

شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)

جمیله‌خاتون چراغی^۱ مهدی شریعتمداری^{۲*} فاطمه حمیدی‌فر^۳ بهزاد شوقی^۴

چکیده

پژوهش حاضر به شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران پرداخته است. این پژوهش برحسب هدف از نوع بنیادی-کاربردی، برحسب نوع داده از نوع آمیخته (کیفی-کمی) و روش پژوهش از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران می‌باشند. برای تعیین نمونه بخش کیفی جامعه آماری از روش نمونه‌گیری غیرهدفمند استفاده شده و بخش کمی شامل تمام اعضای هیأت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد در شهر تهران به تعداد ۲۵۲۲ نفر بود که ۳۵۰ نفر به‌عنوان آزمودنی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق‌ساخته، استفاده شد. روایی و پایایی ابزار، مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود. در بخش استنباطی و کمی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون و آزمون تی‌تک نمونه‌ای بهره گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای به‌عنوان ابعاد تشکیل‌دهنده رهبری فضیلت‌گرا هستند. همچنین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی به‌عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا شناسایی شده و وضعیت تمام مؤلفه‌های مذکور، مطلوب ارزیابی شد.

واژگان کلیدی: رهبری فضیلت‌گرا، تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریت

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
khaton56@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
mehdishariatmadari@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
fatemehhamidifar@gmail.com

^۴ دکتری مدیریت آموزشی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
bsh417@gmail.com

مقدمه

پس از چندین دهه که از تاریخ حیات و حرکت سازمان‌های مختلف می‌گذرد، همواره سازمان‌ها شاهد موفقیت مدیرانی بوده‌اند که از هیچ، همه‌چیز ساخته‌اند؛ آنان موقعیت سازمان‌های خود را به سطحی ارتقا داده‌اند که نقشی جهانی یافته و بدین صورت از مزیت رقابتی، بهره برده‌اند. از این رو شیوه مدیریت که از سبک تفکر یک مدیر برمی‌آید باید همواره مدنظر قرار گیرد. شواهد نشان می‌دهند که مدیران توانمند، همواره انسان‌شناسانی خبره بوده‌اند که با هوش و درایت، منبع غنی ذخایر خود را شناخته و با مهارت و تدبیر، گوهرهای ناب نهفته در آن را کشف و در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار گرفته‌اند (ون و اینبرگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸: ۶۲).

با وجود نقش رهبری در سازمان و تأثیری که بر عملکرد نهایی یک سازمان دارد؛ اما برخی از سازمان‌ها به اهمیت فرایند جذب و به‌کارگیری افراد مناسب برای شغل رهبری، بی‌توجه‌اند. علاوه بر این امروزه چالش‌هایی که ویژگی‌های عصر جدید هستند نیز وجود دارند که عدم وجود رهبر مدبر را دوچندان می‌کند (دنيسون و شنتون^۲، ۲۰۱۸). صاحب‌نظران حوزه‌های فلسفی و امور اجتماعی، مدیر خوب در جامعه را فردی با داشتن فضایل اخلاقی و توجه به فضیلت معرفی می‌کنند (ویلیامز^۳، ۲۰۱۸: ۱۷). تا چند دهه اخیر مفهوم فضیلت با جامعه علمی تناسب چندانی نداشت و بیشتر مرتبط با حوزه‌های مذکور بود. به دلیل اهمیت مفهوم فضیلت و نقش فضایل انسانی و اخلاقی در تعالی و تکامل انسان‌ها و سازمان‌ها، این مفهوم به‌تازگی مورد توجه محافل علمی و دانشگاهی قرار گرفته و به ادبیات رهبری وارد شده‌است. در دنیای کنونی که همه‌چیز در حال تغییر است، فضایل به‌عنوان تکیه‌گاه‌هایی ثابت هستند که به افراد کمک می‌کنند تا درست را از نادرست و مناسب را از نامناسب تمیز دهند (مور و همکاران^۴، ۲۰۱۸).

با آغاز قرن بیستم و یکم، سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده و از طریق تأکید بر فضایل سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی به چشم می‌خورد و باعث شده تا با مفهوم جدیدی به نام سازمان‌های فضیلت‌گرا^۵ روبه‌رو شویم (کامرون و همکاران^۶، ۲۰۰۳؛ پترسون و سلیگمن^۷، ۲۰۰۴؛ مانز و همکاران^۸، ۲۰۰۸). بر این اساس سازمان فضیلت‌گرا، سازمانی است که به فضایل توجه دارد و آن‌ها را در خود نهادینه می‌کند. رهبری فضیلت‌گرا^۹، سبک رهبری است که در درجه اول به فضایل انسانی توجه ویژه دارد و در کنار رسالت‌های خود مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت، همواره گوشه‌چشمی به فضایل انسانی و اخلاقی دارد (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵: ۱۳۰).

¹ Van Waeyenberge, et al

² Dennison & Shenton

³ Williams

⁴ Moore, et al

⁵ Virtuous Organization

⁶ Cameron, et al

⁷ Peterson & Seligman

⁸ Manz, et al

⁹ Virtuous Management

در گذشته ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری بر سازمان‌ها حاکم بودند. این ارزش‌ها در دستیابی سازمان به موفقیت مالی و رقابتی کافی به نظر می‌رسیدند. با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید نگران سودآوری خود باشند؛ بلکه باید به نیازهای جامعه خود جامع عمل بپوشانند (فرید من، ۲۰۰۹). با این توصیف امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به‌تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند؛ بنابراین ارزش‌های والاتر یا همان فضائل (نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو) مطرح می‌شوند که می‌توانند به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند، معنادار و ماورای موفقیت‌های مالی کمک کنند (مانز و همکاران، ۲۰۰۸).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که مدل‌های مدیریتی نوین علاوه بر سازمان‌های تولیدی، در بهبود عملکرد سازمان‌های خدماتی و آموزشی مانند دانشگاه‌ها نیز موفق بوده‌اند (بصیر و همکاران، ۲۰۱۷). از طرف دیگر مدیران با اقتدار اخلاقی می‌توانند باعث شکوفایی اعضای سازمان خویش شوند و فضیلت را ارائه دهند. درواقع مدیران در سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه، جهت‌نمای اخلاقی هستند. حال اگر این مسئله با اصول اساسی فضیلت‌گرایی گره بخورد، سازمان‌ها را از ورطه نابودی نجات می‌دهد (بأس و استیدرملر^۱، ۱۹۹۹: ۱۸۳). مدیران فضیلت‌گرا با قدرت و نفوذ اخلاقی خود در سازمان، می‌توانند نتایج سازمانی را سازماندهی کنند. درواقع شخصیت مدیر به‌وسیله ارزیابی رفتارهای فاضلانه است و می‌تواند برای درک بیشتر در خصوص چگونگی نفوذ مثبت، تشخیص بااهمیت‌ترین رفتارها، نحوه درک اعضای سازمان از این رفتارها و رابطه بین شخصیت رهبر با پیامدهای کارکنان کمک کند (تان و کلوی^۲، ۲۰۱۱: ۲۷۸).

امروزه مدیریت دانشگاه‌ها نیازمند مفاهیمی همچون مهربانی، همدلی، نوع‌دوستی، همدردی، قدرت تحمل و اعتماد است. این مدیریت فقط مختص روسای دانشگاه نیست، بلکه مدیریت اعضای هیأت‌علمی در امور محوله را نیز شامل می‌شود. مدیران دانشگاه‌ها و اعضای هیأت‌علمی باید زمان بیشتری را به خودکاو و فضیلت‌گرایی اختصاص دهند و با انرژی بیشتری برای خدمت به هموعان خود، حاضر شوند؛ لذا مفاهیم فضایل و فضیلت‌گرایی برای پاسخگویی به این نیازها مطرح می‌شوند. فضیلت‌گرایی توجه به تمام ابعاد وجودی انسان دارد. درواقع یک نیاز بنیادی انسانی است و قطعاً باید بخشی از ساختار نظام دانشگاهی باشد (نفتی و حسین زاده، ۱۳۹۸).

اما در محیط رقابتی امروز، واژه سراب اصلاح در نظام دانشگاهی مطرح می‌شود؛ چراکه فضیلت‌گرایی به‌راحتی تا حد آخرین اولویت سازمانی تنزل یافته و کمتر بیان می‌شود که عملکردهای فضیلت‌گرایانه، ارزش‌مدار بوده و برای اجرای مدیریت اثربخش لازم و ضروری هستند. درواقع این الفاظ بیشتر به شعار تبدیل شده‌اند؛ شعاری که کمتر مورد توجه رجوع‌کنندگان سازمان قرار می‌گیرد. از طرفی دیگر شاهد آن هستیم که شیوه‌های مدیریت عاری از فضایل اخلاقی، اثرات نامطلوب و مخربی بر پیکره سازمان‌ها گذاشته‌است. این مورد را می‌توان به‌وضوح در آثاری که از دانشگاه‌ها بیرون می‌آید و دسترنج اساتید برجسته و دانشجویان است، مشاهده کرد. در جامعه‌ای که زندگی می‌کنیم نیز وضع به همین منوال است. اختلاس‌های چندمیلیاردی که هرازگاهی خبرشان به گوش می‌رسد، نشان از عدم وجود مدیریت درست و فضیلت‌گرا و عدم توجه به فضایل اخلاقی و فرهنگ خدمت‌رسانی دارد. دانشگاه‌ها به‌صرف اینکه در اساسنامه خود، فضیلت‌محوری و فرهنگ خدمت‌محوری را دارا می‌باشند، نمی‌توانند ادعا کنند که دارای این مقوله‌ها بوده و آن‌ها را اصول خود قرار داده‌اند. عوامل مختلف مؤثر بر این مقوله‌ها و سازوکارها باید شناسایی شوند تا به سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها در جهت بهبود اوضاع ساختاری کمک شود و جامعه نیز از آن منتفع گردد (درخشان وزندی، ۱۳۹۵).

¹ Bass & Steidlmeier
²² Thun, & Kelloway

پژوهش‌های رهبری به ارزش‌ها بسیار پرداخته‌اند؛ ولی جنبه‌های فضیلتی طبیعت انسان را نادیده گرفته‌اند. مفهوم رهبری فضیلت‌گرا در پاسخ به این پرسش پدیدار شده‌است که "مفهوم فضیلت چگونه می‌تواند متناسب با زمینه‌های سازمانی تعریف شود و چه نقشی در تقویت و غنی‌سازی فرهنگ در سازمان دارد؟" (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۶). مفهوم فضیلت به طرق مختلفی تعریف شده‌است. در سطح فردی تمامی تعاریف ارائه‌شده از فضیلت، به‌نوعی با هدف والای زندگی انسان و غنا بخشیدن به زندگی او در ارتباط‌اند (لیپمن^۱، ۲۰۰۵: ۳۱). برای نمونه در ادبیات یونان باستان، فضیلت با بهبود و تعالی شخصی^۲ که موجب سلامت، خشنودی، معناداری زندگی و دوری از رنج و عذاب می‌شود در ارتباط است (مایر و همکاران^۳، ۲۰۰۸). همچنین به‌عنوان یک خصیصه فردی^۴ تعریف‌شده و شامل ویژگی‌های شناختی^۵، عاطفی^۶، ارادی^۷ و رفتاری^۸ است (پترسون، ۲۰۰۳). فضیلت یک ویژگی شخصیتی یا فکری قابل‌ستایش از نظر اخلاقی بوده و کیفیتی است که انسان متوسط را به انسان خوب تبدیل می‌کند (اسکات، ۲۰۰۰: ۷۱۲). علاوه بر تعاریف فوق، نگرش دیگری وجود دارد که به فضیلت به‌عنوان قدرت روانی^۹ یا نیروی اراده نگاه می‌کند؛ این نیرو باعث افزایش توان فرد در مواجهه با چالش‌ها می‌شود. در سطح جمعی، فضیلت به‌عنوان چیزی ارزشمند و نهادینه‌شده در جامعه، فرهنگ و سازمان تعریف شده‌است (همراهی و همکاران، ۱۳۹۴). فضایل سازمانی به صفاتی برمی‌گردند که مشخصه بهترین منابع سازمان، یعنی انسان است. بافضیلت بودن یعنی نهادینه‌سازی قوانین معنوی و اخلاقی که ایجادکننده تعادل اجتماعی هستند. به این دلیل که مفهوم فضیلت مفهومی کمال‌گرا می‌باشد؛ لذا مطالعه فضیلت همان مطالعه ظرفیت‌ها، ویژگی‌ها و کمال افراد در سازمان‌ها است (کامرون، ۲۰۰۳). مطالعه در این حوزه نه تنها شامل مطالعه پیامدهای مثبت و فوق‌العاده، بلکه دربرگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می‌شوند (فایر استون^{۱۰}، ۲۰۱۷).

فضیلت‌گرایی در رهبری به‌عنوان گرایشی نوظهور در سازمان‌ها، یکی از عناصر تحقیقات سازمانی اثبات‌گرا محسوب می‌شود. این واژه به معنی نقطه قوت یا تعالی و کمال بوده‌است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۳). همچنین فضیلت‌گرایی در سازمان با رفتار افراد در محیط‌های سازمانی در ارتباط می‌باشد. در حوزه روانشناسی اثبات‌گرا^{۱۱}، ادبیات روبه‌رشدی پیرامون فضیلت‌گرایی در حال پدیدارشدن است (سلیگمن و کیز نت میالی، ۲۰۰۰). در ادبیات علمی نیز مظاهر^{۱۲} و پیامدهای^{۱۳} فضایی نظیر امید^{۱۴}، قدرشناسی^{۱۵}، دانایی^{۱۶}، گذشت^{۱۷}، غمخواری^{۱۸}، و تعالی^{۱۹} توانسته‌اند توجه زیادی را به خود جلب نمایند (سلیگمن، ۲۰۰۲).

¹ Lipman-Blumen

² Personal Flourishing

³ Mayer, et al

⁴ Personal Character

⁵ Cognitive

⁶ Affective

⁷ Volitional

⁸ Behavioral

⁹ Psychological Strength

¹⁰ Firestone

¹¹ Positive Psychology

¹² Manifestation

¹³ Consequences

¹⁴ Hope

¹⁵ Gratitude

¹⁶ Wisdom

¹⁷ Forgiveness

¹⁸ Compassion

¹⁹ Resilience

فضیلت‌گرایی در رهبری سازمانی با آن دسته از عوامل توانمندساز^۱ که پرورش و بقاء فضیلت‌گرایی را در سازمان رقم می‌زند، سروکار دارد. (شکاری و جلالیان ۱۳۹۴: ۱۲۸). عواملی مانند ویژگی‌های رهبری، منابع انسانی توانمند و فرهنگ سازمانی را می‌توان بر رهبری فضیلت‌گرا مؤثر دانست. از نظر شکاری و ضماهنی (۱۳۹۵: ۱۳۲) عامل فرهنگ سازمانی مورد تأکید است. باومن^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به عامل فرهنگ سازمان اشاره می‌کند و آن را تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا می‌داند.

قنبری و اسکندری (۱۳۹۶: ۷۵)، تأثیر رهبری فضیلت‌گرا را بر میزان توسعه‌ای موردبررسی قرار داده و یادگیری سازمانی را جزء عوامل تأثیرپذیر از رهبری فضیلت‌گرا می‌دانند. همچنین گنزالس کروس و دوس^۳ (۲۰۱۸: ۲۴۸)، نوآوری سازمانی و عدالت سازمانی را از توابع رهبری فضیلت‌گرا در سازمان معرفی کرده‌اند.

در ارتباط با موضوع پژوهش، ساچوریدی و نیکاندرو^۴ (۲۰۱۹) طی مطالعات خود نشان دادند که فضیلت‌گرایی سازمانی بر نتایج عملکردی سازمان تأثیر معناداری دارد. همچنین مارتینز^۵ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان داد که رهبری فضیلت‌گرا و مؤلفه‌های آن در ایجاد محیطی برای تغییرپذیری تأثیرگذار است. دیرکسمیر و همکاران^۶ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که خرد کاربردی در سازمان با رهبری فضیلت‌گرایی همراه است. وتستون^۷ (۲۰۱۷) در پژوهشی مطرح کرد که برای رسیدن به سازمان و رهبری فضیلت‌گرا، باید به فرهنگ‌سازی همت گمارد و فرهنگ سازمانی فضیلت‌گرا را در سازمان نهادینه کرد. برای این کار نیاز است تا ارزش‌ها، هنجارها، آداب و رسوم سازمان بر اساس فضیلت‌گرایی آموزش داده شوند. شکاری و جلالیان (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز، قابل تبیین هستند. ایشان عنوان کردند که عوامل فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز نسبت به عوامل مدیریت و رهبری، ساختار، فرایند و منابع انسانی اولویت پایین‌تری دارند. برای ارتقاء این عوامل و نهایتاً ارتقاء سطح فضیلت‌محوری در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که شاخص‌های ارتقاء جو اخلاقی در سازمان، توجه به امور عام‌المنفعه و انسان‌دوستانه، نفوذ فضایل در استراتژی، اهداف و چشم‌انداز تقویت شوند. پالانسی و همکاران^۸ (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی نشان داده‌اند که مدیران شجاعی که شجاعت و عدالت را در تصمیم‌گیری‌های خود نشان می‌دهند، تأثیر بسزایی بر عملکردشان دارند. درواقع فضیلت، شجاعت و عدالت بر عملکرد شغلی آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارند. رأی^۹ (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان "عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری: راهی که به سازمان فضیلت‌گرا می‌انجامد" از نوع توصیفی-پیمایشی انجام داده که جامعه آماری آن شامل تمام کارکنان بخش سلامت استرالیا بوده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، هر دو از ارکان ضروری در سازمان فضیلت‌گرا هستند. به اعتقاد وی سازمان فضیلت‌گرا جزء سازمان‌های نوین در عصر حاضر است که اخلاقیات در آن حرف اول را می‌زند و عدالت سازمانی از مؤلفه‌های اصلی آن به‌شمار می‌رود. مانز (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان داد که صاحب‌نظران سازمان فضیلت‌گرا مانند مانز و همکاران (۲۰۰۸) و کامرون (۲۰۰۳)، همگی بر فضیلت و اجرای امور اخلاقی در سطوح سازمانی تأکید داشته‌اند و آن را برای حیات سازمان‌ها ضروری می‌دانند.

¹Enabler Factors

² Bauman

³ González-Cruz & Devece

⁴Tsachouridi & Nikandrou

⁵Martínez

⁶Dierksmeier, et al

⁷ Whetstone

⁸ Palanski, et al

⁹ Rai

با توجه به مطالب ذکر شده در زمینه رهبری فضیلت‌گرا، به نظر می‌رسد که جای چنین نوع رهبری در سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها (که هدف اصلی آن‌ها ارتقای سطح اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در جامعه است) خالی می‌باشد. اجرای رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه‌ها با چالش‌هایی نظیر غفلت از جایگاه فرهنگ مدیریت، عدم توجه به برنامه‌ریزی دقیق منابع انسانی، عدم توجه به سند چشم‌انداز بیست‌ساله در زمینه تعالی محوری و فضیلت اخلاقی، عدم توجه به رهبری با اصالت و فضیلتی، عدم انضباط مالی، خروج نیروهای کیفی، عدم توجه به اصل توسعه دانش و... مواجه است؛ از این رو پرداختن به مقوله رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی، ضروری می‌باشد. به نظر می‌رسد با توجه به مؤلفه‌هایی که رهبری فضیلت‌گرا با خود به همراه دارد و پیامدهایی که باید در دانشگاه قابل لمس باشند، دانشگاه آزاد اسلامی از این رویکرد سود نمی‌برد. طبق مطالب ذکر شده رهبری فضیلت‌گرا با مؤلفه‌های گذشت، دانایی، قدرشناسی و امید همراه است؛ ولی آنچه در دانشگاه آزاد در روابط میان عوامل دانشگاه و اساتید مشاهده می‌شود، غیر از این می‌باشد. به دلیل سکوت سازمانی موجود در میان اعضای هیأت علمی، عدم رغبت به انتقال دانش ضمنی خود و عدم رغبت به دخالت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه، نمی‌توان به دانایی محوری در این دانشگاه امیدوار بود زیرا تفویض اختیار به اساتید متخصص در تصمیم‌گیری‌های مختلف محول نمی‌شود که این مسئله نشانه‌ای از ضعف در رویکردهای مورداستفاده در رهبری است. از طرف دیگر میزان امید به کار و کیفیت زندگی کاری به نظر پایین بوده و صلاحیت اخلاقی و حرفه‌ای اساتید هیأت علمی مورد ارزشیابی مستمر قرار نمی‌گیرد. این موضوع پژوهشگر را بر آن داشت تا با توجه به پیامدهای مثبتی که رهبری فضیلت‌گرا با خود به همراه دارد و مستندات پژوهشی نیز این موضوع را ثابت کرده‌اند، به مسئله مذکور در دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد. در این راستا پژوهش حاضر قصد دارد تا با مرور ادبیات سوابق پژوهشی و همچنین استفاده از نظر خبرگان و افراد آگاه به امر، به این سؤال اساسی پاسخ دهد که "عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران) کدام‌اند و چگونه مورد ارزیابی قرار می‌گیرند؟"

روش شناسایی

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر، شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران می‌باشد؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی، برحسب نوع داده، آمیخته^۱ (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی، برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، پیمایشی است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران هستند. آنان از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه مذکور برجسته بوده تا بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق، نمادی از جامعه باشند. برای تعیین نمونه آماری و این گروه از خبرگان، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند^۲ استفاده شد که تعداد ۲۰ نفر به‌عنوان مصاحبه‌شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شدند.

گروه کمی جامعه آماری این پژوهش، شامل تمام اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران به تعداد ۲۵۲۲ نفر بود که با توجه به ماهیت متفاوت دانشگاه آزاد و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، در ابتدا از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای ۳۵۰ نفر به‌عنوان آزمودنی انتخاب شدند. به‌طور کلی روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی مرحله‌ای بوده است؛ در مرحله اول با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین دانشگاه‌های آزاد تهران، ۶ منطقه جغرافیایی

¹ Mixed

² Goal oriented

واحدهای شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز انتخاب و از بین این مناطق، اعضای هیأت‌علمی در واحدهای فنی، علوم زیستی و انسانی انتخاب شدند. اساتید این دانشکده‌ها به‌طور تصادفی انتخاب و در پژوهش شرکت کردند.

روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. از روش کتابخانه‌ای به‌منظور شناخت ارزیابی مؤلفه‌های پژوهش، متون موجود در زمینه رهبری فضیلت‌گرا و بررسی مقالات علمی موجود در این زمینه از روش کتابخانه‌ای (شامل کتاب‌ها، پایگاه‌های معتبر علمی و پایان‌نامه‌های دانشگاهی) استفاده شد. از روش میدانی نیز به‌منظور گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش و تعیین صحت و سقم آن‌ها در بخش کمی، از پرسشنامه و در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد.

برای حصول اطمینان از روایی ابزار در بخش کیفی پژوهش و دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات اساتید و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند، استفاده شد. همچنین به‌طور همزمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. در پژوهش حاضر از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های صورت گرفته، استفاده شد. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر، برخی از اعضای نمونه و خبرگان فوق‌الذکر، ساختار پرسشنامه را به لحاظ ساختاری، نگارشی، املائی و... موردبررسی قرار دادند و اصلاحات لازم انجام شد. بخش روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها موردبررسی قرار گرفت. درمورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. بررسی روایی همگرا نشان داد که ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸ (آماره تی)، یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بودند. در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان ضریب آلفای کرونباخ برای تمام سؤالات پژوهش بالاتر از ۰.۷ بود.

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری، برگرفته از روش گراند تئوری بود. در بخش کمی نیز با توجه به سؤالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

آزمون‌های بخش استنباطی برای پاسخ به سؤالات پژوهش به این قرار است که سه نوع کدگذاری برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه و مبانی نظری عبارت‌اند از:

- کدگذاری باز

- کدگذاری محوری

- کدگذاری انتخابی

در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤالات پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون و آزمون تی تک نمونه‌ای، بهره گرفته شد.

¹ Faced Validity

² Content Validity

³ Construct Validity

یافته‌ها

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفتند.

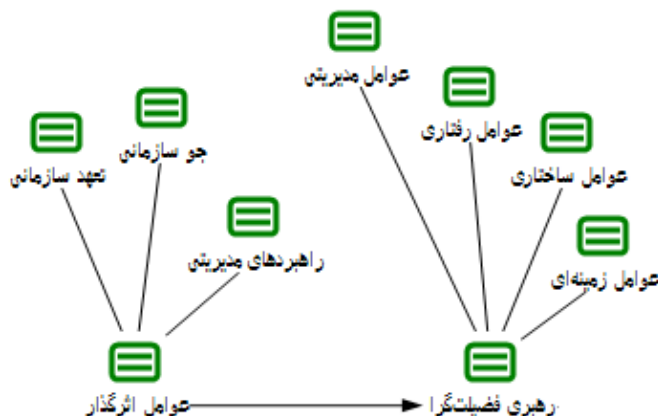
سؤال اول: عوامل اثرگذار (شرایط علی) بر رهبری فضیلت‌گرا در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدام‌اند؟
 برای پاسخ به سؤال فوق، استفاده از روش کدگذاری نظری در سه مرحله صورت گردید. ابتدا براساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ خبره و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA به این سؤال پاسخ داده شد. در ادامه می‌توان سؤالات مصاحبه و چک‌لیست نتایج آن را در جداولی مجزا مشاهده کرد. پاسخ‌های ارائه‌شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا و کدگذاری توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار، در جدول شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد. در مرحله آخر از فرایند تحلیل کیفی حاضر، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل، حول محور هدف اصلی قرار گرفت و با پیوند دادن کدها (کدگذاری باز)، مفاهیم (کدگذاری محوری) مشخص شد. طبقات به دست آمده حول مدل توانمندسازی در جدول ذیل ذکر شده است.

جدول ۱: کدگذاری نهایی حاصل از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته

کدگذاری انتخابی (بعد)	کدگذاری محوری (مؤلفه)	کدگذاری باز (شاخص)
بهبود سازمانی	پاسخگویی کاری	اساتید نسبت به عملکرد خود پاسخگو هستند.
		اساتید مسئولیت روند تدریس را برعهده می‌گیرند.
		اساتید مسئولیت‌پذیری را به‌عنوان یکی از وظایف خود می‌دانند و آن را به دیگران منتقل می‌کنند.
		اساتید، همکاران خود را ترغیب به رعایت مسائل اخلاقی می‌کنند.
		اساتید، از صلاحیت حرفه‌ای لازم برخوردار هستند.
بهبود سازمانی	پویایی	اساتید این دانشگاه، پویا هستند.
		اساتید با استفاده از ارزیابی عملکرد، تغییرات شغلی آینده خود را می‌توانند به‌خوبی پیش‌بینی کنند.
		اساتید نسبت به بازخوردی که از محیط می‌گیرند، واکنش درست نشان می‌دهند.
	ارتباط مؤثر	اساتید ارتباط با دانشجو را صحیح نمی‌دانند.
		اساتید به‌منظور هم‌افزایی و تقویت روابط سالم تلاش می‌کنند.
		اساتید نسبت به اصول اخلاقی اسلامی و ارزش‌های دانشگاهی تقید دارند.
اخلاق‌گرایی	اساتید در ارتقای ادب و فرهنگ تلاش می‌کنند.	
	برخورد قاطعانه با آموزش و پژوهش‌های غیراخلاقی بر اساس آموزه‌های دین اسلام (امر به معروف و نهی از منکر).	
	اساتید آموزش ضمن خدمت لازم برای تسلط در کار را فراگرفته‌اند.	
رهبردهای مدیریتی	تواناسازی	اختیارات و امکاناتی که مدیریت به اساتید داده‌است باعث شده که احساس کنند بر آنچه در واحد کاری اتفاق می‌افتد کنترل زیادی دارند.
		اساتید از حمایت کافی در سازمان برخوردار هستند.
	حمایت	احترام سازمانی همواره در بین مدیریت و اساتید حفظ می‌شود.
		دانشگاه رفاه لازم را برای اساتید فراهم می‌کند.
		اساتید، قدر و منزلتی که دانشگاه برایشان قائل است را درک می‌کنند.

عملکرد اساتید بر اساس استانداردهای از قبل تعیین شده سنجیده می‌شود.	ارزشیابی عملکرد
ارزشیابی عملکرد اساتید به صورت سیستماتیک انجام می‌شود.	
ارزشیابی عملکرد اساتید به صورت تکوینی انجام می‌گیرد.	

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان شاخص‌های موجود، ۷ مؤلفه و ۲۲ شاخص اصلی قابل شناسایی است. براساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود، این مؤلفه‌ها در جدول زیر ارائه داده شده‌اند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

سؤال دوم: وضعیت موجود عوامل اثرگذار بر رهبری فضاگرا در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟ با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون t استفاده شد. از آن جهت که مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سؤال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ذیل مشخص است.

جدول ۲: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳				مؤلفه	بعد	متغیر
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف		اختلاف میانگین	Sig.			
حد بالا	حد پایین					
۱.۵۸	۱.۴۶	۱.۵۲	۰.۰۰۰	۴۹.۳۹	عوامل اثرگذار	تعهد سازمانی
۱.۵۳	۱.۴۰	۱.۴۶	۰.۰۰۰	۴۷.۱۶		جو سازمانی
۱.۴۳	۱.۳۱	۱.۳۷	۰.۰۰۰	۴۴.۷۱		راهبردهای مدیریتی

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در تمام ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها و ابعاد مطلوب می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی سؤالات پژوهش مبنی بر شناخت و ارزیابی مؤلفه‌های مؤثر بر رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های آزاد شهر تهران، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس تحلیل عاملی معین شد که عوامل تشکیل‌دهنده این مؤلفه عبارت‌اند از عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای، تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی، اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه. براین اساس باید به تبیین این مؤلفه‌ها پرداخته شود تا موضوع هرچه بیشتر مورد تأمل قرار گیرد. افلاطون و ارسطو فضیلت‌گرایی را به‌عنوان خواسته‌ها و اعمالی که خوبی‌های فردی یا اجتماعی تولید می‌کنند، می‌دانند. اخیراً فضیلت‌گرایی را بهترین شرایط انسانی، پیامدها و رفتارهای منزه و وارسته که عصاره وجود انسان‌ها و بالاترین خواسته‌های بشری است، معنی می‌کنند. فضیلت‌گرایی شامل خواسته‌هایی از انسان‌ها و سازمان‌ها است که مربوط به عالی‌ترین درجه بودن آن‌ها می‌باشد (مربوط به درجه‌ای که در بهترین و بالاترین حالت می‌توانند به آن دست‌یابند). فضیلت‌گرایی مربوط به نوع بشر و بیانگر حالت شکوفایی، سرزندگی، وارستگی و شرافتمندی است. تعاریف فضیلت‌گرایی آن را مرتبط با هدفمندی و کارمندان، شرافتمندی نیروی انسانی، شکوفایی شخصی افراد و آنچه افراد را به سوی سلامتی، نیک‌بختی و آزادی سوق می‌دهد، می‌دانند. در پژوهش حاضر برای پاسخ به سؤال اول پژوهش مبنی بر شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا، محقق به این نتیجه رسیده‌است که مؤلفه‌های تعهد سازمانی، جو سازمانی و راهبردهای مدیریتی از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرای اساتید می‌باشند. براین اساس می‌توان گفت که تعهد سازمانی اساتید، باعث مسئولیت‌پذیری بیشتر ایشان نسبت به رسالت دانشگاه و نشان دادن حساسیت نسبت به رعایت امور اخلاقی و معنوی در دانشگاه شده‌است. همچنین پاسخگویی اساتید از نشانه‌های بارز تعهد سازمانی آن‌ها می‌باشد زیرا نه تنها در قبال اعمال خود پاسخگو هستند بلکه در قبال عملکرد دانشگاه نیز پاسخگو می‌باشند. تعهد داشتن از دیدگاه‌های مختلف عاطفی، مستمر و هنجاری به میزان یکسانی بر رهبری فضیلت‌گرای اساتید تأثیر می‌گذارد. این موضوع مؤلفه‌های اساسی در اخلاق‌مداری و ایجاد رهبری فضیلت‌محور است. علاوه بر این، جو سازمانی عامل تأثیرگذار دیگری قلمداد می‌گردد. جو سازمانی فضیلت‌محور در دانشگاه، اساتید را به فاضل بودن ترغیب می‌کند و اگر ایشان در چنین جوی به فرایند یاددهی و یادگیری مشغول باشند، پس از مدتی فضیلت‌گرایی و گرایش به اخلاقیات در تمام واحدهای دانشگاه مشاهده می‌شود. پس جو دانشگاه بسیار بر این نوع رهبری تأثیر دارد؛ چراکه نوع ارتباط، طرز تلقی‌ها و... را تشکیل می‌دهد. راهبردهای مدیریتی از دیگر عوامل تأثیرگذار هستند. عامل مدیریت دانشگاه در تمام امور مؤثر می‌باشد زیرا که دستش باز است و می‌تواند اقدامات تحولی گوناگونی را انجام دهد. حمایت مدیریت دانشگاه از اساتید در اجراء رهبری فضیلت‌گرایانه بسیار مهم است زیرا که با حمایت همه‌جانبه، نه تنها به اساتید کمک می‌کند بلکه در تغییر جو سازمانی نیز تأثیرگذار است. مدیریت با استفاده از استراتژی‌های ویژه مدیریتی مانند تشکیل اتاق‌های فکر، دادن تسهیلات ویژه به اساتید فاضل و فراهم کردن منابع موردنیاز، رهبری فضیلت‌گرایانه را بیش از پیش تقویت می‌کند.

در این خصوص برخی یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. برای مثال می‌توان به دیرکسمیر و همکاران (۲۰۱۸) اشاره کرد؛ آنان در پژوهشی نشان دادند که خرد کاربردی در سازمان با رهبری فضیلت‌گرایانه

همراه است. بدین معنا که مدیران فضیلت‌گرا، خردمند هستند. وتستون (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که برای رسیدن به سازمان و رهبری فضیلت‌گرایانه، باید به فرهنگ‌سازی همت گمارد و فرهنگ سازمانی فضیلت‌گرا را در سازمان نهادینه کرد. برای این کار نیاز است تا ارزش‌ها، هنجارها، آداب‌ورسوم سازمان بر اساس فضیلت‌گرایی آموزش داده شوند. پالانسکی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان "رهبری فضیلت‌گرا: شناسایی تأثیرات شجاعت مدیر و یکپارچگی رفتاری وی بر عملکرد او در سازمان" مطرح کردند مدیران شجاعی که شجاعت و عدالت را در تصمیم‌گیری‌های خود نشان می‌دهند، تأثیر بسزایی بر عملکردشان دارند. در واقع فضیلت، شجاعت و عدالت بر عملکرد شغلی آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارند. رأی (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد که عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری هر دو از ارکان ضروری در سازمان فضیلت‌گرا هستند. به اعتقاد وی سازمان فضیلت‌گرا، جزء سازمان‌های نوین در عصر حاضر است که اخلاقیات در آن حرف اول را می‌زند و عدالت سازمانی از مؤلفه‌های اصلی آن به شمار می‌رود. مانز (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی نشان داد که صاحب‌نظران سازمان فضیلت‌گرا مانند مانز و همکاران (۲۰۰۸) و کامرون (۲۰۰۳) همگی بر فضیلت و اجرای امور اخلاقی در سطوح سازمانی تأکید داشته‌اند و آن را برای حیات سازمان‌ها ضروری می‌دانند. شکاری و جلالیان (۱۳۹۴)، در پژوهشی نشان دادند که عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی در قالب شش عامل مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز قابل تبیین هستند.

عوامل فرهنگ سازمانی، توجه به جامعه و چشم‌انداز نسبت به عوامل مدیریت و رهبری، ساختار، فرایند و منابع انسانی اولویت پایین‌تری دارند. برای ارتقاء این عوامل و نهایتاً ارتقاء سطح فضیلت‌محوری در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود که شاخص‌های ارتقاء جو اخلاقی در سازمان، توجه به امور عام‌المنفعه و انسان‌دوستانه، نفوذ فضایل در استراتژی، اهداف و چشم‌انداز تقویت شوند.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادات ذیل قابل‌ارائه است:

- استفاده از برنامه‌های مذهبی و معنوی در دانشگاه برای اساتید؛ این برنامه‌ها می‌تواند با رویکردهای مختلف پژوهشی و امکان ارائه مقاله به اساتید ابلاغ گردد.
- شرکت در مراسم‌ها و اجتماع‌های دینی و معنوی به صورت امری ضروری تلقی گردد.
- دعوت از کارشناسان دینی برای سخنرانی و پاسخ به سؤالات اساتید.
- از راهبردهای طوفان فکری برای حل مشکلات و تصمیم‌گیری استفاده گردد.
- اساتید به چالش‌های مسائل فضیلت‌محور دعوت شوند و راهکارهای خود را ارائه دهند. بدین‌منظور هر هفته جلسه‌ای با حضور اساتید، مدیران ارشد دانشگاهی و جمعی از کارکنان برگزار شود تا به حل مسائل روز دانشگاهی همت گمارند.
- حمایت همه‌جانبه مدیران از اساتید فضیلت‌گرا در تمام جنبه‌ها. مدیران هم از نظر مالی و در اختیار گذاشتن امکانات لازم برای حرفه‌آوردی آمادگی داشته باشند و هم از اخلاق‌گرایی اساتید حمایت کنند و افراد فاضل را به‌عنوان الگو به دیگران معرفی نمایند.
- تقویت تعهدات اخلاقی و دینی در استخدام اساتید.
- قانونمندی سیستم دانشگاه و مقید بودن در تمام امور به‌ویژه برنامه‌ریزی اخلاقی و... دیده شود.
- اساتید اخلاق‌مدار تشویق شوند.

فهرست منابع فارسی

- درخشان، مزگان و زندی، خلیل. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت‌سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه‌وشهرسازی استان کرمان). مدیریت تحول، ۱۰(۱)، ۶۲-۵۵
- شکاری، حمیده و جلالیان، نجمه. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد. طلوع یزد، ۱۴(۲)، ۱۳۷-۱۲۵
- شکاری، حمیده و ضماهنی، مجید. (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۵)، ۱۵۸-۱۳۲
- قنبری، سیروس و اسکندری، اصغر (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۶(۱)، ۱۰۲-۷۳
- نفتی، مهدی و حسین زاده، علی. (۱۳۹۸). نفتی و حسین زاده (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی به‌واسطه فضیلت‌سازمانی و انگیزه شغلی مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی مشهد. مدیریت تحول، ۱۰(۲)، ۲۵-۱۰
- همراهی، فرهاد، مرزوقی، رحمت‌الله و سلیمی، قاسم. (۱۳۹۴). کاوشی پیرامون فضیلت‌گرایی سازمانی در سازمان‌های دولتی یک مطالعه موردی. اولین همایش ملی اقتصاد، مدیریت و علوم انسانی با رویکرد دانش کاربردی، تهران: موسسه علمی صنعتی مبتکران بازار آسیا.

فهرست منابع انگلیسی

- Basir, S. A., Davies, J., Douglas, J., & Douglas, A. (2017). The influence of academic culture on quality management system ISO 9001 maintenance within Malaysian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(3), 320-340.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The leadership quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bauman, D. C. (2018). Plato on Virtuous Leadership: An Ancient Model for Modern Business. *Business Ethics Quarterly*, 1-24.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Dennison, W. F., & Shenton, K. (2018). *Challenges in educational management: Principles into practice*. Routledge.
- Dierksmeier, C., Habisch, A., & Bachmann, C. (2018). *Practical Wisdom: Management's No Longer Forgotten Virtue*.

- Firestone, R. (2017). Nietzsche's Best Life: The Ten Greatest Attributes of the Ubermensch, & a Comparison to Aristotle's Virtuous Person. *Open Journal of Philosophy*, 7(03), 377.
- Friedman, M. (2009). *Capitalism and freedom*. University of Chicago press.
- González-Cruz, T., & Devece, C. (2018). Entrepreneurial innovation, judgment, and decision-making as a virtuous process. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 245-248.
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 2005(36), 29-36.
- Manz, C. C., Cameron, K. S., Manz, K. P., & Marx, R. D. (2008). The virtuous organization: An introduction. In *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers* (pp. 1-16).
- Manz, C. C. (2008). *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. World Scientific.
- Mayer, D. M., Bardes, M., & Piccolo, R. F. (2008). Do servant-leaders help satisfy follower needs? An organizational justice perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 180-197.
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2018). Leaders matter morally: The role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *Journal of Applied Psychology*.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Rai, G. S. (2015). Organizational Justice and Quality of Working Life: A Road That Leads to a Virtuous Organization. *Journal of Social Service Research*, 41(2), 269-294.
- Scott, P. A. (2000). Emotion, moral perception, and nursing practice. *Nursing Philosophy*, 1(2), 123-133.
- Seligman, M. E. (1999). The president's address. *American psychologist*, 54(8), 559-562.
- Thun, B., & Kevin Kelloway, E. (2011). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), 270-283.
- Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2019). The Role of Prosocial Motives and Social Exchange in Mediating the Relationship Between Organizational Virtuousness' Perceptions and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Van Waeyenberge, J., Aerts, J., Hellebuyck, T., Pasmans, F., & Martel, A. (2018). Stress in wild and captive snakes: quantification, effects and the importance of management. *Vlaams Diergeneeskundig Tijdschrift*, 87(2), 59-65.
- Whetstone, J. T. (2017). Developing a Virtuous Organizational Culture. *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management*, 623-634.
- Williams, B. (2018). Acting as the virtuous person acts. In *Aristotle and Moral Realism* (pp. 13-33). Routledge