



فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی

دوره چهارم، شماره شانزدهم، زمستان ۱۴۰۳

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۱۵۷-۱۳۳

الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور:

فرا ترکیب ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص در اماکن متبرکه مذهبی

حمزه رضانی بیدگلی^۱

محمدحسین رحمتی^۲

صدیقه طوطیان اصفهانی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

چکیده

هدف نهایی پژوهش کیفی حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص در اماکن متبرکه مذهبی ایران است. فرآیند انجام تحقیق با ترکیب جامعی از مراحل روش‌های فراترکیب و تحلیل مضمون انجام شد. گردآوری مبانی نظری به روش کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های سازمانی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان منتخب به روش‌های غیراحتمالی قضاوتی و گلوله‌برفی تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شد. در این پژوهش، ترکیب ۶۵۹ مضمون استخراج شده از داده‌های کتابخانه‌ای با مضامین کاربردی برگرفته از ایده‌ها و نظر خبرگان، منجر به طراحی مدل تشخیص مشتمل بر چهار بُعد و ۲۰ مؤلفه اصلی شد. ابعاد چهارگانه این مدل عبارتند از ارکان، مدیریت، کارکردها و سرمایه‌ها. نوشتار حاضر افزون بر تقویت مبانی علمی و پژوهشی مرتبط با مدیریت اماکن متبرکه مذهبی، از توسعه مفاهیم و الگوهای تحمیلی و تجویزی به این سازمان‌ها جلوگیری کند. دستاوردهای این پژوهش، مزیت اصلی مدل تشخیص را در درک عمیق‌تر و تجسم بهتر از مؤلفه‌های تشکیل دهنده بقاع متبرکه و شناسایی مخاطرات و آسیب‌پذیری‌های آن می‌داند و کاربردهای عملیاتی آن را در حوزه‌های مدیریت دانش، مدیریت تغییر، مدیریت عملکرد، عارضه‌یابی، ارزیابی و آموزش تبیین می‌نماید.

کلمات کلیدی

اماکن متبرکه مذهبی، سازمان فضیلت‌محور، عارضه‌یابی

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir

۲- گروه مدیریت دولتی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) mhrmahmati@ut.ac.ir

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. tootian.sedighe@wtiau.ac.ir

مقدمه

در میان سازمان‌های فضیلت‌محور، سازمان‌های عهده‌دار مسئولیت در اماکن متبرکه مذهبی جزء مهم‌ترین پایگاه‌های اجتماعی برای ترسیم و تنظیم حرکت تاریخ در آینده بشریت بوده، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های خود را آشکار می‌سازد (احمدی شاپورآبادی و دیگران، ۱۳۹۵:۱۶۰). این سازمان‌ها با تاکید بر معنویت و توسعه ارزش‌های اخلاقی انسانی (که‌پیزی و حجازی‌فر، ۱۳۹۷:۵۱) مسئول ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی انسان‌ها و ارزش‌های الهی از قبیل صداقت، ایثار، روحیه خدمتگزاری، بخشش، اعتماد و وفاداری هستند (مرزوقی و دیگران، ۱۳۹۷:۲۷).

در چنین شرایطی که نگرش و نگاه مردم به مکان‌های متبرکه مذهبی بر اساس باورها، هنجارها و عقاید، منجر به پیدایش احساس احترام و پاک انگاشتن آنها نسبت به سایر اماکن می‌شود، پیروی از اصول مدیریت ایجاب می‌نماید تا توسعه مدیریت و تغییرات سازمانی، مطابق با واقعیت جوامع و دور از یک فضای انتزاعی و فانتزی باشد (احمدی شاپورآبادی و دیگران، ۱۳۹۵:۱۳۹). با این وجود در اکثر سازمان‌ها زمانی که نوبت به تغییر می‌رسد، اکثر مدیران علی‌رغم درک اهمیت تغییر چگونگی اجرای آن را نمی‌دانند (رزنبرگ و ماسکا^۱، ۲۰۱۱:۱۴۲) لذا موفقیت پروژه‌های تغییر، جای خود را به شکست داده و تغییر رو به جلو، با عقب‌گرد و در حالت خوشبینانه با توقف همراه می‌گردد (رحمتی و دیگران، ۱۳۹۷:۱۰۴). در چینی شرایطی تشخیص^۲ به عنوان اولین گام (جانسیجویک^۳، ۲۰۱۰) و یکی از مراحل کلیدی تغییر در کانون توجه قرار می‌گیرد (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۸۸).

تشخیص به سازمان‌ها کمک می‌کند ظرفیت خود را برای ارزیابی و تغییر جنبه‌های ناکارآمد فرهنگ و الگوهای رفتاری، به عنوان مبنایی برای توسعه اثربخشی بیشتر و تضمین بهبود مستمر افزایش دهند (بی‌یر و اسپکتور^۴، ۱۹۹۳).

در جمهوری اسلامی ایران، سازمان‌های عهده‌دار مسئولیت در اماکن متبرکه مذهبی، سال‌ها پیش از شکل‌گیری سازمان‌های امروزی به وجود آمده‌اند و به دلیل گستردگی خدمات و تنوع کارکردهایی که در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دارند، می‌توانند در دسته‌ی سازمان‌های فضیلت‌محور، نهادهای عمومی غیردولتی و سازمان داوطلبان قرار گیرند. این سازمان‌ها به دلیل حساسیت‌های دینی و اعتقادی جامعه اسلامی، به ویژه در مورد موضوعاتی چون وقف و موقوفات و نیز جامعیتی که در نوع خدمات و کارکردهای خود دارند، از نظر سلسله مراتب سازمانی مستقیماً زیرمجموعه نهاد رهبری قرار می‌گیرند. مدیریت ارشد آن‌ها به عهده متولی موقوفه یا تولیت است و احکام مسئولیت تولیت‌ها توسط شخص رهبری و ولی فقیه جامعه اسلامی صادر می‌شود. در کنار چنین

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور / رضوانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

فردی، مدیران و سرپرستانی قرار دارند که به مانند دیگر سازمان‌ها وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت، نظارت و کنترل را برعهده دارند. وجود چنین مدیرانی در کنار مدیری مذهبی و سیاسی باعث شده است تا اداره چنین سازمان‌هایی مستلزم ساز و کار اجرائی و عملی خاص باشد (مرادی و بهبودی، ۱۳۹۳: ۲۴). تجمیع این ویژگی‌ها علاوه بر داشتن نقاط قوت و ضعف بسیار، زمینه‌ساز بروز و ظهور فرصت‌ها و تهدیدهایی است که باید با توجه به شرایط حاکم بر اینگونه نهادهای اجتماعی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرند (میرزاپوری و اسماعیلی‌کریمی، ۱۳۹۳: ۶۸-۶۹).

در چینی شرایطی، بررسی مدل‌های تشخیص و مرور نظام‌مند پژوهش‌های پیشین، مؤید این مطلب است که در جمهوری اسلامی ایران، مؤلفه‌های تشخیص اماکن متبرکه مذهبی با وجود داشتن مأموریت‌های خاص در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تأثیر قابل توجه در شکل‌گیری ماهیت جامعه اسلامی (تقی‌پور و اثنی عشران: ۸۸) تاکنون در پژوهش‌های علمی مرتبط با سازمان و مدیریت کمتر مورد توجه بوده‌اند. بنابراین با وجود مدل‌های گوناگون و شناخته شده برای تغییر، تشخیص، عارضه‌یابی، ارزیابی و تحلیل سازمان‌ها، مسئله اصلی پژوهش فقدان الگویی جامع، مانع و کاربردی برای اماکن متبرکه مذهبی است که از طریق آن بتوان به شناخت کاملی از اینگونه سازمان‌ها دست یافت، مسائل و عارضه‌های آنها را تحلیل کرد و آسیب‌پذیری‌ها و جنبه‌های ناکارآمد آنها را تغییر داد. از این رو تحقیق حاضر، با هدف ارائه الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور و با رویکردی کاربردی برای سازمان‌های عهده‌دار مسئولیت در اماکن متبرکه مذهبی ایران، به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آنها پرداخت. بر این اساس، سازمان اوقاف و امور خیریه، آستان قدس رضوی در مشهد، آستان مقدس حضرت فاطمه معصومه علیهاالسلام در قم، آستان مقدس حضرت عبدالعظیم حسنی علیه‌السلام در شهر ری و سایر سازمان‌های متولی اعتبار مقدس در جهان اسلام، سازمان‌های فضیلت‌محور بهره‌مند از نتایج حاصل از پژوهش خواهند بود.

مبانی نظری پژوهش

• سازمان فضیلت‌محور

در مطالعات سازمانی قرن بیستم، مفاهیم اخلاقی نظیر مسئولیت اجتماعی سازمان، رفتارهای اجتماعی و رفتارهای شهروندی در سازمان مطرح بود (ضمانی و شکاری، ۱۳۹۵: ۵۰). در آن زمان، نه تنها به موضوع فضیلت در سازمان توجه نمی‌شد، بلکه به عنوان موضوعی غیرقابل بحث قلمداد می‌شد و مدیران عمل‌گرا نیز از ورود به این حوزه منع می‌شدند. این مسئله تداوم داشت تا اینکه در دنیای رقابتی قرن ۲۱ سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کردند و از طریق

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

تأکید بر فضیلت‌ها سعی داشتند تا خلاءهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را بر طرف سازند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی، با ظهور مفهوم جدیدی به نام سازمان فضیلت‌محور همراه شد (چراغی و دیگران، ۳۱:۱۴۰۱؛ مانز^۵ و دیگران، ۲۰۰۸).

در بین انواع سازمان‌ها، سازمان فضیلت‌محور بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن انسان‌های اخلاق‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات آن بر اساس فضایل تنظیم می‌شود (کهریزی و حجازی‌فر، ۵۱:۱۳۹۷). در سازمان فضیلت‌محور کارکنان تشویق می‌شوند کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه آن را برای رضایت شخصی به نتیجه برسانند (دانایی‌فرد و دیگران، ۴۷:۱۳۹۴).

در این تحقیق، منظور خاص از سازمان فضیلت‌محور، اماکن متبرکه مذهبی در ایران اسلامی هستند که از نظر قوانین و مقررات جاری کشور ذیل نهاد رهبری بوده و کارکردهای متنوع آنها بر محور فضیلت‌های اخلاقی و حول محور معارف قرآن و اهل‌بیت علیهم‌السلام معنا پیدا می‌کند (ایمانی، ۱:۱۳۹۴). در عرف جامعه، از مکان متبرکه مذهبی برای اشاره به مکان و فضایی مشخص، مانند مسجد، زیارتگاه، حرم، حسینیه و... استفاده می‌شود که به واسطه‌ی مراسم خاص مذهبی، فردی که در آن مکان حضور دارد یا در آن مدفون است، آداب و رسومی که باید در هنگام تشریف، ورود و حضور در آنها رعایت شود، کارکردهای ویژه آنها در حوزه‌های مختلف دینی، اعتقادی، مذهبی، فرهنگی و اجتماعی و نیز داشتن سبک معماری خاص و منحصر بفرد، از سایر مکان‌ها قابل تمییز و تشخیص هستند (احمدی شاپورآبادی و دیگران، ۱۴۴:۱۳۹۵). بر این اساس آستان قدس رضوی در مشهد، آستان مقدس حضرت فاطمه معصومه علیها‌السلام در قم، آستان مقدس حضرت عبدالعظیم حسنی علیه‌السلام در شهر ری و آستان مقدس حضرت احمد بن موسی علیه‌السلام در شیراز سازمان‌های فضیلت‌محور بهره‌مند از نتایج حاصل از پژوهش هستند. با این توضیح که یافته‌های این نوشتار می‌تواند برای سازمان اوقاف و امور خیریه و سایر اعتبار مقدس جهان اسلام نیز قابلیت کاربردی داشته باشد.

• تشخیص

فرهنگ لغت آکسفورد واژه تشخیص را به معنای «عمل کشف یا شناسایی علت دقیق یک بیماری یا یک مشکل» بکار برده است (استیونسون^۶، ۲۰۱۰). در لغت‌نامه‌ی دهخدا نیز تشخیص به معنای «معین کردن چیزی» یا «معین کردن و تمیز دادن چیزی از جز آن» آورده شده است (دهخدا، ۶۷۴۹:۱۳۷۷). تشخیص در ملموس‌ترین مثال، مشابه وضعیتی است که یک پزشک در مواجهه با بیماران با آن رو به رو می‌شود. متخصصین تحول سازمان همانند پزشکان، بسته به میزان تجربه و

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور / رضانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

تخصص خود و نیز با توجه به خواسته‌ها، نیازها و اهداف سازمان، از روش‌ها، الگوها و ابزار متفاوتی برای تشخیص وضعیت‌های مختلف سازمان استفاده می‌کنند (سعید و ونگ^۷، ۲۰۱۳: ۲۲۳). این مفهوم که پیش از آن در علوم پزشکی کاربرد داشت، در سده نوزدهم در علوم رفتاری نیز مطرح شد و «تشخیص سازمان^۸» به معنای استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری در تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنها (سرچاهانی^۹ و دیگران، ۲۰۱۸: ۲۶۸؛ قربان‌نژاد و دیگران، ۱۳۹۸: ۱۱) به ادبیات سازمانی اضافه شد.

در اصطلاح مدیریت، تشخیص روشی خلاقانه برای شناخت سازمان در همه سطوح آن است، از عوامل و پدیده‌های سطحی گرفته تا عمیق‌ترین قسمت‌های پنهان که با چشم قابل مشاهده نیستند (فرقوچ^{۱۰}، ۲۰۱۶: ۱). آلدرفر^{۱۱} استدلال می‌کند که هدف از تشخیص ایجاد درک مشترک از یک سیستم است، تا بر اساس آن تعیین شود که آیا تغییر مطلوب است یا خیر (آلدرفر، ۱۹۸۰: ۴۵۹).

با توجه به این تعاریف، منظور از الگوی تشخیص در پژوهش حاضر، الگویی است کاربردی برای تفکیک اماکن متبرکه مذهبی به مؤلفه‌های تشکیل دهنده آنها، که از طریق آن می‌توان به شناخت کلی نسبت به اینگونه سازمان‌ها دست یافت، عارضه‌های موجود در آنها را شناسایی و دسته‌بندی کرد و به شکل نظام‌مند شرایط را برای تغییر و تحول سازمان به وجود آورد.

پیشینه تجربی پژوهش

پیشینه خارجی

در پژوهش انجام شده در سال ۲۰۲۳، قضاوت، قصد و نیت، رفتار، بازتاب، آگاهی و قضاوت مؤلفه‌های تشکیل دهنده فضیلت‌محوری در سازمان هستند (کراسان^{۱۲} و دیگران، ۲۰۲۳). در اندیشه کلارک^{۱۳}، جبران منصفانه‌ی زحمات کارمندان و تامین‌کنندگان، گزارش شفاف ضعف‌ها، کاستی‌ها و تاثیرات آنها در سازمان و به کارگیری مؤثر نقاط قوت، مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور هستند (کلارک، ۲۰۲۰). در سازمان‌های فضیلت‌محور، رهبران نسبت به کارکنان، ذی‌نفعان و افراد کل جامعه تعهد بیشتری دارند؛ همه مؤلفه‌های سازمانی دارای پیوست اخلاقی مبتنی بر فضیلت هستند؛ دیدگاه فضیلت‌محور از دیدگاه‌های مطرح شده در خصوص رهبری اخلاقی، غیراخلاقی و ضد اخلاق متمایز است؛ تفاوت رهبران فضیلت‌گرا با دیگران در شخصیت، شایستگی، تعهد، شجاعت، شفافیت و شفقت آنها است؛ و در نهایت روابط، وظایف و اهداف سازمان باید در چارچوب اخلاق تبیین شود (کالدول^{۱۴} و دیگران، ۲۰۱۵). در پژوهشی دیگر، هفت مؤلفه اصلی برای تشخیص سازمان فضیلت‌محور، عبارت‌اند از

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

حفظ شأن انسانی افراد، رعایت عدالت، استفاده از فرصت‌ها، توانمندسازی افراد، توجه به جامعه محلی، توجه به محیط زیست و صداقت (مانز و دیگران، ۲۰۱۱). لالرای^{۱۵} نیز با نام بردن از «ماریپیچ فضیلت‌مدار»^{۱۶} سازمان‌های فضیلت‌محور را سازمان‌هایی با افراد و سیستم‌های مدیریتی برجسته معرفی می‌کند که یک چرخه خود تقویت‌کننده عملکرد ایجاد می‌کنند. او در پژوهش خود استدلال کرده است که بسترسازی برای ایجاد شرایط برد-برد در سازمان فضیلت‌محور مستلزم اعمال مدیریت صحیح در هفت حوزه کلیدی است: تعریف ارزش‌های محل کار، استخدام افراد متناسب با آن ارزش‌ها، تداوم آموزش و توسعه، طراحی شغل، تعیین استراتژی‌ها، اهداف و ارزش‌های سازمانی، ابداع سیستم‌های پاداش مناسب، و توسعه رهبری مناسب که موجب پیشرفت سازمان شود (لالر ای، ۲۰۰۷).

پیشینه داخلی

چراغی و دیگران (۱۴۰۱) با رویکردی داده‌بنیاد، عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای را به عنوان ابعاد تشکیل دهنده رهبری فضیلت‌گرا معرفی کرده‌اند. در این پژوهش مؤلفه‌های تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی به عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا معرفی شده‌اند. بی‌همتا و دیگران (۱۴۰۱) سه عامل اصلی تاثیرگذار بر سازمان فضیلت‌محور را عامل سازمانی (ساختار و فرایند، فرهنگ سازمان، رهبری و فلسفه سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی، عامل قانونی) می‌دانند. حافظی و دیگران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان داده‌اند که الگوی سازمان‌های فضیلت‌گرا دارای سه بُعد ساختاری، رفتاری و محیطی، ۲۰ مؤلفه و ۱۶۷ شاخص است. یزدانی و دیگران (۱۳۹۹) الگوی تشخیص سازمان‌های فضیلت‌محور را در قالب ۱۰ مؤلفه رهبری، مشارکت، تیم محوری، تعهد و حمایت مدیران، پشتیبانی ساختاری، راهبردهای سازمانی، ارتباطات سازمانی، اسناد بالادستی، پویایی محیطی و زیرساخت‌های فناورانه ترسیم کرده‌اند. نظری و دیگران (۱۳۹۹) «طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی» را محور پژوهش خود قرار داده و بیان می‌کنند که ابعاد ساختار سازمانی، عدالت سازمانی، اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی، کیفیت روابط، سرمایه‌گذاری آموزشی، نظم و انضباط، فضایل اخلاقی، بهزیستی رفتاری، شایستگی اجتماعی و رفتار شهروندی نقش معنی‌داری در تبیین سازه فضیلت سازمانی دارند. کهریزی و حجازی‌فر (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف سنجش میزان اثربخشی مؤلفه‌های عملکردی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی، اولویت‌بندی و ارزیابی عملکرد آن‌ها انجام شده است، به «ارائه الگوی ارزیابی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی» پرداخته‌اند. زین‌آبادی و دیگران (۱۳۹۷) استدلال کرده‌اند که سه عامل اصلی

الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور /رضوانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

تاثیرگذار بر فضیلت سازمانی عبارتند از عامل سازمانی (ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، رهبری، فلسفه وجودی سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی-اقتصادی، عامل قانونی). عابدی کوشکی و دیگران (۱۳۹۵) پنج مولفه خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و انسجام را به عنوان مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور معرفی کرده‌اند. بر اساس یافته‌های ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵) در سازمان فضیلت‌محور پنج عامل اصلی شامل رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، منابع انسانی، و توجه به ذی‌نفعان، به عنوان عوامل اصلی تغییرپذیری در سازمان فضیلت‌محور ذکر شده‌اند. کاظمی و ملکان (۱۳۹۴) معنویت و فضیلت سازمان را نیرویی معرفی می‌کنند که اگر به درستی هدایت و اداره شود، توانایی لازم برای نیل به عمیق‌ترین تشریک مساعی سازمانی و مدیریتی فراهم می‌شود. بر اساس این پژوهش، در اثر افزایش معنویت و فضیلت در سازمان، خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند به گونه‌ایی چشم‌گیر افزایش می‌یابد. امینی و دیگران (۱۳۹۳) نتیجه می‌گیرند که ویژگی‌های رفتارخادمانه کارگزاران حج، در قالب چهار رفتار انسان دوستانه، رفتار پیش‌قدمانه، رفتار خدمت‌گرایانه، و رفتار خودگرایانه بروز پیدا کرده و عوامل مؤثر بر آنها در قالب دو عامل هیجانی و شناختی قابل دسته‌بندی هستند.

روش‌شناسی تحقیق

در نگاهی کلی تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کیفی است که با رویکردی کاربردی برای سازمان‌های فضیلت‌محور و به طور خاص اماکن متبرکه مذهبی طرح‌ریزی شد. بر مبنای مدل پیاز پژوهش ساندرز^{۱۷} این پژوهش در لایه پارادایم تفسیری قرار دارد؛ جهت‌گیری آن از نوع پژوهش‌های بنیادی است و فرایندی استقرایی دارد؛ از نظر روش با پیروی از گام‌های فراترکیب، و تلفیق آن با تحلیل مضمون انجام شد و هدف نهایی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اماکن متبرکه مذهبی در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور بود؛ گردآوری مبنای نظری و داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه اسناد و مدارک به روش کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان منتخب به روش‌های غیراحتمالی قضاوتی و گلوله برفی و تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شد.

در این پژوهش طراحی الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور با استفاده از فراترکیب هفت‌مرحله‌ای به روش سندلوسکی و باروسو^{۱۸} انجام شد. بر این اساس در گام اول، سوالات اصلی پژوهش و در گام دوم شاخص‌ها و معیارهای مرور ادبیات تعیین شد. در گام سوم، متون متناسب با این معیارها، انتخاب

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

و در گام چهارم مضامین اصلی پژوهش استخراج گردید. در گام پنجم، تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها و در گام ششم، ارزیابی کیفیت نتایج انجام شد. در گام آخر نیز گزارش نتایج ارائه گردید.

کثرت اطلاعات و داده‌های نظری پژوهش موجب شد تا استخراج کدها و تجزیه و تحلیل یافته‌ها در گام‌های چهارم و پنجم فراترکیب با استفاده از مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون به روش براون و کلارک^{۱۹} انجام شود. بر این اساس پس از آشنایی عمیق با مسئله پژوهش، کلیه کدهای اولیه در قالب یک کلمه یا عبارت ثبت و مورد بررسی قرار گرفت. سپس، اطلاعات غیرمرتبط با مسئله حذف و بانک اطلاعات مضامین تشکیل شد. در گام بعد، بازبینی و بررسی موشکافانه مضامین از طریق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با ۱۸ نفر از خبرگان منتخب به روش‌های قضاوتی و گلوله‌برفی، تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شد. در پایان، برگزاری جلسه هم‌اندیشی با گروه خبرگان منجر به نام‌گذاری مضامین و ارائه تعریف عملیاتی آنها گردید.

در این پژوهش، پروتکل مصاحبه‌ها بر پایه روش دیالکتیک طرح‌ریزی شد: یعنی ساخت نظر یا تز، مواجهه با پادنظر یا آنتی‌تز، و سرانجام ساخت سنتز. بر این اساس، ابتدا قالب مضامین اولیه از داده‌های نظری پژوهش استخراج شد (تز) و پس از آن در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت. در ادامه، بررسی ایده‌ها و نظرات خبرگان (آنتی‌تزا) در قالب کدهای مفهومی جمع‌بندی و در پایان مدل مفهومی پژوهش (سنتز) طراحی شد. بر اساس پروتکل مصاحبه، خبرگان از بین مدیران و اساتید دانشگاه بودند که اصول مدیریت حاکم بر مدیریت اماکن متبرکه مذهبی را می‌شناختند. هر کدام از آنها، با بیش از ۱۵ سال سابقه فعالیت مرتبط با مدیریت بقاع متبرکه، در مورد موضوع و مسئله پژوهش صاحب نظر و تجربه بودند. در نقاط مختلفی از قلمروی مکانی پژوهش، در شهرهای مشهد، تهران و قم بودند. از فرصت کافی برای مشارکت عملی در فرآیند پژوهش برخوردار بوده و به داده‌ها، اطلاعات، سؤالات پرسشنامه و قالب مضامین ارائه شده، به طور هم‌زمان نگاه انتقادی و اصلاحی داشتند.

در نوشتار حاضر، سنجش روایی داده‌ها در چهار سطح مورد ارزیابی قرار گرفت. در سطح اول، کیفیت مطالعات اولیه با استناد به اعتبار پایگاه‌های داده و تأیید روایی پژوهش‌ها در مراجع علمی بررسی گردید. در سطح دوم، بازبینی داده‌ها توسط سه نفر از اساتید و دو نفر از مسئولان صاحب نظر در مورد مسئله پژوهش انجام شد. در سطح سوم، وجود شفافیت در تمام مراحل فراترکیب از جمله عوامل تاییدکننده روایی بود، و در سطح چهارم داده‌های نهایی بر اساس نظر خبرگان اصلاح و دسته‌بندی شد. در این پژوهش، ضریب پایایی ۸۴٪ به دست آمده از روش بازآزمون و بزرگتر بودن آن از حداقل مقدار قابل قبول ۶۰٪، به معنای تایید پایایی مصاحبه‌ها بود.

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور / رضانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بر اساس آنچه در فرایند انجام تحقیق بیان شد، در گام اول فراترکیب به منظور تبیین مسیر پژوهش، از ترکیب سؤالات توصیفی چه چیزی، کجا، چه موقع و چه روشی استفاده شد. جدول ۱ بیانگر پاسخ کوتاه به این سؤالات می‌باشد.

جدول ۱. سؤالات و پاسخ‌های گام اول فراترکیب

سوال	پاسخ
چه چیزی؟	۱. مدل‌های تشخیص علمی؛ ۲. مؤلفه‌های تشخیص در اسناد و مدارک سازمان‌های مورد مطالعه (اسناد راهبردی و احکام مسئولیت صادره برای تولیت‌های اماکن متبرکه مذهبی)
کجا؟ (قلمروی مکانی)	۱. پایگاه‌های اطلاعات داده علمی داخلی و خارجی؛ ۲. آستان قدس رضوی؛ ۳. آستان مقدس حضرت معصومه علیها السلام؛ ۴. آستان مقدس حضرت عبدالعظیم علیه السلام
چه موقع؟ (چارچوب زمانی)	۱. پژوهش‌های انجام شده در ده سال اخیر ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲ هجری شمسی (۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ میلادی)؛ ۲. اسناد راهبردی موجود در سازمان‌های مورد مطالعه در زمان حال
چه روشی؟ (روش‌شناسی)	۱. فراترکیب سندلوسکی و باروسو؛ ۲. تحلیل مضمون کلارک و براون؛ ۳. مصاحبه نیمه‌ساختار یافته (تا زمان رسیدن به اشباع نظری)

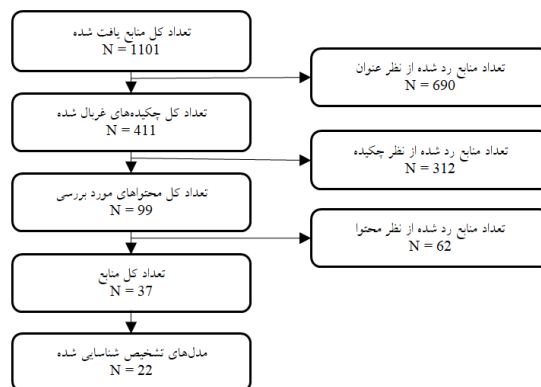
در گام دوم فراترکیب، به منظور استخراج مؤلفه‌های ذکر شده در منابع نظری و داده‌های مکتوب، ابتدا احکام مسئولیت تولیت‌ها و اسناد راهبردی آستان قدس رضوی و آستان مقدس حضرت فاطمه معصومه علیها السلام به صورت تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفت. پس از آن، مرور نظام‌مند مدل‌های تشخیص بر اساس معیارهای پذیرش و عدم پذیرش مقالات در جدول ۲ و با توجه به شاخص‌های نوع مقاله، زبان، کلمات کلیدی و مکان جستجو انجام شد.

جدول ۲. شاخص‌ها و معیارهای مرور نظام‌مند مدل‌های تشخیص

شاخص	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
نوع مقالات	مقالات «علمی-پژوهشی»، «علمی-ترویجی» در پایگاه‌های اطلاعات داده فارسی؛ «RESEARCH ARTICLES» و «REVIEW ARTICLES» در پایگاه‌های اطلاعات داده انگلیسی	سایر مقالات
زبان	فارسی و انگلیسی	غیر از فارسی و انگلیسی
کلمات کلیدی	ترکیب کلید واژه‌ی «تشخیص» با واژه‌های «تغییر»، «آسیب‌شناسی» و «سازمان» در منابع فارسی و ترکیب کلید واژه‌ی «DIAGNOSIS» با واژه‌های «ORGANIZATION»، «PATHOLOGY» و «CHANGE» در منابع انگلیسی	کلیه پژوهش‌های خارج از چارچوب تعیین شده
مکان	عنوان، چکیده، کلیدواژه‌ها	سایر بخش‌های مقالات

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

بر اساس شکل ۱، در گام سوم فراترکیب مرور نظام‌مند ۱۱۰۱ عنوان پژوهش استخراج شده از پایگاه‌های داده علمی و پالایش آنها از نظر عنوان، چکیده و محتوا منجر به شناسایی ۲۲ مدل تشخیص سازمانی از بین ۳۷ عنوان منبع پالایش شده از نظر عنوان، چکیده و محتوا، انتخاب شده گردید.



شکل ۱. الگوریتم انتخاب مدل‌های تشخیص

در گام چهارم فراترکیب، تحلیل نتایج حاصل از مطالعه عمیق و مرور چندین باره‌ی داده‌ها و اطلاعات از طریق نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی ان‌ویو^۲، منجر به استخراج ۶۵۹ مضمون ذکر شده در مبانی نظری پژوهش گردید. وزن این مضامین (فراوانی کدهای اولیه بر اساس تعداد دفعات تکرار در منابع)، به تفکیک داده‌های مورد بررسی در جدول ۳ بیان شد.

جدول ۳. وزن مضامین استخراج شده از داده‌های مورد بررسی

وزن مضمون	روش بررسی	داده‌های مورد بررسی
۱۶۴	مرور نظام‌مند	مدل‌های تشخیص
۹۷	مرور نظام‌مند	پیشینه تجربی پژوهش در مورد سازمان‌های فضیلت‌محور
۲۱	تمام شمار	احکام مسئولیت صادره برای تولیدهای اماکن متبرکه مذهبی
۴۱۶	تمام شمار	اسناد راهبردی سازمان‌های مورد مطالعه

همچنین، نمونه کدهای استخراج شده از هر یک از گروه داده‌های بالا، در جدول ۴ نشان داده شد.

جدول ۴. نمونه کدهای استخراج شده از داده‌های مورد بررسی

اسناد راهبردی		احکام مسئولیت		پیشینه تجربی		مدل‌های تشخیص	
وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه
۲۷	کارکردها	۶	خدمت‌رسانی	۷	رفتار سازمانی	۱۴	ساختار
۱۴	اصول و ارزش‌ها	۵	توسعه و بهسازی	۵	فضیلت	۹	منابع انسانی

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور /ارمضانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

اسناد راهبردی		احکام مسئولیت		پیشینه تجربی		مدل های تشخیص	
وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه	وزن	کد اولیه
۱۳	وقف و موقوفات	۵	حفاظت و حراست	۴	تعهد سازمانی	۸	استراتژی

در ادامه، بازبینی و دسته‌بندی ۶۵۹ عنوان کد استخراج شده منجر به تشکیل قالب مضامین مطابق با اطلاعات جدول ۵ شد. منظور از وزن مضمون در جدول، تعداد دفعات تکرار مؤلفه‌ها در منابع است.

جدول ۵. قالب مضامین مربوط به مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت محور

وزن مضمون	مضمون پایه (ترکیب جامعی از کدهای اولیه)	وزن مضمون	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
۲۹	ساختار سازمانی	۷۸	ارتباطات	مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت محور
۲۱	ارتباطات رسمی			
۲۸	ارتباطات و تعاملات غیررسمی			
۶۲	دارایی‌های معنوی	۲۵۸	ارزش‌ها و دارایی‌ها	
۹	دارایی‌های مادی			
۱۹	دارایی‌های اجتماعی			
۱۱	دارایی‌های اعتباری			
۶۷	دارایی‌های فرهنگی			
۳۹	دارایی‌های فردی			
۳۴	دارایی‌های مردمی			
۴۵	دارایی‌های سازمانی	۱۳	امنیت	
۲	امنیت پایدار اقتصادی			
۵	امنیت سایبری، اطلاعاتی و پرسنلی			
۶	حفاظت فیزیکی	۲۰	اهداف	
۲	احیا و توسعه آداب و سنن اسلامی			
۵	بصیرت افزایی دینی و اعتقادی			
۴	تقویت سرمایه‌های اجتماعی			
۵	توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی			
۳	گسترش زیارت تعالی بخش	۱۹	چالش‌ها و مشکلات	
۸	ضد ارزش‌ها و هزینه‌های منفی اجتماعی			
۱۱	آسیب‌ها و آسیب‌پذیری‌های داخلی	۳۶	خط‌مشی‌ها	
۱۱	اولویت‌ها و ضرورت‌ها			
۷	برنامه‌ریزی			

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

وزن مضمون	مضمون پایه (ترکیب جامعی از کدهای اولیه)	وزن مضمون	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
۶	تصمیمات و دستورات بالادستی			
۵	چشم انداز و بیانیه رسالت			
۷	راهبردها، سیاست‌های کلان و عملیاتی			
۱۱	رهبر حکومت اسلامی	۶۲	رهبری	
۷	تولیت اماکن متبرکه مذهبی			
۴۴	مدیریت			
۶	استراتژی	۴۵	فناوری	
۱۳	سخت‌افزارها			
۵	تکنولوژی			
۶	دانش			
۱۱	فرایندها			
۴	نرم‌افزارها			
۲	ضوابط ابلاغی	۷	قوانین و مقررات	
۳	ضوابط داخلی			
۲	قوانین و مقررات حکومتی			
۱	خودکنترلی	۱۰	کنترل و نظارت	
۴	کنترل و نظارت محیطی			
۲	مدیریت عملکرد			
۳	نظارت فردی			
۱۳	توسعه زیارت تعالی بخش	۱۱۱	وظایف و مأموریت‌ها	
۱۷	ایجاد فرهنگ الگو مبتنی بر آموزه‌های دینی و اعتقادی			
۱۴	تکریم و توسعه آسایش و آرامش زائرین			
۵	توسعه ارتباطات و تعاملات			
۱۹	توسعه اقتصاد وقف پایه و افزایش بهره‌وری			
۲۶	خدمت‌رسانی			
۱۷	نشر معارف قرآن و اهل بیت علیهم‌السلام			

در گام پنجم فراترکیب، بررسی متن مصاحبه‌ها به روش تحلیل محتوای مضمونی انجام شد و تغییرات مورد نظر خبرگان (آنتی‌تز کدهای اولیه) پس از حذف اطلاعات مضر منجر به استخراج ۲۸۶ کد اولیه از متن مصاحبه‌ها گردید. نمونه‌هایی از آرا و نظرات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۶ ارائه شد.

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور /رضانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

جدول ۶. نمونه کدهای اولیه به دست آمده از محتوای مصاحبه‌ها

کد	محتوای استخراج شده از متن مصاحبه‌ها
E3IP10	مؤلفه‌های پیش بین شده در مدل تشخیص صبغه سازمانی دارد و عدم نشان دادن مؤلفه‌های فرعی آن در مدل باعث می‌شود تا مخاطب متوجه وجه تمایز مدل با سایر مدل‌های تشخیص نشود.
E7IP12	امنیت یک از خروجی‌های اصلی نظارت و کنترل است؛ با این وجود اهمیت آن در سازمان‌ها فضیلت محور به حدی است که می‌تواند به عنوان یکی از مؤلفه اصلی اینگونه سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد.
E13IP14	فناوری، ارتباطات و امنیت با هم هم‌پوشانی دارند ولی در عین حال تفاوت‌هایی هم برای آنها وجود دارد که نمی‌توان گفت الزاما در یک دسته‌بندی قرار می‌گیرند.

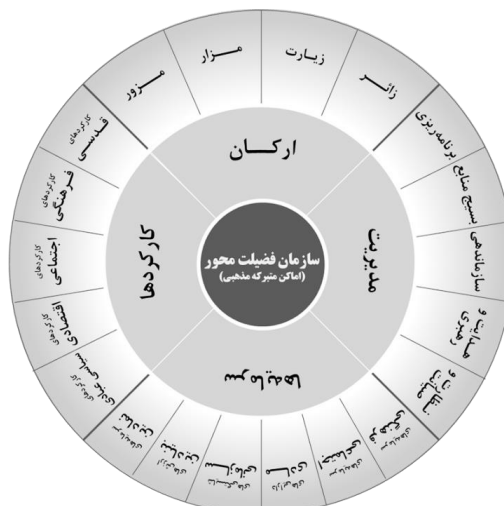
در ادامه پس از دستیابی به سنتز داده‌های اولیه، نام‌گذاری مضامین استخراج شده (شامل: انتخاب عنوان، بازنویسی و تعریف عملیاتی مضامین) از طریق برگزاری جلسات هم‌اندیشی با ۵ نفر از خبرگان منتخب از بین گروه مصاحبه‌شوندگان، انجام شد.

در گام ششم فراترکیب، سنجش کیفیت نتایج با استفاده از رویه‌های استاندارد فراترکیب، شامل بازبینی، بررسی کیفیت مطالعات اولیه، استفاده از تحلیل‌گران مستقل، شفافیت و اعتبارسنجی توسط محققان اولیه انجام شد.

در نهایت، تحلیل نهایی داده‌ها ارائه یافته‌ها و پاسخ به سؤالات پژوهش در گام هفتم فراترکیب مشابه آن چیزی طرح‌ریزی شد که براون و کلارک آن را روایتی پیچیده از داده‌ها^{۲۱} بیان می‌کنند. این روایت بیان جنبه‌هایی درهم‌تنیده از داده‌های غیرتکراری، منسجم، منطقی و جذاب از مضامین، شرح کامل داده‌ها و نمونه‌هایی از مباحث انجام شده در طول مدت تحقیق، و در نهایت بحث و ارائه پاسخ شفاف به سؤالات پژوهش است که در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدل تشخیص سازمان فضیلت محور، الگویی است مشتمل بر چهار بُعد و ۲۰ مؤلفه. بر اساس شکل ۲، ابعاد اصلی مدل ارکان، کارکردها، سرمایه‌ها و مدیریت هستند.



شکل ۲- الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور

بُعد ارکان

رکن در لغت به معنای «ستون و بنیاد هر چیز» و در اصطلاح فقهی «امری است که نقصان یا زیاد شدن آن مبطل عمل است» (دهخدا، ۱۳۷۷:۱۲۲۱۵). در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور، «ارکان» مهم‌ترین بُعد از ابعاد چهارگانه و در بردارنده مؤلفه‌هایی است که نبود هر کدام از آنها موجب از بین رفتن معنا، مفهوم و ماهیت وجودی سازمان‌های فضیلت‌محور می‌شود. مؤلفه‌های بُعد ارکان در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور، خاص بقاع متبرکه بوده و قابل تعمیم به سایر سازمان‌ها نیستند. در بُعد ارکان مؤلفه‌ی «زیارت» به معنای رفتن افراد به اماکن متبرکه و یا دعایی است که هنگام تشریف به آنها می‌خوانند. برای زیارت درجات مختلفی چون حج و مسافرت به مشاهد متبرکه، تشریف در عتبات عرش و تمایل یافتن انسان به سوی مزور در عمل یا نیت و عامل ارتباط و وابستگی انسان به خداوند متعال، ائمه معصومین و اهل بیت علیهم‌السلام وجود دارد (دهخدا، ۱۳۷۷:۱۳۰۵۴). در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور، زیارت بیان تمام جنبه‌های فوق و سایر مواردی است که در علم زیارت به آن پرداخته می‌شود. مؤلفه «مزور» اسم مفعولی زیارت به معنای زیارت‌شده است که از آن تعبیر به حضرت معصومین علیهم‌السلام می‌شود. مؤلفه «زائر» به معنای زیارت‌کننده و فردی است که نیت حضور در یک مکان مقدس دینی را دارد، اقدام به سفر زیارتی می‌نماید، و یا به زیارت یکی از مشاهد متبرکه می‌رود. در مبانی اعتقادی شیعه، فارق از هرگونه نیتی صرف حضور افراد در این مکان‌ها و یا حتی قصد و نیت زیارت، بدون حضور فیزیکی در حرم‌ها موجب می‌شود تا همه موجودات ذی‌شعور

الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور/رضوانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

عالم ظرفیت بالقوه برای قرارگرفتن در دسته زائران را داشته باشند. مؤلفه «مزار» آرامگاه، مضجع، مرقد، بقعه، حرم، و سایر واژه‌های مترادف محل زیارت، ساختمان و مکانی است که بقعه و مضجع مبارک اهل‌بیت و ائمه معصومین علیهم‌السلام در آن قرار دارد. در این تعریف، کلیه ابنیه، ساختمان‌ها، صحن‌ها، رواق‌ها و محدثات داخلی حرم‌ها، بخشی از مفهوم مزار را تشکیل می‌دهند.

بُعد کارکردها

در لغت‌نامه دهخدا، کارکرد به معنای «عمل، کار، کردار، فعل، زحمت و خدمت» است (دهخدا، ۱۳۷۷:۱۷۹۷۲). «بُعد کارکردها» در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور، بیانگر کلیه خدمات، مأموریت‌ها، رسالت‌ها و توقعاتی است که از یک مکان متبرکه مذهبی مورد انتظار جامعه است. بر اساس یافته‌ها، کلیه مضامین این بُعد در قالب پنج مؤلفه با عناوین، کارکردهای قدسی، کارکردهای فرهنگی، کارکردهای اجتماعی، کارکردهای اقتصادی و کارکردهای عبادی-سیاسی قابل ارائه هستند. یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز اماکن متبرکه با سایر سازمان‌های فضیلت‌محور در داشتن کارکردی خاص با عنوان «کارکرد قدسی» است. بر اساس یافته‌ها، این کارکرد بیانگر موهبت‌ها و مأموریت‌های متعالی و فراتر از ساحت عقل بشری است که از جانب خداوند متعال در اختیار صاحبان اصلی این سازمان‌ها قرار دارد. کارکردهای قدسی، رسالت و مأموریت اصلی این اماکن را فراتر از زمان، مکان و ماده تجلی می‌بخشد و اعتقاد قلبی خدایپرستان، مسلمانان و به طور خاص شیعیان، به وجود مسائلی چون کرامت، شفاء، شفاعت، هدایت بشر، عاقبت به خیری، رزق و روزی با برکت، آرامش باطنی، سلامت روح و روان، در آن تجلی می‌یابد. «کارکردهای فرهنگی» مؤلفه‌ی شکل‌دهنده اعتقادات، بینش‌ها، باورها و ارزش‌های جامعه اسلامی است. این مؤلفه بیانگر مأموریت‌ها و خدمات خاصی از اماکن متبرکه مذهبی است که در شکل‌گیری ماهیت دینی و اعتقادی جامعه و جهت‌گیری آن به سمت آموزه‌های اسلامی تأثیرگذار است. نشر معارف قرآن و اهل بیت علیهم‌السلام، تبلور هنر و معماری ایرانی اسلامی در بقاع متبرکه، فعالیت‌های مبتنی بر رسانه، تولید محصولات فرهنگی هنری، ایجاد فضای معنوی برای زیارت تعالی‌بخش، از جمله مضامین تشکیل دهنده این مؤلفه در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور است. «کارکردهای اجتماعی» بیانگر مأموریت‌هایی از سازمان فضیلت‌محور است که زمینه را برای انتفاع آحاد جامعه از خدمات اماکن متبرکه فراهم ساخته و موجب توسعه آسایش و آرامش آنها می‌شود. تلاش برای آسایش زائران و مجاوران، تسهیل بهره‌مندی مشتاقان، خدمت به محرومان و مستضعفان و رسیدگی به امور نیازمندان و مستمندان، توسعه خدمات و ایفای نقش پویا در عرصه‌های اجتماعی، اشتغال‌زایی، توانمندسازی اقشار آسیب‌پذیر، و حضور مؤثر در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

بحران‌ها و بلاهای طبیعی، از جمله کدهای اولیه در شکل‌گیری مضامین مرتبط با این مؤلفه است. بر اساس یافته‌ها، توجه به «کارکردهای اقتصادی» در اماکن متبرکه از دو جنبه قابل بحث و بررسی است: جنبه دینی و جنبه سازمانی. جهت اول در لزوم توجه به مسئله اقتصاد در آموزه‌های دینی و اسلامی، و به طور خاص تأکید بر آیات و روایات مرتبط با مضامینی چون وقف، نذر و امر خیر است. جهت دوم نیز متمرکز بر فعالیت‌های اقتصادی اماکن متبرکه است که تمرکز اصلی آن بر تأمین منابع مورد نیاز برای تحقق رسالت‌ها و مأموریت اصلی این اماکن در انجام فعالیت‌های دینی، فرهنگی و اجتماعی است. در این بُعد «کارکرد سیاسی عبادی» به جنبه‌های از خدمات و مأموریت‌های اماکن متبرکه اشاره دارد که ریشه آنها در شکل‌گیری و جهت‌دهی به ابعاد عبادی و دینی جامعه اسلامی است. در کلام یکی از صاحب‌شوندگان «اعتقاد ما به ظهور منجی، مهم‌ترین مسئله سیاسی در جهان است که در آموزه‌های دینی موجب شکل‌گیری حکومت اسلامی به دست امام معصوم علیه‌السلام تجلی می‌یابد». برگزاری نماز عبادی سیاسی جمعه در اماکن متبرکه مذهبی، حضور چهره‌ها و بسیاری از شخصیت‌های سیاسی جهان در آنها، محوریت حرم‌ها در شکل‌گیری انقلاب و حکومت اسلامی، ظهور برخی تحصنات و تجمعات سیاسی، از جمله مضامین تشکیل دهنده این مؤلفه در الگوی طراحی شده هستند.

بُعد سرمایه‌ها

سرمایه در لغت به معنای رأس مال، سود حاصل از مال، توانایی، قدرت، ارزش، دارایی، مبداء و اصل، زیور، قدر و قیمت، مال و ثروت آمده است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۳۶۲۱). در الگوی طراحی شده «بُعد سرمایه‌ها» همه مؤلفه‌های مربوط به مفاهیم فوق را در کنار یکدیگر یکپارچه می‌سازد. مؤلفه «ارزش‌های بنیادین» در بُعد سرمایه‌ها، دارایی‌ها و منابع انتزاعی از اماکن متبرکه مذهبی هستند که با ایجاد قابلیت‌ها، مزایا و ارزش‌های غیرمادی، موجب رشد، توسعه و موفقیت بیشتر جامعه و البته سازمان خود می‌شوند. در مبانی اعتقادی شیعه، ریشه این ارزش‌ها، در باورها و اعتقادات جامعه اسلامی است که از ارادت و اعتقاد قلبی به اهل بیت معصومین علیه‌السلام نشأت می‌گیرد. یافته‌های پژوهش، اماکن متبرکه مذهبی را سرشار از مضامین بی‌مانندی چون حضرت، ائمه معصومین، حرم، صحن، رواق، گنبد، بارگاه، زائر و... می‌داند که به واسطه انتساب به حضرات معصومین علیه‌السلام، در طول سال‌های متمادی شکل گرفته و هر کدام از آنها در ذهن افراد جامعه اسلامی تبدیل به ارزش‌هایی شده‌اند که ناخودآگاه ذهن و قلب را به سوی حرم‌ها سوق می‌دهند و در الگوی طراحی شده در دسته «سرمایه‌های نمادین» قرار می‌گیرند. در این بُعد «شایستگی‌های سازمانی» مجموعه‌ای از مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی از مفاهیم مرتبط با دانش‌ها، تخصص‌ها، توانمندی‌ها و منابع انسانی موجود در اماکن متبرکه

الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور /رضوانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

است که به واسطه وجود ارزش‌های مشترک، موجب دلگرمی افراد شده، حضور داوطلبانه، کنش متقابل، تعاون و همکاری را بین آنها افزایش می‌دهد. همچنین منظور از «دارایی‌های مادی» بخش ملموس، قابل رؤیت و قابل شمارش از دارایی‌های اماکن متبرکه مذهبی است که کلیه امکانات، تجهیزات، ساختمان‌ها، ابنیه، سخت‌افزارها و سایر منابع مادی و فیزیکی متعلق به سازمان را شامل می‌شوند. «سرمایه‌های اجتماعی» شبکه‌ای منسجم از سرمایه‌های برگرفته از اعتماد مردم و حضور تشکلهای مردمی در اماکن متبرکه مذهبی است که موجب گسترش فعالیت‌های اجتماعی، شکل‌گیری تجمعات و تسهیل امر خدمت‌رسانی در اینگونه سازمان‌ها می‌شود. توجه به مؤلفه سرمایه‌های اجتماعی در پژوهش حاضر از سه منظر دارای اهمیت است: اول اینکه تأمین بخشی از هزینه‌های مالی و سرمایه مادی مورد نیاز در اینگونه اماکن از طریق مشارکت‌های اجتماعی و با عنایینی چون کار خیر، نذر و وقف انجام می‌شود. دوم اینکه بخش قابل توجهی از خدمات آستان‌ها توسط افراد داوطلب، مانند خادمین افتخاری و خادم‌یاران ارائه می‌گردد. و سوم اینکه حضور گسترده مردم در حرم‌ها، علاوه بر آثار و برکات فردی و اجتماعی که دارد، موجب رونق اماکن متبرکه مذهبی می‌شود. در نهایت «سرمایه‌های فرهنگی» مجموعه‌ای از سنت‌ها، آداب و رسوم، مراسمات، و شعائر دینی و مذهبی مرتبط با اماکن متبرکه مذهبی است. بخشی از مضامین تشکیل دهنده این مؤلفه، نه تنها مورد توجه جامعه دینی قرار می‌گیرد، بلکه با عنایینی چون توسعه گردشگری زیارت، موجب جذب افراد غیرمسلمان به اینگونه اماکن می‌شود.

بُعد مدیریت

در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور مؤلفه‌های «بُعد مدیریت» به سطحی از وظایف عمومی مدیریت اشاره دارد که مدیریت را فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع می‌داند که از طریق برنامه‌ریزی، بسیج منابع و امکانات، سازماندهی، هدایت، و کنترل عملیات، سازمان را به سمت هدف خاص حرکت می‌دهد. در این بُعد، «برنامه‌ریزی» فرایند تفکر و اندیشه مدیریت سازمان، به منظور پیش‌بینی روند اقدامات و فعالیت‌ها و بیانگر مسیر حرکت و خط عملی از پیش تعیین شده برای رسیدن به نتایج مشخص است. برنامه‌ریزی تعیین بایدها و نبایدهای سازمان است. تصمیم‌گیری، انتخاب اهداف، تعیین سیاست‌ها، طراحی ساختار، تدوین روش‌ها، تحلیل فرایندها، تنظیم ضوابط، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، بودجه‌ریزی، تعیین وظایف و اهداف کلان و عملیاتی، از جمله مضامین تشکیل‌دهنده مؤلفه برنامه‌ریزی در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور هستند. «بسیج منابع» از جمله وظایف مدیریت، و تأمین‌کننده کلیه منابع، فناوری‌ها، نرم‌افزارها، تجهیزات و سرمایه‌های مورد نیاز برای پیشبرد اهداف و مأموریت‌های سازمان است. بر اساس یافته‌ها، بسیج منابع

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۶، زمستان ۱۴۰۳

در هیچ یک از مدل‌های پیشین مؤلفه اصلی سازمان نبوده و در تعدادی از آنها، برخی از مضامین تشکیل دهنده آن، مانند فناوری و تکنولوژی به عنوان مؤلفه‌های اصلی سازمان ذکر شده‌اند. مؤلفه «سازماندهی» هماهنگ‌کننده، انتظام‌دهنده‌ی و ارتباط دهنده‌ی منابع و اجزاء سازمان است که بر اساس چارچوب‌ها و قواعد حوزه برنامه‌ریزی، کلیه فعالیت‌ها، اقدامات، وظایف و منابع سازمان فضیلت‌محور را بین افراد و گروه‌های مختلف تقسیم می‌نماید. سازماندهی شامل تعریف مشاغل و روابط کاری، تعیین حیطه‌بندی و تقسیم وظایف در ارتباط با برنامه‌ها، تنظیم و تخصیص منابع و شکل‌دهنده‌ی ارتباطات و تعاملات رسمی و غیررسمی در درون و بیرون سازمان است. مؤلفه «هدایت و رهبری» با بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریتی و منابع در اختیار، عهده‌دار وظیفه هدایت سازمان و راهنمایی کارکنان بوده و آنها را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. مؤلفه «نظارت و صیانت» به معنای ارزیابی میزان موفقیت سازمان در تحقق برنامه‌ها و کلیه اقدامات کنترلی، حراستی، حفاظتی، امنیتی و پیشگیرانه از بروز انواع عارضه‌ها و انحرافات سازمان فضیلت‌محور از مسیر حرکت است که از مضامینی چون امنیت، حفاظت، حراست، حسابرسی و بازرسی، نظارت، کنترل و عارضه‌یابی تشکیل شده‌اند.

نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادها

نوشتار حاضر نخستین تلاش پژوهشی جهت ارائه مدل تشخیص خاص برای اماکن متبرکه مذهبی است که افزون بر تقویت مبانی علمی و پژوهشی این حوزه، از توسعه مفاهیم و الگوهای تحمیلی و تجویزی به این سازمان‌ها جلوگیری کند. دستاوردهای این پژوهش، مزیت اصلی مدل تشخیص را در درک عمیق‌تر و تجسم بهتر از مؤلفه‌های تشکیل دهنده بقاع متبرکه و شناسایی مخاطرات و آسیب‌پذیری‌های آن می‌داند و کاربردهای عملیاتی آن را در حوزه‌های مدیریت دانش، مدیریت تحول، تحلیل، عارضه‌یابی، آموزش و پژوهش تبیین می‌نماید.

بر اساس یافته‌ها فهم سازمان‌های متولی اماکن متبرکه مذهبی از طریق فهم ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص آن بر اساس الگوی طراحی شده امکان‌پذیر است. هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مدل تشخیص، جنبه‌های نامعلومی از سازمان‌های فضیلت‌محور را نمایان می‌کند. شناخت ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تشخیص نیز، مستلزم شناخت و مطالعه مؤلفه‌های فرعی و مصادیق عینی و تجربی هر یک از آنها در اماکن متبرکه مذهبی است که محتوای آن‌ها به طور کامل در اختیار گروه بهره‌وران قرار دارد. لذا انتظار می‌رود از دستاوردهای آن در زمینه‌های مختلف علمی، پژوهشی و آموزشی استفاده شود.

در ارتباط با اصول حاکم بر مدیریت تحول، این پژوهش ایجاد هرگونه تغییر و توسعه سازمان

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور / رضانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

فضیلت محور را از طریق تغییر در عوامل مؤثر در مؤلفه‌های تشخیص امکان پذیر می‌داند. با این وجود استفاده کاربردی از الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور را به معنای عدم پذیرش روش‌ها و رویه‌های جاری در اماکن متبرکه نمی‌داند، بلکه آن را به عنوان ابزاری در اختیار مدیریت معرفی می‌کند که می‌تواند زمینه‌ساز بهبود و تحول سازمانی باشد.

یافته‌های پژوهش تحلیل سازمان فضیلت محور را فعالیتی تخصصی، برگرفته از دانش، تجربه و تعهد نسبت به اینگونه سازمان‌ها می‌داند و به متولیان سازمان‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌کند تا با توجه به رسالت سنگین خود در عرصه‌های مختلف اجتماعی، این امر را به کسانی واگذار نمایند که واجد صلاحیت فنی، انسانی و ادراکی لازم و کافی برای اینکار باشند.

از منظر عارضه‌یابی نیز زمانی حیات یک سازمان فضیلت محور دچار عارضه می‌شود که یک یا چند مورد از ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص، به درستی در سازمان تبیین نشود، دچار کژکارکردی یا انحراف از مسیر اصلی خود شود و یا به هر علت دیگری مورد مخاطره قرارگیرد. بی‌توجهی یا کم‌توجهی هر یک از عناصر سازمان به هر کدام از این ابعاد و مؤلفه‌ها موجب بروز عارضه برای کل سازمان می‌شود.

در سراسر پژوهش، خلاء ناشی از کمبود دانش مکتوب در زمینه مدیریت اماکن متبرکه مذهبی قابل توجه و تأمل است. افزایش و تقویت رشته‌های تحصیلی و آموزش‌های تخصصی مرتبط با مدیریت اماکن متبرکه مذهبی، و نیز تشویق پژوهشگران به ورود علمی به مسائل مرتبط با آن‌ها از جمله اقدامات ضروری برای بهبود این وضعیت است. همچنین سازمان‌های متولی اماکن متبرکه مذهبی در ایران اسلامی با وجود داشتن مأموریت‌های خاص در عرصه‌های مختلف فرهنگی اجتماعی و تأثیر قابل توجه در شکل‌گیری ماهیت جامعه اسلامی، در پژوهش‌های علمی مرتبط با سازمان و مدیریت کمتر مورد توجه بوده‌اند. حمایت مادی و معنوی اینگونه سازمان‌ها از طرح‌های پژوهشی و توسعه ارتباط آنها با مراکز علمی، پژوهشی و دانشگاه‌ها، می‌تواند کمک شایانی به رفع این خلاء نماید.

نوشتار حاضر، از بین سازمان‌های فضیلت محور، به بررسی اماکن متبرکه مذهبی پرداخته که از نظر قوانین و مقررات ذیل نهاد رهبری قرار داشته و ساختار سازمانی گسترده دارند؛ در تحقیقات آینده، انتخاب حجم نمونه بزرگتر، در محدوده جغرافیایی وسیع‌تر از جمهوری اسلامی ایران و حتی سایر کشورها پیشنهاد می‌شود.

این نوشتار از استراتژی‌های رویکرد کیفی در بررسی مسئله پژوهش بهره برده است، با این وجود ظرفیت لازم را برای انجام یک پژوهش کمی دارد و به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌دهد تا یافته‌های آن را از جنبه‌های مختلف کمی نیز مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ۱) احمدی‌شاپورآبادی محمدعلی، تقدیسی احمد، و توکلی‌نغمه مصطفی، (۱۳۹۵)، آمایش امان متبرکه و توسعه گردشگری مذهبی در ایران، اصفهان: انتشارات نگارخانه.
- ۲) ایمانی‌علی‌اکبر، (۱۳۹۴)، نقش فرهنگی بقاع متبرکه در جامعه کنگره ملی حضرت محمد هلال ابن علی(ع)، گرفته شده در تاریخ ۱۵/۰۸/۱۴۰۱، از سایت اینترنتی <https://civilica.com/doc/966607>.
- ۳) بی‌همتا حسن، بیک‌زاد جعفر، مجلل‌چپقلو محمدعلی، و عبدالله‌فام رحیم. (۱۴۰۱). طراحی و تبیین الگوی پسایندها و پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۱(۴)، ۲۶۱-۲۳۱.
- ۴) تقی‌پور فائزه، و ائنی‌عشران مهدی. (۱۴۰۲). شناسایی راهبردهای فرهنگی جهت تبدیل بقاع متبرکه به قطب فرهنگی. مطالعات راهبردی فرهنگ، ۱۰(۳)، ۱۱۳-۸۵.
- ۵) حافظی شهرام، غلامی عبدالخالق، و یزدانی حمیدرضا. (۱۴۰۰). طراحی و تبیین الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا با محوریت مؤلفه‌های ساختاری، رفتاری و محیطی و پایش وضعیتی بانک توسعه تعاون ایران (مورد مطالعه: استان اصفهان). توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۰(۶۰)، ۱۳۵-۱۶۴.
- ۶) حجازی‌فر سعید، و باقری‌کنی مصباح‌الهدی، (۱۳۹۱). فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار، نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۳): ۱۳۶-۱۱۷.
- ۷) چراغی‌جمیله‌خاتون، شریعتمداری مهدی، حمیدی‌فر فاطمه، و شوقی بهزاد. (۱۴۰۱). شناسایی و ارزیابی عوامل تاثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۳۸-۵۱.
- ۸) دانایی‌فرد حسن، باقری‌کنی مصباح‌الهدی، و حجازی‌فر سعید، (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت و جهادی (مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی)، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳(۴): ۴۵-۷۲.
- ۹) دهخدا علی‌اکبر، (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا. تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- ۱۰) رحمتی محمدحسین، کتابی ابراهیم، و ظفری هادی، (۱۳۹۷). بهبود سازمان: مدل‌های تشخیص، تهران: فوژان.

الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور /رضوانی بیدگلی، رحمتی و طوطیان اصفهانی

- ۱۱) زین‌آبادی حسن‌رضا، آراسته حمیدرضا، نوه‌ابراهیم عبدالرحیم، و دهقانی‌آزاد مرضیه. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی پیشایندهای فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۱۳(۴)، ۲۸۴-۳۰۳.
- ۱۲) ضماهنی مجید، و شکاری حمیده. (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۳)، ۴۹-۶۲.
- ۱۳) عابدی کوشکی سارا، زین‌آبادی حسن‌رضا، جعفرنژاد احد، و باقری‌نیا حسن. (۱۳۹۵). بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۳۹)، ۵۵-۶۸.
- ۱۴) عباس‌زاده محمد، مقتدایی لیلا، حسین‌پور ابراهیم، و هنرور حسین. (۱۳۸۸). مطالعه جامعه شناختی عارضه یابی سازمانی و گرایش به تغییر. مطالعات جامعه‌شناسی، ۱(۴)، ۱۱۷-۱۳۹.
- ۱۵) کهریزی ایوب، و حجازی فر سعید، (۱۳۹۷)، ارائه الگوی ارزیابی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی، مدیریت نظامی، ۱۸(۴): ۸۵-۵۰.
- ۱۶) مرزوقی رحمت‌اله، سلیمی قاسم، و همراهی فرهاد، (۱۳۹۷)، تبیین نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های دولتی اخلاق محور، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱): ۲۷-۳۷.
- ۱۷) میرزاپوری جابر، و اسماعیلی کریمی غلامعلی. (۱۳۹۳). بررسی جامعه شناختی کارکرد مساجد بر پویایی فرهنگ اسلامی. معرفت، ۱۹۹، ۸۰-۶۵.
- ۱۸) نظری علیرضا، اندام رضا، بحرالعلوم حسن، و عیدی حسین. (۱۳۹۹). طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۲)، ۸۳-۹۹.
- ۱۹) یزدانی حمیدرضا، حافظی شهرام، و غلامی عبدالخالق. (۱۳۹۹). طراحی الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹(۹۸)، ۵۷-۸۳.

20) Abbaszadeh Mohammad; Moqtadaee Leila; Hosseinpoor Ebrahim; & Honarvar Hossein (1388). Sociological study of organizational complications and tendency to change. *Sociological Studies*, 1(4), 117-139. (in Persian).

21) Abedikoushki Sara; Zainabadi Hasanreza; Jafarnjad Ahad; and Bagherinia Hassan (2015). Examining the role of organizational virtue in the performance of employees in a military organization. *Human Resource Management Development and Support*, 11(39), 55-68. (in Persian).

- 22) Ahmadishapourabadi Mohammad Ali; Taqdisi Ahmed; & Tavakli-Naghmeh Mustafa (2015). Logistics of blessed places & developing religious tourism in Iran. Nagarkhaneh Publications. (in Persian).
- 23) Beer Michael, & Spector Bert. (1993). Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
- 24) Bihamta Hassan; Beyzad Jafar; Majal Chabglu Mohammad Ali; and Abdulfam Rahim. (1401). Designing and explaining the pattern of consequences and antecedents of organizational virtue in the social security organization. *Management on Learning Organizations*, 11(4), 231-261. (in Persian).
- 25) Caldwell Cam, Hasan Zuhair, & Smith Sarah. (2015). Virtuous leadership—insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34(9), 1181-1200.
- 26) Cheraghi Jamila Khatun; Shariatmadari Mehdi; Hamidifar Fatima; & Shoghi Behzad (2022). Identifying & evaluating factors influencing virtuous leadership (case study: units of Islamic Azad University of Tehran), *Educational Management Innovations*, 38-51. (in Persian).
- 27) Crossan Mary, Mazutis Daina, & Seijts Gerard. (2013). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 113, 567-581.
- 28) Clark Alyssa. (2020). Creating the Virtuous Organization. *Marriott Student Review*, 3(3), 40-43 .
- 29) Danaeefard Hassan; Bagherikani Misbah Al-Hadi; & Hejazifar Saeed (2015). Identifying Components of Virtue-Based and Jihadic Organizations in the Islamic Revolution. *Scientific Journal of Islamic Management*, 23(4), 45-72. (in Persian).
- 30) Dehkhoda Ali Akbar (1998). Dehkhoda dictionary. Volume 10 (Shamsabad-Ali). University of Tehran Publishing and Printing Institute.
- 31) Furgoch Katie. (2016). *Organizational Diagnosis: What You Need to Know and Why Organizations Need Our Help*.
- 32) Hafezi Shahram, Gholami Abdul Khaleq, and Yazdani Hamidreza. (2021). Designing and Explaining the Effective Model of Virtuous organizations with the Focus on Structural, Behavioral and Environmental Components and Situational Monitoring of the Taavon Bank of Iran (Case Study: Isfahan Province). *Human Resource Management Development and Support*, 1400(60), 135-164. (in Persian).
- 33) Hejazifar Saeed, and Bagherikani Misbah Al-Hadi, (2012), Core Virtues in Virtuous Organizations, *Islam and Management Research Journal*, 1(3): 117-136. (in Persian).

- 34) Imani Ali Akbar, (2014), The Cultural Role of Holy Places in the Society, The National Congress of Hazrat Muhammad Hilal Ibn Ali, Retrieved from <https://civilica.com/doc/966607>. (in Persian).
- 35) Janićijević Nebojša. (2010). Business processes in organizational diagnosis. *Management: journal of contemporary management issues*, 15(2), 85-106.
- 36) Kahrizi Ayoub; & Hijazi Far Saeed (2017). Providing an evaluation model for virtuous & jihadi organizations. *Military Management*, 18(4), 50-85. (in Persian).
- 37) Lawler Iii Edward E. (2007). Creating a virtuous spiral organization. *Global Business and Organizational Excellence*, 26(2), 47-52.
- 38) 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*. 1-16.
- 39) Marzooqi Rahmatoleh; Salimi Ghasem; & Hamrahi Farhad (2017). Explaining the role of organizational virtue in promoting organizational trust in ethics-oriented governmental organizations. *Ethics in Science & Technology*, 13(1), 27-37. (in Persian).
- 40) Mirzapuri Jaber; and Ismaili-Krizi Gholamali. (2013). Sociological investigation of the function of mosques on the dynamics of Islamic culture. *Knowledge*, 199, 80-65. (in Persian).
- 41) Nazari Alireza; Andam Reza; Bahrul Uloom Hasan; and Eidi Hossein. (2019). Design and validation of organizational virtue model in sports organizations. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 7(2), 83-99. (in Persian).
- 42) Rahmati Mohammad Hossein, Ketabi Ebrahim, and Zafari Hadi, (2017), *Organizational Improvement: Diagnosis Models*, Tehran: Fuzhan. (in Persian).
- 43) Rosenberg Stuart, & Mosca Joseph. (2011). Breaking down the barriers to organizational change. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 15(3), 139-146.
- 44) Saeed Bilal Bin, & Wang Wenbin. (2013). Organisational diagnoses: a survey of the literature and proposition of a new diagnostic model. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 6(3), 222-238.
- 45) Stevenson Angus. (2010). *Oxford dictionary of English*. USA: Oxford University Press.
- 46) Taghipour Faezeh, and Ethna-asharan Mahdi. (2022). Identifying Cultural Strategies to Turn the Virtuous Places into a Cultural Hub. *Strategic Studies of Culture*, 10(3), 113-85.

47) Zamaheni Majid; & Shekari Hamida (2015). Structural model of virtuous organization in selected universities of Yazd province. Management of governmental organizations. 4(3). 49-62. (in Persian).

48) Zeinabadi Hassanreza, Arasteh Hamidreza, Noh Ebrahim Abdulrahim, and Dehghani Azad Marzieh. (2017). Designing and Explaining the Model of the Antecedents of Organizational Virtue in Public Universities of Yazd Province. Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences Education, 13(4), 284-303. (in Persian).

49) Yazdani Hamidreza, Hafezi Shahram, and Gholami Abdul Khaleq. (2020). Designing an Effective Model of Virtuous Organizations. Management Studies (Improvement and Transformation), 29(98), 57-83. (in Persian).

یادداشت‌ها:

-
1. Rosenberg & Mosca
 2. Diagnosis
 3. Janićijević
 4. Beer & Spector
 5. Manz
 6. Stevenson
 7. Bilal Bin Saeed & Wenbin Wang
 8. Organization Diagnosis
 9. Sarchahani
 10. Furgoch, Kati
 11. Clayton P Alderfer
 12. Crossan, Mary
 13. Clark, Alyssa
 14. Caldwell, Cam
 15. Lawler Iii
 16. The Virtuous Spiral
 17. Saunders's Research Onion
 18. Sandelowski & Barroso
 19. Virginia Braun & Victoria Clarke
 20. NVivo 12
 21. The Complicated Story of Data

**Virtuous Organization Diagnosis Model:
Diagnosis Dimensions & Components Meta-synthesis of Religious Holy
Places**

Receipt: 17/10/2024 Acceptance: 05/12/2024 Hamzeh Ramezani Bidgoli¹
Mohammad Hossein Rahmati²
Sedigheh Tootian Esfahani³

Abstract

The ultimate goal of this qualitative research is to identify the dimensions and components of diagnosis in the religious holy places of Iran. The research process was carried out with a comprehensive combination of meta-synthesis and thematic analysis. The collection of theoretical data was done by library method and organizational data was collected through semi-structured interviews with selected experts using judgmental and snowball sampling until reaching theoretical saturation. In this research, the combination of 659 themes extracted from library data with practical themes derived from the ideas of experts led to the design of a diagnosis model consisting of four dimensions and 20 components. The four dimensions are pillars, management, functions and funds. In addition to strengthening the scientific and research bases related to the religious holy places, this article prevents the development of imposed and prescribed concepts and patterns to these organizations. The results of this research show the main advantage of the diagnosis model in a deeper understanding and better visualization of the components that make up the religious places and identifying its risks and vulnerabilities. The model explains its operational applications in the fields of knowledge management, change management, performance management, diagnosis, evaluation and training.

Abstract

Diagnosis, Religious Holy Places, Virtuous Organization.

1- Department of Public management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir

2- Department of Public management, Farabi Campus, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author) mhrahmati@ut.ac.ir

3- Department of Public management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. tootian.sedighe@wtiau.ac.ir