

طراحی الگوی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی

اسماعیل رستم زاده گنجی *

مجید ضمّاهنی **

لطف‌الله فروزنده دهکردی ***

علیرضا موغلی ****

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۰۹

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۲/۲۳

چکیده

این پژوهش، تلاشی است در ادامه مسیر حرکت اندیشمندان اسلامی به منظور ارائه الگویی از سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی. در این پژوهش با توجه به کیفیت منابع از روش آمیخته کمی - کیفی دلفی به همراه تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. ابتدا با مروری بر پژوهشهای پیشین و مصاحبه‌های اکتشافی، ۳۶۰ شناسه اولیه شناسایی و با دسته‌بندی و پالایش آنها نهایتاً ۶۸ شاخص اولیه در قالب ۲۲ مؤلفه استخراج شد. سپس به ارائه شاخصها و مؤلفه‌های پیشنهادی و نظرسنجی از ۴۴ نفر از خبرگان در قالب شیوه دلفی اقدام گردید که با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شده بودند. پس از آن با تحلیل عاملی اکتشافی روی داده‌ها ۹ بُعد استخراج گردید. نهایتاً، شاخصهای تعدیل شده، مؤلفه‌های پیشنهادی و ابعاد استخراج شده به همراه بازخورد نتایج دور اول دوباره در اختیار خبرگان قرار گرفت که پس از جمع‌آوری نظر آنها، الگوی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی شامل ابعاد ۹ گانه رهبری مردمدار، فرهنگ توسعه پایدار، منابع انسانی عاطفی، راهبرد رشد محور، تشکیلات سازی اعتدالگرا، نظارت انعطاف پذیر، واگذارگری، کنترل زیرساختی و تدین، طراحی شد. مهمترین پیشنهادهای این پژوهش به پژوهشهایی در زمینه کشف شاخصهای جدید و نیز طراحی ابزارهایی برای سنجش عملیاتی شاخصهای سطح سازمانها و نیز بررسی امکان تعمیم یافته‌ها به دیگر انواع سازمان مربوط بوده است.

کلیدواژه‌ها: سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی، روش دلفی، تحلیل عاملی اکتشافی.

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران tresearchers@gmail.com

** نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

zamahani@pnu.ac.ir

*** دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران l.froozandeh@yahoo.com

**** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران mooghali@yahoo.com

مقدمه

بدون تردید بنیانهای هر نظریه علمی بر پایه یک جهان‌بینی قرار دارد. شاید بتوان ادعا کرد که بیشترین تأثیر در الگوی هر نظریه، همین جهان‌بینی خواهد بود. در نظریه‌های مربوط به حوزه علوم انسانی، این مسئله از وضوح و شاید از اهمیت بیشتری نسبت به علوم طبیعی برخوردار است. مکتب اومانیسم و آموزه‌های آن همواره زیربنای نظریه‌های غربی بوده است که اهداف پژوهشها و نتایج آنها بر این رویکرد استوار است و غایت زندگی انسانی با همه ابعاد آن را حداکثرسازی منفعت و رفاه مادی می‌دانند. از سوی دیگر، انسانشناسی اسلامی، هدف زندگی انسان را دستیابی به کمال و قرب الهی می‌داند و در پی آن، نظام ارزشی سازمانی در جوامع اسلامی نیز هدف غایی سازمان را ورای سود و رفاه مادی می‌داند. با توجه به نگاه متفاوت این دو نظام، تفاوت در ابعاد مختلف مدیریتی و نظام ارزشی سازمانهای جوامع پیرو این دو مکتب، مشهود است. رشته مدیریت به عنوان یکی از رشته‌های حوزه علوم انسانی، که در قرن اخیر شتاب زیادی را در تحول نظریات تجربه کرده و رفته رفته به یکی از پرکاربردترین رشته‌های این حوزه تبدیل شده نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. انسانشناسی هر مکتب از مبانی فکری اساسی مدیریت در آن جوامع است که با عنایت به جایگاه متعالی انسان در نظام ارزشی اسلام، سبک مدیریتی برگرفته از آن نیز، مترقی و مطابق با فطرت کمال‌جوی انسان خواهد بود (فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا، ۱۳۹۲: ۴۰). از سویی، سازمان، نقش اصلی را در نظریات مربوط به این رشته دارد و در واقع عنصر کلیدی در نظریات این حوزه است. تقسیمات گوناگونی در طول زمان در مورد سازمان عرضه، و در پی این تقسیمات، الگوهای مختلفی نیز ارائه شده است. این پژوهش نیز در ادامه همین طریق و در پی برداشتن گام نخست از مسیری طولانی به منظور ارائه الگویی جامع از سازمان ارزش‌بنیان مبتنی بر رویکرد اسلامی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بی‌تردید کمتر پژوهشی را می‌توان یافت که دیگران در مورد کلّ یا جزئی از آن فکر نکرده باشند؛ لذا اولین قدم در هر پژوهشی مراجعه به پیشینه تحقیقات در آن زمینه است. همان‌گونه که از عنوان پژوهش پیداست، این تحقیق از نوع تحقیقات میان‌رشته‌ای است. با مطالعات دقیق و عمیق در پژوهشهای پیشین این حوزه، می‌توان تحقیقات در این زمینه را در قالب دو گروه کلی دسته‌بندی

کرد:

گروه اول: پژوهشهایی که به مباحث مربوط به چهره‌های نوظهور سازمان در قرن حاضر از قبیل سازمان ارزش بنیان، ایمان محور، فضیلت گرا، اخلاقگرا، جهادی و... پرداخته است. در ادامه به نمونه‌هایی از این دست پژوهشها اشاره می‌شود:

هوگ و کوپر (۲۰۰۶) در کتاب خود با عنوان «مدیریت سازمانهای ارزش بنیان^۱»، ابتدا به بیان معانی مختلف ارزش و انواع رویکردها در بحث سازمانها، و پس از آن به ارائه تعریفی جدید از سازمان ارزش بنیان پرداخته‌اند. آنها در تعریف خود از سازمان ارزش بنیان بر مفهوم جابه‌جایی ارزشها^۲ تأکید ورزیده، و آن را از مفهوم مبادله ارزشها^۳ متفاوت دانسته‌اند (هوگ و کوپر، ۲۰۰۶: ۷۶). وی ناماکی (۲۰۱۲) و سرلک، شهیدی و حبیبی (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی مفاهیم کلیدی، اهمیت، عوامل حیاتی موفقیت، گامهای ایجاد و چالشهای پیش روی سازمان ارزش بنیان پرداخته‌اند. لطیفی و همکاران (۱۳۹۵) به شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمانهای جهادی و حسینی و همکاران (۱۳۹۵) به طراحی الگوی سازمان جهادی بومی جمهوری اسلامی ایران پرداخته‌اند. رهبر (۱۳۹۱) در پژوهشی به مفهوم‌پردازی سازمانهای ایمان محور و بررسی نقش آنها در توسعه خدمات اجتماعی پرداخته است. سرلک (۱۳۹۱) به ارائه تصویری از سازمانهای معنویت گرا، فضیلت محور و اخلاقگرا، و تعریف، گامهای ایجاد چنین سازمانهایی و چالشهای آنها پرداخته است.

گروه دوم: برخی دیگر از پژوهشها به جای شکل سازمان به ارزشهای سازمانی پرداخته است. تعدادی از این گروه به مباحث مربوط به ارزشهای اسلامی - انسانی به طور کلی پرداخته، و تعدادی نیز توجه خود را به شکل جزئی تری به مباحث اسلامی مربوط به مدیریت و سازمان معطوف کرده، و هر کدام به گوشه‌ای از ارزشهای مورد نظر دین اسلام در بحث اداره و تشکیلات پرداخته است. بیشتر منابع این گروه داخلی است؛ ذیلاً به عنوان نمونه به تعدادی از آنها اشاره می‌شود:

زارعی متین (۱۳۷۷) در مقاله‌ای ضمن ارائه مفهوم فرهنگ و فرهنگ سازمانی به تدوین و تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و نقش این الگو در افزایش رضایت شغلی کارکنان پرداخته است. آرگان‌دورا (۲۰۰۲) در گزارشی با عنوان پرورش ارزشها در سازمانها به

1 - Managng Value-Based Organizations

2 - Values Transposition

3 - Values Transaction

تعریف مفهوم ارزش بر اساس نظریه اقدام انسانی و بیان جایگاه و اهمیت آن در سازمان پرداخته است. حسینی رودباری (۱۳۸۸) در مقاله‌ای به استخراج اوصاف مورد نیاز برای تصدیق منصب در نظام اسلامی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و فروزنده دهکردی و کوثری (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی ارزشهای سازمانی مد نظر اسلام در بحث ارتباطات پرداخته‌اند. سلطانی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به مطالعه وضعیت فرهنگ سازمان با استفاده از روش فراتحلیل و شیخزاده (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به تشریح ارزشهای مورد نظر دین اسلام در بحث رهبری با استفاده از روش تحلیل مضمون پرداخته‌اند. آرگاندورا (۲۰۰۲) در گزارشی با عنوان «پرورش ارزشها در سازمانها» به تعریف مفهوم ارزش بر اساس نظریه اقدام انسانی و بیان جایگاه و اهمیت آن در سازمان پرداخته است. در تلاشی دیگر در این مسیر، سید جوادین و همکاران (۱۳۹۵) معیارهای کارمندیابی، کریمیان و همکاران (۱۳۹۵) اعتمادسازی، مقیمی (۱۳۹۰) تعارض، بدری و همکاران (۲۰۱۱) رهبری ارزش‌بنیان، لطیفی (۱۳۸۹) انضباط در سازمان، ابطحی و خیراندیش (۱۳۸۸) نظارت و کنترل، رایس (۱۹۹۹) اصول اخلاقی در کسب و کار، عبدالله و همکاران (۲۰۱۲) مدیریت و عبدالرحمن (۱۹۹۵) انگیزش در سازمان از نگاه اسلامی را طی پژوهشهایی مورد بررسی قرار داده‌اند.

با توجه به این مباحث، مشخص است که پیشینه پژوهشها در زمینه سازمان ارزش‌بنیان در حد محدود وجود دارد و در مورد سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی به طور اخص نیز پژوهشگر جز دو مورد، که اشاره خواهد شد به یافتن مورد دیگری موفق نشد؛ بنابراین به منظور یافتن شاخصهای اولیه به جستجو در حوزه ارزشها در میان پژوهشهای حوزه جامعه‌شناسی، پژوهشهای حوزه انواع چهره‌ها و الگوهای سازمانی در حوزه مدیریت و سازمان و نیز پژوهشها در باب آموزه‌های اسلامی در حوزه اداره و تشکیلات پرداخته شد. در میان آثار اندیشمندان اسلامی از دیرباز و زمانی که علم مدیریت و مفهوم سازمان به شکل امروزی هنوز به وجود نیامده، و فضای حاکم مربوط به حکمرانی و امور مربوط به دربار و امیران بلاد بود، مفاهیمی چون «حکم»، «سیاسه»، «اداره» و «خلافت» در باب مدیریت و سازمان مطرح بوده است. خواجه نظام‌الملک در فاصله سالهای ۴۷۹ - ۴۸۵ ق کتاب «سیرالملوک» را در باب چگونگی اداره جامعه نوشته که بیشتر در مورد امور مربوط به حکومتداری بوده است. هم‌چنین خزاعی در فاصله سالهای ۷۷۶ - ۷۸۶ ق کتاب التخریج الدلالات السمعیه علی ما کان فی عصر رسول‌الله را به رشته تحریر درآورده که برای اولین بار آموزه‌های احادیث و روایات در حوزه مشاغل و حرف را به صورت منظم و دسته‌بندی

شده در یک اثر گردآوری کرده است. پس از آن کتانی و المغربی با تلخیص و حاشیه‌نگاری آن به خلق آثار جدید پرداختند. البته این آثار فاقد اصول و کلیات بوده و تنها مجموعه‌ای از شغلها و شرحی بر آنها را شامل می‌شده است (قوامی، ۱۳۸۶: ۳۰). پس از ظهور علم مدیریت و اهمیت یافتن سازمان در عصر صنعتی، همچنان جای خالی مباحث مربوط به سازمان و مدیریت در سطح سازمانها در میان مسلمانان به چشم می‌خورد. واضح است که این مسئله به دلیل نوع سامانه‌های حکومتی جاری در میان این جوامع و رضایت مردم به تطبیق سبک زندگی با دستور دین مبین اسلام در تمامی شئون زندگی بوده است. به مرور زمان و همزمان با اقبال کشورهای غربی به سوی دیگر سرزمین‌ها به منظور تأمین انرژی، مواد اولیه و نیروی کار ارزان و در پی آن تأسیس سازمانها و به کارگیری برخی مدیران غربی در آن سرزمین‌ها و هم‌چنین آشنایی مسلمانان با برخی مظاهر پیشرفت در دنیای غرب، آموزه‌های غرب در زمینه مدیریت و سازمان وارد دنیای اسلامی نیز گردید و اندیشمندان اسلامی به فکر استخراج آموزه‌های اسلام به شکل منظم حول محور مدیریت و سازمان افتادند. شاید اولین مباحث در این باب را استاد شهید مطهری در اواخر سال ۱۳۴۰ با انتشار دو مقاله «مدیریت و رهبری در اسلام» و «رشد» مطرح کرده باشد. این مقالات، ضمن آموزش شیوه استنباط مفاهیم مدیریتی از متون اسلامی به بیان روشهای تحقیق مدیریت در اسلام و ارائه نمونه‌ای از آن می‌پردازد. در میان دانشمندان عرب، محمد باقر شریف القرشی حدود سال ۱۳۴۰ شمسی، کتاب نظام الحکم و الاداره فی الاسلام را نوشته و حدود ۲۵٪ این کتاب را به مباحث اداره اختصاص داده است (عابدی جعفری و ازگلی، ۱۳۷۵: ۱۰۱). در همین راستا جلسویک (۲۰۰۱) در تحقیقی به بررسی فرهنگ اسلامی بر سازمانهای اسکاندیناویایی حاضر در کشور مالزی پرداخته است. در این تحقیق با نگاهی به تأثیر ارزشهای اسلامی بر سازمانهای چند ملیتی، ارزشهای اسلامی به پنج گروه اصلی تقسیم شده است که دو گروه دارای قابلیت ایجاد تغییر در سازمان از طریق ایجاد تأثیرات درونی و روحی و سه گروه فاقد آنند. پس از آن فروزنده دهکردی و ملائی (۱۳۸۸) در تحقیقی کتابخانه‌ای به تعریف مدیریت اسلامی از دیدگاه صاحب‌نظران این حوزه و بررسی تأثیر ارزشها در حوزه مدیریت و سپس مقایسه تطبیقی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی با مدیریت غربی و در نهایت با توجه به دسته‌بندی اصول مدیریت مبتنی بر ارزشهای اسلامی از دیدگاه اندیشمندان و علمای اسلامی، به ارائه الگویی در این زمینه پرداخته‌اند. در این الگو شش مؤلفه مسئولیت، خودکنترلی، رقابت سالم و رعایت حقوق افراد، عدالت‌محوری، هدف قرب الهی و

رعایت مصالح عمومی به عنوان اصول مدیریت مبتنی بر ارزش در اسلام برشمرده شده است. معمارزاده و جهانگیرفرد (۱۳۸۹) نیز در مقاله‌ای به شناسایی ارزشهای محوری سازمانهای دولتی و شاخصهای عملکرد سازمانی با روش دلفی و ارائه الگوی ارزشی با استفاده از برنامه‌ریزی خطی پرداختند. پس از آن میر سپاسی و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای تحت عنوان معرفی الگوی ارزشی سازمانهای دولتی ایران به بررسی عوامل زمینه‌ای مؤثر در طراحی الگوی تعالی سازمانی در بخش دولتی شامل ده ارزش محوری در سه حوزه کرامت انسانی، دانایی محوری و چشم‌انداز محوری پرداختند. در همان سال خنیفر و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به ارائه الگوی مفهومی ارزشهای کاری در چارچوب نظام ارزشی اسلام در بخش دولتی ایران پرداختند. سلسله (۱۳۹۱) نیز با پژوهشی پس از بررسی مهمترین ویژگیهای سازمان ارزش‌بنیان با گرفتن نظر خبرگان صنعتی و نخبگان دانشگاهی به شناسایی اجزای تشکیل‌دهنده و طراحی الگوی سازمان ارزش‌بنیان پرداخت. سرلک و فروزنده دهکردی (۱۳۹۱) نیز در جلد سوم کتاب چهره‌های نوظهور سازمان در قرن بیست و یکم به معرفی سازمان ارزش‌محور با رویکرد اسلامی پرداخته، و در آن به موضوعاتی چون مفاهیم کلیدی، مزایا و اهمیت این نوع سازمان در قرن بیست و یکم، عوامل کلیدی موفقیت آن، مراحل طراحی این نوع سازمان و چالشهای آینده آن پرداخته است. تنها منبعی که تا پیش از این در مورد سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی به صورت تخصصی بحث کرده است، شاید همین منبع باشد. در این منبع، عوامل کلیدی موفقیت در این نوع از سازمان به دو گروه درونی (ساختاری) و بیرونی (محیطی) تقسیم شده است. این عوامل به طور کلی شامل تأکید بر کمال‌گرایی و معنویت‌گرایی به عنوان مبنای برنامه‌ریزی (به نقل از علی‌احمدی، ۱۳۸۳: ۳۰)، ارزش‌مدار بودن تصمیمات و فرهنگ سازمان، به کارگیری ساختارهای منعطف و ارزشگرا و همراه‌سازی ذی‌نفعان محیطی در سایه ارزشهای اسلامی است.

هم‌چنین هفت گام اساسی شامل ایجاد زمینه و بستر بررسی و تفکر انسانها، توجه به ارزشهای اخلاقی اسلام به عنوان رکن اصلی، توجه به احکام الهی و حرکت در چارچوب این احکام، مبارزه با هوای نفس، خودخواهی و تزکیه نفس انسانها، رفتار و عملکرد مدیران به عنوان الگو، توجه به اختیار و مسئولیت افراد و توجه به بصیرت و بینش افراد برای ایجاد سازمان ارزش‌بنیان اسلامی نیز در این کتاب بیان شده است. هم‌چنین سه مورد نیز شامل عدم اعتقاد مدیران به ارزشها، روحیه خودخواهی و هوای نفس و مقاومت در برابر گسترش عدالت اجتماعی نیز به عنوان چالشهای پیش

روی ایجاد چنین سازمانهایی برشمرده شده است.

مقایسه برخی از مؤلفه‌های سازمان ارزش بنیان اسلامی با غیر اسلامی

۱ - عملگرایی بر مبنای نیت در مقابل عملگرایی صرف قرار دارد که می‌توان آن را از ویژگیهای سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی تلقی کرد. اهمیت نتایج دنیوی و اخروی رفتار در کنار هم، ارزشگذاری رفتار خیر و شر از حیث ابزاری بودن و ذات عمل، وابستگی ارزش رفتار و عقاب و پاداش در برابر آن، به ایمان و تقوای فرد، نیت صادقانه آن عمل و مطابقت آن با قرآن و سنت، تأثیرپذیری نیت از شاکله و شخصیت افراد در کنار اختیار (رضائیان، ۱۳۸۰: ۹۳ - ۹۲) از ویژگیهای عملگرایی بر مبنای نیت است.

۲ - مراد از امانت‌نگری مفهومی عمیقتر و ژرفتر از امانتداری است. امانتداری فضیلت رفتاری است که در بینش متعالی انسان ریشه دارد؛ بینشی که انسان بر اساس آن، هر آنچه را در اختیار دارد، امانت می‌بیند و باید در آنها به شکل امانتدارانه یعنی به بهترین وجه و بدون هرگونه تعدی و افراط و تفریط تصرف کند که این مسئله با بهره‌وری ارتباط عمیق و وثیقی دارد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸: ۹۶).

۳ - سازمانها را از حیث رویارویی با منافع و حقوق دیگران به سه دسته سازمانهای ضد اخلاقی، سازمانهایی که در پی منافع خویش هستند و سازمانهایی که اساساً در پی منافع دیگران فعالیت می‌کنند، تقسیم کرد: گروه اول نسبت به حقوق دیگران مسئولیت‌گریزند و در جهت جلب منافع خود از حرام و تعدی به منافع دیگران پرهیز ندارند. گروه دوم به منظور دستیابی به اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند بدون اینکه به دیگران ضرری بزنند و یا حقوق دیگران را پایمال کنند. گروه سوم خیررسانی به انسانها را مرام خود می‌دانند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸: ۷۷). شکی نیست که سازمان ارزش بنیان اسلامی با توجه به آموزه‌های دین مبین اسلام جزو این گروه قرار می‌گیرد.

توجه به رشد و کرامت انسانی، خودکنترلی در کنار کنترل بیرونی و توجه به معنویات در کنار مادیات نیز از دیگر ویژگیهای این نوع از سازمانها است.

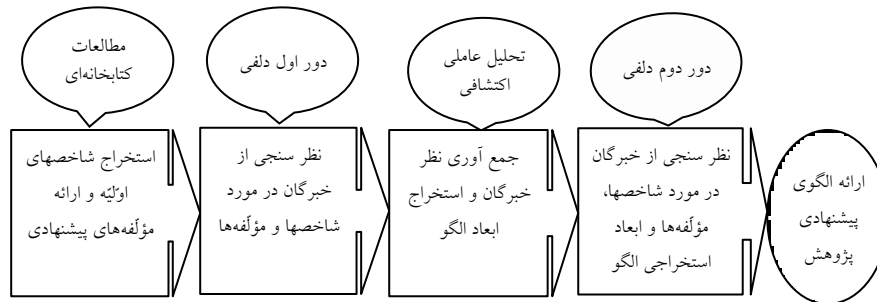
نهایتاً با توجه به این مطالب و با جستجوی انجام شده، پژوهشگر به یافتن پژوهشی از این دست، که به طراحی الگوی جامعی از سازمان ارزش بنیان مبتنی بر ارزشهای اسلامی پرداخته باشد، موفق نشده است؛ از این رو، این پژوهش را می‌توان در این زمینه جدید و از نوع بنیادین و اکتشافی دانست.

روش پژوهش

همان‌گونه که از مرور ادبیات تحقیق در این مورد پیداست، تحقیقات در این حوزه، تقریباً به‌طور غالب از نوع کیفی است که این به دلیل ماهیت مباحث مربوط به این حوزه است؛ لذا با توجه به مطالعات، محقق از روش آمیخته کمی - کیفی در این تحقیق استفاده کرده است. منابع تحقیق در حوزه اسلامی به چهار گروه کتاب، سنت، عقل و اجماع تقسیم می‌شود که افراد برای استفاده از این منابع باید علوم مربوط به آن از قبیل تفسیر، علوم مربوط به حدیث (مانند رجال و درایه)، علوم عقلی مانند فلسفه و منطق، فقه و اصول و ادبیات عرب را بخوبی بیاموزند. از آنجا که تحقیقات زیادی با استفاده از این منابع چهارگانه اصیل اجتهادی به منظور استخراج رویکرد اسلامی در مورد تک تک اجزای سازمان صورت گرفته است و شاید پرداختن دوباره به همه آنها دوباره‌کاری باشد و از طرفی موضوع تحقیق نیز به دنبال ارائه الگوی جامع از سازمان است، محقق به جستجوی شاخصهای مد نظر خود از میان این گونه تحقیقات میان‌رشته‌ای تخصصی و نیز از طریق مصاحبه با برخی از کارشناسان این حوزه پرداخته است. از آنجا که منابع مورد استفاده برای استخراج شناسه‌های اولیه تنوع بسیار زیاد دارد، بدیهی است که انتخاب رویکرد کمی صرف در این حالت، احتمال اینکه عوامل تحت جستجو کاهش یافته یا نادیده گرفته شود را افزایش می‌دهد؛ چرا که ساخت چارچوبهای نظری در این رویکرد، که مقدمه طرح فرضیه‌هاست، پژوهش را در قالبهایی قرار می‌دهد که انعطاف لازم را برای برخورد با وضعیت جدید ندارد (فرای، ۱۳۷۷: ۱۹۴).

پژوهشگر در این پژوهش، مراحل چهارگانه زیر را برای طراحی الگو پیموده است. پس از استخراج شاخصهای اولیه از ادبیات موضوعی تحقیق و ارائه مؤلفه‌های پیشنهادی الگو و سنجش میزان تأثیر آنها در طراحی الگو از طریق گرفتن نظر خبرگان از طریق روش دلفی در دور اول به تحلیل عاملی اکتشافی به منظور استخراج ابعاد الگو پرداخته شد؛ سپس در مرحله دوم دلفی، تمامی شاخصها به همراه مؤلفه‌ها و ابعاد استخراج شده برای بار دوم و البته به همراه ارائه بازخورد مرحله اول در اختیار خبرگان اعضای پنل قرار داده شد تا دوباره نظر کارشناسی خود را در مورد میزان تأثیر هر کدام از این موارد در طراحی الگوی سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی بیان کنند. نهایتاً با جمع‌آوری آرای خبرگان اعضای پنل، الگوی مفهومی سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی

طراحی شد. مراحل پژوهش در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱: مراحل پژوهش

یافته‌های پژوهش

به منظور استخراج شناسه‌های اولیه، با جستجوی عمیق در منابع کتابخانه‌ای شامل کتابها، مقالات معتبر، رساله‌های دکتری و پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و سایتهای علمی معتبر در نهایت ۳۶۰ شناسه اولیه برای سازمان ارزش بنیان از دیدگاه اسلامی استخراج شد. پس از تعدیل آنها با استفاده از نظر کارشناسان، ۶۸ شاخص به عنوان شاخصهای اولیه مربوط به سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی انتخاب شد که در واقع همان ارزشهای مد نظر اسلام در مورد سازمان است. در این مرحله عدم تکرار شناسه‌ها در هر متن، اهمیت آنها از نظر کارشناسان، عدم پیچیدگی و خاص نبودن آنها به شرایط ویژه، معیارهایی بود که در انتخاب شاخصها مورد استفاده قرار گرفت (مکینزی و پودساکف، ۲۰۱۱؛ مور و بناسات، ۱۹۹۱).

پس از استخراج شاخصها، محقق با توجه به مطالعات به دستبندی آنها در قالب ۲۲ مؤلفه پرداخت. شاخصهای استخراج شده و مؤلفه‌های پیشنهادی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخصها و مؤلفه‌های پیشنهادی الگو در مرحله اول

ردیف	مؤلفه پیشنهادی	شاخصها
۱	مردم‌گرایی	قدرشناسی، دستیابی آسان
۲	خردگرایی	واقع‌گرایی در نظر و عمل، فرایندگرایی، پویایی، ابهام‌گریزی
۳	جبران‌گری	پرداخت عادلانه، حفظ کرامت انسانی، انگیزشی بودن پرداخت
۴	نظارت جامع	اعتقاد به وجود ناظران دیگر، فراگیر بودن نظارت، استمرار در نظارت
۵	تبادلگری	لزوم رفع نیاز از جامعه، وجود شفافیت، تعهد به ذی‌نفعان، مبادله ارزش
۶	بصیرت‌گرایی	اعمال رهبری بر اساس بصیرت، آغاز از خود، امانت‌نگری منصب، الگوسازی، ارائه استدلال منطقی
۷	اخلاق‌مداری	حسن خلق و آراستگی ظاهر، قداست کار، صداقت در کردار و گفتار، استقامت و پایداری در اعتقاد و اعمال، عمل به تکلیف، دغدغه‌مندی، رهیافت سیستمی به اخلاق به جای رهیافت فردی، رعایت نظم و انضباط در همه حال، وفاداری
۸	برنامه محوری	برنامه‌محوری
۹	تأثیر محوری	ایجاد ارتباط قلبی، نهادینه‌سازی ارزشها، تعارض سازنده
۱۰	شایسته‌مداری	تکلیف همگانی برای شایسته‌گزینی، توجه به ویژگیهای فردی لازم برای منصب
۱۱	دانش محوری	لزوم علم آموزی، لزوم شناخت قبل از اقدام
۱۲	درون‌گرایی	توجه به پادشاهای معنوی، خودانگیزی
۱۳	ارزیابی رشد‌محور	اصلاح محوری در ارزیابی، تأکید بر خود ارزیابی در کنار ارزیابی بیرونی
۱۴	اعتدال‌گرایی	تقدم حقوق افراد بر حقوق الهی، رعایت تساوی در حقوق تمام ذی‌نفعان، مدیریت تنوع
۱۵	تشکیلات‌سازی	هدایت جریان اطلاعات، سلسله مراتب متناسب، تعیین مرز و توسعه آن
۱۶	مصلحت‌گرایی	انعطاف‌پذیری، منع روشهای نادرست، تقدم رعایت حقوق افراد بر رضایت آنها، دوراندیشی
۱۷	عملگرایی	مشورت و استفاده از آرای دیگران، آمادگی رویارویی با خطر، جان‌شین پروری
۱۸	آموزش محوری	آموزش محوری
۱۹	کنترل عدل‌جویانه	اتمام حجت پیش از مجازات، توجه توأمان به نقاط ضعف و قوت، عدالت جویی، لزوم شناخت قبل از اقدام
۲۰	تفویض‌گری	برونسپاری، نهادسازی
۲۱	قانونمداری	لزوم ایجاد قوانین و اطلاع‌رسانی در مورد آن، جامعیت و مانعیت قوانین، برابری همه در مقابل قانون
۲۲	ماوراگرایی	اعتقاد به معاد، اعتقاد به منشأ همه چیز بودن خداوند، مبتنی بودن مدیریت بر اصول مستخرج از وحی

بی تردید ارائه تمامی منابعی که این شاخصها از آنها استخراج شده است در این مجال ممکن نیست. از این رو از باب رعایت اختصار، پژوهشگر به ارائه نمونه‌ای از مهم‌ترین منابع مربوط به هر شاخص در جدول ۲ پرداخته است. (برای مطالعه بیشتر رجوع کنید به رستم‌زاده گنجی، ۱۳۹۶).

جدول ۲: منابع مربوط به شاخصهای اولیه

ردیف	شاخصها	منابع
۱	قدرشناسی، دستیابی آسان	شیخ‌زاده (۱۳۹۱)، مندل (۲۰۱۳)، دانایی فرد و مومنی (۱۳۸۷)
۲	واقع‌گرایی در نظر و عمل، فرایندگرایی، پویایی، ابهام‌گریزی	نبوی (۱۳۸۷)، اسحاقیان (۱۳۷۰)، صنوبر، متفکر آزاد و راضی (۱۳۸۹)
۳	پرداخت عادلانه، حفظ کرامت انسانی، انگیزشی بودن پرداخت	ناظمی اردکانی و همکاران (۱۳۹۳)، سرلک و همکاران (۱۳۹۱)، عامر سالم و سید عقیل (۲۰۱۲)، جی علی و الأویهان (۲۰۰۸)، خان، فاروق و حسین (۲۰۱۰)
۴	اعتقاد به وجود ناظران دیگر، فراگیر بودن نظارت، استمرار در نظارت	فروزنده دهکردی (۱۳۸۵)، پیروز، شفیعی و خدمتی (۱۳۸۲)، قوامی (۱۳۸۶)، هزارجریبی (۱۳۸۹)، آزاد (۱۳۸۱)
۵	لزوم رفع نیاز از جامعه، وجود شفافیت، تعهد به ذی‌نفعان، مبادله ارزش	حسینی و شمس (۱۳۹۱)، جی علی و الأویهان (۲۰۰۸)، علی (۲۰۰۵)، محمد محتشم (۲۰۰۷)، هوگ و کوپر (۲۰۰۶)، بیکان و بداوی (۲۰۰۵)
۶	اعمال رهبری بر اساس بصیرت، آغاز از خود، امانت‌نگری منصب، الگوسازی، ارائه استدلال منطقی	لطیفی (۱۳۸۹)، سرلک و همکاران (۱۳۹۱)، محمدی و گل وردی (۱۳۹۲)، برانین و پولارد (۲۰۱۰)، فرامرز قراملکی (۱۳۸۶)، جمشیدی، خنیفر و نادری (۱۳۹۲)، عامر سالم و سید عقیل (۲۰۱۲)
۷	حسن خلق و آراستگی ظاهر، قداست کار، صداقت در کردار و گفتار، استقامت و پایداری در اعتقاد و اعمال، عمل به تکلیف، دغدغه‌مندی، رهیافت سیستمی به اخلاق به جای رهیافت فردی، رعایت نظم و انضباط در همه حال، وفاداری	باقری و سعدآبادی (۱۳۹۰)، لطیفی، هاشمی گلپایگانی و یخچالی (۱۳۹۵)، حمید الدولیمی (۲۰۱۶)، معمار زاده و جهانگیر فرد (۱۳۸۹)، شیخ‌زاده (۱۳۹۱)، رعنائی کردشولی و همکاران (۱۳۹۲)، درودگر (۱۳۸۶)، اسد (۲۰۰۷)، الخزاعی (۱۹۹۹)، فرامرز قراملکی (۱۳۹۰)، بیکان و بداوی (۲۰۰۵)
۸	برنامه‌محوری	قوامی (۱۳۸۶)، فروزنده دهکردی و نوایی نژاد (۱۳۸۷)، پیروز و خدمتی (۱۳۹۴)
۹	ایجاد ارتباط قلبی، نهادینه‌سازی ارزشها، تعارض سازنده	مصدق‌خواه و ساکت (۱۳۹۰)، رغب ریزک (۲۰۰۸)، رندری و الفراماوی (۲۰۱۰) مسعودی و میرزایی (۱۳۸۸)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۰	تکلیف همگانی برای شایسته‌گزینی، توجه به ویژگیهای فردی لازم برای منصب	محمدی و گل وردی (۱۳۹۲)، ثواب (۱۳۹۱)، امامزاده و صفری (۱۳۸۸)، سرلک و همکاران (۱۳۹۱)

ادامه جدول ۲: منابع مربوط به شاخصهای اولیه

ردیف	شاخصها	منابع
۱۱	لزوم علم آموزی، لزوم شناخت قبل از اقدام	ولی خانی و همکاران (۱۳۹۱)، مصباح یزدی (۱۳۹۰)، رحمن و همکاران (۲۰۱۱)، پیروز و خدمتی (۱۳۹۴)
۱۲	توجه به پادشاهای معنوی، خودانگیزی	سنگری، تنعمی و امیری (۱۳۹۱)، آزید، آسوتای و بورکی (۲۰۰۷)، امیری و رشنوادی (۱۳۹۰)، قوامی (۱۳۸۶)، فروزنده دهکردی و فروغی نیا (۱۳۹۲)
۱۳	اصلاح محوری در ارزیابی، تأکید بر خود ارزیابی در کنار ارزیابی بیرونی	قوامی (۱۳۸۶)، نبوی (۱۳۸۷)، فروزنده دهکردی و ملائی (۱۳۸۸)، اولیو و همکاران (۲۰۰۵)، رحمن و البورائی (۱۹۹۵)
۱۴	تقدم حقوق افراد بر حقوق الهی، رعایت تساوی در حقوق تمام ذی نفعان، مدیریت تنوع	محمدی و گل وردی (۱۳۹۲)، بیکان و بدایوی (۲۰۰۵)، قوامی (۱۳۸۶)، هوگ و کوپر (۲۰۰۶)، لطیفی (۱۳۸۹)
۱۵	هدایت جریان اطلاعات، سلسله مراتب متناسب، تعیین مرز و توسعه آن	پیروز، شفیعی و خدمتی (۱۳۸۲)، لطیفی، هاشمی گلپایگانی و یخچالی (۱۳۹۵)، قوامی (۱۳۸۶)
۱۶	انعطاف پذیری، منع روشهای نادرست، تقدم رعایت حقوق افراد بر رضایت آنها، دوراندیشی	سلسله و موغلی (۱۳۹۱)، ولی خانی و همکاران (۱۳۹۱)، فرامرز قراملکی (۱۳۸۷)، کمائی (۱۳۸۷)، ولی خانی و همکاران (۱۳۹۱)
۱۷	مشورت و استفاده از آرای دیگران، آمادگی رویارویی با خطر، جانشین پروری	بنگاش (۱۳۸۱)، یوکل (۱۹۹۴)، باقری و سعیدآبادی (۱۳۹۰)، فروزنده دهکردی و نوایی نژاد (۱۳۸۷)، زمان، افریدی و سلیم (۲۰۱۳)
۱۸	آموزش محوری	پورعزت و همکاران (۱۳۹۴)، خان، فاروق و حسین (۲۰۱۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۹	اتمام حجت پیش از مجازات، توجه توأمان به نقاط ضعف و قوت، عدالت جویی، لزوم شناخت قبل از اقدام	قوامی (۱۳۸۶)، خدمتی (۱۳۷۷)، برانین و پولارد (۲۰۱۰)، سید جوادین، تنعمی و مختاری (۱۳۹۴)، نیک پور و همکاران (۱۳۹۲)، مطهری (۱۳۹۵)
۲۰	برونسپاری، نهادسازی	هوگ و کوپر (۲۰۰۶)، حسنی و شمس (۱۳۹۱)
۲۱	لزوم ایجاد قوانین و اطلاع رسانی در مورد آن، جامعیت و مانعیت قوانین، برابری همه در مقابل قانون	لطیفی (۱۳۸۹)، رحیمی (۱۳۹۰)، معمار زاده و جهانگیر فرد (۱۳۸۹)
۲۲	اعتقاد به معاد، اعتقاد به منشأ همه چیز بودن خداوند، مبتنی بودن مدیریت بر اصول مستخرج از وحی	ناظمی اردکانی و همکاران (۱۳۹۳)، مشایخی پور (۱۳۹۰)، علی احمدی (۱۳۸۳)، محمود الکراسنه و محمد جبران صالح (۲۰۱۰)، مستقر و برهان (۲۰۱۳)

پس از دسته‌بندی شاخصها در قالب مؤلفه‌ها به شناسایی اعضا و تشکیل مجموعه‌ای از استادان حوزه مدیریت و سازمان و مباحث اسلامی مربوط به این حوزه اقدام شد. هدف این کار تشکیل پنل خبرگان به منظور اجرای شیوه دلفی بود.

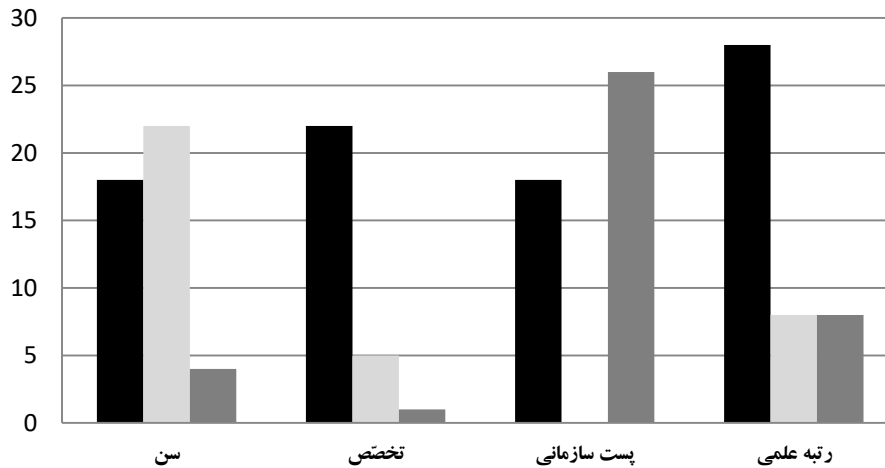
روشهای مختلفی برای انتخاب افراد شرکت کننده در هر پژوهش وجود دارد که محقق به

تناسب زمینه‌ها و نوع پژوهش به انتخاب یکی از این روشها می‌پردازد. یکی از بهترین روشهای یافتن شرکت کنندگان (معمولاً خبرگان) در تحقیقات، استفاده از روش گلوله برفی است. در روش گلوله برفی حرکت از یک مورد به مورد دیگر با راهنماییهای همان مورد صورت می‌گیرد (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۳۰). انتخاب نمونه بهتر است از کسانی باشد که تجربه زیادی از مسئله مورد بررسی دارند تا هم بتوانند فرایند را توضیح دهند؛ هم تجربه؛ هم احساس و هم معنایی را که درک کرده‌اند (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۴۴ - ۱۴۳). در این پژوهش نیز از روش گلوله برفی در انتخاب خبرگان استفاده شده است.

اساساً ساز و کار دقیقی برای تعیین تعداد افراد لازم برای تشکیل پنل دلفی وجود ندارد (ویلیامز پی ال و وب، ۱۹۹۴). اعضای پنل باید بخوبی در مورد آن آموزش دیده باشند و در حوزه دانش، تخصصی مرتبط با مسئله مورد بررسی دارا باشند (اچ سو و سندفورد، ۲۰۰۷: ۴). هوگارت (۱۹۷۸) معتقد است شش تا دوازده عضو برای شیوه دلفی مطلوب است و به زعم کلینتون (۱۹۹۷) در صورت استفاده از ترکیبی از خبرگان با تخصص‌های متفاوت، پنج تا ده عضو کفایت می‌کند (سامرویل، ۲۰۰۸: ۵). با این حال گستره وسیعی از حجم اعضای شرکت کننده در پنل دلفی از ده نفر (مالون و همکاران، ۲۰۰۵؛ استرسر و همکاران، ۲۰۰۵) تا بیش از ۱۰۰ نفر (کلی و پراک، ۲۰۰۵؛ میدوز و همکاران، ۲۰۰۵) در تحقیقات با استفاده از این شیوه گزارش شده است. در این پژوهش نیز با توجه به مطالعات و هم‌چنین با در نظر گرفتن احتمال عدم حضور برخی از خبرگان، ۴۴ نفر از خبرگان در موضوع انتخاب شدند که شامل استادان محترم دانشگاه‌ها است که برخی حائز سمت‌های اجرایی نیز بودند. ویژگیهای جمعیت‌شناختی اعضای پنل در جدول ۳ و نمودار ۲ نشان داده شده است.

جدول ۳: ویژگیهای جمعیت‌شناختی اعضای پنل دلفی

جمع	رتبه علمی			پست سازمانی			تخصص			سن		
	استادتمام	دانشیار	استادیار	عضو علمی با سمت اجرایی	دارای سمت اجرایی	عضو علمی	مباحث اسلامی	مدیریت و سازمان	مباحث اسلامی	مدیریت و سازمان	بیش از ۶۰ سال	۴۰ تا ۶۰ سال
۴۴	۸	۸	۲۸	۲۶	۰	۱۸	۱۷	۵	۲۲	۴	۲۲	۱۸
%۱۰۰	%۱۸	%۱۸	%۶۴	%۵۹	%۰	%۴۱	%۳۹	%۱۱	%۵۰	%۹	%۵۰	%۴۱



- کمتر از ۴۰ سال، مدیریت و سازمان، عضو علمی، استادیار
- بین ۴۰ تا ۶۰ سال، مباحث اسلامی، دارای سمت اجرایی، دانشیار
- بیش از ۶۰ سال، مباحث اسلامی و مدیریت و سازمان، عضو علمی با سمت اجرایی، استادتمام

نمودار ۲: ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای پنل دلفی

در پژوهش‌های کیفی، که هدف آن تعیین میزان اهمیت یا غربال عنوانها است، می‌توان از طیف لیکرت برای گردآوری دیدگاه خبرگان استفاده کرد. استفاده از طیف لیکرت ۵ یا ۷ درجه‌ای مرسوم است. در طیف ۷ گزینه‌ای از گزینه‌های «کاملاً موافق» و «کاملاً مخالف» در دو سوی طیف استفاده می‌شود. هم‌چنین از طریق تعریف ارزشهای بینابینی می‌توان این طیف را تا نه درجه توسعه داد. دیفن باخ، وینشتین و آرایلی^۱ (۱۹۹۳) پژوهشی را در زمینه طیف گویه‌های لیکرت از جمله طیف‌های ۲، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۰۰ درجه‌ای انجام دادند. طبق نتایج تحقیقات، مقیاسهای ۷ درجه‌ای دارای نتایج همبستگی قویتری با نتایج آزمون تی است (لويس، ۱۹۹۳).

برای این پژوهش، با توجه به مطالعات و از طریق مشورت با استادان فن به منظور استفاده دقیقتر از نظر خبرگان از طیف ۷ درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

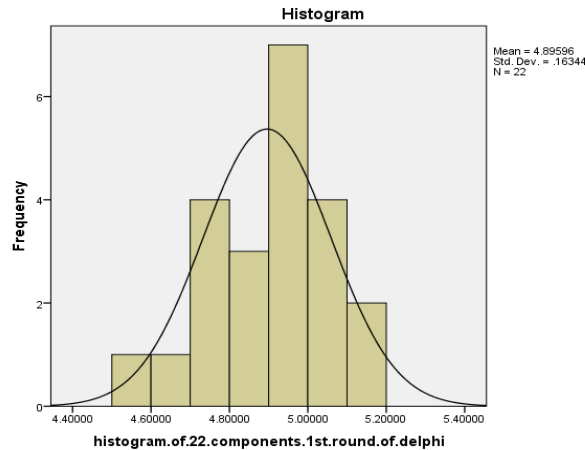
پس از جمع‌آوری پاسخنامه‌های اعضای پنل، که شامل ۳۲ پرسشنامه از ۴۴ پرسشنامه توزیع شده (۷۳٪) بود به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته شد. جدول ۴ نشان‌دهنده نتایج اجرای دور اول شیوه دلفی است.

1 - Diefenbach, Weinstein, and O'Reilly

جدول ۴: توصیف آماری مربوط به مؤلفه‌ها در مرحله اول دلفی

ردیف	مؤلفه	میانگین امتیازات داده شده به مؤلفه	انحراف معیار مربوط به امتیازات هر مؤلفه	ردیف	مؤلفه	میانگین امتیازات داده شده به مؤلفه	انحراف معیار مربوط به امتیازات هر مؤلفه
۱	اعتدال‌گرایی	۴/۸۱۸۷۵	۱/۵۱۲	۱۲	تبادل‌گرایی	۴/۹۳۷۵	۱/۴۷۸۱۸
۲	آموزش محوری	۴/۸۴۳۷۵	۱/۴۶۱۵	۱۳	واگذارگری	۵	۱/۵۱۱۸
۳	مصلحت‌گرایی	۴/۹۴۵۳۱۲۵	۱/۶۵۱۲	۱۴	کنترل‌عدل‌جویانه	۴/۹۰۶۲۵	۱/۵۲۲۳
۴	جبران‌گرایی	۴/۸۰۲۰۸۳۳۳	۱/۵۸۰۲	۱۵	بصیرت‌گرایی	۴/۷۷۵	۱/۳۳۱۵
۵	شایسته‌مداری	۴/۹۲۱۸۷۵	۱/۵۲۵۴	۱۶	درون‌گرایی	۴/۸۱۲۵	۱/۵۵۲۰
۶	قانون‌مداری	۴/۶۶۶۷	۱/۶۴۵۸	۱۷	تأثیر محوری	۵/۰۲۰۸۳۳۳	۱/۳۳۷۵
۷	مردم‌گرایی	۵/۱۵۶۲۵	۱/۲۸۷۵	۱۸	نظارت جامع	۴/۵۲۰۸۳۳۳	۱/۶۳۵۰
۸	اخلاق‌مداری	۵/۱۹۱۴۰۶۲۵	۱/۲۸۵۸	۱۹	تشکیلات‌سازی	۴/۹۸۹۵۸۳۳۳	۱/۳۶۴۹
۹	خردگرایی	۴/۹۹۲۱۸۷۵	۱/۴۰۰۲	۲۰	ارزیابی رشد محور	۵/۰۶۲۵	۱/۴۲۴۰
۱۰	برنامه‌محوری	۴/۹۰۶۲۵	۱/۴۶۷۰	۲۱	دانش‌محوری	۴/۷۰۳۱۲۵	۱/۴۹۷۹
۱۱	عملگرایی	۵/۰۴۶۸۷۵	۱/۲۶۶۵	۲۲	ماوراگرایی	۴/۷۹۱۶۶۷	۱/۵۷۵۵

با توجه به نتایج دور اول، میانگین کل امتیازات داده شده به شاخصهای ۶۸ گانه با $۴/۹۰۲$ برابر بوده است که شاخص «حسن خلق و آراستگی» که به مؤلفه «اخلاق‌مداری» مربوط است، حائز میانگین $۳/۹۳۷۵$ شد که کمتر از میانگین مورد قبول یعنی عدد ۴ است و لذا در دور بعدی حذف شد. از سویی تعدادی از خبرگان به عامل «زمان» به عنوان جزء اثرگذار و مورد تأکید اسلام در بحث سازمان و مدیریت تأکید ورزیده‌اند که در دور دوم، این شاخص، ذیل مؤلفه «برنامه‌محوری» ارائه شد. در این دور بیشترین میانگین امتیازات به میزان $۵/۲۸۱۲۵$ و کمترین میانگین به میزان $۳/۹۳۷۵$ بوده است. پس از آن با استفاده از میانگین امتیازات مربوط به شاخصها به محاسبه میانگین و انحراف معیار امتیازات اختصاص داده شده به هر مؤلفه پرداخته شد. همان‌گونه که در این جدول مشخص است، مؤلفه «نظارت جامع» با عدد $۴/۵۲۰۸۳۳۳$ کمترین میانگین و مؤلفه «اخلاق‌مداری» با عدد $۵/۱۹۱۴۰۶۲۵$ بیشترین میانگین امتیازات خبرگان محترم اعضای پنل را به خود اختصاص داد. هم‌چنین توصیف آماری کلی مربوط به مؤلفه‌های ۲۲ گانه در این مرحله در نمودار ۳ ارائه شده است.



نمودار ۳: هیستوگرام پراکندگی میانگین مؤلفه‌ها

تحلیل عاملی^۱ (تجزیه به عاملها) یکی از روشهای آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات یا داده‌های آماری است. در این روش، رابطه بین متغیری که اندازه‌گیری می‌شود با متغیرهای غیر قابل اندازه‌گیری یا مخفی توضیح داده می‌شود. به دست آوردن میزان رابطه متغیرهای قابل اندازه‌گیری و غیر قابل اندازه‌گیری با تجزیه متغیرهای غیر قابل اندازه‌گیری یا تجزیه عاملها و با ارائه الگوی آماری امکانپذیر است (نصیری و ابراهیمی، ۱۳۹۱). در راستای تحلیل داده‌های پژوهش، استنباط آماری و شناخت روابط مفهومی در سازه‌های پژوهش از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده می‌شود. تحلیل عاملی، فنی است که برای شناخت متغیرهای مکنون استفاده می‌شود.

در گام بعدی این پژوهش از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بر روی امتیازات مربوط به مؤلفه‌های الگو، به استخراج ابعاد الگوی سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی پرداخته شد تا در مرحله دوم شیوه دلفی به همراه شاخصهای تعدیل شده و مؤلفه‌های ۲۲ گانه در معرض نظر سنجی دوباره خبرگان عضو پنل قرار گیرد.

به منظور پذیرش بار عاملی باید سه شرط اصلی وجود داشته باشد. در واقع وجود هر کدام از این شروط اصلی برای پذیرش بار عاملی ضروری و حیاتی است و نقض هر کدام از آنها به عدم پذیرش تحلیل عاملی منجر می‌شود (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). این سه شاخص مهم و اصلی عبارت است از:

1 - Factor Analysis (FA)

- شاخص آزمون KMO^۱، که ترجیحاً باید بیش از ۰/۵ باشد.
 - نتیجه آزمون کرویت بارتل از لحاظ آماری معنادار باشد.
 - مقدار دترمینان ماتریس ضریب همبستگی نیز بزرگتر از صفر به دست آید.
 نتایج مربوط به آزمون اسمیرنوف - کولموگروف مربوط به عادی بودن توزیع داده‌ها در جدول ۵ و نتایج مربوط به آزمونهای KMO و بارتل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون مربوط به مؤلفه‌های ۲۲ گانه الگو در دور اول دلفی

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف		آزمون شاپیرو - ویلک			
آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۰/۱۱۶	۲۲	۰/۲۰۰	۰/۹۸۴	۲۲	۰/۹۷۱

جدول ۶: نتایج آزمونهای کرویت بارتل و KMO

شاخص آزمون KMO		۰/۵۶۲
آزمون کرویت بارتل	مقدار خی دو	۴۶۲/۶۶۸
	درجه آزادی	۲۳۱
	شاخص	۰۰۰.

با توجه به نتایج جدول ۶، شاخص آزمون کفایت نمونه با ۰/۵۶۲ برابر است که از ۰/۵ بیشتر، و قابل قبول است و آماره آزمون بارتل نیز نشاندهنده عددی کمتر از ۰/۵ است که نشاندهنده معنی‌داری این آزمون است. نتایج این دو آزمون، نشاندهنده مناسب بودن نمونه برای تحلیل عاملی اکتشافی است. پس از آزمونهای مربوط به مقدمات تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی روی داده‌ها انجام گرفت. جدول شماره ۷ نشاندهنده اندازه ویژه مربوط به هر مؤلفه است که در واقع بیانگر این است که هر مؤلفه تا چه میزان از واریانس کل را تبیین می‌کند. در این جدول، اندازه‌های ویژه بیش از ۱ گرفته شده، و دیگر موارد کنار گذاشته می‌شود. همان‌طور که در جدول مشخص است بر اساس تحلیل عاملی، نه بُعد استخراج شده‌اند که تبیین‌کننده حدود ۷۹٪ از واریانس کل است و بیانگر این نکته است که مؤلفه‌های ۲۲ گانه پیشنهادی در قالب ۹ بُعد می‌تواند ارائه شود.

1 - Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)

جدول ۷: نتایج تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های ۲۲ گانه و تحلیل واریانس

واریانس تبیین شده جامع										
ردیف	مؤلفه‌ها	اندازه‌های ویژه اولیّه			اندازه‌های استخراج شده			اندازه‌های چرخش یافته		
		واریانس کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	واریانس کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	واریانس کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	اختدالگرایی	۳/۵۰۱	۱۵/۹۱۴	۱۵/۹۱۴	۳/۵۰۱	۱۵/۹۱۴	۱۵/۹۱۴	۲/۵۲۷	۱۱/۴۸۸	۱۱/۴۸۸
۲	نبادلگری	۲/۵۲۴	۱۱/۴۷۱	۲۷/۳۸۵	۲/۵۲۴	۱۱/۴۷۱	۲۷/۳۸۵	۲/۲۲۵	۱۰/۱۱۲	۲۱/۶۰۰
۳	مصلحت‌گرایی	۲/۱۳۵	۹/۷۰۳	۳۷/۰۸۹	۲/۱۳۵	۹/۷۰۳	۳۷/۰۸۹	۲/۰۹۲	۹/۵۰۸	۳۱/۱۰۹
۴	بصیرتگرایی	۱/۹۸۲	۹/۰۰۸	۴۶/۰۹۶	۱/۹۸۲	۹/۰۰۸	۴۶/۰۹۶	۲/۰۹۰	۹/۴۹۹	۴۰/۶۰۸
۵	تأثیر محوری	۱/۷۸۰	۸/۰۹۰	۵۴/۱۸۶	۱/۷۸۰	۸/۰۹۰	۵۴/۱۸۶	۱/۹۰۸	۸/۶۷۳	۴۹/۲۸۱
۶	عملگرایی	۱/۶۸۰	۷/۶۳۷	۶۱/۸۲۴	۱/۶۸۰	۷/۶۳۷	۶۱/۸۲۴	۱/۷۴۰	۷/۹۰۷	۵۷/۱۸۸
۷	مردمگرایی	۱/۴۲۵	۶/۴۷۸	۶۸/۳۰۲	۱/۴۲۵	۶/۴۷۸	۶۸/۳۰۲	۱/۷۱۲	۷/۷۸۰	۶۴/۹۶۸
۸	اخلاق‌مداری	۱/۲۷۲	۵/۷۸۲	۷۴/۰۸۴	۱/۲۷۲	۵/۷۸۲	۷۴/۰۸۴	۱/۵۲۴	۶/۹۲۹	۷۱/۸۹۷
۹	خردگرایی	۱/۰۱۸	۴/۶۲۸	۷۸/۷۱۱	۱/۰۱۸	۴/۶۲۸	۷۸/۷۱۱	۱/۴۹۹	۶/۸۱۴	۷۸/۷۱۱
۱۰	ماوراگرایی	۰/۹۲۰	۴/۱۸۴	۸۲/۸۹۵						
۱۱	تشکیلات‌سازی	۰/۷۲۹	۳/۳۱۵	۸۶/۲۱۰						
۱۲	واگذارگری	۰/۶۱۷	۲/۸۰۶	۸۹/۰۱۶						
۱۳	دانش‌محوری	۰/۵۱۵	۲/۳۴۰	۹۱/۳۵۵						
۱۴	آموزش‌محوری	۰/۴۰۳	۱/۸۳۳	۹۳/۱۸۹						
۱۵	جبرانگری	۰/۳۸۳	۱/۷۴۲	۹۴/۹۳۱						
۱۶	درون‌گرایی	۰/۳۴۲	۱/۵۵۶	۹۶/۴۸۷						
۱۷	شایسته‌مداری	۰/۲۱۴	۰/۹۷۴	۹۷/۴۶۱						
۱۸	نظارت جامع	۰/۱۸۰	۰/۸۱۷	۹۸/۲۷۸						
۱۹	ارزیابی رشد‌محور	۰/۱۵۱	۰/۶۸۷	۹۸/۹۶۵						
۲۰	کنترل عدل جویانه	۰/۱۲۶	۰/۵۷۵	۹۹/۵۴۰						
۲۱	قانونمداری	۰/۰۶۱	۰/۲۷۸	۹۹/۸۱۸						
۲۲	برنامه‌محوری	۰/۰۴۰	۰/۱۸۲	۱۰۰/۰۰۰						

جدول ۸ نشان‌دهنده ماتریس چرخش یافته مؤلفه‌ها است که نشان می‌دهد هر یک از مؤلفه‌های پیشنهادی در قالب کدام بُعد از ابعاد نه‌گانه استخراج شده می‌تواند طبقه‌بندی شود. عدد ۰/۵ معیار انتخاب مؤلفه مربوط به هر بُعد انتخاب شد.

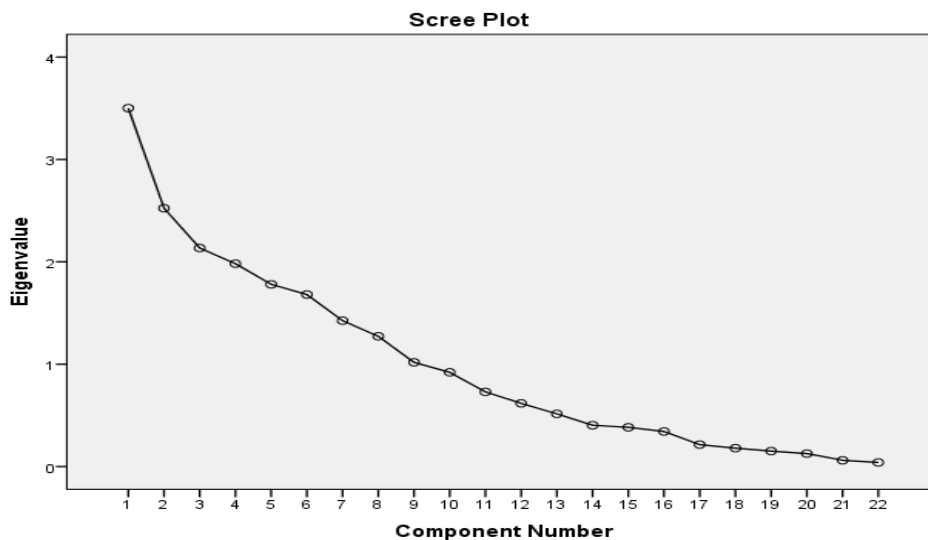
جدول ۸: هفدهمین ماتریس چرخش یافته مؤلفه‌ها (تحلیل عاملی اکتشافی)

ردیف	عوامل	ابعاد الگو								
		بُعد اول	بُعد دوم	بُعد سوم	بُعد چهارم	بُعد پنجم	بُعد ششم	بُعد هفتم	بُعد هشتم	بُعد نهم
۱	اعتدالگرایی				۰/۶۴۸					
۲	تبادلگری		۰/۶۷۶							
۳	مصلحت‌گرایی					۰/۵۰۱				
۴	بصیرتگرایی			۰/۸۴۴						
۵	تأثیرمحوری			۰/۸۲۱						
۶	عملگرایی					۰/۷۸۶				
۷	مردمگرایی		۰/۶۱۶							
۸	اخلاق‌مداری			۰/۶۷۳						
۹	خردگرایی		۰/۶۶۵							
۱۰	ماوراگرایی	۰/۸۸۰								
۱۱	تشکیلات‌سازی				۰/۸۹۰					
۱۲	واگذارگری					۰/۸۹۶				
۱۳	دانش‌محوری				۰/۷۳۸					
۱۴	آموزش‌محوری					۰/۶۹۸				
۱۵	جبرانگری		۰/۷۹۸							
۱۶	درون‌گرایی				۰/۷۴۶					
۱۷	شایسته‌مداری			۰/۷۷۴						
۱۸	نظارت جامع							۰/۶۶۷		
۱۹	ارزیابی رشد‌محور				۰/۶۶۱					
۲۰	کنترل عدل جویانه					۰/۵۲۰				
۲۱	قانونمداری							۰/۸۴۸		
۲۲	برنامه‌محوری			۰/۵۶۳						

جدول ۹ نشان‌دهنده میزان واریانس تبیین شده از واریانس کل توسط هر بُعد است و نمودار ۴ اسکرین پلات مربوط به اندازه ویژه مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد که ۹ بُعد اندازه بیش از یک دارد و حدود ۷۹٪ از واریانس کل را تبیین می‌کند که از نظر آماری، رقمی مطلوب است.

جدول ۹: واریانس تبیین شده توسط هر بُعد در ماتریس چرخش یافته

ابعاد	مقدار ویژه (واریانس کل)	درصد واریانس	مجموع درصد واریانس (درصد تجمعی)
بُعد اول	۳/۵۰۱	۱۵/۹۱۴	۱۵/۹۱۴
بُعد دوم	۲/۵۲۴	۱۱/۴۷۱	۲۷/۳۸۵
بُعد سوم	۲/۱۳۵	۹/۷۰۳	۳۷/۰۸۹
بُعد چهارم	۱/۹۸۲	۹/۰۰۸	۴۶/۰۹۶
بُعد پنجم	۱/۷۸۰	۸/۰۹۰	۵۴/۱۸۶
بُعد ششم	۱/۶۸۰	۷/۶۳۷	۶۱/۸۲۴
بُعد هفتم	۱/۴۲۵	۶/۴۷۸	۶۸/۳۰۲
بُعد هشتم	۱/۲۷۲	۵/۷۸۲	۷۴/۰۸۴
بُعد نهم	۱/۰۱۸	۴/۶۲۸	۷۸/۷۱۱



نمودار ۴: اسکری پلات، تغییرات اندازه‌های ویژه نسبت به مؤلفه‌های ۲۲ گانه پیشنهادی

جدول ۱۰ نیز طبقه‌بندی مؤلفه‌های ۲۲ گانه را در قالب ابعاد نه‌گانه نشان می‌دهد که با استفاده از اطلاعات مربوط به جدولها صورت گرفته است.

جدول ۱۰: دسته‌بندی مؤلفه‌ها در قالب ابعاد مستخرج از تحلیل عاملی اکتشافی

مؤلفه‌های پیشنهادی			ابعاد اکتشافی الگو	
نظارت جامع	جبرانگری	نگرش حل مسئله	مردمگرایی	رهبری مردم‌دار
برنامه‌محوری	اخلاق‌مداری	بصیرتگرایی	تبادلگری	فرهنگ توسعه پایدار
		شایسته‌مداری	تأثیرمحوری	منابع انسانی عاطفی
	ارزیابی رشد‌محور	درون‌گرایی	دانش‌محوری	راهبرد رشد‌محور
		تشکیلات‌سازی	اعتدالگرایی	تشکیلات‌سازی اعتدال‌گرا
کنترل عدل‌جویانه	آموزش‌محوری	عملگرایی	مصلحت‌گرایی	نظارت انعطاف‌پذیر
			واگذارگری	واگذارگری
			قانونمداری	کنترل زیرساختی
			تدین	تدین

با توجه به اطلاعاتِ جدول‌ها بیشترین مقدار ویژه به مؤلفه اول با مقدار ۳/۵۰۱ مربوط و دیگر مؤلفه‌ها از مؤلفه دوم تا نهم به ترتیب با اندازه‌های ۲/۵۲۴، ۲/۱۳۵، ۱/۹۸۲، ۱/۷۸۰، ۱/۶۸۰، ۱/۴۲۵، ۱/۲۷۲، ۱/۰۱۸ است.

پس از استخراج ابعاد الگو در این مرحله، نامگذاری آنها انجام شد. در واقع یکی از مصداق‌های نوآوری این پژوهش را می‌توان دستیابی به ابعاد سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی دانست که در واقع همان سهم پژوهشگر در تولید دانش است. نام‌های ابعاد یک تا نه به ترتیب عبارت است از: رهبری مردم‌دار، فرهنگ توسعه پایدار، منابع انسانی عاطفی، راهبرد رشد‌محور، تشکیلات‌سازی اعتدال‌گرا، نظارت انعطاف‌پذیر، واگذارگری، کنترل زیرساختی و تدین.

در گام بعدی، دوباره تمامی شاخص‌ها به همراه مؤلفه‌ها و ابعاد جدید استخراج شده متناظر با هر کدام برای نظرسنجی دوباره در دور دوم دلفی در اختیار اعضای پنل قرار داده شد. بدیهی است که بازخورد لازم در مورد نتایج دور اول نیز به همراه پرسشنامه در اختیار اعضا قرار گرفت. تعدیلات پس از پایان دور اول و تحلیل عاملی اکتشافی به شرح زیر است:

- مؤلفه «حسن خلق و آراستگی» به دلیل کسب میانگین کمتر از ۴ حذف شد.

- «مدیریت زمان در کارها» به عنوان شاخص و مؤلفه جدید به بُعد هشتم اضافه شد.

- ابعاد اکتشافی به همراه نام‌های انتخاب شده ارائه گردید.

- نام مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به صورت زیر تعدیل شده است:

مؤلفه «خردگرایی» به «نگرش حل مسئله» تغییر یافت.
 شاخص «اعتقاد به وجود ناظران دیگر» به شاخص «اعتقاد به وجود ناظران ماورایی» تغییر یافت.
 مؤلفه «ماوراگرایی» به «تدین» تغییر یافت.
 پس از فرستادن پرسشنامه تعدیل شده به همراه بازخورد و دریافت پاسخ از اعضای پنل خبرگان، نتایج ذیل به دست آمد:

جدول ۱۱ آمار توصیفی و مقایسه‌ای ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به آنها است که نشان‌دهنده میانگین امتیازات مؤلفه‌های مربوط به هر بعد و رتبه‌بندی ابعاد است.

جدول ۱۱: آمار توصیفی، مقایسه‌ای و ترکیبی ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به آنها در مرحله دوم

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین امتیازات مؤلفه‌ها	میانگین امتیازات ابعاد	ترتیب اهمیت ابعاد
رهبری مردمدار	مردمگرایی	۵/۴۱۹۳۵۴۸۳۹	۵/۲۰۱۶۱۱۲۹۰۳	۷
	نگرش حل مسئله	۰/۴۵۹۶۷۷۴۱۹		
	جبرانگری	۴/۷۸۴۹۴۶۲۳۷		
	نظارت جامع	۵/۷۰۹۶۷۷۴۱۹		
فرهنگ توسعه پایدار	تبادلگری	۵/۵۰۸۰۶۴۵۱۶	۵/۴۱۵۷۷۰۶۰۹	۴
	بصیرتگرایی	۵/۲۹۶۷۷۴۱۹۴		
	اخلاق‌مداری	۵/۶۱۲۹۰۳۲۲۶		
	برنامه‌محوری	۴/۰۶۴۵۱۶۱۲۹		
منابع انسانی عاطفی	تأثیرمحوری	۵/۳۵۴۸۳۸۷۱	۵/۶۳۲۲۵۸۰۶۵	۲
	شایسته‌مداری	۶/۰۴۸۳۸۷۰۹۷		
راهبرد رشدمحور	دانش‌محوری	۵/۴۱۹۳۵۴۸۳۹	۵/۱۹۱۲۹۰۳۲۲۳	۸
	درون‌گرایی	۴/۶۱۲۹۰۳۲۲۶		
	ارزیابی رشدمحور	۵/۴۵۱۶۱۲۹۰۳		
تشکیلات‌سازی اعتدالگرا	اعتدالگرایی	۵/۰۵۳۷۶۳۴۴۱	۵/۳۶۰۲۱۵۰۵۴	۵
	تشکیلات‌سازی	۵/۶۶۶۶۶۶۶۶۷		
نظارت انعطاف‌پذیر	مصلحت‌گرایی	۵/۵۶۴۵۱۶۱۲۹	۵/۲۲۰۴۳۰۱۰۸	۶
	عملگرایی	۵/۲۷۴۱۹۳۵۴۸		
	آموزش‌محوری	۴/۱۲۹۰۳۲۲۵۸		
	کنترل عدل‌جویانه	۵/۰۵۳۷۶۳۴۴۱		
واگذارگری	واگذارگری	۵/۴۵۱۶۱۲۹۰۳	۵/۴۵۱۶۱۲۹۰۳	۳
کنترل زیرساختی	قانونمداری	۵/۶۰۲۱۵۰۵۳۸	۵/۶۹۳۵۴۸۳۸۷	۱
	مدیریت زمان	۵/۹۶۷۷۴۱۹۳۵		
تدین	تدین	۵/۱۶۱۲۹۰۳۲۲۳	۵/۱۶۱۲۹۰۳۲۲۳	۹

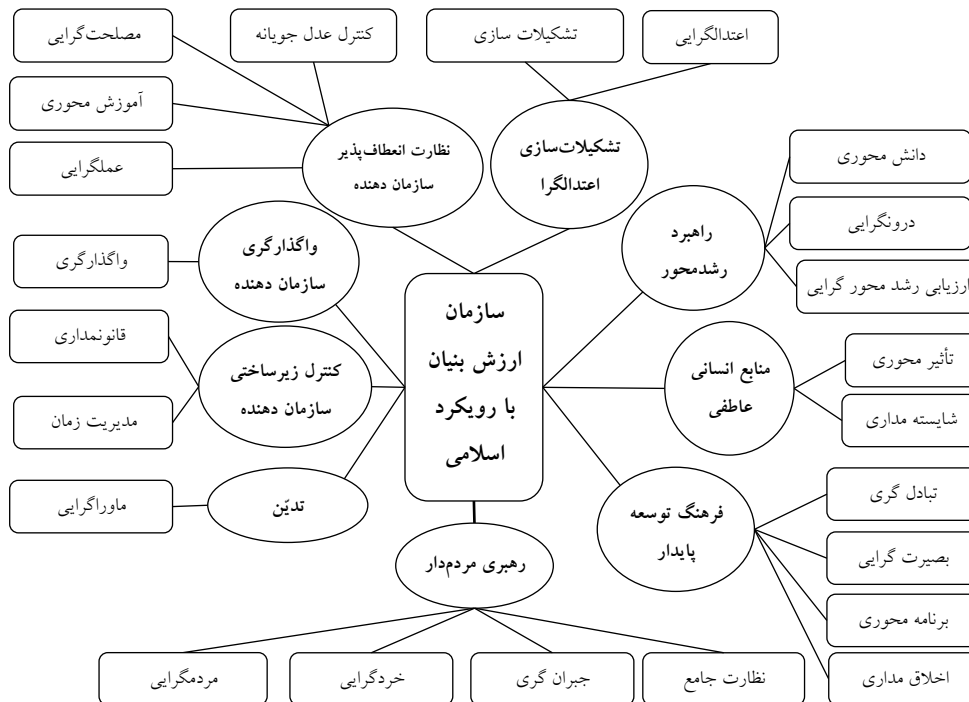
همان گونه که مشخص است بُعد کنترل زیرساختی دارای رتبه اول و بُعد تدبیر دارای رتبه نهم اهمیت است. هم چنین نتایج آزمون W کندال (ضریب توافق) در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۲: نتایج آزمون کندال برای پاسخهای دور دوم

آماره آزمون	
تعداد جامعه آماری	۳۱
ضریب توافق کندال	. ۶۸۳
کای دو	۱۴۱۸,۰۵۸
درجه آزادی	۶۷
میزان تقریبی معنی داری آزمون	. ۰۰۰
ضریب توافق کندال	

همان گونه که مشخص است با توجه به مقدار آزمون کای دو و نیز مقدار ضریب توافق، که برابر با ۰/۶۸۳ و بیشتر از ۰/۵ است، اجماع خبرگان بر اجرای الگوی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی به دست آمد؛ بنابراین اجرای دورهای دلفی در این مرحله متوقف شد.

نهایتاً با توجه به نتایج شیوه دلفی در دو مرحله و تحلیل عاملی اکتشافی، الگوی مفهومی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی شامل ۶۸ شاخص، در قالب ۲۳ مؤلفه و ۹ بُعد به صورت شکل ۱ ارائه شد. بُعد رهبری مردمدار ناظر به دو اصل بنیادین رعایت نظم و نیز روابط انسانی اخلاقی در برخورد با پیروان است که شاخصهایی چون «قدرشناسی»، «واقعگرایی»، «حفظ کرامت انسانی» و «اعتقاد به وجود ناظران ماورایی» را شامل می شود. بُعد فرهنگ توسعه پایدار به استمرار فرایند توسعه بدون اتکا بر شخص در سازمان اسلامی ناظر است که شاخصهایی از قبیل «مبادله ارزش»، «تعهد به ذی نفعان»، «امانت نگرى منصب»، «عمل به تکلیف»، «برنامه محوری» و... را شامل می شود. بُعد منابع انسانی عاطفی بر برخوردی فراقانونی و فراقاردادی با مهمترین منبع در دسترس سازمان یعنی نیروی انسانی ناظر است؛ به عبارت دیگر روش ارتقای کارایی در بخش منابع انسانی همان مدیریت بر قلوب است. شاخصهای این بخش شامل «ایجاد ارتباط قلبی»، «تعارض سازنده»، «توجه به ویژگیهای فردی لازم برای منصب» و... است. بُعد راهبرد رشد محور در واقع مکمل توسعه پایدار است و به خروج از حالت ایستایی و حرکت به سوی پویایی سازمان اشاره دارد. در این حوزه، تأکید بر «دانش محوری» و «توجه به پادشاهای درونی» و «انگیزش درونی» از راه پادشاهای معنوی است.



شکل ۱: الگوی مفهومی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی

همچنین در ارزیابی نیز «اصلاح محوری» سرلوحه ناظران قرار می گیرد. بُعد تشکیلات سازی اعتدالگرا به بیان اهمیت استفاده از مزایای گروه در مقابل فردگرایی و نیز ایجاد ساختار متناسب با اهداف و وظایف سازمان می پردازد. در این بخش به راهکارهای ارزیابی بیرونی در کنار ارزیابی درونی پرداخته می شود. همچنین به مباحث مربوط به «سلسله مراتب»، «هدایت جریان اطلاعات در سازمان»، «تعیین مرزهای سازمان» و... پرداخته می شود. بُعد نظارت انعطاف پذیر در ادامه رشد محور سازمان است. «رعایت مصلحت»، «عملگرایی با استفاده از مشورت»، «آموزش محوری در سازمان»، «توجه همزمان به نقاط قوت در کنار نقاط ضعف» و... از جمله شاخصهای لازم این بخش است. بُعد واگذارگری، که بر اهمیت کارها از طریق دیگران اشاره دارد، بیانگر لزوم اقداماتی چون «نهادسازی» و «برونسپاری» است. بُعد کنترل زیرساختی بیانگر اهمیت دو عنصر زمان و قوانین در سازمان اسلامی است. «تأکید بر کیفیت و به روز بودن قوانین»، طراحی آنها به گونه ای که همه در مقابل آنها برابر، و به اصطلاح جامع و مانع باشند، «ارزش قائل شدن برای زمان» چه در

مورد ارباب رجوع و چه در مورد کارکنان سازمان و یا دیگر ذی‌نفعان از شاخصهایی است که در این بخش مورد تأکید قرار می‌گیرد. بُعد تدبیر، که بنیان آن بر ماوراگرایی استوار است به تأثیرات حوزه اعتقادات در سازمان اسلامی اشاره دارد؛ به دیگر سخن، «اعتقاد به معاد» و اعتقاد به اینکه «خداوند منشأ اثر در تمامی کارها است» و نیز «به کارگیری اصول مستخرج از آموزه‌های وحیانی در کارها» و اعتقاد به اینکه عالم آفرینش بر نظمی مبتنی است که همواره توسط خالق آن کنترل می‌شود. شاخصهایی چون «عمل به آموزه‌های دینی» چه در هدفگذاری برای سازمان و چه در برنامه‌ریزی و عملیات برای دستیابی به اهداف، «اهمیت دادن به عبادات و اجرای شعائر مذهبی» و... در این بخش مورد تأکید قرار می‌گیرد.

آنچه شاید تا حدودی در نتایج جدید به نظر برسد، نوع تقسیم‌بندی شاخصها و مؤلفه‌ها و ابعاد است؛ مثلاً در مورد آموزش محوری، که شاید بتوان آن را به جای بُعد نظارت انعطاف‌پذیر، ذیل بُعد راهبرد رشد محور طبقه‌بندی کرد؛ اما این نوع طبقه‌بندی بیشتر برآمده از ماهیت ادبیات اسلامی مربوط به این حوزه و آموزه‌های اهل بیت (ع) است و در نظر سنجی از خبرگان نیز این مسئله مورد تبادل نظر قرار گرفت و توضیحات لازم به اعضای پنل ارائه شد. هم‌چنین برخی از موارد این تقسیم‌بندی ناشی از تحلیل عاملی بر اساس پاسخهای دریافتی از اعضای پنل است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تلاش پژوهشگران در این مقاله بر این بود تا ضمن مروری عمیق بر ادبیات آموزه‌های مدیریت و سازمان در اسلام به طراحی الگوی مفهومی از سازمان مبتنی بر ارزشهای اسلام با استفاده از نظر خبرگان در این حوزه پردازند تا گامی هرچند کوتاه در ابتدای مسیر طراحی الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت برداشته باشند. بدیهی است که ابعاد استخراج شده در این پژوهش ضمن اینکه دربردارنده مفاهیم ارزشی اسلام است با مفاهیم نظریه‌های نوین مدیریت نیز همخوانی دارد. پس از جمع‌آوری و تحلیل نظر خبرگان، حوزه‌های ارزشی سازمان از دیدگاه اسلامی به نه بُعد تقسیم شد که شاید بتوان همین ابعاد نه‌گانه را مهمترین دستاورد این پژوهش تلقی کرد. حوزه‌هایی چون رهبری، نظارت، منابع انسانی، فرهنگ، ساختار و... در این ابعاد مورد توجه قرار گرفته است؛ اما ویژگی‌هایی برای هر کدام از این حوزه‌ها از دید ارزشی اسلامی نیز لحاظ شده که هر کدام در جای

خود قابل تأمل است. آنچه از اعداد و ارقام جدولها و نمودارها می‌توان دریافت این است که تدبیر به معنی اعتقاد صرف به ماورا به خودی خود کمترین اهمیت را از دید اهل فن در سازمان ارزش‌بنیان اسلامی دارد و تنها در صورتی مؤثر خواهد بود که بر دیگر اجزا اثرگذار باشد. هم‌چنین بُعد کنترل زیرساختی نیز از دید کارشناسان دارای بیشترین سطح اهمیت در این نوع سازمان است که نشان‌دهنده اهمیت عامل قوانین و نیز عامل زمان در این نوع از سازمان است.

همان‌گونه که پیشتر بیان شد، این پژوهش تنها گامی کوچک و ابتدایی از مسیری طولانی و البته امیدبخش است که حتماً کاستی‌هایی دارد. از این‌رو پژوهش‌هایی به منظور کشف ابعاد بیشتر و یا تعدیل موارد کشف شده در این پژوهش پیشنهاد می‌شود. هم‌چنین پژوهش‌هایی در زمینه ارائه معیارهای عملیاتی‌تر و ارائه راهکارها و ابزارهای کمی برای ارزیابی میزان و تأثیرات به کارگیری معیارهای حاصل، نیز می‌تواند جزو ضروریات آینده این مسیر باشد. هم‌چنین می‌توان پژوهش‌هایی را طراحی کرد و طی آن به بررسی روابط میان برخی از شاخصهای این پژوهش با یکدیگر و نیز با برخی شاخصها در این زمینه پرداخت. امید است پژوهشگران این حوزه به ادامه این مسیر پردازند تا ان شاء الله به سوی جامعه‌ای پویا و با نشاط و مدینه فاضله اسلامی همه‌جانبه حرکت کنیم.

منابع فارسی

- ابطحی، سیدحسین؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸). ارائه الگوی خودکنترلی در سازمان با نگرش اسلامی. نشریه تدبیر. ش ۲۱۳: ۲۸ - ۲۳.
- خنیفر، حسین؛ زارعی‌متین، حسن؛ حسن‌زاده، محمد صادق (۱۳۹۱). ارائه الگوی مفهومی ارزشهای کاری در چارچوب نظام ارزشی اسلام. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی. ش ۲۵: ۹۶ - ۶۱.
- حسینی، مهدی؛ موغلی، علیرضا؛ سرلک، محمدعلی؛ دلجو، غلامحسین (۱۳۹۵). طراحی الگوی سازمان جهادی. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی. س ۳. ش ۱۵: ۲۶ - ۷.
- حسینی رودباری، سید مصطفی (۱۳۸۸). ویژگیهای کارگزاران از منظر قرآن و عترت. نشریه پیام. ش ۹۴: ۷۷ - ۶۱.
- رستم‌زاده‌گنجی، اسماعیل (۱۳۹۶). طراحی و تبیین الگوی سازمان ارزش‌بنیان با رویکرد اسلامی. رساله دکتری تخصصی. دانشگاه پیام‌نور. دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- رهبر، احسان (۱۳۹۱). مفهوم‌پردازی سازمانهای ایمان‌محور و بررسی نقش آنها در توسعه خدمات اجتماعی: تبیین نقش عقلانیت هنجاری. دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت. س ۱. ش ۱: ۱۰۴ - ۷۹.

- زارعی متین، حسن (۱۳۷۷). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی. *مجله مجتمع آموزش عالی قم*. س اول. ش اول: ۱۳۸ - ۱۱۹.
- سرلک، محمدعلی (۱۳۹۱). *چهره‌های نوظهور سازمان در قرن بیست و یکم*. ج اول. تهران: انتشارات مرجع دانش.
- سلسله، مینو؛ موغلی، علی‌رضا (۱۳۹۱). طراحی و سنجش الگوی سازمان ارزش بنیان در شرکت مادر تخصصی توانیر. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. س ششم. ش ۲۴: ۱۴۰ - ۱۱۳.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت و طراحی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی یکی از سازمانهای نیروهای مسلح مبتنی بر مبانی دینی و ارزشهای انقلاب اسلامی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۰. ش ۱: ۹۹ - ۱۲۲.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ تنعمی، محمدهدی؛ مختاری، امیر (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۴. ش ۱: ۱۸۱ - ۱۵۹.
- شیخزاده، محمد (۱۳۹۱). الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام خمینی (ره). *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*. س اول. ش اول: ۳۶ - ۷.
- عابدی جعفری، حسن؛ ازگلی، محمد (۱۳۷۵). مروری بر سیر تحقیقات مدیریت اسلامی در ایران. *فصلنامه مصباح*. ش ۱۹: ۱۲۰ - ۹۹.
- علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۸۳). *مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزشهای اسلامی*. تهران: تولید دانش.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). *اخلاق سازمانی*. تهران: نشر سرآمد.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ فروغی‌نیا، خورشید (۱۳۹۲). بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان. *اسلام و پژوهشهای مدیریتی*. س سوم. ش اول: ۴۲ - ۱۹.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ ملائی، الهه (۱۳۸۸). بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب. *نشریه راهبرد یاس*. ش ۱۷: ۱۸۷ - ۱۶۶.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ کوثری، سحر (۱۳۸۹). معیارهای ارتباطی از دیدگاه قرآن کریم با رویکرد فردی و سازمانی. *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی*. س اول. ش ۴: ۹۰ - ۶۷.
- فلیک، اووه (۱۹۹۸). *درآمدی بر تحقیق کیفی*. ترجمه هادی جلیل (۱۳۸۷). تهران: نشر نی.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۸۶). *مدیریت از منظر کتاب و سنت*. قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- کریمیان، ندا؛ عزتی، میترا؛ دیالمه، نیکو (۱۳۹۵). شناسایی عوامل اعتمادسازی در سازمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۴. ش ۲: ۲۱۶ - ۱۹۱.
- لطیفی، میثم؛ هاشمی‌گلپایگانی، سید محمدحسین؛ یخچالی، مصطفی (۱۳۹۵). شناسایی و توصیف مؤلفه‌های سازمانهای جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۴. ش ۲: ۱۶۵ - ۱۳۵.

لطیفی، میثم (۱۳۸۹). انضباط تعالی بخش کارکنان: رویکردی اسلامی به مفهوم انضباط در سازمان. اندیشه مدیریت راهبردی. س چهارم. ش اول: ۸۰ - ۴۱.

معمارزاده، غلامرضا؛ جهانگیرفرد، مجید (۱۳۸۹). طراحی الگوی مدیریت بر مبنای ارزش در سازمانهای دولتی ایران. نشریه پژوهشگر. ش ۱۹: ۵۴ - ۳۱.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۰). الگوی مدیریت توسعه بر مبنای ارزشهای اسلامی: سیری در دیدگاه‌های امام خمینی(ره). نشریه مدیریت دولتی. دوره ۳. ش ۸: ۱۷۸ - ۱۵.

مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۸۹). **تحلیلهای آماری با استفاده از SPSS**. تهران: کتاب نو.

میرسپاسی، ناصر؛ معمارزاده، غلامرضا؛ نجف‌بیگی، مهدی؛ علی‌زاده، مهدی (۱۳۹۱). معرفی الگوی ارزشی سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی. س اول. ش ۲: ۷۰ - ۵۳.

نصیری، پرویز؛ ابراهیمی، محمدعلی (۱۳۹۱). روشهای پیشرفته آماری در علوم زیستی و کشاورزی. تهران: نشر یادواره کتاب.

منابع انگلیسی

- Abdel Rahman, Ahmad, Abdel Rahman(1995). An Islamic Perspective on Organizational Motivation. **The American Journal of Islamic Social Sciences**. 12(2): pp 185 - 203.
- Abdullah Chuah , Osman and Shuhaimi bin Haji Ishak, Mohd(2012). Conceptual Framework of Good Management from The Islamic Perspective. **International Journal Of Business and Management Studies**. 4(1): 185-195.
- Argandona, Antonio (2002). **Fostering Values in Organizations**. research paper number 483, IESE Business School , Navarra University, Spain.
- Badri shatalebi and Yarmohammadian, Mohammad Hossien(2011). Value based leadership paradigm. **Procedia Social and Behavioral Sciences**.v15: 3703 - 3703.
- Fry M and G, Burr(2001). Using The Delphi Technique to Design A Self-Reporting Triage Survey Tool. **Accid Emerg Nurs**. 9(4): 235-241.
- Hoag,Brouce and Cooper,Cary L.(2006). **Managing Value-Based Organizations : it is not what you think**. Massachusetts ,USA , Edward Elgar Publishing, Inc .
- Hsu, C., and Sandford, B.(2007). The Delphi technique: Making sense of consensus. Practical Assessment. **Research and Evaluation**. v12: 1 - 8
- Kelly, KP and D, Porock(2005). A Survey of Pediatric Oncology Nurses' Perceptions of Parent Educational Needs. **Journal of Pediatric Oncology Nursing**. 22(1):58-66.
- Lewis, J. R.(1993). Multipoint Scales: Mean and Median Differences and Observed Significance Levels. **International Journal of Human Computer Interaction**. 5(4): 383-392.
- MacKenzie, S.B. and Podsakoff, P.M., Podsakoff, N.P.(2011). Construct Measurement and Validation Procedures in MIS and Behavioral Research: Integrating New and Existing Techniques. **Management Information Systems Quarterly**.v 35: 293-334.
- Malone, D; J, Abarca; P, Hansten; A, Grizzle; E, Armstrong; RV, Bergen et al(2005). Identification of Serious Drug-Drug Interactions: Results of The Partnership to Prevent Drug-Drug Interactions. **American Journal of Geriatric Pharmacotherapy**, 3(2): 65-76.
- Meadows, A; LMaine, E Keyes; K, Pearson and K, Finstuen(2005). Pharmacy Executive Leadership Issues and Associated Skills, Knowledge, and Abilities. **Journal of the American Pharmacists Association**, 45(1): 55-6.

- Moore, G.C. and Benbasat, I(1991). Development of An Instrument To Measure The Perceptions of Adopting An Information Technology Innovation. **Information Systems Research**. V2: 192–222.
- Rice, Gillian(1999). Islamic Ethics and the Implications for Business. **Journal of Business Ethics**. v18: 345 - 358.
- Somerville, Jerry A.(2008). Effective Use of the Delphi Process in Research: Its Characteristics, Strengths, and Limitations, Excerpt from **Somerville, J. A.com**, 2016.
- Strasser, S; L, London and E, Kortebout(2005). Developing A Competence Framework and Evaluation Tool For Primary Care Nursing in South Africa. **Education for Health**. 18(2): 133–144.
- Viinamaki,Olli-Pekka(2012). Embedding Value-Based Organization:An Identification of Critical Success Factors and Challenges. **The International Journal of Management Science and Information Technology** , v3: 37-67.
- Williams, P.L. and Webb, C.(1994). The Delphi Technique: A Methodological Discussion. **Journal of Advanced Nursing**. v19: 180-186.

