

ارائه مدل ساختاری رهبری فضیلت‌گرا به منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی

- * جمیله خاتون چراغی
- ** مهدی شریعتمداری
- *** فاطمه حمیدی فر
- **** بهزاد شوقی

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدل ساختاری رهبری فضیلت‌گرا به منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی مرد و زن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران در سال ۹۹-۱۳۹۸، به تعداد ۲۵۲۲ نفر بودند که ۳۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت فضیلت‌گرا استفاده شد. روایی ابزار با استفاده از نظر اساتید مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها بالای ۰/۷۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی خوب ابزار بود. سپس داده‌ها با روش مدل یابی معادلات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های تعهد سازمانی، جوسازمانی، راهبردهای مدیریتی، به‌عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا و مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرپذیر از رهبری فضیلت‌گرا شناسایی شدند. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت رهبری فضیلت‌گرا قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی است.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، جوسازمانی، رفتارهای نوآورانه، راهبردهای مدیریتی، رهبری فضیلت‌گرا

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. تهران. ایران
* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. تهران. ایران (نویسنده مسئول) mhdishariatmadari@yahoo.com
* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. تهران. ایران
* دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. تهران. ایران.

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۵

مقدمه

امروزه کارکنان به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها شوند (روحی^۱، ۲۰۱۷). منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست (ماتیس و همکاران^۲، ۲۰۱۶)، از این رو، باید به نیازهای آن‌ها توجه ویژه گردد و بین نیازهای فردی و سازمانی اتحاد و یکپارچگی ایجاد شود (آریانتو^۳، ۲۰۱۷). در این خصوص یکی از ابزارهای مفید رهبری فضیلت‌گرا است. به اعتقاد وانگ و هکت^۴ (۲۰۱۶)، این رهبری همان‌طور که از نامش پیدا است، به دنبال ایجاد نفع فردی و سازمانی با توجه به ویژگی‌های انسان‌مدارانه است و بر پایه انسان‌دوستی، اعتماد و عملکرد خوب و خدایسندانه حاکم شده است (کامرون و وین^۵، ۲۰۱۲). سبک فضیلت‌گرا، به‌ویژه در بخش‌های آموزشی می‌تواند منجر به استقلال شغلی اساتید گردد و پیامدهای توسعه برنامه درسی، آمادگی اساتید، نوآوری و ابتکار، یادگیری سازمانی، حالات خوب انسانی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق‌مداری و غیره را به دنبال دارد.

فضیلت‌گرایی به پیگیری و جستجوی بهترین خواسته‌های انسانی و زمینه‌های سازمانی برمی‌گردد، یعنی جایی که عادت‌ها، خواسته‌ها و اعمال خوب در هر دو سطح فردی و گروهی حمایت و پرورش می‌یابند و ترویج می‌شوند (چراغی، ۱۳۹۸). رهبری فضیلت‌گرا، سبک رهبری است که در درجه اول به فضایل انسانی توجه ویژه دارد و در کنار رسالت‌های خود مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و نظارت، همواره گوشه چشمی به فضایل انسانی و اخلاقی دارد (ضمهانی و شکاری، ۱۳۹۵). ابعاد رهبری فضیلت‌گرا شامل عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای هستند که هر کدام به مؤلفه‌هایی در رابطه با یک سازمان اشاره می‌کنند. عوامل مدیریتی؛ به فرایندهای هماهنگی، سازمان‌دهی و رهبری سازمان اشاره دارد که سازمان را به سوی تعالی سوق رهبری می‌دهد. عوامل رفتاری؛ به فضیلت‌گرایی در درک روابط انسانی بین مدیریت و اعضای سازمان و میزان تعهد به سازمان و مدیریت (پالانسی و همکاران^۶، ۲۰۱۵)، عوامل ساختاری؛ به کارگیری تمام منابع و بسیج نیروها به منظور پیشبرد اهداف سازمانی

1. Ruhi, T.
2. Mathis, R. L., et al.
3. Aryanto, V. D. W.

4. Wang, G., & Hackett, R. D.
5. Cameron, K. S., & Winn, B.
6. Palanski, M. E., et al.

و کنترل و نظارت بر عملکرد اعضا و عوامل زمینه‌ای؛ به محیطی که سازمان در آن واقع شده است و سازوکارهایی که ارتباط با سازمان‌های دیگر را تدوین می‌کند، اشاره دارد (کامرون، ۲۰۱۱). رهبران فضیلت‌گرا تضاد قابل‌توجهی با دیگر رهبران در خصوص احساس مسئولیت خود در جامعه، در سازمان و نسبت به خود دارند (کامرون، ۲۰۱۱). رهبران فضیلت‌گرا سازمان را نه فقط به‌عنوان مسئول تولید ارزش می‌دانند، بلکه آن را برای ایجاد دنیایی بهتر شامل تعهد به باقی گذاشتن یک میراث برای نسل‌های آینده در نظر می‌گیرند (فریدمن، ۲۰۰۳).

تعهد سازمانی رهبران فضیلت‌گرا به‌جای آن‌که به دنبال پیامدهای رضایت‌بخش پایین‌تر از حد مطلوب و بهینه باشد، هم تعاملات متقابل را ایجاد می‌کند و هم منجر به سربلندی و سرافرازی کارکنان می‌گردد (کوی^۱، ۲۰۱۲). در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (تاریخ و همکاران^۲، ۲۰۱۶). آلن و می‌یر (۲۰۰۳) در ارتباط با تعهد سازمانی یک مدل سه‌بعدی ارائه داده‌اند که عبارت است از تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر (علی و همکاران^۳، ۲۰۱۵). تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی، تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان است. تعهد هنجاری به‌عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان به سمت این احساس هدایت می‌نمایند که با سازمان بمانند. تعهد مستمر به‌عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان به دلیل هزینه بالای ترک آن تعریف شده است. کارکنان در سازمان باقی می‌مانند، چون تصور می‌کنند که احتمالاً هزینه ترک سازمان خیلی بالا است و درواقع تعهد سازمانی به درجه‌ای که یک شخص ارزش‌ها، اهداف، حس وظیفه‌شناسی و وفاداری به سازمان خود را درونی می‌کند، برمی‌گردد. شکاری و جلالیان (۱۳۹۴)، منابع انسانی توانمند و فرهنگ سازمانی را از عوامل مؤثر بر رهبری فضیلت‌گرا می‌دانند. مشبکی و رضایی (۱۳۹۳)، نشان داده‌اند فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق‌خاطر کاری تأثیر دارد. گنزالس کروس و دوس^۴ (۲۰۱۸)، نیز در پژوهش خود عنوان کردند که تعهد سازمانی رهبران را به بهبود فضیلت‌گرایی در سازمان ترغیب می‌کند.

1. Covey, S. R.
2. Tharikh, S. M., et al.

3. Ail, N. M. B. M., et al.
4. González-Cruz, T., & Devece, C.

شیوه عملکرد و تعهد فرد در سازمان به نوع شخصیت فرد، نقش سازمانی که برعهده دارد و نیز موقعیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این موقعیت و شرایط به‌عنوان محیط، فرهنگ، احساس، آهنگ و یا جو مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این جو به ساختار و شرایط محیط حاکم از جمله انتخاب افراد و نیروهای متخصص، نظارت، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، نظام پاداش و مزایا، روابط بین‌فردی، ضوابط و مقررات حاکم بر سازمان، نحوه واگذاری مسئولیت و حمایت کارکنان اشاره دارد. تغییر در هر بخش از جوسازمانی به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام دادن کار و عملکرد کارکنان می‌شود (جهانیان و حسینی، ۱۳۹۴). جوسازمانی از عوامل مهم در رضایتمندی شغلی محسوب می‌گردد و در حیات سازمانی مؤثر است و به‌عنوان عنصری مهم در تعیین اثربخشی سازمانی شناخته شده و رفتار سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بهاء‌لوهوره، ۱۳۹۶). حاج علی‌اکبری (۱۳۹۵) و غیاث‌الدین (۱۳۹۵)، در پژوهش‌هایی دریافته‌اند که جوکاری و ارزش‌های کاری تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر روی رضایت شغلی دارند و جوسازمانی با رفتار نوآورانه و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. هابرمن^۱ (۲۰۱۷)، نیز نشان داده که در مدل رهبری فضیلت‌گرا به‌غیر از ابعاد فردی رهبر، مانند شجاعت، وفاداری، ایمان، نوع‌دوستی، به ابعاد سازمانی یعنی فرهنگ سازمانی، جوسازمانی و ساختار سازمانی و ارتباطات سازمانی باید توجه ویژه داشت. همچنین آرورا و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، دریافته‌اند که جوسازمانی می‌تواند در کنار عواملی مانند سبک مدیریت و رهبری، ارتباط کارکنان و سرپرست، درگیری در نقش و تصمیم‌گیری نقش مؤثری در تعهد افراد به اهداف سازمان ایفا کند. در مطالعات اثربخشی سازمان‌ها، تعامل مدیر با کارکنان و کارکنان با یکدیگر به‌عنوان شاخصی جهت شناسایی جوسازمانی که می‌تواند موجب اثربخشی سازمان شود، همواره مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است؛ جوسازمانی مثبت کارکنان، تعهد به سازمان را تشویق کرده و باعث می‌شود که کارکنان احساس کنترل بیشتر روی کار خود داشته و در نتیجه به سازمان خود متعهدتر شوند (گویو^۳، ۲۰۱۸).

علاوه بر این‌ها مدیران سازمان‌ها برای هدایت کارکنان از روش‌های متفاوت استفاده می‌کنند که به آن راهبردهای مدیریتی^۴ می‌گویند. امروزه سازمان‌ها به دنبال ایجاد و اجرای راهکارهای عملی برای استفاده مؤثر از منابع و برنامه‌ریزی در این زمینه می‌باشند، چراکه

1. Haberman, L. L.
2. Arora, N., et al.

3. Guo, H.
4. management strategies

برنامه‌ریزی درست می‌تواند زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم آورد (پوررشیدی، نیک و مهرابپور، ۲۰۱۷) و نیاز به ارائه راهبردهای مدیریتی محسوس است. راهبردهای مدیریتی با بسترسازی و ایجاد زمینه مناسب، موجب می‌شوند تا مدیران حداکثر توانایی و قابلیت‌های خود را جهت انجام وظایف به‌کارگیرند. این راهبردها مستلزم دسترسی به اطلاعات و تحول در سیستم سازمانی است (عبداللهی و اشرفی فشی، ۱۳۹۱).

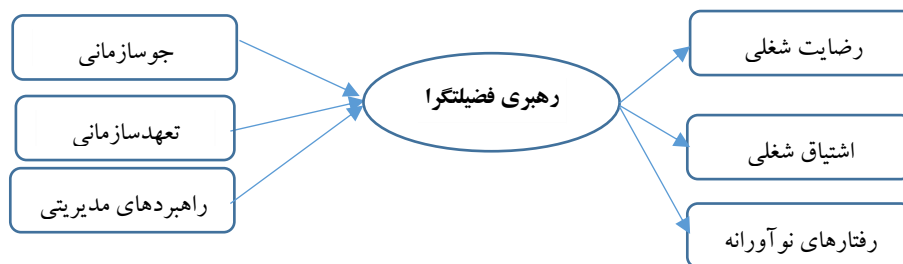
از طرف دیگر مزایای بسیاری برای رهبری فضیلت‌گرا شناخته شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به رضایت شغلی^۱، افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، اشتیاق شغلی، درگیری شغلی بالا، انجام رفتارهای نوآورانه^۲ از طرف کارکنان و کاهش استرس در بین زیردستان اشاره کرد. رفتارهای نوآورانه مجموعه‌ای از اقدامات به هم پیوسته‌ای از تدابیر، سیاست‌ها و رویه‌ها و اقداماتی که روی دستیابی اهداف از طریق تمرکز روی عملکرد ابعاد سازمانی تأکید دارد. به بیان بهتر فرایندی است مبتنی بر یک سری نبوغ، تدبیراندیشی فردی فعالیت‌ها و به نحوی بنا شده است که باید از طریق تضمین بهبود مستمر عملکرد افراد و گروه‌ها در جهت اهداف راهبردی و اثربخشی سازمانی طراحی شود (شفیعی، ۱۳۹۴).

از طرف دیگر اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای مدنی و سازمانی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (چراغی، ۱۳۹۸). کارکنان مشتاق مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتز^۳، ۲۰۱۰). آن‌ها عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، به شغل خود علاقه‌مند بوده و در جهت انجام وظایف شغلی خود تلاش کرده و در مواجهه با مشکلات و سختی کار مقاومت زیادی دارند و همین امر مستقیماً بر روند امور کاری آن‌ها و موفقیت بیشتر سازمانشان تأثیر دارد (منگ و وو^۴، ۲۰۱۵). رضایت شغلی بالا نیز می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر عملکرد و وظایف سازمانی‌شان اثرگذار؛ و به بروز رفتارهای مثبت و منفی آن‌ها منجر شود. به عبارت دیگر رضایت شغلی یک مفهوم واحد و به هم پیوسته‌ای نیست، زیرا که یک فرد به همان نسبت که در قبال یک جنبه از شغلش می‌تواند راضی باشد با یک یا چند جنبه دیگر آن می‌تواند ناراضی باشد. پالانسکی و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند فضیلت شجاعت و عدالت بر عملکرد شغلی آن‌ها در سازمان تأثیر می‌گذارد.

1. job satisfaction
2. innovative behaviors
3. Bakker, A. B., & Leiter, M. P.

4. Meng, F., & Wu, J.

گزنالس کروس و دوس (۲۰۱۸)، نوآوری سازمانی را از توابع رهبری فضیلت‌گرا در سازمان می‌دانند. کیم و پارک^۱ (۲۰۱۷)، دریافتند که اشتیاق شغلی به اشتراک‌گذاری دانش، باعث بهبود رفتار نوآورانه در محیط کار می‌شود. همچنین دلارد و ادريس^۲ (۲۰۱۷)، نشان دادند که حمایت مدیران از جوسازمانی منجر به اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود و پژوهش فقیه و خادمی (۱۳۹۶)، نیز نشان داد که حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه، رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارند و این دو متغیر، اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. با توجه به مطالب یادشده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش رهبری فضیلت‌گرا بر متغیرهای شغلی و سازمانی، در این پژوهش مدل فرضی از روابط ساختاری بین رهبری فضیلت‌گرا به منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی اولیه پژوهش برگرفته از مبانی نظری و پیشینه تحقیق

- بنابراین فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شوند:
- فرضیه ۱: تعهد سازمانی بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 - فرضیه ۲: جوسازمانی بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 - فرضیه ۳: راهبردهای مدیریتی بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 - فرضیه ۴: رهبری فضیلت‌گرا بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
 - فرضیه ۵: رهبری فضیلت‌گرا بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد.
 - فرضیه ۶: رهبری فضیلت‌گرا بر رفتارهای نوآورانه تأثیر دارد.

1. Kim, W., & Park, J.

2. Dollard, M. F., & Idris, M. A.

روش

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رهبری فضیلت‌گرا به منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی در بین اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد در استان تهران در سال ۹۹-۱۳۹۸ بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت‌علمی (مرد و زن) به تعداد ۲۵۲۲ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۳۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (متناسب با حجم جامعه)، به عنوان نمونه انتخاب شدند که با حذف ۹ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن، جمع‌آوری داده‌ها از ۳۵۵ آزمودنی صورت گرفت؛ که از نمونه مورد مطالعه (۵۱٪) اساتید مرد؛ و (۴۹٪) اساتید زن بودند. میانگین سنی آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشت؛ و بیشترین سابقه تدریس بین ۱۰ تا ۲۰ سال، برابر (۴۹٪) بود. در جدول ۱ نیز توزیع حجم نمونه متناسب با هر یک از طبقات آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات جامعه و نمونه‌ها

| ردیف | واحد نمونه | تعداد جامعه | تعداد نمونه |
|-------|----------------|-------------|-------------|
| ۱ | تهران شمال | ۵۵۵ | ۷۳ |
| ۲ | تهران مرکز | ۷۲۰ | ۱۰۱ |
| ۳ | تهران جنوب | ۵۸۳ | ۷۷ |
| ۴ | تهران شرق | ۱۹۸ | ۲۹ |
| ۵ | تهران غرب | ۱۶۶ | ۲۵ |
| ۶ | علوم و تحقیقات | ۳۰۰ | ۳۰ |
| مجموع | ۶ | ۲۵۲۲ | ۳۳۵ |

برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت فضیلت‌گرا برگرفته از مبانی نظری، پیشینه پژوهش استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۷ بُعد و ۱۴۴ گویه با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است که اطلاعات پرسشنامه در جدول ۲ قابل ملاحظه است. روایی محتوای ابزار با استفاده از نظر اساتید راهنما، مشاور و ۵ تن از

اساتید متخصص در این حوزه مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین روایی سازه نیز از روش کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE برای تمامی متغیرها بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید شد. هم‌چنین ضریب پایایی (CR) و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی بالای ۰/۷۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری است. نتایج ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار برای متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. نتایج ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه

| سازه | بعد | تعداد گویه | شماره گویه | آلفا | AVE | CR |
|-----------------|-------------------|------------|------------|------|-------|-------|
| رهبری فضیلت‌گرا | عوامل مدیریتی | ۲۵ | ۲۵-۱ | ۰/۸۲ | ۰/۸۴۷ | ۰/۵۹ |
| | عوامل رفتاری | ۲۵ | ۵۰-۲۶ | ۰/۸۰ | ۰/۸۲۶ | ۰/۶۵ |
| | عوامل ساختاری | ۲۹ | ۷۹-۵۱ | ۰/۷۸ | ۰/۷۹۴ | ۰/۶۳ |
| | عوامل زمینه‌ای | ۱۸ | ۹۷-۸۰ | ۰/۷۹ | ۰/۸۲۱ | ۰/۵۵ |
| متغیرهای مستقل | تعهد سازمانی | ۵ | ۱۰۲-۹۸ | ۰/۸۳ | ۰/۸۳ | ۰/۸۰۲ |
| | جوسازمانی | ۷ | ۱۰۹-۱۰۳ | ۰/۸۳ | ۰/۸۳ | ۰/۸۸۳ |
| | راهبردهای مدیریتی | ۹ | ۱۱۸-۱۱۰ | ۰/۷۶ | ۰/۷۶ | ۰/۸۰۱ |
| متغیرهای وابسته | اشتتیاق شغلی | ۹ | ۱۲۷-۱۱۹ | ۰/۷۹ | ۰/۷۹ | ۰/۸۸۹ |
| | رضایت شغلی | ۸ | ۱۳۵-۱۲۸ | ۰/۷۳ | ۰/۷۳ | ۰/۸۱۶ |
| | رفتارهای نوآورانه | ۹ | ۱۴۴-۱۳۶ | ۰/۷۵ | ۰/۷۵ | ۰/۸۱۶ |

در نهایت به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از t تک‌نمونه‌ای و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و LISREL نسخه ۸٫۸ استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا متغیرهای پژوهش از جنبه شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و چولگی و کشیدگی توصیف می‌شود.

جدول ۳. مشخصه‌های آماری عوامل اثرگذار، تشکیل‌دهنده و عوامل اثرپذیر

| میانگین | انحراف معیار | چولگی | کشیدگی |
|---------|--------------|-------|--------|
| ۳/۳۱ | ۰/۷۷ | -۰/۷۷ | -۰/۱۰ |
| ۳/۳۹ | ۰/۷۵ | -۰/۲۰ | ۰/۰۳ |
| ۳/۱۴ | ۰/۸۴ | ۰/۲۵ | -۰/۴۱ |

| کشیدگی | چولگی | انحراف معیار | میانگین | |
|--------|-------|--------------|---------|--------------------------------------|
| -۰/۰۸ | ۰/۰۰ | ۰/۸۰ | ۳/۳۰ | |
| ۰/۴۷ | ۰/۰۱ | ۰/۷۱ | ۳/۲۸ | عوامل رفتاری |
| ۰/۲۲ | ۰/۱۴ | ۰/۷۵ | ۳/۲۳ | |
| ۰/۱۷ | -۰/۲۲ | ۰/۸۳ | ۳/۳۲ | |
| ۰/۱۳ | -۰/۲۳ | ۰/۷۹ | ۳/۴۳ | |
| ۰/۵۱ | ۰/۱۰ | ۰/۷۶ | ۳/۱۷ | عوامل ساختاری |
| ۰/۶۳ | ۰/۴۸ | ۰/۸۷ | ۳/۳۹ | |
| ۰/۲۲ | -۰/۰۹ | ۰/۷۴ | ۳/۲۲ | |
| ۰/۲۸ | ۰/۱۴ | ۰/۷۶ | ۳/۱۳ | |
| ۰/۰۷ | ۰/۲۶ | ۰/۸۶ | ۳/۱۶ | عوامل زمینه‌ای |
| ۰/۴۷ | ۰/۰۵ | ۰/۷۷ | ۲/۲۳ | |
| ۰/۰۱ | -۱/۷۲ | ۰/۵۶ | ۴/۵۲ | تعهد سازمانی |
| ۰/۵۶ | -۱/۲۲ | ۰/۵۷ | ۴/۴۶ | متغیرهای مستقل جوسازمانی |
| ۰/۷۷ | -۱/۶۲ | ۰/۵۶ | ۴/۳۷ | راهبردهای مدیریتی |
| -۰/۰۱ | -۰/۶۱ | ۰/۵۷ | ۴/۲۴ | اشتیاق شغلی |
| ۰/۱۷ | -۱/۳۳ | ۰/۵۹ | ۴/۴۰ | رضایت شغلی |
| ۰/۹۹ | -۱/۲۷ | ۰/۵۷ | ۴/۴۱ | متغیرهای وابسته رفتارهای نوآورانه |

اطلاعات جدول مشخصه‌های آماری همچون میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همچنین، باتوجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت. قبل از بررسی روابط علی بین متغیرها ابتدا همبستگی بین متغیرها در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

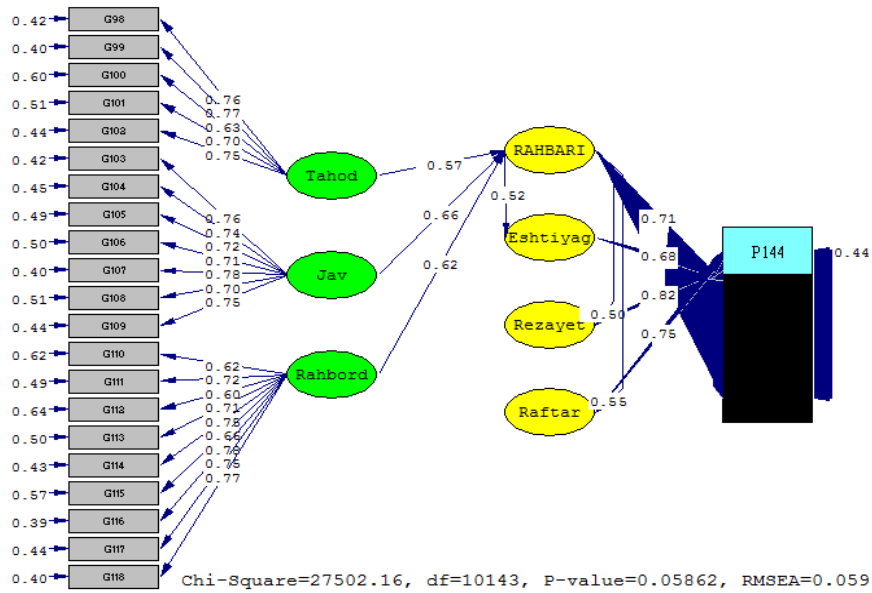
جدول ۴. همبستگی بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر و رهبری فضیلت‌گرا

| رهبری فضیلت‌گرا | | | | | | |
|-----------------|---------|---------|---------|--------------|---------|----------|
| عوامل | عوامل | عوامل | عوامل | | | |
| زمینه‌ای | ساختاری | رفتاری | مدیریتی | | | |
| **۰/۸۷۱ | **۰/۸۲۳ | **۰/۸۲۱ | **۰/۸۷۶ | همبستگی | تعهد | متغیرهای |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | سازمانی | مستقل |

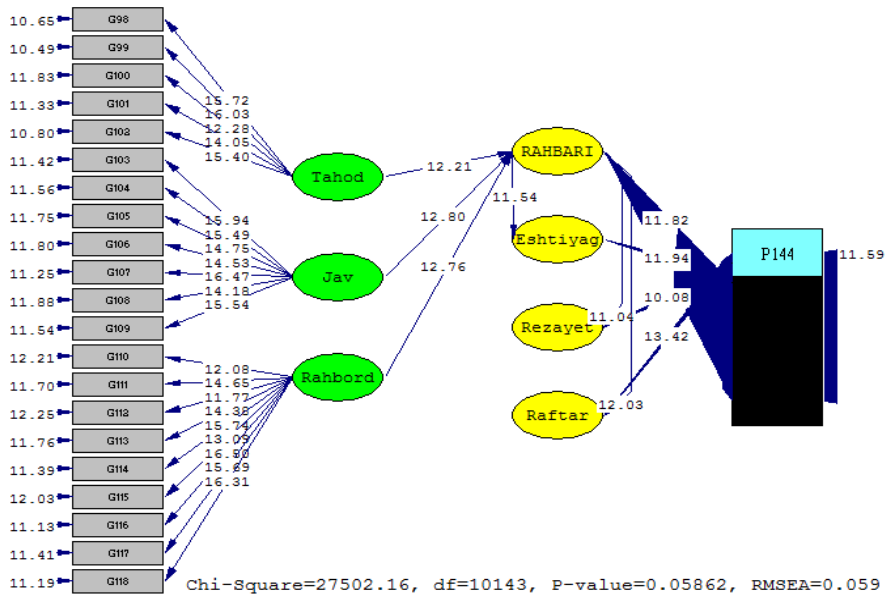
| رهبری فضیلت‌گرا | | | | | |
|-----------------|---------|---------|---------|--------------|-----------|
| عوامل | عوامل | عوامل | عوامل | | |
| زمینه‌ای | ساختاری | رفتاری | مدیریتی | | |
| **۰/۸۰۱ | **۰/۸۳۳ | **۰/۸۵۳ | **۰/۸۱۹ | همبستگی | جوسازمانی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | |
| **۰/۷۴۸ | **۰/۸۲۰ | **۰/۸۰۳ | **۰/۸۱۲ | همبستگی | راهبردهای |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | مدیریتی |
| **۰/۷۹۸ | **۰/۷۹۵ | **۰/۸۱۱ | **۰/۷۸۴ | همبستگی | اشتیاق |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | شغلی |
| **۰/۷۴۱ | **۰/۸۳۴ | **۰/۸۵۵ | **۰/۷۶۸ | همبستگی | رضایت |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | شغلی |
| **۰/۸۴۲ | **۰/۸۰۰ | **۰/۷۴۳ | **۰/۶۳۳ | همبستگی | رفتارهای |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری | نوآورانه |

همان‌طور که از جدول ۴ مشخص است، علامت ** نشان‌دهنده‌ی وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ را نشان می‌دهد؛ یعنی، بین ابعاد عوامل اثرگذار، عوامل اثرپذیر و رهبری فضیلت‌گرا رابطه مستقیم وجود دارد. شدت رابطه نیز از جدول فوق قابل مشاهده است.

همان‌طور که در شکل زیر نمایان است، نقش رهبری فضیلت‌گرا به‌منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی معنی‌دار است. شکل‌های زیر نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

در شکل ۲ و ۳ ضریب تأثیر علی مدل و رابطه متغیرها را نمایش می دهد. خروجی Lisrel تأییدکننده فرضیه ها است زیرا تمامی مقادیر t بالای ۱٫۹۶ هستند که در جدول

شماره ۵ نمایان است. از طرف دیگر علامت مثبت در ضرایب استاندارد شده بیان‌گر اثر مستقیم و مثبت متغیرهای مستقل تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی بر رهبری فضیلت‌گرا و همین‌طور تأثیر مثبت و مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

| نتیجه فرضیه | مقدار آماره t-value | ضرایب استاندارد شده | فرضیه‌ها |
|-------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------|
| قبول | ۱۲/۲۱ | ۰/۵۷ | تعهد سازمانی ← رهبری فضیلت‌گرا |
| قبول | ۱۲/۸۰ | ۰/۶۶ | جوسازمانی ← رهبری فضیلت‌گرا |
| قبول | ۱۲/۷۶ | ۰/۶۲ | راهبردهای مدیریتی ← رهبری فضیلت‌گرا |
| قبول | ۱۱/۰۴ | ۰/۵۰ | رهبری فضیلت‌گرا ← رضایت شغلی |
| قبول | ۱۱/۵۴ | ۰/۵۲ | رهبری فضیلت‌گرا ← اشتیاق شغلی |
| قبول | ۱۲/۰۳ | ۰/۵۵ | رهبری فضیلت‌گرا ← رفتارهای نوآورانه |

به‌منظور بررسی برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش از شاخص‌های برازندگی ذکر شده در جدول ۶ استفاده شد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

| شاخص‌های برازش | مقدار | نام شاخص |
|----------------|-------|---------------|
| حد مجاز | | |
| کمتر از ۳ | ۲/۷۱ | Chi-square/df |
| کمتر از ۰/۱ | ۰/۰۵ | RMSEA |
| بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۹ | CFI |
| بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۵ | NFI |
| بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۳ | GFI |
| بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۱ | AGFI |

بر اساس شاخص‌های برآورد شده در جدول ۶، نسبت کای اسکوئر به‌نجار به درجه آزادی (X^2/DF)، ۲/۷۱؛ ریشه دوم میانگین مجذورات خطای تقریبی ($RMSEA$)،

1. normed chi-square
2. root mean square error of approximation (RMSEA)

۰۰/۰۵؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI^۱)، ۰/۹۹؛ شاخص برازش هنجاریافته (NFI^۲)، ۰/۹۵؛ شاخص نیکویی برازش (GFI^۳)، ۰/۹۳ و شاخص برازش نیکویی تعدیل‌یافته (AGFI^۴) برابر ۰/۹۱ به دست آمد که طبق شاخص کلاین^۵ (۲۰۱۰)، الگوی آزمون شده پژوهش از نیکویی برازش مناسبی برخوردار است و در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری رهبری فضیلت‌گرا به‌منظور پیش‌بینی اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بر اساس تعهد سازمانی، جوسازمانی و راهبردهای مدیریتی در بین تمامی اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران بود. یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا شامل تعهد سازمانی، جوسازمانی، راهبردهای مدیریتی است که با یافته‌های پژوهش‌های دیرکسمیر و همکاران (۲۰۱۸)، تستون (۲۰۱۷)، پالانسکی و همکاران (۲۰۱۵)، همخوانی دارد.

در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که تعهد سازمانی اساتید، باعث مسئولیت‌پذیری بیشتر ایشان نسبت به رسالت دانشگاه شده و از این رو، آن‌ها نسبت به رعایت امور اخلاقی و معنوی در دانشگاه حساسیت نشان می‌دهند. همچنین پاسخگویی اساتید از نشانه‌های بارز تعهد سازمانی آن‌ها است. آن‌ها نه تنها در قبال اعمال خود پاسخگو هستند بلکه در قبال عملکرد دانشگاه نیز پاسخگو می‌باشند. تعهد داشتن از دیدگاه‌های مختلف عاطفی، مستمر و هنجاری به میزان یکسانی بر رهبری فضیلت‌گرای اساتید تأثیر می‌گذارد. تعهد سازمانی مؤلفه اساسی در اخلاق‌مداری و ایجاد رهبری فضیلت‌محور است. علاوه بر این، جوسازمانی عامل تأثیرگذار دیگر قلمداد می‌گردد. جوسازمانی فضیلت‌محور در دانشگاه، اساتید را ترغیب به فاضل بودن می‌کند و اگر ایشان در چنین جوی به فرایند یاددهی و یادگیری مشغول باشند، پس از مدتی، فضیلت‌گرایی و گرایش به اخلاقیات در تمام واحدهای دانشگاه مشاهده می‌شود، پس جو دانشگاه بسیار بر این نوع رهبری تأثیر دارد، چراکه نوع ارتباط، طرز تلقی‌ها و غیره را تشکیل می‌دهد. راهبردهای مدیریتی از دیگر عوامل تأثیرگذار است؛ عامل مدیریت در تمام امور

3. comparative fit index (CFI)
4. normed fit index (NFI)
5. goodness of fit index (GFI)

6. adjusted goodness of fit index (AGFI)
7. Kline, R. B.

مؤثر است چراکه دستش باز است و می‌تواند اقدامات تحولی گوناگونی را در دانشگاه انجام دهد. حمایت مدیریت از اساتید در اجرای رهبری فضیلت‌گرای بسیار مهم است. در ادامه مؤلفه‌های تأثیرپذیر از رهبری فضیلت‌گرا در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه بودند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت دارد.

بدیهی است در صورت اجرای رهبری فضیلت‌گرای که ریشه در اخلاق‌مداری و معنویات دارد و با تغییر جو و فرهنگ‌سازمانی فرهنگی، میزان اشتیاق شغلی اساتید بیشتر می‌شود. در فضایی که اساتید احساس امنیت بیشتری می‌کنند، بهتر می‌توانند با محیط در ارتباط مؤثر باشند و کارهای مربوطه را به فراغ‌بال انجام دهند. این موضوع باعث می‌شود اساتید نسبت به کار خویش روزبه‌روز وابسته‌تر و مشتاق‌تر باشند، به‌نحوی که سازمان خود را حتی در ازای پول بیشتر با سازمان‌های دیگر عوض نکنند و هویت خود را در قالب هویت سازمانی‌شان تعریف کنند؛ اما در این بین نباید از پیامد مهم رضایت شغلی غافل شد، وقتی اشتیاق به کار فراهم می‌شود، اساتید از اینکه در این مکان علمی مشغول به کار هستند، احساس رضایت می‌کنند و این احساس به دیگران نیز به‌وضوح منتقل می‌گردد. علاوه بر این، وجود رهبری فضیلت‌گرا و سازوکارهای اجرایی آن در بین اساتید، باعث می‌شود به‌تدریج رفتارهای نوآورانه از ایشان بروز کند. این رفتارها به‌منزله این است که اساتید نه‌تنها سکوت سازمانی را اعمال نمی‌کنند بلکه از خلاقیت و سرمایه‌های فکری خود نیز نهایت استفاده را می‌برند. رفتارهای نوآورانه باعث پویایی و چابکی دانشگاه می‌شود و دیری نمی‌پاید که این پویایی زبان زد همگان قرار می‌گیرد چراکه تبعاتش به جامعه نیز بازمی‌گردد.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدود جامعه آماری به اساتید هیئت‌علمی شهر تهران و همین‌طور محدود بودن ابزار به پرسشنامه اشاره کرد.

درنهایت باتوجه‌به یافته‌های به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های عملیاتی برای اجرای رهبری فضیلت‌گرا تدوین گردد. همچنین مراکز تخصصی ارتقای رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه‌ها تشکیل و میزان استفاده از اصول رهبری فضیلت‌گرا توسط مدیران در سازمان‌ها به‌صورت مستمر مورد ارزیابی قرار گیرد. به مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران نیز پیشنهاد می‌شود برای توانمندسازی کارکنان به ایجاد جو باز

توجه بیشتری مبذول دارند و با فراهم آوردن شرایط و فضای مناسب سازمانی باعث به وجود آوردن رضایت شغلی بیشتری در کارکنان شوند.

منابع

- ابراهیمی، م. (۱۳۹۱). ارتباط جوسازمانی با اعتماد سازمانی و دل‌بستگی شغلی دبیران شهر دلیجان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- عبدالهی، ب. و اشرفی فشی، س. (۱۳۹۱). بررسی رابطه شرایط سازمانی و راهبردهای مدیریتی با توانمندسازی مدیران مدارس. نشریه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۸(۲)، ۹۱-۱۱۴.
- بهاء‌لوهوره، آ. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر جوسازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مطالعه موردی شرکت پتروشیمی شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان هرمزگان.
- جهانیان، ر. و حسینی، س. (۱۳۹۴). نقش جوسازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴)، ۱۱۳-۱۱۵.
- حاج علی‌اکبری، ب. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جوکاری، ارزش‌های کاری و تعهد حرفه‌ای بر رضایت شغلی معلمان شهرستان ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- چراغی، ج. خ. (۱۳۹۸). ارائه مدل رهبری فضیلت‌گرا در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. رساله دکترای تخصصی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- شفیعی، ز. (۱۳۹۴). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی و شادکامی در بین مشاوران کلیه مراکز دولتی و خصوصی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- شکاری، ح. و جلالیان، ن. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی. نشریه شهر یزد. طلوع یزد، ۱۴(۲)، ۱۲۵-۱۳۷.
- ضماهنی، م. و شکاری، ح. (۱۳۹۵). مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد. نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۳)، ۴۹-۶۲.
- غیاث‌الدین، ش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین جوسازمانی، رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی پرسنل آموزش و پرورش شاهرود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- فقیه آرام، ب. و خادمی، ح. (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. نشریه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۱)، ۱۳۳-۱۴۶.

قنبری، س. و اسکندری، ا. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. دو فصلنامه مدیریت برآموزش سازمان‌ها، ۶(۱)، ۷۳-۱۰۲.

گل‌علی، ف. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان بهزیستی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

References

- Ail, N. M. B. M., bin Taib, M. R., bt Jaafar, H., & bin Omar, M. N. (2015). Principals' Instructional Leadership and Teachers' Commitment in Three Mara Junior Science Colleges (Mjsc) in Pahang, Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1848-1853.
- Arora, N., Nuseir, T. M. & Arora, r. (2012). Study-based moderators influencing the relationship between organizing climate and employees organization commitment: A meta0analyses, *EuroMed journal of business*, 7 (2), 201-220.
- Aryanto, V. D. W. (2017). The Role of Local Wisdom-Based e-Eco-Innovation to Promote Firms' Marketing Performance. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development (IJSESD)*, 8(1), 17-31.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Cameron, K., & Dutton, J. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. In *Responsible Leadership* (pp. 25-35). Springer, Dordrecht.
- Cameron, K. S., & Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*.
- Covey, S. R. (2012). *The 3rd Alternative: Solving Life's Most Difficult Problems*. Free Press, New York, NY.
- Dierksmeier, C., Habisch, A., & Bachmann, C. (2018). *Practical Wisdom: Management's No Longer Forgotten Virtue*.
- Dollard, M. F., & Idris, M. A. (2017). Climate congruence: How espoused psychosocial safety climate and enacted managerial support affect emotional exhaustion and work engagement. *Safety science*, 96, 132-142.
- Grant, A. M. (2012). Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589-615.
- González-Cruz, T., & Devece, C. (2018). Entrepreneurial innovation, judgment, and decision-making as a virtuous process. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 245-248.
- Guo, H. (2018). The Formation of Highly-Cooperative Organizational Climate Considering Impacts of Organizational Commitment and Team Cohesion. In *3rd International Symposium on Asian B&R Conference on International Business Cooperation (ISBCD)*. Atlantis Press.
- Haberman, L. L. (2017). *Conceptual Model of Virtuous Leadership Development: MBA/MMA Capstone Project* (Doctoral dissertation, The College of St. Scholastica).
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 205.

- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3th Ed). New York: Guilford Press.
- Lipman- Blumen, J. (2005). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 2005(36), 29-36.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Nelson Education.
- Meng, F., & Wu, J. (2015). Merit pay fairness, leader-member exchange, and job engagement: Evidence from Mainland China. *Review of Public Personnel Administration*, 35(1), 47-69.
- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2019). Leaders matter morally: The role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 123.
- Palanski, M. E., Cullen, K. L., Gentry, W. A., & Nichols, C. M. (2015). Virtuous leadership: Exploring the effects of leader courage and behavioral integrity on leader performance and image. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 297-310.
- Pourrashidi, R., Nick, M. F., & Mehranpour, M. (2017). Knowledge Management; One of the Requirements in Today's Organizations. *HELIX*, 7(2), 1002-1005
- Ruhi, T. (2017). What is excellence in practice?: Empirical explorations of vocational Bildung and practical wisdom through case narratives.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321-345.
- Whetstone, J. T. (2017). Developing a Virtuous Organizational Culture. *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management*, 623-634.