

## عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی با

### رویکرد دیمتل و تحلیل مضمون

احسان حسین پور<sup>۱</sup>، حمیدرضا معتمد<sup>۲</sup>، پری مشایخ<sup>۳</sup>

#### چکیده:

هدف اصلی این مقاله شناسایی عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی است. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA12، برای شناسایی عوامل و مؤلفه‌ها استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه آموزش بودند که بعد از انجام مصاحبه ۳۰ اشباع نظری صورت گرفت و تمام مصاحبه‌ها بین ۶۰ تا ۸۵ دقیقه به طول انجامید. در ضمن مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان دانشگاه در سال ۱۳۹۹ به صورت کدهای باز و محوری و گزینشی انجام شده و برای تعیین میزان تأثیرگذاری و ساختاریافته، از تکنیک دیمتل استفاده شده است. با توجه به مصاحبه‌های نیمه اسلامی استخراج گردید که در نهایت ۴ بعد (روابط بین فردی، مدیریت و رهبری، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی) و ۱۴ مؤلفه (کد محوری) و ۶۴ شاخص (کدباز) برای فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی استخراج گردید. پس از آن با توجه به پرسشنامه مقایسات زوجی برای شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار و تأثیرپذیر مشخص گردید که مؤلفه‌های زمان آموزش، خدمات اجتماعی، فرهنگی و هنری، خدمات اقتصادی، خدمات ورزشی، فضای آموزشی، خدمات آموزش بین‌الملل و کارکنان آموزشی تأثیرگذارند و مؤلفه‌های مدرسین، نحوه ارزشیابی، محتوای آموزشی، نحوه آموزش و امکانات رفاهی تأثیرپذیرند.

**واژگان کلیدی:** فضیلت سازمانی، آموزه‌های ایرانی-اسلامی، تحلیل مضمون، تکنیک دیمتل

<sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون، ایران.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون، ایران.

<sup>۳</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون، کازرون، ایران.

## مقدمه

سال‌هاست که محققان درصددند فهرست جامعی از فضایل کاری تهیه کنند. آن‌ها در لیست خود علاوه بر فضایل اخلاقی (نظیر صداقت) فضایل نامربوط به اخلاق (مثل شوخ‌طبعی و جذابیت) را نیز گنجانده‌اند. این محققان همچنین نقایص شایع شغلی نظیر بی‌رحمی، داشتن حالت تدافعی و حرص را نیز در نظر گرفته‌اند (اندیشمند<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۱۱). هرچند برخی از موارد فهرست آن‌ها بدون کاربرد بود، اما مواردی مانند سرسختی و حیا توجیه تجربی دارند. صاحب‌نظران درعین حال فهرستی طولانی از فضایل ارائه می‌دهند اما هنوز مشخص نیست که کدام‌یک از این فضایل با محیط کار ارتباط دارد و کدام موارد مربوط به ویژگی‌های شخصیتی فردی می‌باشند. از طرفی فضایل و تعاریف ارائه‌شده از سوی محققین بیشتر بر مبنای فضایل معرفی‌شده از سوی ارسطو می‌باشند و تعدیل و تغییری مطابق با محیط کار در آن‌ها صورت نگرفته است (گوران شوراکچالی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۹۸).

برخی از محققین، یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی، بخشش شامل خوش‌بینی، اعتماد، شفقت و صداقت را ارائه نموده‌اند. خوش‌بینی سازمانی به این معنی است که اعضای سازمان بر این عقیده‌اند که در انجام دادن مطلوب کارها موفق خواهند شد حتی زمانی که با چالش‌های عمده روبه‌رو شوند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۵).

فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید و مهم سازمانی است که از روانشناسی مثبت نگر گرفته شده است و یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان، می‌باشد (خشنوعی و نوری، ۱۳۹۲: ۳۶). فضیلت در لغت به معنای برتری، مزیت، فضایل، محاسن، تعالی اخلاقی، تقوا، پرهیزگاری می‌باشد. برای فضیلت در اصطلاح تعاریف متفاوتی ارائه‌شده است برخی فضیلت را ویژگی و ملکه‌ی فعالی که به نحو معقول و ثابتی در آدمی پدید می‌آید تعریف کرده‌اند، به گفته برخی دیگر نیرویی که شخص را به انجام دادن کارهای بهتر و پسندیده و خودداری از اعمال نکوهیده وامی‌دارد. از نظر فارابی فضیلت یعنی هیأت‌های نفسانی که آدمی به کمک آن‌ها افعال نیک و زیبا را انجام می‌دهد (قاسمی، ۱۳۹۹: ۱۰۸). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی میشود. در تشریح این تعریف بایستی به سه بعد مهم توجه کرد که عبارتند از عامل انسانی، شایستگی اخلاقی فطری و بهبود اخلاق اجتماعی. نکته اول اینکه فضیلت با موجودات انسانی مرتبط است. یعنی با خود کنترلی، رشد و شکوفایی ویژگی‌های اخلاقی انسانی، تعهد انسانی، جهندگی،

<sup>۱</sup> Andishmand

<sup>۲</sup> Gouran Shourakchali

عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی با رویکرد دیمتل و تحلیل مضمون □ ۲۶۳

هدفمند بودن انسان و اصول پیشرفت انسانی ارتباط دارد. هرگونه اقدام یا کنش بدون دخالت عامل انسانی بی معناست (برناچیو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۴). دوم اینکه فضیلت در برگیرنده شایستگی های اخلاقی می باشد. اخلاق اشاره به خوبی و بدی و بایدها و نبایدها دارد؛ و نکته سوم اینکه فضیلت منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می شود که فراتر از منافع شخصی میباشد. این بدین معنی است که فضیلت به بروز ارزشهای اجتماعی منجر میشود. پس فضیلت یعنی منتفع ساختن دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۳). فضیلت در سازمان ها و از طریق سازمانها میتواند به عنوان فعالیت انفرادی یا به عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۹: ۸۵). تحقیقات متعددی نشان داده اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری ها، سلامت، شادمانی و انعطاف پذیری در برابر سختی ها نقش بسزایی دارد (خشنوعی و نوری، ۱۳۹۲: ۳۵).

بنظر میرسد امروزه با وجود تلاشهای فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمانها مفهوم فضیلت محوری در سازمانهای دولتی به شدت رنگ باخته است و یا به فراموشی سپرده میشود. این بدین معنی است که فعالیتهای در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است. اثربخشی نیز مفهومی چند بعدی است (احمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۹) به این معنی که در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به کرات در سازمانهای دولتی کشورهای جهان سوم و به خصوص ایران مشاهده می شود (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۴).

فروپاشی های مالی و اخلاقی سالهای اخیر، برخی از سازمانهای معروف در سراسر دنیا، مجامع اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده و زمینه ای را برای مطالعه فضایل و ارزشهای اخلاقی در سراسر دنیا فراهم آورده اند (فابیانو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱: ۹۱). امروزه، سازمانها به صورت فزایندهای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند، زیرا مرز بین کارهای درست و نادرست بیش از پیش از بین رفته

---

<sup>1</sup> Bernacchio

<sup>2</sup> Fabiano

است. فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در سالهای اخیر در علوم سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و به آن دسته از بافتهای سازمانی اشاره دارد که در آن، فضیلتها (از جمله انسانیت، درستی و اعتماد) هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار میگیرد و نیز پرورش، انتشار و تداوم مییابد (هندریکس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). فضایل عادات، خواسته ها و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی میشوند (ریگو و ربر و کانهآ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۲۱۵). فضایل به ویژگیهای اخلاقی کلیت سازمان اطلاق میشود نه به مجموع ویژگیهای اعضای آن. از این رو فضایل سازمانی باید بخش مداومی از فرهنگ سازمانی باشند. فضایل را میتوان به عنوان ویژگیهای محوری نیز تعریف کرد که توسط فیلسوفان اخلاق و متفکرین مذهبی ارزشگذاری شده اند. این موارد شامل شش گروه عمده میشوند که عبارتند از فرزاندگی، شجاعت، انسانیت، عدالت، اعتدال و تعالی. در برخی موارد، بافت سازمانی تعالی اخلاقی را به فرد القا میکند اما متأسفانه در برخی موارد دیگر این امر حاصل نميگردد. هرچند ویژگیهای مثبت شخصیتی طبق تعریف، مربوط به انسان و فرد هستند، اما در سطح سازمانی نیز چنین ویژگیهایی وجود دارند. در حال حاضر، کتابهای زیادی نیز درباره سازمانهای «مطلوب» سخن گفته اند و بحث اصلی آنها نیز همان برشمردن ویژگیهای مثبت سازمانی و تشریح آنها بوده است. بسیاری از این ویژگیها مشابه همان ویژگیهای مطلوب و مثبت اخلاقی در سطح فردی هستند که مورد قبول و پذیرش عامه مردم میباشند. وجود این ویژگیها در سازمان علاوه بر سوق دادن سازمان به سمت اهداف اخلاقی تعیین شده، به موفقیت افراد در سازمان نیز کمک میکنند (تقی پور<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰: ۸۵). یکی از اهداف مطلوب رشته مطالعات سازمانی مثبت، بررسی نظام مند فضایل اخلاقی در سطح سازمان است. با این حال، مباحث موجود در زمینه فضیلت های سازمانی هم به لحاظ تعداد و هم به لحاظ نظام مندی، کمتر از فضیلت های سطح فردی هستند (پترسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳: ۲۵۶).

از آنجا که پژوهشگر در سال های کاری خود با این دغدغه روبرو بوده است که آیا می توان فضیلت سازمانی را بر اساس آموزه های ایرانی اسلامی تعریف نمود؟ برای یافتن پاسخ این سوالات محقق به دنبال پاسخ سوالات عمیق تری از جمله ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه های ایرانی اسلامی کدامند؟ و آیا این مؤلفه ها تأثیرگذارند و یا تأثیرپذیر هستند؟

<sup>1</sup> Hendriks

<sup>2</sup> Rego, Ribeiro & Cunh

<sup>3</sup> Taghipor

<sup>4</sup> Peterson

## روش تحقیق

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، فرهنگ سازمانی که در زمینه فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی دارای مدرک تحصیلی مرتبط و یا مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته‌اند و همچنین در این زمینه تدریس کرده باشند، تشکیل داده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه آموزش عالی، متخصصین با حداقل تحصیلات دکتری در مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه<sup>۱</sup> در این روش نمونه‌گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند (تشکری و تدلیه، ۲۰۰۳: ۹۳). روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسشنامه ماتریسی برای بررسی متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر به روش تصمیم‌گیری مقایسات زوجی (Dematel) از جامعه آماری خبرگان که ۲۱ خبره را تشکیل می‌داد صورت گرفت. روش نمونه‌گیری در این روش به صورت گلوله برفی بوده است. مصاحبه‌ها در فواصل زمانی بهار ۱۳۹۹ تا بهمن ماه ۱۳۹۹ انجام شد. میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۳ دقیقه بود. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع‌آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست‌نوشته‌ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می‌خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه می‌گردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه‌گیری و دیدارهای طولانی، راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم‌افزار MAXQDA12 انجام شد. تصمیم‌گیری مقایسات زوجی

<sup>1</sup> tashakkori and teddlie

۲۶۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

(Dematel) روشی است که برای بررسی اثر هر یک از متغیرها بر روی متغیرهای دیگر و تشخیص مؤلفه‌های اثرگذار از اثرپذیر در متغیر فضیلت سازمانی بکار می‌رود تا اهداف کلی پژوهش امکان‌پذیر شود. مدل تصمیمات زوجی قادر است ارتباط بین شاخص که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته‌اند را تعیین نماید. دیمتل با تجزیه معیارها در دو بخش تأثیرگذار و تأثیرپذیر به تحلیل ارتباط بین شاخص‌ها می‌پردازد. (کانان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸، ۱۶۵). در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

### یافته‌های پژوهش

سوال اول: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی کدامند؟

برای پاسخ به این سوال مصاحبه‌هایی با سوالات نیمه ساختاریافته طراحی شد و از خبرگان امر بازاریابی و بازاریابی استراتژیک و مدیریت آموزشی و آموزش عالی به عمل آمد؛ که از مجموع ۳۰ نفر خبرگان مشارکت‌کننده در این تحقیق ۱۸ نفر عضو هیات علمی در رشته‌های مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و رشته‌های فرهنگ اسلامی بودند ۱۲ نفر عالمان علوم دینی بودند. فرایند تحلیل محتوای کیفی برای تعیین مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های فضیلت سازمانی استفاده شد. در این فرایند ۱۸۶ کد اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، درنهایت ۱۴ مؤلفه برای فضیلت سازمانی و ۴ درون‌مایه اصلی و ۶۴ شاخص (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

---

<sup>1</sup> Kannan

جدول (۱) ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی

<b>کدهای باز، کدهای محوری و انتخابی فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی</b>
<b>فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی (۱۶۵۹)</b>
<b>روابط بین فردی (۳) مجموع زیرکدها (۲۵۴)</b>
<b>ارتباط با همکاران</b>
اخلاق حرفه‌ای عشق و همدلی مهارت‌های اجتماعی احترام متقابل
<b>ارتباط با مردم</b>
خدمت‌گزاری مسئولیت در برابر ذینفعان خدمت بدون منت تواضع و فروتنی احترام به حقوق مردم
<b>ارتباط با روسا</b>
شنیدن فعال مبادی آداب صداقت سازگاری
<b>ارتباط با زیردستان</b>
درک متقابل اعتماد احترام به عقاید بازخورد مناسب

**ویژگی های شخصیتی (۸) مجموع زیرکدها (۶۲۱)**

**صفات اخلاقی**

نظم و انضباط  
سعه صدر  
پایبندی به عهد و پیمان  
نیکویی اخلاق  
هماهنگی رفتار و گفتار

**ارزشها و عقاید**

تمایلات معنوی  
تقوا و پرهیزگاری  
عمل صالح  
تلبس به ارزش های قرآنی  
طاعات و عبادات

**تعهد شغلی**

مسئولیت پذیری  
رعایت قانون و مقررات  
تقوای سازمانی  
معنادار بودن کار  
انگیزه و میل

**صفات انسانی**

اخلاص در نیت  
کمال انسانی  
سیرت نیکو  
انسانیت  
ملکات فاضله

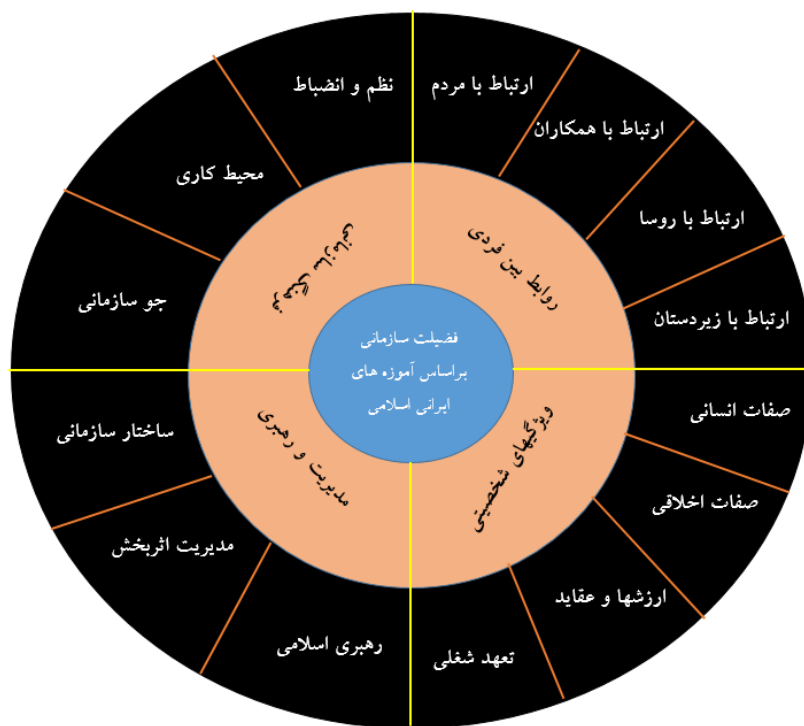
**مدیریت و رهبری (۱۲) مجموع زیرکدها (۴۵۷)**



<b>رهبری اسلامی</b>
توجه به کرامت انسانی عدالت سازمانی رهبری خدمتگزار ترجیح منافع جمع مجاهدت مستمر
<b>مدیریت اثربخش</b>
برخورد منطقی با مسائل ایجاد فرصت رشد اعتماد به کارکنان مدارا جسارت در عمل
<b>ساختار سازمانی</b>
شایسته سالاری تفویض اختیار انعطاف پذیری کاهش سلسله مراتب
<b>فرهنگ سازمانی (۱۷) مجموع زیرکدها (۲۸۷)</b>
<b>جو سازمانی</b>
تصمیم گیری اخلاقی جو اخلاقی زیرساخت اخلاقی تحول در فرهنگ سازمانی
<b>محیط کاری</b>
توجه به محیط زیست توجه به جامعه محلی محیط کار ایمن

تنوع در کار محیط یادگیرنده
<b>نظم و انضباط</b>
خود کنترلی وظیفه شناسی تلاش و پشتکار کار گروهی
مجموع کدهای انتخابی (۴)، مجموع کدهای محوری (۱۴)، مجموع کدهای باز (۶۴) و در کل تعداد ارجاعات به کدهای باز، محوری و انتخابی برابر ۱۶۵۹ ارجاع از ۳۰ مصاحبه بود.

**درنهایت یکپارچه سازی مؤلفه ها در شکل زیر مشخص شد.**



شکل (۱) یکپارچه سازی شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد فصلیت سازمانی بر اساس آموزه های ایرانی اسلامی

عوامل تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی با رویکرد دیمتل و تحلیل مضمون □ ۲۷۱

سوال دوم: مؤلفه‌های تأثیرگذار و تأثیرپذیر فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی کدامند؟

### فرایند تکنیک DEMATEL

#### گام نخست- محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (D)

در این گام میانگین نظرات خبرگان تحقیق در جدول ۲، قابل مشاهده است.

این جدول ادغام نظرات ۲۱ خبره بر اساس میانگین حسابی است. به عنوان مثال در سلول  $C_{12}$

به صورت زیر محاسبه شده است.

$$C_{12} = \frac{1 + 2 + 2 + 3 + 2 + 3 + 4 + 3 + 4 + \dots}{21} = 2.143$$

#### جدول ۲- ماتریس ارتباط مستقیم (D) (میانگین نظر ۲۱ نفر از خبرگان)

	نظم و انضباط	محیط کاری	جو سازمانی	ساختار سازمانی	مدیریت اثربخش	ارتباط با زیردستان	ارتباط با روسا	ارتباط با مردم	ارتباط با همکاران	رهبری اسلامی	صفات انسانی	تعهد شغلی	ارزشها و عقاید	صفات اخلاقی	۰ = بدون تاثیر
۱ = تاثیر خیلی کم															
۲ = تاثیر کم															
۳ = تاثیر زیاد															
۴ = تاثیر خیلی زیاد															
صفات اخلاقی	۲,۸۵۷	۲,۱۴۳	۳,۱۴۳	۲,۵۷۱	۲,۷۱۴	۲,۷۱۴	۲,۰۰۰	۲,۱۴۳	۲,۷۱۴	۱,۷۱۴	۲,۲۸۶	۲,۷۱۴	۲,۱۴۳	۰,۰۰۰	
ارزشها و عقاید	۳,۸۵۷	۳,۱۴۳	۳,۴۲۹	۳,۰۰۰	۳,۴۲۹	۳,۱۴۳	۲,۰۰۰	۲,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۲۸۶	۱,۸۵۷	۳,۴۲۹	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	
تعهد شغلی	۳,۱۴۳	۲,۵۷۱	۳,۲۸۶	۳,۰۰۰	۲,۵۷۱	۲,۸۵۷	۲,۴۲۹	۱,۷۱۴	۲,۵۷۱	۱,۵۷۱	۲,۱۴۳	۰,۰۰۰	۲,۲۸۶	۱,۸۵۷	
صفات انسانی	۳,۷۱۴	۳,۱۴۳	۲,۷۱۴	۳,۱۴۳	۳,۰۰۰	۲,۷۱۴	۲,۱۴۳	۲,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۰۰۰	۰,۰۰۰	۲,۵۷۱	۲,۵۷۱	۱,۸۵۷	
رهبری اسلامی	۲,۴۲۹	۲,۵۷۱	۳,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۷۱۴	۳,۰۰۰	۲,۲۸۶	۱,۸۵۷	۳,۱۴۳	۰,۰۰۰	۲,۴۲۹	۳,۰۰۰	۲,۰۰۰	۲,۴۲۹	
ارتباط با همکاران	۲,۵۷۱	۲,۴۲۹	۳,۰۰۰	۲,۸۵۷	۱,۷۱۴	۲,۲۸۶	۱,۸۵۷	۲,۰۰۰	۰,۰۰۰	۲,۱۴۳	۲,۱۴۳	۲,۷۱۴	۱,۸۵۷	۲,۲۸۶	
ارتباط با مردم	۲,۸۵۷	۲,۵۷۱	۲,۴۲۹	۳,۴۲۹	۲,۵۷۱	۲,۸۵۷	۰,۰۰۰	۲,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۱۴۳	۲,۵۷۱	۲,۷۱۴	۱,۵۷۱	۲,۰۰۰	
ارتباط با روسا	۳,۰۰۰	۲,۷۱۴	۲,۷۱۴	۳,۴۲۹	۲,۷۱۴	۲,۵۷۱	۰,۰۰۰	۱,۵۷۱	۲,۵۷۱	۲,۰۰۰	۲,۷۱۴	۲,۷۱۴	۲,۱۴۳	۱,۸۵۷	
ارتباط با زیردستان	۳,۰۰۰	۲,۸۵۷	۳,۰۰۰	۲,۸۵۷	۲,۲۸۶	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۱,۸۵۷	۲,۵۷۱	۲,۱۴۳	۲,۲۸۶	۲,۴۲۹	۱,۵۷۱	۲,۰۰۰	
مدیریت اثربخش	۳,۴۲۹	۳,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۵۷۱	۰,۰۰۰	۲,۵۷۱	۱,۸۵۷	۲,۵۷۱	۳,۰۰۰	۱,۸۵۷	۲,۰۰۰	۳,۰۰۰	۲,۵۷۱	۲,۱۴۳	
ساختار سازمانی	۳,۴۲۹	۲,۲۸۶	۲,۷۱۴	۰,۰۰۰	۲,۰۰۰	۲,۱۴۳	۱,۸۵۷	۲,۲۸۶	۳,۱۴۳	۱,۸۵۷	۲,۱۴۳	۲,۸۵۷	۲,۰۰۰	۲,۲۸۶	
جو سازمانی	۲,۸۵۷	۲,۷۱۴	۰,۴۲۹	۲,۲۸۶	۲,۰۰۰	۳,۱۴۳	۲,۲۸۶	۱,۷۱۴	۲,۲۸۶	۲,۵۷۱	۱,۸۵۷	۲,۵۷۱	۱,۸۵۷	۱,۸۵۷	
محیط کاری	۲,۸۳۳	۰,۰۰۰	۲,۵۷۱	۲,۵۷۱	۲,۱۴۳	۲,۸۵۷	۱,۷۱۴	۱,۸۵۷	۲,۴۲۹	۲,۱۴۳	۱,۵۷۱	۲,۵۷۱	۱,۸۵۷	۱,۸۵۷	
نظم و انضباط	۰,۰۰۰	۱,۲۸۶	۲,۲۸۶	۱,۸۵۷	۲,۰۰۰	۲,۱۴۳	۱,۵۷۱	۱,۵۷۱	۱,۷۱۴	۲,۲۸۶	۲,۲۸۶	۲,۰۰۰	۱,۵۷۱	۲,۰۰۰	

۲۷۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

## گام ۲- نرمال کردن ماتریس ارتباطات مستقیم

برای نرمالیزه کردن ماتریس به دست آمده از روابط ریاضی با کمک فرمول نویسی در نرم افزار excel استفاده شده است؛ یعنی ابتدا باید مجموع سطر و ستون ماتریس ارتباطات مستقیم را بدست آورد سپس از بین اعداد مجموع، بیشترین مقدار را محاسبه کرد که در جدول ۳ آورده شده است.

### جدول ۳: مجموع سطر و ستون ماتریس ارتباطات مستقیم

	جمع سطر	جمع ستون
صفات اخلاقی	26.429	31.857
ارزشها و عقاید	26.000	36.571
تعهد شغلی	35.286	32.000
صفات انسانی	28.286	34.571
رهبری اسلامی	26.143	33.857
ارتباط با همکاران	35.000	29.857
ارتباط با مردم	25.286	32.714
ارتباط با روسا	26.286	32.714
ارتباط با زیردستان	35.000	30.857
مدیریت اثربخش	31.857	33.571
ساختار سازمانی	36.429	31.000
جو سازمانی	37.714	30.143
محیط کاری	33.571	28.976
نظم و انضباط	39.976	24.571
max	39.976	

سپس جهت نرمال سازی تمام درایه‌های ماتریس ارتباط مستقیم (جدول ۲) را بر عدد 39.976 تقسیم می‌کنیم؛ که ماتریس نرمال شده در جدول ۴ آورده شده است.

### جدول ۴: ماتریس نرمالیزه شده روش دیمتل

ماتریس نرمالیزه شده مؤلفه‌های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی	صفات اخلاقی	ارزشها و عقاید	تعهد شغلی	صفات انسانی	رهبری اسلامی	ارتباط با همکاران	ارتباط با مردم	ارتباط با روسا	ارتباط با زیردستان	مدیریت اثربخش	ساختار سازمانی	جو سازمانی	محیط کاری	نظم و انضباط
صفات اخلاقی	0.000	0.054	0.068	0.057	0.04	0.06	0.054	0.05	0.068	0.068	0.064	0.079	0.054	0.071
ارزشها و عقاید	0.050	0.000	0.086	0.046	0.05	0.07	0.054	0.05	0.079	0.086	0.075	0.086	0.079	0.096
تعهد شغلی	0.046	0.057	0.000	0.054	0.03	0.06	0.043	0.06	0.071	0.064	0.075	0.082	0.064	0.079
صفات انسانی	0.046	0.064	0.064	0.000	0.05	0.07	0.054	0.05	0.068	0.075	0.079	0.068	0.079	0.093
رهبری اسلامی	0.061	0.050	0.075	0.061	0.00	0.07	0.046	0.05	0.075	0.068	0.071	0.079	0.064	0.061
ارتباط با همکاران	0.057	0.046	0.068	0.054	0.05	0.00	0.050	0.04	0.057	0.043	0.071	0.075	0.061	0.064
ارتباط با مردم	0.050	0.039	0.068	0.064	0.05	0.07	0.000	0.05	0.071	0.064	0.086	0.061	0.064	0.071
ارتباط با روسا	0.046	0.054	0.068	0.068	0.05	0.06	0.039	0.00	0.064	0.068	0.086	0.068	0.068	0.075
ارتباط با زیردستان	0.050	0.039	0.061	0.057	0.05	0.06	0.046	0.00	0.000	0.057	0.071	0.075	0.071	0.075
مدیریت اثربخش	0.054	0.064	0.075	0.050	0.04	0.07	0.064	0.04	0.064	0.000	0.064	0.071	0.079	0.086
ساختار سازمانی	0.057	0.050	0.071	0.054	0.04	0.07	0.057	0.04	0.054	0.050	0.000	0.068	0.057	0.086
جو سازمانی	0.046	0.046	0.064	0.046	0.05	0.06	0.043	0.05	0.079	0.050	0.057	0.011	0.068	0.071
محیط کاری	0.046	0.046	0.064	0.039	0.05	0.06	0.043	0.04	0.071	0.054	0.064	0.064	0.000	0.071
نظم و انضباط	0.050	0.039	0.050	0.057	0.05	0.04	0.039	0.03	0.054	0.050	0.046	0.057	0.032	0.000

گام ۳- محاسبه ماتریس روابط کل (T)

برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل بر اساس فرمول نویسی در نرم‌افزار excel، ابتدا ماتریس همانی ( $I_{14 \times 14}$ ) تشکیل می‌شود. سپس ماتریس همانی را منهای ماتریس نرمال کرده و ماتریس حاصل را معکوس می‌کنیم. در نهایت ماتریس نرمال را در ماتریس معکوس ضرب می‌کنیم. ماتریس روابط کل در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵: ماتریس روابط کل دیمتیل معیارها

ماتریس روابط کل مؤلفه‌های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی (T)	صفات اخلاقی	ارزشها و عقاید	تعهد شغلی	صفات انسانی	رهبری اسلامی	ارتباط با همکاران	ارتباط با مردم	ارتباط با روسا	ارتباط با زیردستان	مدیریت اثربخش	ساختار سازمانی	جو سازمانی	محیط کاری	نظم و انضباط
صفات اخلاقی	0.17	0.22	0.29	0.24	0.21	0.29	0.22	0.22	0.29	0.27	0.29	0.31	0.27	0.32
ارزشها و عقاید	0.25	0.19	0.34	0.25	0.25	0.32	0.24	0.24	0.33	0.31	0.33	0.35	0.32	0.38
تعهد شغلی	0.22	0.22	0.23	0.24	0.21	0.29	0.21	0.23	0.29	0.26	0.30	0.32	0.28	0.33
صفات انسانی	0.23	0.24	0.31	0.20	0.23	0.31	0.23	0.24	0.31	0.29	0.32	0.32	0.31	0.36
رهبری اسلامی	0.24	0.23	0.31	0.25	0.18	0.31	0.22	0.24	0.31	0.28	0.31	0.33	0.29	0.33
ارتباط با همکاران	0.22	0.20	0.28	0.22	0.21	0.21	0.20	0.21	0.27	0.23	0.29	0.30	0.26	0.30
ارتباط با مردم	0.23	0.21	0.3	0.25	0.23	0.30	0.17	0.23	0.30	0.27	0.32	0.30	0.28	0.33
ارتباط با روسا	0.22	0.23	0.30	0.25	0.22	0.29	0.21	0.18	0.29	0.27	0.32	0.31	0.29	0.34
ارتباط با زیردستان	0.22	0.20	0.28	0.23	0.22	0.28	0.20	0.21	0.22	0.25	0.29	0.30	0.28	0.32
مدیریت اثربخش	0.23	0.24	0.31	0.24	0.22	0.31	0.23	0.22	0.30	0.21	0.30	0.32	0.30	0.35
ساختار سازمانی	0.22	0.21	0.29	0.23	0.21	0.29	0.21	0.21	0.27	0.25	0.23	0.30	0.26	0.33
جو سازمانی	0.21	0.20	0.28	0.22	0.21	0.27	0.20	0.22	0.29	0.24	0.27	0.24	0.27	0.31
محیط کاری	0.20	0.20	0.27	0.21	0.21	0.26	0.19	0.20	0.27	0.24	0.27	0.28	0.20	0.30
نظم و انضباط	0.188	0.175	0.230	0.203	0.193	0.223	0.172	0.177	0.233	0.212	0.232	0.247	0.206	0.20

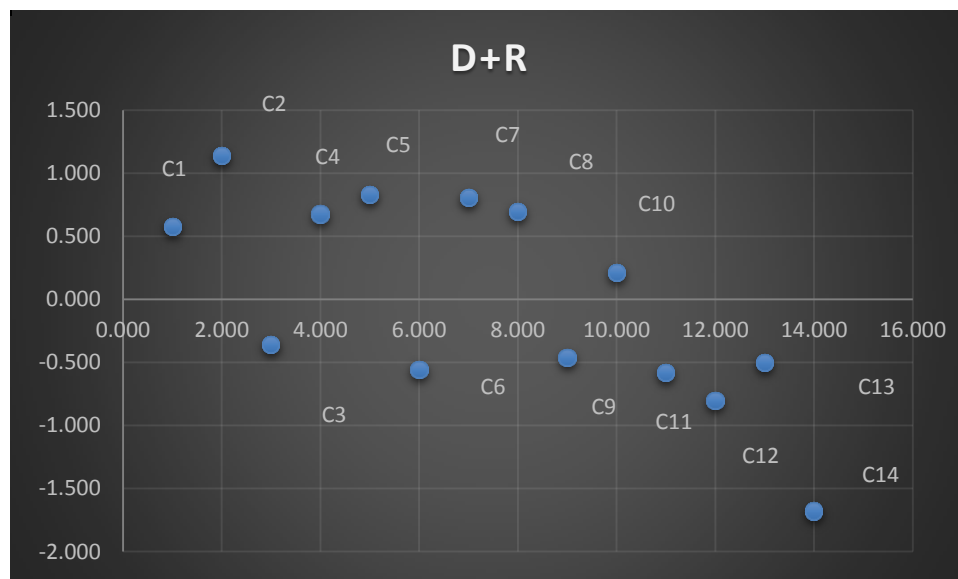
#### گام ۴- تشکیل نمودار علی

جهت تشکیل نمودار علی، مجموع سطرها (D) و مجموع ستون‌ها (R) ماتریس روابط کل را بدست می‌آوریم؛ و سپس D+R و D-R را محاسبه می‌کنیم.

#### جدول ۶- اهمیت و تأثیرگذاری معیارها

		R	D	D-R	D+R
صفات اخلاقی	C1	3.104	3.683	۰,۵۷۹	۶,۷۸۶
ارزشها و عقاید	C2	3.041	4.179	۱,۱۳۸	۷,۲۲۰
تعهد شغلی	C3	4.048	3.688	۰,۳۶۰-	۷,۷۳۵
صفات انسانی	C4	3.293	3.968	۰,۶۷۵	۷,۲۶۱
رهبری اسلامی	C5	3.074	3.907	۰,۸۳۳	۶,۹۸۲
ارتباط با همکاران	C6	4.016	3.461	۰,۵۵۵-	۷,۴۷۷
ارتباط با مردم	C7	2.965	3.773	۰,۸۰۸	۶,۷۳۷
ارتباط با روسا	C8	3.077	3.776	۰,۶۹۹	۶,۸۵۳
ارتباط با زیردستان	C9	4.024	3.559	۰,۴۶۵-	۷,۵۸۳
مدیریت اثربخش	C10	3.645	3.858	۰,۲۱۳	۷,۵۰۲
ساختار سازمانی	C11	4.155	3.574	۰,۵۸۱-	۷,۷۲۸
جو سازمانی	C12	4.291	3.486	۰,۸۰۵-	۷,۷۷۷
محیط کاری	C13	3.856	3.358	۰,۴۹۸-	۷,۲۱۴
نظم و انضباط	C14	4.578	2.897	۱,۶۸۱-	۷,۴۷۶

- با توجه به جدول ۶ هر چه مقدار D یک معیار بیشتر باشد یعنی آن معیار از تأثیرگذاری بالایی برخوردار است بر این اساس می‌توان معیارها را بر اساس رتبه تأثیرگذاری مرتب کرد و همچنین هر چقدر مقدار R کمتر باشد نشان از تأثیرپذیری این مؤلفه‌ها دارد.



### نمودار ۱- موقعیت معیارها بر اساس D+R و D-R

معیارهایی که در بالای محور X قرار دارند دارای D-R مثبت هستند این معیارهای جنبه علت دارند و تأثیرگذاری آن‌ها از پذیری آن‌ها بیشتر است که به ترتیب شامل معیارهای مؤلفه‌های ارزشها و عقاید، رهبری اسلامی، ارتباط با مردم، ارتباط با روسا، صفات انسانی، صفات اخلاقی، مدیریت اثربخش، تعهد شغلی، ارتباط با زیردستان، محیط کاری، ارتباط با همکاران، ساختار سازمانی، جو سازمانی و نظم و انضباط به ترتیب مؤلفه‌های اثرگذار می‌باشند.

### بحث و نتیجه گیری:

در دنیای کنونی ضرورت فضیلت بر کسی پوشیده نیست چرا که فضیلت منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود که فراتر از منافع شخصی می‌باشد. این بدین معنی است که فضیلت به بروز ارزشهای اجتماعی منجر میشود. سازمان‌هایی که از لحاظ فضیلت به درجه بالایی دست یافته‌اند و به نوعی فضیلت محور هستند کارکردهایی بسیار بالاتر از کارکردهای مسوولیت اجتماعی را انجام می‌دهند. اهمیت فضیلت سازمانی از آن روست که به گفته برخی فلاسفه و صاحب نظران، پایبندی به



فضائل در سازمان نشان دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود. به اعتقاد آنان این تعادل قلب فضیلت مندی است و به کارکنان اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه ای درست و به میزان متعادل انجام دهند. به گفته صاحب نظران افراد تمایل دارند به گونه ای سازگار با ارزش های دریافتی از سازمان رفتار کنند. قرار گرفتن و پرداختن به فضیلت سازمانی موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (حسن زاده ثمرین و سفید کار، ۱۳۹۳). فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان میشود. سلامتی و داشتن انرژی مثبت نیز به نوبه خود پایداری کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌کند. از دیگر دلایل پرداختن به فضیلت سازمانی آن است که مفهوم فضیلت محوری در سازمانها به شدت رنگ باخته است و یا به دست فراموشی سپرده شده است. از طرفی دیگر رعایت نشدن فضائل در سازمان‌ها نگرانی‌های زیادی را بوجود آورده است نابسامانی‌های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به کرات در سازمانها نشان از بی‌توجهی به این سازه می‌باشد. همچنین فضیلت سازمانی توانایی‌های سازمان را گسترش داده و به مقابل با مشکلات سازمان می‌پردازد و از تاثیرات منفی مشکلات می‌کاهد. احساسات مثبت و سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می‌شود و گسترش می‌یابد و به هم‌افزایی در عملکرد افراد و سازمانها می‌انجامد. از جنبه‌های نوآوری این پژوهش می‌توان به روش‌های استخراج معنا و مفاهیم مرتبط با فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی اشاره نمود. چرا که در اکثر پژوهش‌ها بیشتر از جنبه‌های کمی برای استخراج مفاهیم استفاده شده است. در حالی که این پژوهش برگرفته از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اساتید و علمای آموزش عالی و مدیریت آموزشی صورت پذیرفته است. همچنین بکارگیری نرم‌افزارهای مکس کیو دی ای و اکسل را نیز می‌توان بکارگیری تکنولوژی و فن آوری روز دنیا در ساخت نظریه‌های این پژوهش دانست. در دیگر سو استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد و شاخص‌های کاربردی جهت تبیین ابعاد و مؤلفه‌های فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی به صورت عملیاتی است.

در این پژوهش فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی دارای ۴ بعد کلی ۱- روابط بین فردی ۲- مدیریت و رهبری ۳- فرهنگ سازمانی ۴- ویژگی‌های شخصیتی است؛ که در دو بخش به ارزیابی سوالات پژوهش پرداخته شده است و اول آنکه مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر بُعد فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی کدامند؟ که این سوال منجر به رویش نظریه جدید از ۳۰ مصاحبه برای استخراج کدها در این زمینه شد و همینطور ۱۴ مؤلفه برای ۴ بعد و ۶۴ شاخص استخراج

۲۷۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

گردید. همچنین برای پاسخ به سوال چه مؤلفه‌هایی تأثیرگذار هستند در زمینه فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی از تکنیک دیمتل استفاده شد و تقریباً ۷ مؤلفه تأثیرگذار و ۷ مؤلفه تأثیرپذیر بودند. از میان آن‌ها مؤلفه‌های رزشها و عقاید، رهبری اسلامی، ارتباط با مردم، ارتباط با روسا، صفات انسانی، صفات اخلاقی، مدیریت اثربخش از بعد آموزشی اثرگذارند و مؤلفه‌های نظم و انضباط، جوسازمانی، ساختارسازمانی، ارتباط با همکاران، محیط کاری، ارتباط با زیردستان و تعهد شغلی تأثیرپذیر بودند؛ که این بخش با یافته‌های پژوهش‌های هندریکس و همکاران (۲۰۲۰) و مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳) همسو بود.

درنهایت برای فضیلت سازمانی بر اساس آموزه‌های ایرانی اسلامی با شناخت بدست آمده از مؤلفه‌ها و میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر یک می‌توان پیشنهاد کرد که:

۱- در راستای تقویت زیرساخت‌های آموزشی عقد قراردادهای آموزشی با اساتید بین‌المللی

۲- جذب اساتید علمی با رشته‌های مرتبط

۳- ارائه خدمات فرهنگی، اجتماعی در دانشگاه‌های دولتی و آزاد

## منابع و ماخذ:

- احمدزاده، مریم؛ سالارزهی، حبیب اله و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۲). بررسی و تحلیل اثربخشی آموزش کارآفرینی در رشته‌های کارآفرینی با استفاده از مدل ماتریس رضایت، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، زاهدان: دانشکده مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۱۰۷-۱۳۲.
- خشنوعی، مهدیه سادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲)، ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال ۱۴، شماره ۴، صص ۲۶-۳۴.
- شریف زاده، فتاح، قربانی پاجی، عقیل، شیخ زاده، غنچه. (۱۳۹۷). تأثیر فضیلت سازمانی ادراک‌شده بر هویت‌یابی سازمانی با نقش تعدیل‌گر شادمانی سازمانی و نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۳)، ۸۱-۱۱۲.
- قاسمی، محسن. (۱۳۹۹). رابطه جو اخلاق سازمانی با فضیلت سازمانی کارکنان بهزیستی شیراز. مطالعات مدیریت و کارآفرینی. ۶(۳۱)، ۱۰۵-۱۱۱.
- کیانی مجید، زارعیان حسین، مومنی سجاد، اسمعیلی محسن. (۱۳۹۹). تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۵ (۱): ۱۴۳-۱۵۰.
- مشبکی اصفهانی، اصغر و رضایی، زینب (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی، مطالعات مدیریت، سال ۲۲، شماره ۷۳، صص ۲۳-۱.
- نظری، علیرضا، اندام، رضا، بحرالعلوم، حسن، عیدی، حسین. (۱۳۹۹). طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۲)، ۸۳-۹۹.
- Andishmand, V. Asadi Khanouki, A. & Asadi Khanuki, M. (2020). Structural Equation Modeling Relationship between organizational loyalty and deviant behavior in the workplace due to the role of organizational virtue among employees of the University of Marine Sciences. Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences, 7(1), 109-118. (In Persian)
- Bernacchio, C. (2020). Virtue beyond contract: A MacIntyrean approach to employee rights. Journal of Business Ethics, 1-14.
- Fabiano, J. (2021). Virtue theory for moral enhancement. AJOB neuroscience, 12(2-3), 89-102.

- Gouran Shourakchali, S. Hosseinzadeh, B. & Fallah, V. (2021). Modeling the Impact of Organizational Virtue on Psychological Empowerment of Faculty Members by the Mediating Role of Subjective Well-Being: A Case Study of Mazandaran Province Universities. *Educational Development of Judishapur*, 12(1), 96-107.
- Hendriks, M. Burger, M. Rijsenbilt, A. Pleeging, E. & Commandeur, H. (2020). *Virtuous Leadership and Employee Flourishing: The Mediating Role of Work Engagement*. Manuscripto não publicado.
- Peterson, C (2003), "Classification of Positive Traits in Youth", *Promoting Positive Child, Adolescent and Family Development*, Thousand Oaks, CA: Sage, 227-255.
- Rego, A. Ribeiro, N. & Cunha, P.M.E, (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, pp 215–235.
- Taghipor, H. A. Hoseini Arani, A. & Tahani, G. (2020). The Role of Organizational Virtue on Occupational Performance of Naval University Imam Khomeini University staff. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 7(1), 83-92. (In Persian)
- Tashakkori, A. and C. Teddlie (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, First Edition, Sage Publication Inc.113-91.
- Wang, G. & Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing well. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321–345.