش	0/370	0/01	0/000	پرهیز از غرور و تکبر
پذیرش	0/448	0/01	0/000	گذشت و پوزش پذیری
پذیرش	0/638	0/01	0/000	وفای به عهد
پذیرش	0/716	0/01	0/000	صداقت
پذیرش	0/663	0/01	0/000	اعتماد به نفس
پذیرش	0/670	0/01	0/000	مشورت کردن
پذیرش	0/681	0/01	0/000	احتیاط و دقت در قضاوت

همانطور که در جدول 4 مشاهده می‌شود، معیار مکتبی دارای 16 فرضیه فرعی است که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری آنها، تمامی 16 فرضیه فرعی پذیرفته شد و این به معنای وجود رابطه مثبت و معنادار این شاخصها با تقوای سازمانی است که در نتیجه محققان به این موضوع رسیده‌اند که این عناصر جزئی از تقوای سازمانی می‌باشند.

76 ♦ مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی

جدول 4: نتایج کلی فرضیه سوم؛ رابطه معنادار میان معیارهای مکتبی و تقوای سازمانی

نتیجه	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح خطا	سطح معناداری	متغیر فرعی	متغیر اصلی
پذیرش	0/328	0/01	0/000	امید به پاداش الهی و بیمناک بودن از عذاب او	تقوا
پذیرش	0/421	0/01	0/000	اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او	
پذیرش	0/337	0/01	0/000	توانایی در کنترل نفس	
پذیرش	0/334	0/01	0/000	توکل بر خدا	
پذیرش	0/305	0/01	0/000	قیام به وظیفه	
پذیرش	0/515	0/01	0/000	حق گرایی	
پذیرش	0/301	0/01	0/000	مسئولیت در قبال جامعه	
پذیرش	0/488	0/01	0/000	مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان	
پذیرش	0/665	0/01	0/000	خیرخواهی	
پذیرش	0/443	0/01	0/000	داشتن آرمان	
پذیرش	0/520	0/01	0/000	اهمیت دادن به نماز	
پذیرش	0/476	0/01	0/000	عبرت از گذشتگان	
پذیرش	0/481	0/01	0/000	یاور ظالمان نبودن	
پذیرش	0/500	0/01	0/000	امتیاز ندادن به خویشاوندان و اطرافیان	
پذیرش	0/505	0/01	0/000	صرفه‌جویی در اموال عمومی	
پذیرش	0/548	0/01	0/000	پرهیز از سوءاستفاده از مقام	

هـ) بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: میان معیارهای تخصصی و تقوای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جزء به جزء شاخصهای معیار تخصصی و همچنین معیار تخصصی به طور کلی با تقوای سازمانی، حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می‌گیرد. در این فرضیه، سطح معناداری قابل قبول و از سوی دیگر، ضریب همبستگی اسپیرمن بین جزء به جزء شاخصها با معیار تخصصی و همچنین معیار تخصصی با تقوای سازمانی (معیارهای ارزشی و مکتبی)، نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین معیار تخصصی و تقوای سازمانی و دلیل بر پذیرفتن این فرضیه است. البته گفتنی است که از میان شاخصها، شاخص «قدرت و توانایی» بعد از تجزیه و تحلیل داده، رد شد. از نظر محقق، احتمالاً این فرضیه به این دلیل پذیرفته شده است که اکثر قریب به اتفاق پاسخ‌دهندگان خواهان کار در مجموعه‌ای هستند که در آن افراد مجموعه اعم از مدیران و کارکنان دارای علم و دانش مکفی، تخصص مرتبط، تجربه کاری موفق و دارای خصوصیات تخصصی دیگر مانند: شایستگی و کفایت، قدرت تجزیه و تحلیل، پشتکار و نظم انضباط باشند و همچنین از نظر آنها می‌توان این موارد را در ارتباط با تقوای سازمانی دانست.

فرضیه دوم: میان معیارهای ارزشی و تقوای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جزء به جزء شاخصهای معیار ارزشی و همچنین معیار تخصصی به طور کلی با تقوای سازمانی، حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می‌گیرد. در این فرضیه، سطح معناداری قابل قبول و از سوی دیگر، ضریب همبستگی اسپیرمن بین جزء به جزء شاخصها با معیار ارزشی و همچنین معیار ارزشی با تقوای سازمانی (معیار تخصصی و مکتبی)، نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین معیار ارزشی و تقوای سازمانی و دلیل بر پذیرفتن این فرضیه است. از نظر محقق احتمالاً از آنجا پذیرفته شده است که در این فرضیه، شاخصها دارای بار ارزشی رفتاری‌اند و از آنجا که افراد در ضمیر خود میل به تعالی دارند، پی موجوداتی ارزشگرا هستند و در هر سطح کاری، خواهان جاری شدن ارزشها در محیط کاری خود می‌باشند.

* نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از تحقیق کامرون و همکاران (2004)، خشوعی و نوری (1392)، بهزادی، نعمی و بشلیده (1392) و مشبکی اصفهانی و رضایی (1393) مطابقت دارد؛ با این تفاوت که شاخصهای دخیل در این پژوهش بیشتر از تحقیقات ذکر شده است. در این تحقیقات فقط به 5 عامل (خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتمادسازمانی، صداقت سازمانی، شفقت سازمانی) بسنده شده است و این تفاوت می‌تواند این مفهوم را برساند که احتمالاً در این تحقیق به جزئیات بیشتر پرداخته شده و دقت آن بالاتر است.

فرضیه سوم: میان معیارهای مکتبی و تقوای سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جزء به جزء شاخصهای معیار مکتبی و همچنین معیار مکتبی به طور کلی با تقوای سازمانی، حاکی از این است که این فرضیه مورد حمایت قرار می‌گیرد. در این فرضیه سطح معناداری قابل قبول و از سوی دیگر، ضریب همبستگی اسپیرمن بین جزء به جزء شاخصها با معیار مکتبی و همچنین معیار مکتبی با تقوای سازمانی (معیار تخصصی و ارزشی)، نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین معیار مکتبی و تقوای سازمانی و دلیل بر پذیرفتن این فرضیه است. از نظر محقق، دلیل پذیرفته شدن، توجه و پرداختن به شاخصهای برخاسته از مکتب اسلام است و هدف و حکمت وجودی آنها به وجود آوردن راهی برای سعادت‌مندی انسانهاست.

* با توجه به الگوی ارائه شده توسط کامرون و کارهای تحقیقاتی که در ایران با عنوان فضیلت سازمانی انجام گرفته است، تنها معیار ارزشی الگوی ارائه شده توسط محقق را پوشش می‌دهند و با در نظر گرفتن اینکه موضوع تقوای سازمانی جزء موضوعات نو و بکر در حوزه تحقیقات مدیریتی است، از این رو برای دو معیار تخصصی و مکتبی، تحقیقاتی برای تطابق نتایج در دسترس محقق وجود نداشته است.

منابع

- آقاجانی، آرش (1385). «تبیین ویژگی مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه». *اندیشه صادق*، ش 24.
- بهزادی، زهرا و نعمی، عبدالزهره و بشلیده، کیومرث (1392). تأثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روان شناختی، دستاوردهای روان شناختی، شماره 3، ص 80-63.
- پیروز، علی‌آقا؛ ابوطالب خدمتی، عباس شفیعی و سید محمود بهشتی‌نژاد (1385). مدیریت در اسلام (ویراست دوم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- خشوعی، مهدیه‌سادات و ابوالقاسم نوری (1392). «ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن». *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال چهاردهم، ش 4: 34-26.
- خمینی، سید روح‌الله (1391). شرح چهل حدیث. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- رضائیان، علی (1369). اصول مدیریت. تهران: سمت.
- شفیعی، عباس؛ ابوطالب خدمتی و علی‌آقا پیروز (1385). رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مشبکی اصفهانی، اصغر و زینب رضایی (1393). «بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق کاری بر تعهد سازمانی». *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و دوم، ش 73: 23-1.
- مطهری، مرتضی (1359). مجموعه آثار، جلد 23، ص 692.
- Aghajani, Arash (2006). "Describing Characteristics of Managers from Imam Ali Perspective in Nahjolbalaghah". *Andishe Sadegh Review*, No. 24.
- Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological bulletin*, Vol.126, No.2, 247.
- Cameron, K.S. & A. Caza (2003). "Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness". *The Journal of Leadership and Organizational Studies*.
- Cameron, K.S.; A. Caza & D. Bright (2004). "Exploring the Relationships between Organizational Virtuosity and Performance". *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, No. 6, February: 1-24. DOI: 10.1177/0002764203260209 © 2004 Sage Publications
- Cameron, K.S.; J.E. Dutton & R.E. Quinn (2003). "Organizational Virtuosity and Performance". *Positive Organizational Scholarship San Francisco: Berrett-Koehler*, P. 48-65.
- Charlop, M. H., & Walsh, M. E. (2002). Increasing autistic children's spontaneous verbalizations of affection: An assessment of time delay and peer modeling procedures. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 19, 307-314.
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications, *Journal of Business Ethics*, Vol.57, No. 3, 269-284.
- Clifton, S. (2003). Organizational virtue, <http://www.lib.utexas.edu/enegin/trademark>.
- George, A. Akerlof (1991). Procrastination and obedience, *The American Economic Review*, Vol.81, No.2, 1-20.

- Gottman, John M. & Carstensen, Laura L. (1995). **Emotional Behavior in Long-Term Marriage**, Psychology and Aging, Vol.10, No.1, 140-149.
- Imam Khomeini, Roohollah (2012). **Chehel Hadith Description**. Tehran: Imam Khomeini Works Editing and Publishing Institution.
- Khoshoei, Mahdieh Sadat & Abolghasem Nouri (2013). “**Factor Structure of Organizational Virtue and Role of Organizational Citizenship Behavior in it**”. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, Vol. 14, No. 4: 26-34.
- McIntyre, Alasdair (1984). **The claim of after virtue**, Analyse & Kritik, Vol.6, No.8, 3-7.
- McNeely, 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 (6): 836–844.
- Moshabbaki, Asghar & Zeinab Rezaei (2014). “**Studying Impact of Organizational Virtue and Work Engagement on Organizational Commitment**”. *Management Studies (Improvement and Transformation) Journal*, Vol. 22, No. 73: 1-23.
- Piliavin JA, Charng HW. (1990). **Altruism: A review of recent theory and research**. The Annual Review of Sociology, 1990; 16:27–65.
- Pirouz, Aliagha; Abutalib Khedmati, Abbas Shafiee & Mahmoud Beheshtinejad (2006). **Management in Islam**, 2nd Edition. Qum: Hawzeh and Daneshgah Research Center.
- 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.
- Rezaian, Ali (1990). **Management Principles**. Tehran: SAMT Publication.
- Ryff C. and Singer B. (1998). **The Contours of Positive Human Health**, Psychological Inquiry 91-28.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). **Know thyself and become what you are: An eudiamonic approach to psychological well-being**. Journal of Happiness Studies, 9, 13-39.
- Schimmel, Solomon (1997). **The Seven Deadly Sins: Jewish, Christian, and Classical Reflections on Human Psychology**, *Journal of Business Ethics* 98 (S1):25-35.
- Seligman, M. E. P. (2002). **Authentic happiness**, New York. Free Press.
- Shafiee, Abbas; Abutalib Khedmati & Aliagha Pirouz (2006). **Organizational Behaviour: Islamic Approach**. Qum: Hawzeh & Daneshgah Research Center.
- Simmel, Georg, and Kurt H. Wolff (1950). **The Sociology of Georg Simmel**. Glencoe, Ill.,: Free Press.
- Smith, Adam (1790). **The theory of moral sentiments**, Sixth Edition, Metalibri Publication.
- Yzerbyt, V.Y & Leyens J.P.(1991). **Requesting information to form an impression: The influence of valence and confirmatory status**, Journal of Experimental Social Psychology 27 (4), 337-356.

