

سیمای سازمان اسلامی متعالی در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز دینی: کهن‌الگوی سازمان شاداب

رحمان غفاری *

مژگان قنبری **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۳۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۱۰/۳۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تصویرپردازی از یک سازمان متعالی اسلامی است که در پرتو فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز و سازمانی شاداب، رقم خواهد خورد. جامعه آماری این پژوهش، شامل مدیران، معاونین و کلیه کارشناسان دانشگاه به تعداد ۳۱۲ نفر است که با روش تصادفی ۱۷۳ نفر از آنان به‌عنوان نمونه آماری مورد پژوهش قرار گرفته‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی و برای بررسی فرضیه‌ها و برازش مدل پیشنهادی پژوهش از آزمون‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL.8 استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد. همچنین یافته‌ها حاکی از تأیید تأثیر میانجی‌گری سازمان شاداب و اثر فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بر تحقق سازمان متعالی بوده است. تصویرپردازی از سازمان متعالی اسلامی، به‌جهت قرارگرفتن در معرض فضیلت سازمانی و آراسته‌شدن کارکنان به رفتارهای محبت‌آمیز دینی به‌واسطه سازمان شاداب از موارد دانش‌افزایی این پژوهش است. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه به رفتارهای محبت‌آمیز دینی آراسته باشند تا به ارتقای رفتاری اعضا و انگیزه آنها منجر شده و ایجاد احساس مثبت را در سازمان ایجاد نمایند تا جو فضیلت‌مآبانه سازمان و نشاط سازمانی به شکل‌گیری بیشتر سازمان متعالی بینجامد.

کلیدواژه‌ها: فضیلت‌سازمانی، رفتار محبت‌آمیز دینی، سازمان اسلامی متعالی، سازمان شاداب.

rgghaffari@ut.ac.ir

* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی ساری

mojgan.ghanbari@yahoo.com

** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی ساری

مقدمه

سیر حرکت نظام هستی به سمت تعالی - جوهره غایت خلق آفرینش - است. در این راستا، سیر آفاقی و انفسی اجتماعات انسانی در قالب یک سازمان و نهاد اجتماعی نیز امری ناگزیر است. دین مبین اسلام، کمال نهایی هر انسان و موجودی را تعالی آن در قرب الی‌الله می‌داند. سازمان اسلامی متعالی، سازمانی است که هدفش سیر و قرب الی‌الله است. سیری که در وهله نخست با حرکت مدیران، خط‌مشی‌های سازمان و تصمیم‌های راهبردی در مسیر رضایت الهی آغاز و در ادامه با هجرت کارکنان به سمت تعالی و خودشکوفایی انسانی ادامه می‌یابد. تنش‌های امروز سازمان‌های جهانی در محیط پرتلاطم رقابتی، گاهی آنها را از مسیر درست تحقق هدف غایی که همان رجوع به اصل آفرینش و خلقت است، دور می‌نماید. صورت‌گیری یک سازمان متعالی به مدیران کمک می‌کند که مسیر درست کمال سازمانی را تشخیص داده و خود به‌عنوان امام و راهبر، سرعت خودشکوفایی سازمان و کارکنان را تسریع نمایند. از مهم‌ترین جنبه‌هایی که مطمح‌نظر نظریه‌پردازان قرار گرفته است، تعالی سازمانی است و در این زمینه شاهد الگوهای متنوعی در سازمان‌های مختلف هستیم. اما نکته‌ای که باید بدان دقت داشت، این است که تاجایی که می‌توان و تا حد امکان باید الگویی جامع، کامل و دقیق تدوین شود و از آنجا که اعتقاد بر این است که اسلام کامل‌ترین و جامع‌ترین دین است و نظر به اینکه خداوند آفریننده انسان است، بهتر می‌تواند مسیر تعالی و کمال را به انسان بنماید، در نتیجه الگوی سازمان اسلامی متعالی به شرط احصای دقیق و درست آموزه‌های دینی و تجویز مقتضی به سازمان‌ها با توجه به شرایط محیط پویای امروز، می‌تواند الگویی بهینه و مطلوب باشد. الگوی سازمان اسلامی متعالی می‌تواند به‌عنوان یک ابزار فراگیر و با نگرشی جامع به تمامی زوایای سازمان‌ها، به کمک مدیران بیاید تا آنها را در شناخت دقیق‌تر سازمان تحت امر خود یاری نماید (عربشاهی، ۱۳۹۳: ۴). امروزه با توجه به هیاهوی رقابتی و ناپایداری محیط سازمانی، دانشگاه‌ها در مسیر تعالی خود نیازمند دست‌یازی به بدیل‌های محرک خواهند بود که سرعت سیر کمال آنها را افزایش دهند. در این پژوهش برخی از این بدیل‌ها که نقشی تسریع‌کننده دارند، مدنظر قرار گرفته‌اند. فضیلت سازمانی، رفتار محبت‌آمیز ملهم از آموزه‌های دینی و انسانی و نشاط دینی از این دست محرک‌ها هستند. بافت سازمانی و رسالت ذاتی دانشگاه‌ها، آنها را مجاب خواهد نمود که سازمانی با طراوت داشته باشند تا هم کارکنان آن و هم

دانشجویان، هیچ دغدغه‌ای جز تعالی خود نداشته باشند. رفتار محبت‌آمیز مدیران و کارکنان در کنار احساس حضور در محضر یک خالق حاضر فضیلت سازمانی ایجاد خواهد کرد که دانشگاهی با نشاط‌تر و شاداب‌تر خواهیم داشت و در پرتو این تکاپوی درون در حرکت جوهری دانشگاه، کمال و تعالی سازمانی به‌ارمغان خواهد آمد. توجه به شادی کارکنان در دانشگاه و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان، راهی مؤثر و قابل‌اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند (هارنگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۷۹). شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و ازسویی، باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (اندرو و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۴). این افزایش بهره‌وری به رضایت دانشجویان در دریافت خدمات از دانشگاه منجر خواهد شد.

درسال‌های اخیر، صاحب‌نظران سازمانی به‌طورمکرر تأکید می‌کنند که رفتارهای غیرمعارف و نامشروع بین کارکنان و مدیران، شیوع یافته و خسارات مهم و پرهزینه‌ای را بر سازمان‌ها وارد آورده است (مسیو^۱، ۲۰۱۹: ۲۶۹ و شیرباغی و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۱). مسائل مالی و اخلاقی افشاشده در سازمان‌های سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت را موجب شده (مگنیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۳۱ و رگو و کونا، ۲۰۱۰: ۲۱۵) و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت در سازمان‌ها اهتمام ورزند (ساجوریدی و نیکاندرو^۳، ۲۰۱۶: ۱۳۱۲ و رگو و ریبرو و جسونینو، ۲۰۱۱: ۵۲۴). به اعتقاد صاحب‌نظران، افراد تمایل دارند به‌گونه‌ای سازگار با ارزش‌های دریافتی از سازمان رفتار کنند (بکر^۴ و همکاران، ۲۰۰۶: ۸۴۹). فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقای رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود (هیور و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۴۱ و باگوزی^۵، ۲۰۰۳: ۱۷۶). قرارگرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان دانشگاه و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بیشتر رفتار سازمانی می‌شود. اگر دانشجویان و ارباب‌رجوع، ذهنیت مثبتی از دانشگاه داشته باشند، به ارتقای

1 - Mathiwe
 2 - Magnier
 3 - Tsachouridi and Nikandrou
 4 - Baker
 5 - Bagozzi

شهرت و اعتبار سازمانی دانشگاه منجر می‌شود. از طرفی، باعث بازاریابی داخلی شده و اعتماد و احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار عارضی و انجام بهتر کارها و کسب ارزش بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (لیلیوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۱۸-۱۹۳). بنابراین، می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان، به‌عنوان یک واحد وجودی، می‌تواند با پایبندی به فضائل اخلاقی، ظرفیت لازم را برای ایجاد هماهنگی میان اجزای درونی خود و نیز متعادل‌ساختن رابطه خود با محیط، به‌دست آورد (ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳: ۱۴۳). دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان سازمان‌هایی که مهم‌ترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به‌شمار می‌روند، از این قاعده مستثنا نیستند و مجبورند بحث فضیلت را در دستگاه‌های خود در نظر بگیرند. از سوی دیگر، دانشگاه‌ها به‌خاطر حضور نخبگان، پرورش منابع انسانی موردنیاز برای دیگر نهادها و نیز داشتن پیوندهای نزدیک با عرصه‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (غفاری و وریجی، ۱۳۹۶: ۲۹). به‌همین دلیل، عملکرد آنها که وابسته به عملکرد دانشجویان، کارمندان و به‌ویژه استادان است، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم شدیدی بر جامعه خواهد داشت (اتکینسون و گیللند^۲، ۲۰۰۶: ۸-۱). لذا بروز رفتارهای نامطلوب یا منفی در میان آنها، نظیر سوءاستفاده از دانشجویان، روابط نامناسب مالی، کم‌کاری، به‌روزی نبودن اطلاعات در تدریس، نه‌تنها بر عملکرد دانشگاه تأثیرگذار است، بلکه با تأثیرگذاری بر دانشجویان، فضای آموزش و تربیت صحیح در دانشگاه، اعتماد جامعه و دیگر نهادها را به دانشگاهیان خدشه‌دار می‌کند. تا وقتی پاسخگویی در برابر اشکال مختلف رفتارهای نامطلوب، هزینه‌بر باشد، بهترین راه‌حل، پیشگیری از بروز این‌گونه رفتارهاست (پورعزت و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴-۱) یکی از راه‌های پیشگیری از این رفتارها، حرکت به سوی فضیلت‌گرایی سازمانی است (وتستون^۳، ۲۰۰۵: ۳۷۸-۳۶۷). همچنین در نظام آموزش عالی موجود، استادان هرکدام در یک رشته بسیار باریک متخصص شده‌اند و همه مسئولیت خود را صرفاً در آموزش و پژوهش می‌بینند و نه ارائه آموزش و پرورشی که بار اخلاقی و معنوی هم داشته باشد (امزت، ۲۰۱۷: ۳۰۰). لذا با کاربردی کردن فضایل در سطح دانشگاه‌ها و ارائه راهکارهایی که دانشگاه‌ها بتوانند فضایل را در خود عملیاتی کنند، می‌توان به آموزش عالی فضیلت‌گرا رسید. لذا پژوهش حاضر درصدد شناسایی نقش

1 - Lilius

2 - Atkinson & Gilleland

3 - Whetstone

فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز دینی بر تحقق سازمان اسلامی متعالی از طریق سازمان شاداب در دانشگاه جامع مازندران برآمده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان اسلامی متعالی

امروزه، کسب‌وکار جهانی برای سازمان‌هایی که آرزوی دستیابی به موفقیت و نیل به رسالت‌های تعیین‌شده خود را دارند به یک میدان رقابتی و حتی خیلی مشکل‌تر از آن تبدیل شده است (امزت^۱، ۲۰۱۷: ۳۰۲). در این راستا، تنها اهرم قدرتمندی که توان سازمان را در حفظ بقای بلندمدت و تحقق مقاصدش در جهت برآورده‌سازی خواسته‌های ذی‌نفعان داخلی و خارجی و تعالی سازمانی تضمین می‌کند، توانایی کالبدشکافی و تشریح عملکرد سازمانی است و اینکه درک کنیم سازمان ما در راستای اجرای معیارها و اصول تعالی و مدیریت کیفیت در سطح جهانی از چه جایگاهی برخوردار است و موضع ضعف و قوت آن از چه عواملی نشئت می‌گیرد (شکاری و چراغی شامی، ۱۳۸۹). با وجود کاربرد گسترده این واژه (تعالی) در سازمان‌ها، تاکنون تعاریف منسجم و جامعی از واژه تعالی در ادبیات مدیریت ارائه نشده است (نخعی‌نژاد، ۱۳۸۶). حاجی میرعرب (۱۳۸۳) با یک رویکرد زیبایی‌شناختی به تعالی پرداخته و آن را در ایجاد تعادل و کسب کمال در سه حوزه علم (دانایی و حقیقت)، هنر (زیبایی) و اخلاق (نیکی) تعریف کرده است، در حالی که میرسپاسی (۱۳۸۸) تعالی را نقطه کمال سازمان‌ها تلقی نکرده و گامی دیگر تحت عنوان تمدن سازمانی را در مسیر تکامل مفهوم تعالی در سازمان‌ها ترسیم کرده و آن را در ایجاد تعادل منطقی در بوروکراسی، تکنوکراسی و دموکراسی سازمانی تعریف کرده است. با وجود اشتراک مفهومی زیادی که میان کیفیت و تعالی وجود دارد، وتسون (۲۰۰۹) معتقد است تعالی نه تنها برآورد نیازهای مشتری، بلکه فرارفتن از انتظارات مشتری است. همچنین در تعریفی دیگر، تعالی عبارت است از برآورد کامل نیازهای ذی‌نفعان با کم‌ترین هزینه سازمانی و بالاترین سطح کیفیت. اسمیت نیز تعالی را یک رویکردی مستمر و اقدامی راهبردی جهت برآورد کامل رضایت مشتریان تعریف کرده است. با مروری بر تعاریف فوق می‌توان چند

ویژگی محوری بر مفهوم تعالی برشمرد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به برآورد کامل نیازهای ذی‌نفعان، استمرار در حفظ رضایت و خشنودی مشتریان و فرارفتن از حد انتظارات آنها اشاره کرد (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳ و نخعی‌نژاد، ۱۳۹۳: ۲۳). تعالی سازمانی از دیدگاه دینی و اسلامی، به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار در جهت کسب رضایت خداوند و پس از آن مشتری و دیگر ذی‌نفعان و افزایش مستمر ارزش افزوده شرکت در یک محیط پویا و هماهنگ است. سازمان اسلامی متعالی در یک کلام، تحقق مسیر برتری و تعالی سازمانی، شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت آن است که علاوه بر حرکت در مسیر افزایش بهره‌وری، به فکر کسب تعالی و قرب الی‌الله است. این تقرب با کار هوشمندانه، افزایش کیفیت خدمت، کسب رضایت خدا، مشتری، کارکنان و درنهایت تعالی مستمر و پایدار کل دستگاه به واسطه خدمت بی‌منت و خالصانه به خلق، حاصل می‌شود.

سازمان شاداب

سازمان شاد و باطراوت، سازمانی است که ذی‌نفعان کلیدی را شاد می‌سازد (سالاس و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۸۱). برای این کار، سازمان باید تاجایی که امکان دارد نیازها و خواسته‌های آنها را برآورده سازد (وال^۱، ۲۰۱۸: ۱۲۶ و نجاری، ۱۳۹۴: ۷۸ به نقل از چرمنیک^۲، ۲۰۱۳ و هیل و آرجیل^۳، ۲۰۰۱: ۱۳۵۷). یافته‌های تحقیقات «آرگایل و کروس‌لند» در سال ۱۹۸۷ نشان می‌دهد که فرد بانشاط نگرش مطلوب و رضایت‌بخش از خود دارد، روابط اجتماعی متعادلی دارد، از کینه و نفرت دوری می‌جوید و فرایند زندگی خود را مثبت ارزیابی می‌کند (فرهادی و همکاران، ۲۰۰۶: ۵۷). کاتچر و همکاران^۴ در تحقیق خود این‌طور نتیجه‌گیری کرده‌اند که انگیزه، شادی و نشاط در سازمان‌ها بر شرایط شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و استرس در محل کارشان تأثیر می‌گذارد (کاتچر و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۱۹). همچنین، نتایج تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند (علوی، ۲۰۰۷: ۴۸۰).

1 - Waal

2 - Cheremnykh

3 - Hilles & Argyle

4 - Kutcher Bragger, Rodriguez-Srednicki & Masco

شادی، ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل‌رفتگی، فرسودگی عاطفی و غیبت کم‌تری دارند و احتمال کم‌تری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند. همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و درنهایت، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه به‌همراه دارد (شریفی و همکاران، ۲۰۱۱: ۶۲؛ مرادی، ۲۰۰۸: ۱۳۲). تحقیقات انجام‌شده درباره دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی با احساسات مثبت‌تر، تصمیم‌گیرندگان بهتری هستند، مهارت‌های ارتباطی بین‌شخصی بالاتری دارند که این دو مهارت از ویژگی‌های مهم مدیران موفق است (لیوبومیرسکی^۱، ۲۰۰۷: ۱۰۱). در مدلی که کجرولف برای شادی ارائه کرده، به شش اقدام توجه شده است که عبارتند از: مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنی‌داربودن زندگی و علاقه (کجرولف، ۲۰۰۷).

رفتار محبت‌آمیز دینی

برخی از مفاهیم رفتار سازمانی مطرح در الگوهای غربی، با آموزه‌های دینی ما ناسازگارند. برای مثال، تعمیم نتایج آزمایشگاهی حاصل از سگ، موش، کبوتر و اسب به انسان، مرتبه وجودی انسان را تنزل می‌دهد، ولی در رفتار سازمانی به دلایل نسبتاً عقلایی، متداول است. همچنین این تفکر که - مدیر خوب باید نیاز به قدرت خیلی زیاد و نیاز تعلق پایینی داشته باشد؛ یعنی باید تشنه و شیفته قدرت باشد - با آموزه‌ها و ارزش‌های دینی ما در تضاد است (قلی‌پور، ۱۳۹۲: ۲). از آنجا که پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله معلم واقعی و راستین بشریت محسوب می‌شود، می‌توان با الگوگرفتن از مدیریت و رهبری ایشان، در حداکثر کردن اثربخشی و بهره‌وری در سازمان‌ها برای هدایت و برخورد مناسب با افراد بهره‌جست (فاضلی، ۱۳۸۵: ۲۸). در واقع، بهترین اسوه‌های تام و کامل برای مسلمانان، پیشوای گرانقدر اسلام حضرت پیامبر(ص) و جانشینان بر حق ایشان هستند (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۰). «مهرورزی» از زیباترین آموزه‌های اخلاقی است (یامارینو و دانسرینو^۲، ۲۰۱۹: ۱۷) که نقش سازنده و مؤثری در گرایش انسان‌ها به سوی حق و عدالت ایفا می‌کند

1 - Lyubomirsky

2 - Yammarino, Dansereau

(جوسلین^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۶۷۷) و در بسیاری از موارد ارتباطات را صمیمی تر کرده و آتش کینه‌ها و اختلافات را خاموش می‌سازد (کراو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۶). برای برانگیختن انسان‌ها بر انجام پاره‌ای از اعمال، باید از قدرت ناشی از پیوند محبت‌آمیز بهره جست (نهج البلاغه، حکمت ۵۰). راز موفقیت پیامبر(ص) در مدیریت حکومتی، عشق‌ورزی و عشق به مردم بود. اگر این شیوه مفید و کارآمد در مدیریت او وجود نداشت، هرگز توفیق رفع مشکلات و موانع طاقت‌فرسا را پیدا نمی‌کرد. به همین جهت، خداوند فرمود: «فبما رحمه من الله لنت لهم و لو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك...» «به موجب رحمتی که خداوند به تو عنایت کرد، برای آنان نرم شدی و اگر خشن و تندخو بودی از اطراف تو پراکنده می‌شدند» (آل عمران/۱۵۹). با دوستی و محبت، بهتر می‌توان عقاید و دستورهای دینی را بین مردم رواج داد. زیرا خشونت، سبب تنفر است، ولی محبت، الفت می‌آورد. کسانی که نسبت به یکدیگر محبت داشته باشند، به هم نزدیک می‌شوند و چون با هم نزدیک شدند به یکدیگر یاری می‌رسانند و در آن صورت، به فعالیت و آبادانی می‌پردازند (لینچ و کینان^۳، ۲۰۱۸: ۹۱). رفتار محبت‌آمیز دینی اشاره به رفتاری دارد که متأثر از آموزه‌های وحیانی و دینی ماست که با الهام و الگوگیری از رفتار اسوه‌های دینی بروز و نمود دارد. شاخص‌های رفتار محبت‌آمیز دینی شامل ابراز همدردی، خوش‌رویی، تواضع، اخلاص در عمل، آداب معاشرت، عدم تبعیض در رفتار، بخشش و نظایر آن است.

فضیلت سازمانی

فضیلت به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی برمی‌گردد (هارنگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۸۰) که بیانگر خوبی‌های معنوی و اخلاقی‌اند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴: ۷۶۶). با فضیلت بودن؛ یعنی نهادینه‌سازی قوانین معنوی و اخلاقی‌ای که ایجادکننده تعادل اجتماعی‌اند (مسیو، ۲۰۱۹: ۲۷۱ و مانز و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۲). پذیرفته‌شده‌ترین تعریف فضیلت از بیوچمپ و چیلدرس ارائه شده است که در آن فضیلت یک ویژگی شخصیتی بیان شده که از نظر اجتماعی ارزشمند است (فریرا و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۹۳) و یک فضیلت اخلاقی، یک ویژگی است که از نظر اخلاقی، ارزشمند است (بیوچمپ و چیلدرس، ۱۹۹۴: ۶۳). فضیلت‌گرایی را بهترین وضع انسانی، پیامدها و رفتارهای

1 - Joslyn

2 - Crowe and et. al.

3 - Lynch and Keenan

منزه و وارسته، عصاره وجود انسان‌ها و بالاترین خواسته‌های بشری می‌دانند (کومته اسپونویل، ۲۰۰۱: ۱۸). فضیلت‌گرایی شامل خواسته‌هایی از انسان‌هاست که مربوط به عالی‌ترین درجه‌ای است که در بهترین و بالاترین حالت می‌توانند به آن دست یابند (هیور و همکاران، ۲۰۱۷: ۴۳۹) و بیانگر حالت شکوفایی، سرزندگی، وارستگی و شرافتمندی است. فضیلت‌گرایی به پیگیری و جستجوی بهترین خواسته‌های انسانی برمی‌گردد (رگو و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۲۴ و ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵: ۴۹). فضا و زمینه اخلاقی سازمان و تعاملات اجتماعی، نه تنها موجب انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی می‌شود، بلکه بخشی از فرایند شکل‌گیری شخصیت، فضایل^۱ و رذایل^۲ در وجود کارکنان سازمان است. اخلاقیات و فضایل در سطح سازمانی به همان اندازه اهمیت دارند که در سطح فردی مهمند. البته برای تصور دانشگاهی مبتنی بر فضایل، وجود جمعی از افراد فضیلت‌گرا در سازمان کافی نیست، بلکه ساختارهای سازمانی متناسب نیز لازم است؛ چون ساختارها در ایجاد سازمان فضیلت‌گرا اهمیت دارند. ویژگی‌های اخلاقی مدیران، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، تعامل مدیران و کارکنان و نظایر این باید نمایانگر فضیلت در سازمان باشد (وتسون، ۲۰۰۵: ۳۶۷). فضیلت‌گرایی سازمانی به زمینه‌های سازمانی برمی‌گردد؛ یعنی جایی که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب (نظیر انسانیت، بزرگواری، عفو و اعتماد) در هر دو سطح فردی و گروهی به منصفه ظهور رسیده‌اند، پرورش می‌یابند، حمایت و ترویج می‌شوند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۲۴).

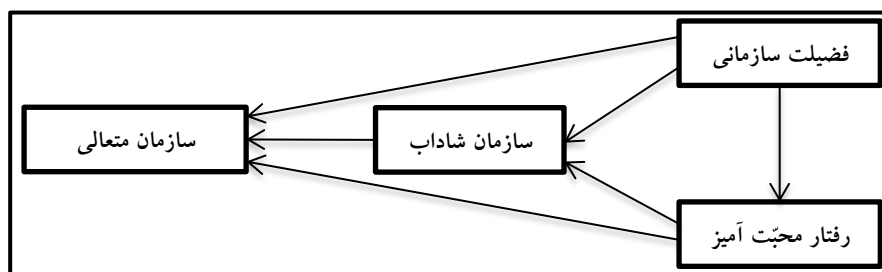
با جستجو در پژوهش‌های گذشته می‌توان تحقیقات زیر را هم‌راستا با پژوهش حاضر دانست:

1 - Virtues
2 - Vices

جدول ۱: نمونه‌هایی از پیشینه پژوهش مرتبط

ردیف	محققان	عنوان تحقیق	روش	نتایج و یافته‌ها
۱	غفاری و وریجی (۱۳۹۶)	نقش خودارزیابی دینی در نشاط سازمانی	رویکرد: کمی ابزار: پرسشنامه جامعه آماری: کارکنان دانشگاه فن: معادلات ساختاری	مشارطه، مراقبه، معاینه و محاسبه تأثیر مثبتی بر نشاط سازمانی داشته‌اند.
۲	ریبعی و جلالی (۱۳۹۵)	ارتباط فضیلت سازمانی و تعهد با نقش میانجی شادکامی	رویکرد: کمی ابزار: پرسشنامه جامعه آماری: کارکنان بانک کشاورزی فن: معادلات ساختاری	فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق شادکامی اثر مثبت و معنی‌داری داشته است.
۳	نجاری و همکاران (۱۳۹۴)	ارائه مدل سازمان شاد	رویکرد: کیفی ابزار: مصاحبه جامعه آماری: کارکنان دانشگاه پیام نور فن: تحلیل عاملی	متغیرهای عدالت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتماد و هدف‌گذاری از مؤلفه‌های اصلی سازمان شاد محسوب شده‌اند.
۴	عربشاهی‌کریزی باتاکی‌دبر رویکرد اسلامی (۱۳۹۳)	ارائه الگوی سازمان متعالی	رویکرد: آمیخته ابزار: مصاحبه، پرسشنامه و تحلیل محتوا جامعه آماری: مؤسسات آموزشی مشهد فن: معادلات ساختاری	سه حوزه در مدل سازمان متعالی وجود دارد: ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود
۵	مسیو (۲۰۱۹)	مدل سازمان متعالی در مراقبت‌ای بهداشتی از بیماران	رویکرد: کیفی ابزار: مصاحبه جامعه آماری: بیمارستان فن: روش کیو	کیفیت خدمات بهداشتی، رضایت بیماران، رضایت کادر پزشکی و بهبود روانی بیمار نشانه‌های بیمارستان متعالی است.
۶	وال (۲۰۱۸)	چارچوب مفهومی نشاط در محیط کار	رویکرد: کیفی (مروری) ابزار: تحلیل محتوای مقالات فن: فرا تحلیل	جایگاه سازمانی، درآمد کافی، همکاران خوب و فعالیت مفید در محیط کار عوامل ایجاد نشاط سازمانی محسوب می‌شوند.
۷	سالاس (۲۰۱۷)	رابطه نشاط در محیط کار و رفتار شهروند سازمانی	رویکرد: کمی ابزار: پرسشنامه جامعه آماری: کارکنان سازمان‌های دولتی فن: رگرسیون	کارکنانی که نشاط بیشتری داشته‌اند رفتار شهروند سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دادند
۸	ساچوردی و نیکاندر (۲۰۱۶)	فضیلت سازمانی و پندار کارکنان	رویکرد: کمی ابزار: پرسشنامه جامعه آماری: ۵۱۷ کارکنان سازمان فن: معادلات ساختاری	رابطه مثبتی بین فضیلت سازمانی و ادراک افراد از حمایت سازمانی وجود دارد.

رابطه بین فضیلت سازمانی و شادکامی توسط ربیعی و جلالی (۱۳۹۵) و رگو و همکاران (۲۰۰۹) مورد بررسی قرار گرفته است و براساس تحقیق ایشان سازمان‌های فضیلت‌گرا نشاط سازمانی بیشتری برای کارکنان فراهم می‌آورند. امینی و میاحیان (۱۳۹۴) و کراس (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی به نقش سازمان شاد در تعالی و رشد سازمانی پرداختند و معتقدند که نشاط سازمانی به تعالی سازمانی در بعد منابع انسانی منجر خواهد شد. ضماهنی و شکاری (۱۳۹۱)، رحمان‌سرشت و حبیبی (۱۳۹۱) و سامچ و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهش‌های خود مشخصه‌های سازمان فضیلت‌گرا و اخلاق‌مدار را از جمله ساختار، فرهنگ و منابع انسانی مورد بررسی قرار داده و تعالی سازمانی را پیامد فضیلت سازمانی می‌دانند. خان‌محمدی (۱۳۸۷) به ارتباطات سازمانی و رفتارهای محبت‌آمیز به‌عنوان عامل ایجاد شادی در روابط بین‌فردی سازمانی یاد کرده است. همچنین کولاف (۲۰۰۰) روابط مؤثر و اثربخش را باعث تعالی سازمانی می‌داند. براساس پژوهش ایشان فضیلت سازمانی و روابط اجتماعی مؤثر باعث تعالی در سازمان می‌شوند. باتوجه‌به پیشینه مذکور، مدل مفهومی محقق در شکل شماره ۱ قابل مشاهده است. بررسی پیشینه تحقیقات با موضوعات مشابه این پژوهش نظیر ربیعی و جلالی (۱۳۹۵)، نجار و همکاران (۱۳۹۴)، عربشاهی (۱۳۹۳)، مسیو (۲۰۱۹)، وال (۲۰۱۸)، سالاس (۲۰۱۷)، ساچوریدی و نیکاندور (۲۰۱۶)، آندریس (۲۰۱۵)، کراس (۲۰۱۴)، چرم‌نیک (۲۰۱۳) و نظایر این نشان می‌دهد که کم‌تر پژوهشی یافت می‌شود که بحث از سازمان اسلامی متعالی کرده باشد و همچنین بدیل‌های ساختاری و رفتاری نظیر رفتار محبت‌آمیز، فضیلت سازمانی و سازمان شاداب را به‌صورت یکجا مورد بررسی قرار داده باشد. تصویرپردازی از دانشگاه متعالی، دانش‌افزایی این پژوهش محسوب می‌شود. ارائه یک مدل کمی برای شکل‌گیری سازمان اسلامی متعالی با استفاده از بدیل‌های دینی و اسلامی ذهن مخاطبان را تحریک خواهد نمود.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش دربردارنده چهار عامل یا متغیر شامل فضیلت سازمانی، رفتار محبت آمیز دینی، سازمان شاداب و سازمان اسلامی متعالی است. فضیلت سازمانی شامل ۵ شاخص ساختار و فرایند، توجه به ذی نفعان، فرهنگ سازمانی، رهبری و منابع انسانی است. رفتار محبت آمیز دینی شامل ۵ شاخص همدردی مدیران با کارکنان، ابراز شادی کارکنان از دیدار یکدیگر در سازمان، سلام و مصافحه و احوال‌پرسی گرم هنگام دیدار، شوخی و مزاح مدیران با کارکنان و کارکنان با یکدیگر و رفتار محبت آمیز مدیران با کارکنان خاطی است. سازمان شاداب شامل ۱۱ مؤلفه ساختار منعطف، معنادار بودن کار، نظام پاداش، حقوق و دستمزد، محیط فیزیکی کار، امنیت کاری، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، احساس عدالت، علاقه به کار و سازمان، یادگیری سازمانی و تعامل با همکاران است. سازمان متعالی شامل ۵ شاخص تصویر سازمان از دید مشتری، مطلوبیت ستاده، رضایت کارکنان، خدمات برای کارکنان و مشارکت پذیری است. بر اساس متغیرها، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

- ۱- فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری با رفتار محبت آمیز دارد.
- ۲- فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری با سازمان شاداب دارد.
- ۳- رفتار محبت آمیز تأثیر مثبت و معنی داری با سازمان شاداب دارد.
- ۴- سازمان شاداب تأثیر مثبت و معنی داری با سازمان متعالی دارد.
- ۵- سازمان شاداب نقش میانجی در ایجاد رابطه بین فضیلت سازمانی و سازمان متعالی دارد.
- ۶- سازمان شاداب نقش میانجی در ایجاد رابطه بین رفتار محبت آمیز و سازمان متعالی دارد.

روش پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی نقش فضیلت سازمانی و رفتار محبت آمیز بر تحقق سازمان متعالی با تأکید بر متغیر میانجی سازمان شاداب است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه جامع مازندران به تعداد ۳۱۳ نفر هستند که در جدول شماره ۲ مشخصات آنها قابل مشاهده است.

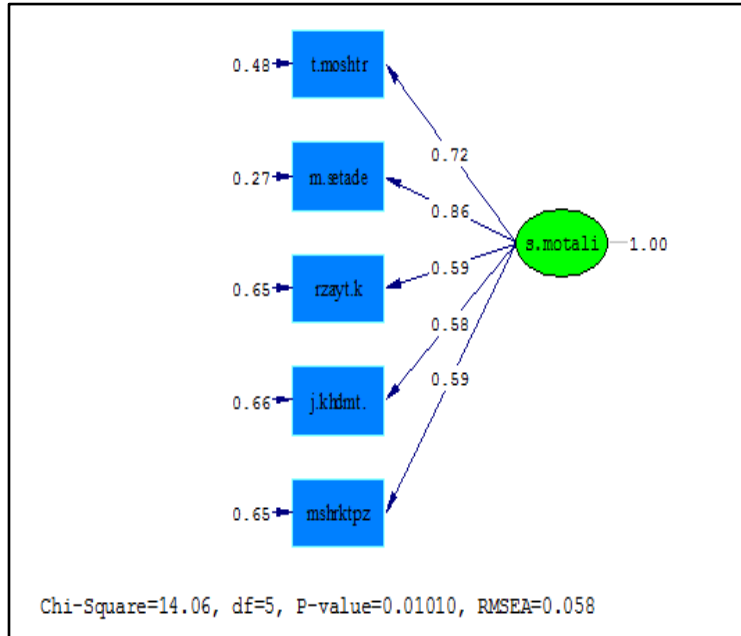
جدول ۲: مشخصات آمار توصیفی جامعه آماری پژوهش

جنسیت	مرد (۲۴۶ نفر)	زن (۶۷ نفر)	جمع ۳۱۳ نفر
تحصیلات	کارشناسی (۵۹ نفر)	ارشد (۱۹۸ نفر)	دکتری (۵۶ نفر)
سابقه کار	زیر ۱۰ سال (۵۳ نفر)	۱۰ - ۲۰ سال (۲۴۳ نفر)	بالای ۲۰ سال (۱۷ نفر)
سن	۳۰ - ۴۰ (۱۹۱ نفر)	۴۰ - ۵۰ (۱۰۸ نفر)	بالای ۵۰ سال (۱۴ نفر)

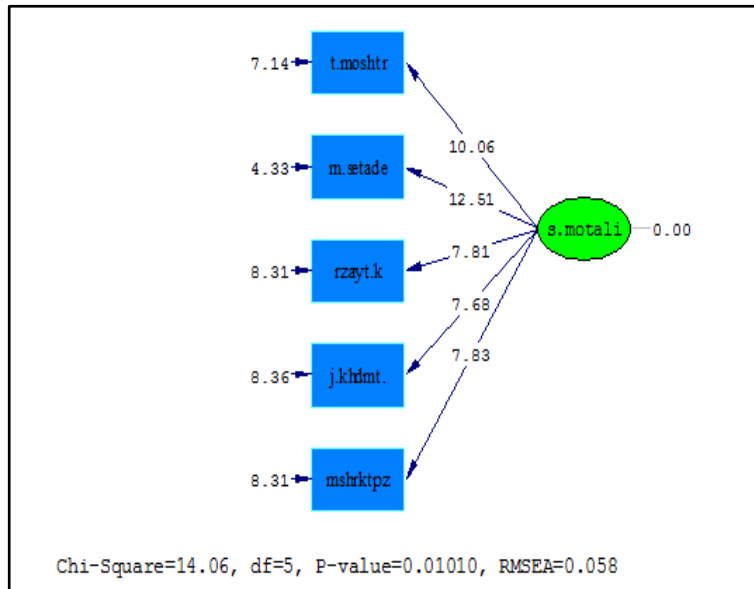
حجم نمونه نیز با استفاده از جدول مورگان ۱۷۳ نفر برآورد شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های به‌کارگرفته‌شده (فضیلت سازمانی؛ ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵)، سازمان شاداب؛ فانی و آقازیاری (۱۳۹۲)؛ سازمان اسلامی متعالی؛ عربشاهی (۱۳۹۳) و رفتار محبت‌آمیز دینی؛ ضیاءآبادی (۱۳۹۵)) و در همه موارد پرسش‌ها براساس طیف لیکرت نمره‌گذاری شده‌اند. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برآورد شد و آلفای کرونباخ همه پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۷ بوده است. روایی ابزار از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شده است و عدد حاصله به‌ازای تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۴ بوده است. عدد KMO برابر ۰/۶۹۵ است. لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی، رد می‌شود. در نتیجه، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل مناسب است.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی مدل پیشنهادی از تحلیل معادلات ساختاری استفاده شده است. نمودارهای زیر مدل معادلات ساختاری را در حالت عدد معنی‌داری (جهت بررسی فرضیه‌ها) و حالت استاندارد (تحلیل مسیر) نشان می‌دهد. ابتدا برای تک‌تک متغیرها، مدل اندازه‌گیری به‌دقت در نرم‌افزار در دو حالت استاندارد و معنی‌داری، احصا شده است. برای جلوگیری از اطاله مطالب مدل اندازه‌گیری متغیر «سازمان اسلامی متعالی» به‌نمایش گذاشته می‌شود.

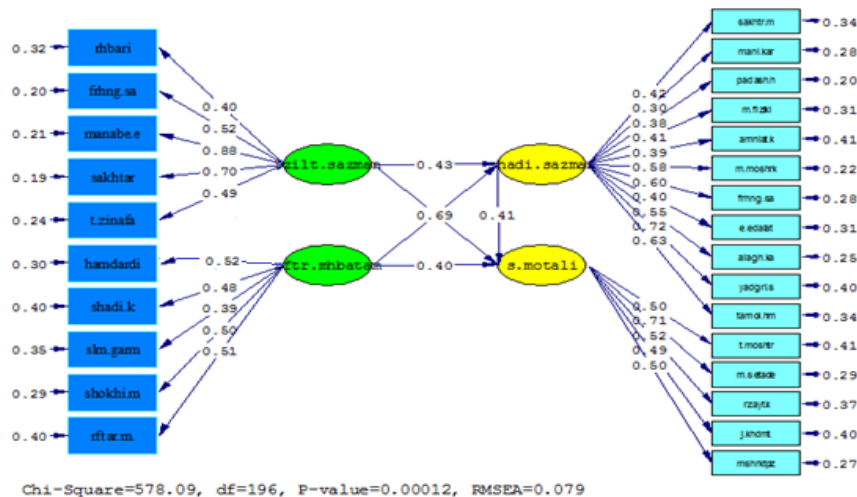


شکل ۲: مدل در حالت استاندارد



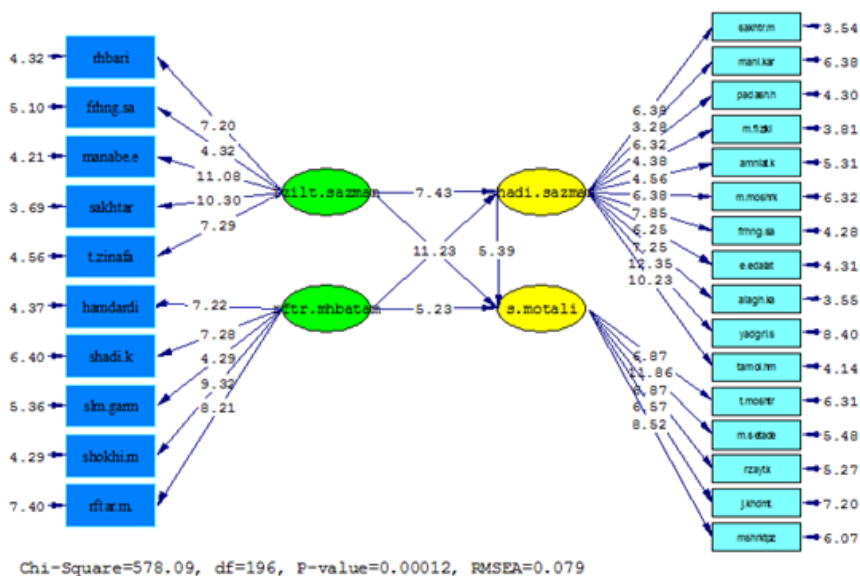
شکل ۳: مدل در حالت معنی داری

شکل ۲ نشان می دهد که تمامی بر ساخته های متغیر پنهان به درستی تبیین کننده این ارتباط هستند و تمامی اعداد حاصله بیش از ۰/۵ است که نشان از ارتباط خوب و مطلوب این متغیرهای آشکار و مکنون است. شکل ۳ نشان می دهد که تمامی اعداد از عدد معنی داری ۱/۹۶ بیشتر است و نشان از این دارد که با درجه اطمینان ۹۵٪ می توان ارتباط بین این بر ساخته ها را معنی دار دانست. در ادامه مدل جامع و کلی پژوهش، نشان داده شده است.



شکل ۴: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

همان طور که از شکل ۴ مشاهده می شود، ارتباط بین متغیرهای اصلی با عدد تحلیل مسیر آنها به نمایش درآمده است. بیشترین تأثیر بین فضیلت سازمانی و سازمان اسلامی متعالی (۰/۶۹) است. در شکل شماره ۵، مدل کلی پژوهش در حالت معنی داری (P Value) به نمایش درآمده است. این مدل نشان می دهد، به دلیل اینکه تمامی اعداد به دست آمده از ۱/۹۶ بیشتر است، در نتیجه، با احتمال ۹۵٪ می توان ادعا نمود، تمامی فرضیه ها تأیید می شود. در واقع، فضیلت سازمانی و رفتار محبت آمیز بر سازمان شاداب و همین طور بر سازمان متعالی تأثیر مثبت و معنی داری خواهند داشت.



شکل ۵: مدل ساختاری در حالت ضرایب معنی داری

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری

χ^2/df	GFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
۲/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۰۷۹

همان‌طور که از جدول ۵ نمایان است، باتوجه به اینکه مقدار تقسیم کای اسکوئر بر df کم‌تر از ۳ (برابر با ۲/۹۴) است، همچنین مقدار ریشه مجذور مربع خطاها (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۷۹ (کم‌تر از ۰/۰۸) است، مدل از برازش خوبی برای بررسی فرضیه‌ها برخوردار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه بین نقش فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز دینی بر تحقق سازمان اسلامی متعالی با تأکید بر متغیر میانجی سازمان شاداب بوده که باتوجه به تجزیه و تحلیل به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری نمود که چون سازمان شاد یکی از رویکردهای

توسعه سازمان است، بسیاری از سازمان‌ها با فعالیت‌هایی مانند شوخی و خنده و تفریح، بدون در نظر گرفتن خصوصیات سازمان، محیط سازمان و نیازهای کارکنان، ایجاد شادی می‌کنند. در محیط کاری پویای امروز، که کارها بیش‌ازپیش در تیم‌ها انجام می‌شود و انعطاف‌پذیری محیط، اهمیت بالایی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را درگیر رفتارهای خوب و محبت‌آمیز کنند؛ مثلاً به دیگر اعضای تیم کمک کنند، داوطلب اضافه‌کار شوند، از کشمکش‌های غیرضروری اجتناب کنند، همان‌قدر که برای خودشان اهمیت قائلند، برای قوانین و مقررات نیز اهمیت قائل شوند و با مشکلات و ناملایماتی که گاه‌وبیگاه در محیط کار رخ می‌دهد، به‌خوبی مدارا کنند. دانشگاه، نیازمند کارمندانی است که این کارها را بدون آنکه در شرح شغلشان قید شده باشد، انجام دهند. شواهد هم‌نشان داده، کارآیی سازمان‌هایی که چنین کارمندانی دارند، از سازمان‌های دیگر بالاتر است. فضیلت سازمانی در دانشگاه به تعالی و ارتقای رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه‌بیشتر رفتار محبت‌آمیز بین کارکنان سازمان می‌شود؛ زیرا کارکنان با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند. بنابراین، می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان، به‌عنوان یک واحد وجودی می‌تواند با پایبندی به فضائل اخلاقی، ظرفیت لازم را برای ایجاد هماهنگی میان اجزای درونی خود و نیز متعادل‌ساختن رابطه خود با محیط، به‌دست آورد. نتیجه فرضیه اول نشان داد که وجود فضیلت سازمانی در دانشگاه باعث شکل‌گیری سازمان اسلامی متعالی می‌شود. نتیجه این پژوهش با نتایج محققانی همچون ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵)؛ میرسپاسی و همکاران (۱۳۸۹)؛ امزت (۲۰۱۷)، فریرا و همکاران (۲۰۱۸) و هارنگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو بوده است. تبیین چرایی این ارتباط این است که وجود جو اخلاقی و ارزش‌مدار (فضیلت‌گرا)، باعث ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب شده و این فرهنگ سازمانی موجب خودشکوفایی و کمال سازمان می‌شود و در نهایت ما شاهد یک سازمان متعالی هستیم. اگر این تعالی در راستای تعالیم و آموزه‌های اسلامی شکل بگیرد، سازمانی متعالی با رویکرد اسلامی خواهیم داشت. نتایج فرضیه دوم نشان از تأثیر رفتار محبت‌آمیز دینی بر سازمان اسلامی متعالی دارد. تحقیقات لینچ و کینا (۲۰۱۷)، کراو (۲۰۱۷) و اندریس و همکاران (۲۰۱۵)

هم نتایج مشابه داشته‌اند. رفتار محبت‌آمیز به‌ویژه توسط مدیران، ارتباط و تعامل سازنده‌ای در سازمان ایجاد می‌کند و این حس خودباوری و اعتمادبه‌نفسی که در کارکنان ایجاد می‌شود، باعث خودشکوفایی و تعالی کل سازمان خواهد شد. یافته‌ها برای تأیید فرضیه سوم و چهارم حاکی از تأثیرگذاری فضیلت سازمانی و رفتار محبت‌آمیز بر تعالی سازمانی است. محققان زیادی به نتایجی مشابه این نتیجه رسیده‌اند. غفاری و وریجی (۱۳۹۶)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، عرشاهی (۱۳۹۳)، ماتیو (۲۰۱۹)، یامارینو و وانسریو (۲۰۱۹) و لینچ و کینان (۲۰۱۸) از جمله این محققان هستند. فضیلت سازمانی باعث رفتار محبت‌آمیز کل مجموعه با یکدیگر می‌شود و این دو با اثر هم‌افزایی خود سبب شکل‌گیری سازمانی متعالی خواهند شد. فرضیه مبتنی بر تأثیر سازمان شاداب بر تعالی سازمانی هم، تأیید شده است و با نتایج علوی (۲۰۰۷)، اندرو (۲۰۱۰)، رگو و همکاران (۲۰۱۰) و سالاس (۲۰۱۷) همخوانی دارد. باتوجه‌به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- ارتقای ارزش‌های اخلاقی و اسلامی به‌عنوان مبانی روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه قرار گیرد؛ به‌صورتی که دانشگاه کدهای اخلاقی متناسبی را تدوین نموده و بخشی از نمرات ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه را منطبق با کدهای رفتاری منبعث از ارزش‌ها و فضیلت‌های اخلاقی، تنظیم نماید.

- به مدیران دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقای سطح فضیلت سازمانی، فرصت‌هایی را جهت درک مشکلات واقعی کارکنان و سرمایه انسانی دانشگاه قرار بدهند و همچنین با رفتار محبت‌آمیز خود به‌عنوان خادم، رفتار درست را به زیردستان القا نمایند.

- سرمایه انسانی دانشگاه باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش‌دادن همدلانه، کمک‌کردن به دیگران و درخواست کمک‌کردن از دیگران، خودارزیابی، تصمیم‌گیری، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند. لذا جو روانی سازمان باید استفاده از این مهارت‌ها را مورد حمایت قرار دهد.

- برای دستیابی به سازمانی با کارکنان شاد، پیشنهاد می‌شود، مدیران اهداف مشخص و چالشی برای کارکنان تعیین نمایند. همچنین برای پذیرش اهداف توسط کارکنان، فعالیت‌های تعیین هدف با مشارکت آنان صورت پذیرد.

- سازمان و کارکنان سازمان به حقوق دیگران احترام بگذارند و از آسیب‌رسانی به دیگران

خودداری کنند.

- مدیران سازمان قادر به برقراری و نهادینه کردن روابط اجتماعی و معنوی بین رهبران و پیروان (همه ذی‌نفعان)، براساس احساس عدالت، توجه، مراقبت و... هستند و با استفاده از ارزش‌ها، طرزتلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم کنند.

- کارکنان، خودساخته و دارای درجه استقامت بالایی هنگام رویارویی با مشکلات و بحران‌ها باشند و سازمان به پیامدهای اجتماعی فعالیت‌هایش توجه کند.

- مدیران دانشگاه هنگام به‌وجود آمدن مشکل برای کارکنان با ایشان احساس همدردی کند و شرایط سازمان به گونه‌ای باشد که کارکنان به راحتی مسائل و مشکلات خود را به مدیران انتقال دهند.

- کارکنان هنگام دیدار با یکدیگر سعی کنند پرانرژی و گرم برخورد کنند و جو صمیمیت و دوستی در سازمان برقرار شود.

- در سازمان جو پرنشاط و سرزنده‌ای وجود داشته باشد و مدیریت دانشگاه برای افراد شاد و سرزنده، ارزش زیادی قائل شود و ارزیابی عملکرد به صورت منصفانه صورت گیرد.

- محصولات و خدمات سازمان نسبت به سایر سازمان‌های مشابه، در نوع خود، بهترین باشد و کارکنان سازمان از وضعیت اشتغال و امنیت شغلی خود، از وضعیت شایسته‌سالاری سازمان و همچنین از وضعیت یادگیری و ارتقای دانش و مهارت خود رضایت کامل داشته باشند.

مهم‌ترین محدودیت این پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه بوده است که همواره از منظر دقت در تمامی پژوهشی‌های علوم انسانی قابل نقد است. از این رو، پیشنهاد می‌شود محققان آینده از ابزارهای دقیق‌تری نظیر مصاحبه، مشاهده و تحلیل اسناد استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود محققان آتی روی مؤلفه سازمان متعالی اسلامی متمرکز شده و ابعاد آن را از روش‌های کمی و کیفی احصا نمایند.

منابع فارسی

قرآن کریم. ترجمه مهدی الهی قمشه‌ای. قم: انتشارات بوستان.

نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی.

پورعزت، علی اصغر؛ قلی پور، آرین؛ حیدری، الهام؛ نذیرخانلو، سمیرا؛ سعیدی نژاد، مجید (۱۳۹۱). شناسایی عوامل مؤثر و پیامدهای رفتارهای غیردانشگاهی میان استادان دانشگاه. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**. شماره دوم. سال هفتم: ۱۴ - ۱.

حسن زاده ثمرین، تورج؛ سفیدکار، سبیده (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. **فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**. شماره ۷۶. سال بیست و سوم: ۱۴۱ - ۱۵۵.

شکاری، غلامعباس؛ چراغی شامی، فهمیه (۱۳۸۹). سنجش کیفیت عملکرد اداره کل پست استان خراسان رضوی در مسیر بهبود و تعالی (با رویکرد مدل خو داریابی CAF، ۲۰۰۶). **فصلنامه مدیریت دولتی**. سال اول. پیش شماره دوم.

ضمانتی، مجید؛ شکاری، حمیده (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی**. دوره ۴، شماره ۳: ۴۷ - ۵۹.

عربشاهی کریزی، احمد (۱۳۹۳). ارائه الگوی سازمان متعالی باتأکید بر رویکرد اسلامی (مورد مطالعه: مؤسسات آموزش عالی شهر مشهد). **فرایند توسعه**. شماره ۴. دوره ۲۷. پاییز ۹۰.

غفاری، رحمان؛ وریجی، محمدصادق (۱۳۹۶). تأثیر خودارزیابی دینی در نشاط سازمانی دانشگاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی اسلامی مثبت‌گرا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

فاضلی، خادم حسین (۱۳۸۵). سیره رفتاری و اخلاقی پیامبر اعظم (ص). **مجله معرفت**. شماره ۱۱۰: ۲۰ - ۳۲.

قلی پور، آرین (۱۳۹۲). **مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)**. چ پنجم. تهران: سمت.

میرسپاسی، ناصر؛ طلوع یاشلقی، عباس؛ معمارزاده، غلامرضا؛ پیدایی، میرمهرداد (۱۳۸۹). طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی. **مجله پژوهش‌های مدیریت**. شماره ۸۷.

نجمی نژاد، رضا؛ ضمانتی، مجید؛ آذر، عادل؛ معارفی فاطمه (۱۳۹۴). **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**. شماره ۲ (شماره پاییز ۱۳). سال چهارم: ۷۷ - ۹۸.

نخعی نژاد، مهدی (۱۳۹۳). مروری بر مفاهیم و چگونگی تعالی سازمان در نیروی انتظامی. **دوماهنامه توسعه انسانی پلیس**. شماره ۱۲. سال چهارم.

منابع انگلیسی

- Amzat, A. (2017). Key performance indicators for excellent teachers in Malaysia: A measurement model for excellent teaching practices. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 66(3), 298-319.
- Andrew J. Oswald, Eugenio Proto and Daniel Sgroi (2010), Happiness and Productivity, **Department of Economics University of Warwick**.
- Andris, G and Giezin, V. and Zalgirite, L. (2015). Education as Public Good: Behavioral Economics Approach. **Social and Behavioral Sciences**, 19(2), 884-889.
- Atkinson, T. N. & Gilleland, D. S. (2006). The Scope of Social Responsibility in the University Research Environment. **Research Management Review**, 15(2), 1-8.
- Bagozzi, R. P., (2003), "Positive and negative emotions in organizations" in Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (eds), **Positive Organizational Scholarship** (pp. 176-193), San Francisco, Berrett-Koehler.

- Baker, T. L., T. G. Hunt and M. C. Andrews, (2006), 'Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values', **Journal of Business Research** 59(7), 849-857.
- Beauchamp, T. L. & Childress, J. F. (1994). Principles of Biomedical Ethics. New York: **Oxford University Press**.
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. **American Behavioral scientist**, 47, 766-797.
- Cheremnykh, O. (2013). **How to become the best of the best, a practical guide to maximizing your Cocorporate performance**, Copyright holder is licensing this e-book under the Creative Commons License, Attribution 2.5., <http://creativecommons.org>.
- Comte-Sponville, A. (2001). A small treatise of the great virtues. New York: **Metropolitan Books**.
- Crowe J. and et, al., (2017). After-action reviews: The good behavior, the bad behavior, and why we should care. **Safety Science**, 9(6), 84-92.
- Dutton. M. V and Edmund. D. L (2007), A model of workplace happiness, **Journal of selection and development review**, 23, pp. 9-14.
- Farhadi, A., Javaheri, F., Yazdan Bakhsh, G., & Farhadi, P. (2006). Happiness and its correlation with self-esteem of students of Lorestan University of Medical Sciences. **Journal of Mental Health**, 7(25 -26), 57-62.
- Ferreira, J. and et, al. (2018). Enhancing the decision-making virtuous cycle of ethical banking practices using the Choquet integral. Journal of Business Research, 8(8), 492-497.**
- Hilles, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major diemension of happiness. **Personality and Individual Differences**, 31, 1357-1364.
- Huang, H. and et. al, (2018). Innovation, knowledge, judgment, and decision-making as virtuous cycles. **Journal of Business Research**, 8(8), 278-281.
- Hur, W. and Shin, Y. and Rhee, S. and Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. **Career Development International**, 22(4), 436-459.
- Joslyn, P. and Vollmer, T. and Hernandez, V. (2014). mplementation of the Good Behavior Game in Classrooms for Children with Delinquent Behavior. **Acta de Investigacion Psicológica**, 4(3), 1673-1682.
- Kjerulf, A. (2007). Branding yourself with happiness (guest post by Dan Schawbel). Retrieved from <http://positivesharing.com/2007/12/branding-yourself-with-happiness/>.
- Kutcher, E.J., Bragger, J D., Rodriguez- Srednicki, O., & Masco, J.L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. **Journal of Business Ethics**, 95, 319-337.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., Frost, P., (2008), "The contours and consequences of compassion at work", **Journal of Organizational Behavior**, 29(2), 193-218.
- Lynch, D. and Keenan, M. (2018). The good behaviour game: Maintenance effects. **International Journal of Educational Research**, 87, 91-99.
- Magnier, W. and Uchida, T. and Orsini, P. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter. **International Journal of Organizational Analysis**, 25(4), 628-646.
- Manz, C. C., Cameron, K. S. (Editor), Manz, K. P. (Editor), Marx, R. D. (Editor) and Neal, J. (Editor) (2008). The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. **World Scientific Publishing Company**.
- Mathew, David. (2019). Providing Excellent Patient Care with Resource Management.

- Journal of Management in Medicine**. 4(4), 267-267.
- Moradi, A. (2008). The survey of perspective of the sadness and happiness in Nahjulbalagha whit focusing on methods for creating happiness. **Nahjulbalagha Quarterly**, (21-22), 132-144.
- Rego, A., Ribeiro, N., & Jesuino, J. C. (2010). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. **Journal of Business Research**, 1-9.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relation Ship. **Journal of Business Research**, 64, 524-532.
- Salas, A. and Alegre, J. and Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link. **International Journal of Manpower**, 38(3), 470-488.
- Sharifi, K.H., Souki, Z., Tagharobi, Z., & Akbari, H. (2011). Happiness and its associated factors in students of Kashan University of Medical Sciences, Academic Year 2006-2007. **Feiz Journal of Kashan University**, 14(1), 62-69(in Persian).
- Shirbagi, N.; Gholami, K.; Maroofi, F., & Nouri, S. (2013). Understanding the organizational misbehavior from the viewpoint of staff at Kurdistan University, **Transformation Management Journal**, 5(9), 28-51, (in Persian).
- Trevino, L. & Weaver, G. (2013). **Managing Ethics in Business Organizations: Social Scientific Perspectives**. Stanford, CA: **Stanford University Press**.
- Tsachouridi, I. and Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view. **Personnel Review**, 45(6), 1302-1322.
- Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. **Journal of Organizational Effectiveness**, 10(2), 122-132.
- Whetstone, J. T. (2005). A Framework for organizational virtue: The interrelationship of mission, culture and leadership. **Business ethics: a European review**, 14(4), 367- 378.
- Yammarino F. and Dansereau, F. (2019). A new kind of organizational behavior, in Francis J. Yammarino, Fred Dansereau (ed.) **Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Leadership**, 8(1).13 – 60.

