



Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

# Virtuous Organization Diagnosis Model: Diagnosis Dimensions & Components of Religious Holy Places of Iran

Hamzeh Ramezani Bidgoli<sup>1</sup> , Mohammad Hossein Rahmati<sup>2</sup>  
Sedigheh Tootian Esfahani<sup>3</sup>

1. Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

[hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir](mailto:hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir)

2. Department of Public Administration, Faculty of Management, Farabi Campus, University of Tehran, Tehran, Iran (Responsible Author).

[mhrahmati@ut.ac.ir](mailto:mhrahmati@ut.ac.ir)

3. Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, West Branch, Tehran, Iran.

[tootian.sedighe@wtiau.ac.ir](mailto:tootian.sedighe@wtiau.ac.ir)

Received: 29/09/2024; Accept: 09/01/2025

## Extended Abstract

**Introduction and Objectives:** In the competitive world of the 21st century, organizations, with a tendency towards moral and human virtues, are trying to fill the spiritual, ethical, and emotional gaps of their employees by emphasizing virtues. This emphasis on new organizational studies was accompanied by the emergence of a new concept called the virtuous organization. Among the types of virtuous organizations, religious holy places have always been among the most important bases for drawing the future for humanity and, as the center of gravity and focus of global developments and cultural engineering, they reveal their capabilities. Just as people's attitudes, beliefs, norms, and opinions towards religious holy places lead to respect and consider them purer than other places, following management principles is required so that the management path is in line with reality and away from an abstract and fantasy space. In such circumstances, on the one hand, the emphasis of scientific models cited in change management and diagnosis, as the first step and one of the key stages of change, and on the other hand, the review of research conducted with a focus on organizational virtue, confirms that in the Islamic Republic of Iran, religious holy places, despite having specific missions in various cultural, social, economic, and political fields and a significant impact on the formation of the nature of Islamic society, have so far received less attention in scientific research related to change management and diagnosis. Therefore, despite various and well-known models in change management, the main problem of the research was the lack of a comprehensive, obstacle-free, and practical model for religious holy places through which one can





Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### Original Article

identify and analyze their problems and problems with complete knowledge of such organizations and change their inefficient aspects. Therefore, the present study, to provide an applicable diagnosis model for organizations responsible for religious holy places in Iran, examined their dimensions and components. Accordingly, the Holy Shrine of Qods Razavi in Mashhad, the Holy Shrine of Fatemeh Masoumeh (peace be upon her) in Qom, the Holy Shrine of Abdulazim Hassani (peace be upon him) in the city of Rey, and the Holy Shrine of Ahmad ibn Musa (known as Shahcheragh) in Shiraz will be virtuous organizations that will benefit from the results of this research.

**Method:** The present qualitative research was designed with an applied approach to religious holy places in the Islamic Republic of Iran. Based on the Saunders onion research model, this research is placed in the interpretive paradigm layer. Its orientation is of the type of fundamental research and has an inductive process. In terms of research method, the research process was carried out by following the stages of Meta-synthesis according to the *Sandelowski* and *Barroso* method (2007) and combining it with thematic analysis according to the Brown and Clark method. The ultimate goal of the research is to understand the diagnosis model of virtuous organizations, in which the dimensions and components that constitute a religious holy place were introduced. The theoretical foundations and required data were collected through desk study of documents and semi-structured interviews with selected experts using non-probability judgmental and snowball sampling until theoretical saturation was reached. In this study, the interview protocol was designed based on the dialectical method: that is, constructing an opinion or thesis, confronting a counter-opinion or antithesis, and finally constructing a synthesis. Accordingly, first, the initial theme format was extracted from the theoretical data of the study (thesis) and then made available to the interviewees. Next, the review of the experts' ideas and opinions (antitheses) was summarized in the form of conceptual codes, and finally, the virtuous organization diagnosis model for Iranian religious holy places (synthesis) was designed.

**Results:** The presented virtuous organization diagnosis model is an applicable model for separating dimensions and components of religious holy places, which results in a general understanding of such organizations. It paves the way for their change and troubleshooting. Based on the findings, the introduced model consists of 4 dimensions and 20 main components. The main dimensions of this model are “pillars”, “functions”, “capitals” and “management”. In this model, the pillars dimension consists of the components of “pilgrim”, “pilgrimage”, “shrine” and “Hazrat”. “Sacred functions”, “cultural functions”, “social functions”, “economic functions” and “religious-political functions” are the components of the functions dimension. “Symbolic capitals”, “core values”, “organizational competencies”, “social capitals” and “cultural capitals” are in the capitals dimension. Finally, “planning”, “resource mobilization”, “organization”, “guidance and leadership” and “supervision and protection” are introduced as the components of the management dimension.

**Discussion and Conclusion:** This paper is the first research effort to present a specific diagnosis model for religious holy places of Iran, which addition to strengthening the scientific and research foundations of this field, can to some extent prevent the development of concepts and patterns imposed and prescribed to these organizations. The achievements of this research consider the main advantage of the diagnosis model in a deeper understanding and better visualization of the components of holy places and the identification of their risks and vulnerabilities. It explains operational applications in issues related to change management and diagnosis. This research considers the understanding of the organizations in charge of religious holy places possible through understanding the dimensions and components of their recognition and considers the suitability of change management, transformation, and development to be dependent on creating changes in the factors affecting the recognition components. It also concludes that the life



Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### Original Article

of a virtue-based organization becomes problematic when one or more of the dimensions and components of the diagnosis are not properly explained in the organization, malfunction or deviate from its original path, or are compromised for any other reason. Neglect or lack of attention by any of the elements of the organization to any of these dimensions and components causes complications for the entire organization. Each of the dimensions and components of the diagnosis model has revealed unknown aspects of virtuous organizations. In this study, change management and diagnosis of studied virtuous organizations is a specialized activity derived from knowledge, experience, and commitment to such organizations, and it is suggested to the managers of the organizations under study that, given their mission in various social fields, they entrust this matter to those who have the necessary and sufficient technical, human, and cognitive qualifications for this task.

**Acknowledgments:** While appreciating the worthy participation of the group of experts selected from university professors and respected servants of the studied organizations, we would like to thank all those who participated in the research and helped us.

**Conflict of interest:** There is no conflict of interest in this research.

**Keywords:** Diagnosis, Religious Holy Places, Virtuous Organization.

Cite this article: Hamzeh Ramezani Bidgoli & Mohammad Hossein Rahmati & Sedigeh Tootian Esfahani . (2024), "Virtuous Organization Diagnosis Model: Diagnosis Dimensions & Components of Religious Holy Places of Iran", *Studeis of Religion, Spiritualiti & Management*, 11(22): 107-129.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## الگوی تشخیص سازمان فضیلت محور: ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص در اماکن متبرکه مذهبی ایران

حمزه رمضانی بیدگلی<sup>۱</sup> ، محمدحسین رحمتی<sup>۲</sup> ،  
صدیقه طوطیان اصفهانی<sup>۳</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

[hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir](mailto:hamzeh.ramezani@srbiau.ac.ir)

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول).

[mhrahmati@ut.ac.ir](mailto:mhrahmati@ut.ac.ir)

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

[tootian.sedighe@wtiau.ac.ir](mailto:tootian.sedighe@wtiau.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۰

### چکیده گسترده

**مقدمه و اهداف:** در دنیای رقابتی قرن بیست و یکم، سازمان‌ها با گرایش به سمت فضایل اخلاقی و انسانی، سعی دارند تا خلأهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را از طریق تأکید بر فضیلت‌ها برطرف کنند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی، با ظهور مفهوم جدیدی به نام سازمان فضیلت محور همراه شد. در بین انواع سازمان‌های فضیلت محور، اماکن متبرکه مذهبی همواره جزء مهم‌ترین پایگاه‌های ترسیم آینده برای بشریت بوده و به عنوان مرکز ثقل و کانون تحولات جهانی و مهندسی فرهنگ، قابلیت‌های خود را آشکار می‌کنند. درست در شرایطی که نگرش، باورها، هنجارها و عقاید مردم به مکان‌های متبرکه مذهبی منجر به احترام و پاک انگاشتن آنها نسبت به سایر اماکن می‌شود، پیروی از اصول مدیریت ایجاب می‌نماید تا مسیر مدیریت، مطابق با واقعیت و دور از یک فضای انتزاعی و فانتزی باشد. در چنین شرایطی، از یک سو تأکید مدل‌های علمی مورد استناد در مدیریت تغییر و عارضه‌یابی بر تشخیص، به عنوان نخستین گام و یکی از مراحل کلیدی تغییر، و از سوی دیگر مرور پژوهش‌های انجام شده با محوریت فضیلت سازمانی، مؤید این مطلب است که در جمهوری اسلامی ایران، اماکن متبرکه مذهبی با وجود داشتن مأموریت‌های خاص در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تأثیر قابل توجه در شکل‌گیری ماهیت جامعه اسلامی، تاکنون در پژوهش‌های علمی مرتبط با مدیریت تغییر و عارضه‌یابی کمتر مورد توجه بوده‌اند. بنابراین، با وجود مدل‌های گوناگون و شناخته شده در مدیریت تغییر، مسئله اصلی پژوهش فقدان الگویی جامع، مانع و کاربردی برای اماکن متبرکه مذهبی بود که از طریق آن بتوان با شناخت کامل از این گونه سازمان‌ها، مسائل و عارضه‌های آنها را شناسایی و تحلیل کرد و جنبه‌های ناکارآمد آنها را تغییر داد. از این رو، تحقیق حاضر، با هدف ارائه الگوی تشخیص کاربردی برای سازمان‌های عهده‌دار مسئولیت در اماکن متبرکه مذهبی ایران، به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آنها پرداخته است. براساس این، آستان قدس رضوی در مشهد مقدس، آستان مقدس حضرت فاطمه معصومه (علیها السلام) در قم، آستان مقدس حضرت عبدالعظیم حسنی (علیه السلام) در شهر ری و آستان مقدس حضرت احمد بن موسی (ملقب به شاهچراغ) در شیراز سازمان‌های فضیلت محور بهره‌مند از نتایج حاصل از این پژوهش خواهند بود.

**روش:** تحقیق کیفی حاضر با رویکردی کاربردی برای اماکن متبرکه مذهبی در ایران اسلامی طرح ریزی شده است. بر مبنای مدل پیمایش پژوهش‌سازندرز این پژوهش در لایه پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد. جهت‌گیری آن از نوع پژوهش‌های بنیادی است و فرایندی استقرایی دارد. از نظر روش تحقیق، فرآیند پژوهش با پیروی از مراحل فراترکیب به روش سندلوسکی و باروسو و تلفیق آن با تحلیل مضمون به روش براون و کلارک انجام شده است. هدف نهایی پژوهش نیز فهم مدل تشخیص سازمان فضیلت محور است که در آن به معرفی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده مکان متبرکه





Research Institute of  
Hawzah and University

## مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### نوع مقاله: پژوهشی

مذهبی پرداخته شده است. گردآوری مبانی نظری و داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه اسناد و مدارک به روش کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان منتخب به روش‌های غیراحتمالی قضاوتی و گلوله برفی و تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شد. در این پژوهش، طرح ریزی دستورالعمل مصاحبه‌ها بر پایه روش دیالکتیک انجام شد: یعنی ساخت نظر یا تز، مواجهه با پادنظر یا آنتی‌تز، و سرانجام ساخت سنتز. براساس این، ابتدا قالب مضامین اولیه از داده‌های نظری پژوهش استخراج شد (تز) و پس از آن در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت. در ادامه، بررسی ایده‌ها و نظرات خبرگان (آنتی‌ترها) در قالب کدهای مفهومی جمع‌بندی و در پایان مدل تشخیص سازمان فضیلت محور برای اماکن متبرکه مذهبی ایران (سنتز) طراحی شد.

یافته‌ها: الگوی تشخیص اماکن متبرکه مذهبی الگویی است کاربردی برای تفکیک ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن که به شناخت کلی نسبت به این گونه سازمان‌ها منتج شده، زمینه را برای تغییر و عارضه‌یابی آنها فراهم می‌کند. براساس یافته‌ها، الگوی معرفی شده مشتمل بر چهار بُعد و بیست مؤلفه اصلی است. ابعاد اصلی این الگو «ارکان»، «کارکردها»، «سرمایه‌ها» و «مدیریت» هستند. در این الگو بُعد ارکان از مؤلفه‌های «زائر»، «زیارت»، «مزار» و «مزور» تشکیل شده است. «کارکردهای قدسی»، «کارکردهای فرهنگی»، «کارکردهای اجتماعی»، «کارکردهای اقتصادی» و «کارکردهای عبادی - سیاسی» مؤلفه‌های بُعد کارکردها هستند. «سرمایه‌های نمادین»، «ارزش‌های بنیادین»، «شایستگی‌های سازمانی»، «سرمایه‌های اجتماعی» و «سرمایه‌های فرهنگی» در بُعد سرمایه‌ها قرار دارند. و در نهایت «برنامه‌ریزی»، «بسیج منابع»، «سازمان‌دهی»، «هدایت و رهبری» و «نظارت و صیانت» به‌عنوان مؤلفه‌های بُعد مدیریت معرفی شده‌اند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نوشتار حاضر نخستین تلاش پژوهشی در ارائه مدل تشخیص خاص برای اماکن متبرکه مذهبی است که افزون بر تقویت مبانی علمی و پژوهشی این حوزه، می‌تواند تا حدی از توسعه مفاهیم و الگوهای تحمیلی و تجویزی به این سازمان‌ها جلوگیری کند. دستاوردهای این پژوهش، مزیت اصلی مدل تشخیص را در درک عمیق‌تر و تجسم بهتر از مؤلفه‌های تشخیص بقاع متبرکه و شناسایی مخاطرات و آسیب‌پذیری‌های آن می‌داند و کاربردهای عملیاتی آن را در مباحث مرتبط با مدیریت تغییر و عارضه‌یابی تبیین می‌نماید. این پژوهش فهم سازمان‌های متولی اماکن متبرکه مذهبی را از طریق فهم ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص آنها امکان‌پذیر می‌داند و مطلوبیت پروژه‌های تغییر، تحول و توسعه را در گروهی ایجاد تغییر در عوامل مؤثر در مؤلفه‌های تشخیص تبیین می‌نماید. همچنین نتیجه می‌گیرد زمانی حیات یک سازمان فضیلت‌محور دچار عارضه می‌شود که یک یا چند مورد از ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص، به‌درستی در سازمان تبیین نشود، دچار کژکارکردی یا انحراف از مسیر اصلی خود شود و یا به هر علت دیگری مورد مخاطره قرار گیرد. بی‌توجهی یا کم‌توجهی هر یک از عناصر سازمان به هر کدام از این ابعاد و مؤلفه‌ها موجب بروز عارضه برای کل سازمان می‌شود. هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مدل تشخیص، جنبه‌های نامعلومی از سازمان‌های فضیلت‌محور را نمایان کرده است. در این پژوهش مدیریت تغییر و عارضه‌یابی سازمان فضیلت‌محور، فعالیتی تخصصی، برگرفته از دانش، تجربه و تعهد نسبت به این گونه سازمان‌هاست و به متولیان سازمان‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود تا با توجه به رسالت سنگین خود در عرصه‌های مختلف اجتماعی، این امر را به کسانی واگذار نمایند که واجد صلاحیت فنی، انسانی و ادراکی لازم و کافی برای این کار باشند.

**تقدیر و تشکر:** ضمن قدردانی از مشارکت شایسته گروه خبرگان منتخب از استادان دانشگاه و خادمین محترم در اعتبار مقدس جمهوری اسلامی ایران، از کلیه کسانی که در انجام پژوهش مشارکت داشته و ما را یاری داده‌اند، تشکر می‌شود.

**تعارض منافع:** هیچ تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** سازمان فضیلت‌محور، مکان متبرکه مذهبی، عارضه‌یابی.

**استناد:** حمزه رضائی بیدگلی، محمدحسین رحمتی، صدیقه طوطیان اصفهانی (۱۴۰۳)، «الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور: ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص در اماکن متبرکه مذهبی ایران»، *مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت*، ۱۱(۲۲): ۱۰۷-۱۲۹.

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

از بین انواع سازمان‌ها، سازمان‌های فضیلت‌محور با تأکید بر معنویت و توسعه ارزش‌های اخلاقی انسانی (کهریزی و حجازی‌فر، ۱۳۹۷، ص ۵۱) عهده‌دار ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی انسان‌ها و ارزش‌های الهی از قبیل صداقت، ایثار، روحیه خدمتگزاری، بخشش، اعتماد و وفاداری هستند (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۲۷) و در بین سازمان‌های فضیلت‌محور، اماکن متبرکه مذهبی همواره جزء مهم‌ترین پایگاه‌های ترسیم آینده برای بشریت بوده و به‌عنوان مرکز ثقل و کانون تحولات جهانی و مهندسی فرهنگ، قابلیت‌های خود را آشکار می‌کنند (احمدی شاپورآبادی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۶۰). در چنین شرایطی که نگرش، باورها، هنجارها و عقاید مردم به مکان‌های متبرکه مذهبی منجر به احترام و پاک انگاشتن آنها نسبت به سایر اماکن می‌شود، پیروی از اصول مدیریت ایجاب می‌نماید تا مسیر مدیریت، مطابق با واقعیت جوامع و دور از یک فضای انتزاعی و فانتزی باشد (احمدی شاپورآبادی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۳۹).

از سوی دیگر، در مباحث حوزه سازمان و مدیریت، تشخیص به‌عنوان نخستین گام (جانسیجویک، ۲۰۱۰، ص ۸۷) و به‌عنوان یکی از مراحل کلیدی تغییر مورد توجه قرار می‌گیرد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱۹). تشخیص به سازمان کمک می‌کند تا ظرفیت خود را برای ارزیابی جنبه‌های ناکارآمد فرهنگ و الگوهای رفتاری سازمان افزایش دهد (بی‌یر و اسپکتور، ۱۹۹۳). با وجود این، در سازمان‌های امروزی درست زمانی که نوبت به تغییر و تحول سازمان می‌رسد، اکثر مدیران با وجود درک اهمیت مسئله، چگونگی آن را نمی‌دانند (رزنبرگ و ماسکا، ۲۰۱۱، ص ۱۴۲). درست در همین شرایط است که موفقیت پروژه‌های تغییر، جای خود را به شکست داده و تغییر رو به جلو، با عقب‌گرد و در حالت خوش‌بینانه با توقف همراه می‌شود (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۰۴).

بررسی مدل‌های تشخیص و مرور پژوهش‌های انجام شده با محوریت فضیلت‌سازمانی، مؤید این مطلب است که در جمهوری اسلامی ایران، اماکن متبرکه مذهبی با وجود داشتن مأموریت‌های خاص در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تأثیر قابل توجه در شکل‌گیری ماهیت جامعه اسلامی، تاکنون در پژوهش‌های علمی مرتبط با سازمان و مدیریت کمتر مورد توجه بوده‌اند. بنابراین، با وجود مدل‌های گوناگون و شناخته شده در مدیریت تغییر، مسئله اصلی پژوهش‌فقدان‌الگوی جامع، مانع و کاربردی برای اماکن متبرکه مذهبی است که از طریق آن بتوان با شناخت کامل از این‌گونه سازمان‌ها، مسائل و عارضه‌های آنها را شناسایی و تحلیل کرد و جنبه‌های ناکارآمد آنها را تغییر داد. از این‌رو، تحقیق حاضر، با هدف ارائه الگوی تشخیص کاربردی برای سازمان‌های عهده‌دار مسئولیت در اماکن متبرکه مذهبی ایران، به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آنها پرداخته است.

## ۲. مبانی نظری پژوهش

### ۲-۱. سازمان فضیلت‌محور

در مطالعات سازمانی قرن بیستم، مفاهیم اخلاقی نظیر مسئولیت اجتماعی سازمان، رفتارهای اجتماعی و رفتارهای شهروندی در سازمان مطرح بود (ضماهنی و شکاری، ۱۳۹۵، ص ۵۰). در آن زمان، نه تنها به موضوع فضیلت در سازمان توجه نمی‌شد، بلکه به‌عنوان موضوعی غیرقابل بحث قلمداد می‌شد و مدیران عمل‌گرا نیز از ورود به این حوزه منع می‌شدند. این مسئله تداوم داشت تا اینکه در دنیای رقابتی قرن بیست و یک، سازمان‌ها گرایش بیشتری به فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کردند و از طریق تأکید بر فضیلت‌ها سعی داشتند تا خلأهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف کنند. این تأکید در مطالعات جدید سازمانی، با ظهور مفهوم جدیدی به نام سازمان فضیلت‌محور همراه شد (چراغی و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۳۱؛ مانز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). سازمان فضیلت‌محور، سازمانی است که براساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات آن براساس

1. Janićjević

2. Beer & Spector

3. Rosenberg & Mosca

4. Manz

فضایل تنظیم می‌شود (کهریزی و حجازی‌فر، ۱۳۹۷، ص ۵۱). در سازمان فضیلت‌محور، کارکنان تشویق می‌شوند کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند؛ بلکه آن را برای رضایت شخصی به نتیجه برسانند (حجازی‌فر و باقری‌کنی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۷؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴۷).

سازمان فضیلت‌محور، به سازمانی اطلاق می‌شود که براساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرد، مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت‌مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی آن براساس فضایل تنظیم می‌شود (کهریزی و حجازی‌فر، ۱۳۹۷، ص ۵۱). در سازمان فضیلت‌محور، کارکنان تشویق می‌شوند کار را فقط برای پاداش‌های مادی و پیشرفت شغلی انجام ندهند؛ بلکه آن را برای رضایت شخصی به نتیجه برسانند (حجازی‌فر و باقری‌کنی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۷؛ دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴۷).

منظور خاص نوشتار از سازمان فضیلت‌محور، اماکن متبرکه مذهبی ایران هستند که مأموریت‌ها و وظایف آنها حول محور فضیلت‌های اخلاقی معنا پیدا می‌کند (ایمانی، ۱۳۹۴، ص ۱) و براساس این، آستان قدس رضوی در مشهد، آستان مقدس حضرت فاطمه معصومه (علیها السلام) در قم و آستان مقدس حضرت عبدالعظیم حسنی (علیه السلام) در شهر ری و آستان مقدس حضرت احمد بن موسی (ملقب به شاهچراغ) در شیراز سازمان‌های فضیلت‌محور بهره‌مند از نتایج حاصل از این پژوهش خواهند بود.

## ۲-۲. اماکن متبرکه مذهبی

در سرتاسر جهان پیروان بسیاری از مکاتب، بعضی از بناها و اماکن را به دلیل یک رویداد مینوی (معنوی) مقدس دانسته و باور دارند مسافرت و زیارت این بناها پاداش معنوی دارد (جمراسی، ۱۴۰۱، ص ۲۷۳). در عرف جامعه نیز از مکان متبرکه مذهبی برای اشاره به مکان و فضایی مشخص مانند مسجد، زیارتگاه، حرم، حسینیه و... استفاده می‌شود که به واسطه مراسم خاص مذهبی، فردی که در آن مکان حضور دارد یا در آن مدفون است، آداب و رسوم که باید در هنگام تشریف، ورود و حضور در آنجا رعایت شود، کارکردهای ویژه آنها در حوزه‌های مختلف دینی، اعتقادی، مذهبی، فرهنگی و اجتماعی و نیز داشتن سبک معماری خاص و منحصر به فرد، از سایر مکان‌ها قابل تمییز و تشخیص هستند (احمدی شاپورآبادی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۴۴).

بررتون<sup>۱</sup> کارکردهای ویژه اماکن متبرکه را در نمادهایی می‌داند که به آن معنا می‌دهند و به بافت مذهبی که مردم در آن زندگی می‌کنند ارجاع دارند. به اعتقاد وی، بقاع متبرکه سه نقش بسیار مهم دارند: نخست آنکه، اسباب ارتباط با خدا و سخن گفتن در باب او هستند؛ دوم آنکه، در بافت اعتقادی آن جامعه تجلی‌گاه قدرت الهی هستند و سوم آنکه، به صورت یک شمایل محسوس و مشهود از این جهان مادی عمل می‌کنند (بررتون، ۱۳۷۷، ص ۱۳۳).

آنچه از لفظ مکان متبرکه مذهبی مورد نظر پژوهش است، آستان‌های مقدس و حرم‌های شریف اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم السلام) در ایران اسلامی است که افزون بر پیشینه محکم در اعتقادات آحاد جامعه، مکانی برای تبرک جستن و تقرب به خداوند متعال تلقی می‌شوند. از منظر مدیریت، این سازمان‌ها تابع قوانین و مقررات جمهوری اسلامی بوده و از نظر سلسله‌مراتب، مستقیماً زیر مجموعه نهاد رهبری قرار می‌گیرند. مدیریت ارشد آنها توسط متولی موقوفه یا تولیت انجام می‌پذیرد و احکام مسئولیت تولیت‌ها توسط شخص رهبری و ولی فقیه جامعه اسلامی صادر می‌شود. در بیشتر این احکام، نشر معارف قرآن و اهل بیت (علیهم السلام)، خدمت‌رسانی و تسهیل زیارت زائرین و مجاورین بقاع متبرکه، توسعه و بهره‌وری اقتصادی و عمرانی، و حفظ و حراست از کرامت بارگاه اهل بیت معصومین (علیهم السلام) محور اصلی وظایف و مأموریت‌های محول شده به تولیت‌ها هستند.

## ۲-۳. الگوی تشخیص

فرهنگ لغت آکسفورد واژه تشخیص را به معنای «عمل کشف یا شناسایی علت دقیق یک بیماری یا یک مشکل» به کار برده است

(استیونسون،<sup>۱</sup> ۲۰۱۰). در لغت‌نامه دهخدا نیز تشخیص به معنای «معین کردن چیزی» یا «معین کردن و تمیز دادن چیزی از جز آن» آورده شده است. تشخیص در ملموس‌ترین مثال، مشابه وضعیتی است که یک پزشک در مواجهه با بیماران با آن روبه‌رو می‌شود. متخصصین تحول سازمان همانند پزشکان، بسته به میزان تجربه و تخصص خود و نیز با توجه به خواسته‌ها، نیازها و اهداف سازمان، از روش‌ها، الگوها و ابزار متفاوتی برای تشخیص وضعیت‌های مختلف سازمان استفاده می‌کنند (سعید و ونگ،<sup>۲</sup> ۲۰۱۳، ص ۲۲۳). در اصطلاح مدیریت، تشخیص روشی خلاقانه برای شناخت سازمان در همه سطوح آن است، از عوامل و پدیده‌های سطحی گرفته تا عمیق‌ترین قسمت‌های پنهان که با چشم قابل مشاهده نیستند (فروچ،<sup>۳</sup> ۲۰۱۶، ص ۱).

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

### ۳. پیشینه تجربی پژوهش

#### ۳-۱. پیشینه خارجی

قضاوت، قصد و نیت، رفتار، بازتاب، آگاهی و قضاوت مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده فضیلت محوری در سازمان هستند (کراسان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). در اندیشه کلارک،<sup>۵</sup> جبران منصفانه زحمات کارمندان و تأمین‌کنندگان، گزارش شفاف ضعف‌ها، کاستی‌ها و تأثیرات آنها در سازمان و به‌کارگیری مؤثر نقاط قوت، مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور هستند (کلارک، ۲۰۲۰). در سازمان‌های فضیلت‌محور، رهبران نسبت به کارکنان، ذی‌نفعان و افراد کل جامعه تعهد بیشتری دارند. همه مؤلفه‌های سازمانی دارای پیوست اخلاقی مبتنی بر فضیلت هستند. دیدگاه فضیلت‌محور از دیدگاه‌های مطرح شده در خصوص رهبری اخلاقی، غیراخلاقی و ضداخلاق متمایز است. تفاوت رهبران فضیلت‌گرا با دیگران در شخصیت، شایستگی، تعهد، شجاعت، شفافیت و شفقت آنهاست و سرانجام روابط، وظایف و اهداف سازمان باید در چارچوب اخلاق تبیین شود (کالدول<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

در پژوهشی دیگر، هفت مؤلفه اصلی برای تشخیص سازمان فضیلت‌محور، عبارت‌اند از: حفظ شأن انسانی افراد، رعایت عدالت، استفاده از فرصت‌ها، توانمندسازی افراد، توجه به جامعه محلی، توجه به محیط‌زیست و صداقت (مانز و همکاران، ۲۰۱۱). لالرای<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) نیز با نام بردن از «مارپیچ فضیلت‌مدار»<sup>۸</sup> سازمان‌های فضیلت‌محور را سازمان‌هایی با افراد و سیستم‌های مدیریتی برجسته معرفی می‌کند که یک چرخه خود تقویت‌کننده عملکرد ایجاد می‌کنند. او در پژوهش خود استدلال کرده است که بسترسازی برای ایجاد شرایط برد - برد در سازمان فضیلت‌محور مستلزم اعمال مدیریت صحیح در هفت حوزه کلیدی است: تعریف ارزش‌های محل کار، استخدام افراد متناسب با آن ارزش‌ها، تداوم آموزش و توسعه، طراحی شغل، تعیین استراتژی‌ها، اهداف و ارزش‌های سازمانی، ابداع سیستم‌های پاداش مناسب، و توسعه رهبری مناسب که موجب پیشرفت سازمان شود.

#### ۳-۲. پیشینه داخلی

چراغی و همکاران (۱۴۰۱) عوامل مدیریتی، عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه‌ای را با رویکردی داده‌بنیاد، به‌عنوان ابعاد

1. Stevenson
2. Bilal Bin Saeed & Wenbin Wang
3. Furgoch, Kati
4. Crossan, Mary
5. Clark, Alyssa
6. Caldwell, Cam
7. Lawler Iii
8. The Virtuous Spiral



تشکیل‌دهنده رهبری فضیلت‌گرا معرفی کرده‌اند. در این پژوهش مؤلفه‌های تعهد سازمانی، جو سازمانی، راهبردهای مدیریتی به‌عنوان مؤلفه‌های اثرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا معرفی شده‌اند. بی‌همتا و همکاران (۱۴۰۱) سه عامل اصلی تأثیرگذار بر سازمان فضیلت‌محور را عامل سازمانی (ساختار و فرایند، فرهنگ سازمان، رهبری و فلسفه سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی، عامل قانونی) می‌دانند. حافظی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان داده‌اند که الگوی سازمان‌های فضیلت‌گرا دارای سه بُعد ساختاری، رفتاری و محیطی، ۲۰ مؤلفه و ۱۶۷ شاخص است.

یزدانی و همکاران (۱۳۹۹) الگوی تشخیص سازمان‌های فضیلت‌محور را در قالب ۱۰ مؤلفه رهبری، مشارکت، تیم‌محوری، تعهد و حمایت مدیران، پشتیبانی ساختاری، راهبردهای سازمانی، ارتباطات سازمانی، اسناد بالادستی، پویایی محیطی و زیرساخت‌های فناورانه ترسیم کرده‌اند. نظری و همکاران (۱۳۹۹) «طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی» را محور پژوهش خود قرار داده و بیان می‌کنند که ابعاد ساختار سازمانی، عدالت سازمانی، اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی، کیفیت روابط، سرمایه‌گذاری آموزشی، نظم و انضباط، فضایل اخلاقی، بهزیستی رفتاری، شایستگی اجتماعی و رفتار شهروندی نقش معناداری در تبیین سازه فضیلت سازمانی دارند.

کهریزی و حجازی‌فر (۱۳۹۷) در پژوهش خود که با هدف سنجش میزان اثربخشی مؤلفه‌های عملکردی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی، اولویت‌بندی و ارزیابی عملکرد آنها انجام شده است، به «ارائه الگوی ارزیابی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی» پرداخته‌اند. زین‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) استدلال کرده‌اند که سه عامل اصلی تأثیرگذار بر فضیلت سازمانی عبارت‌اند از: عامل سازمانی (ساختار و فرایند، فرهنگ سازمانی، رهبری، فلسفه وجودی سازمان)، عامل فردی (ویژگی فردی کارکنان و مدیران) و عامل محیطی (عامل اجتماعی-اقتصادی، عامل قانونی).

عابدی‌کوشکی و همکاران (۱۳۹۵) پنج مؤلفه خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و انسجام را به‌عنوان مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور معرفی کرده‌اند. براساس یافته‌های ضماهنی و شکاری (۱۳۹۵) در سازمان فضیلت‌محور پنج عامل اصلی شامل رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، منابع انسانی، و توجه به ذی‌نفعان، به‌عنوان عوامل اصلی تغییرپذیری در سازمان فضیلت‌محور ذکر شده‌اند. کاظمی و ملک‌ان (۱۳۹۴) معنویت و فضیلت سازمان را نیرویی معرفی می‌کنند که اگر به‌درستی هدایت و اداره شود، توانایی لازم برای نیل به عمیق‌ترین تشریک‌مساعی سازمانی و مدیریتی فراهم می‌شود. براساس این پژوهش، در اثر افزایش معنویت و فضیلت در سازمان، خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند به‌گونه‌ای چشم‌گیر افزایش می‌یابد. امینی و همکاران (۱۳۹۳) نتیجه می‌گیرند که ویژگی‌های رفتار خادمانه کارگزاران حج، در قالب چهار رفتار انسان دوستانه، رفتار پیش‌قدمانه، رفتار خدمت‌گرایانه، و رفتار خودگرایانه بروز پیدا کرده و عوامل مؤثر بر آنها در قالب دو عامل هیجانی و شناختی قابل دسته‌بندی هستند.

#### ۴. روش‌شناسی پژوهش

در نگاهی کلی تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کیفی است که با رویکردی کاربردی برای اماکن متبرکه مذهبی در ایران اسلامی طرح‌ریزی شده است. بر مبنای مدل پیاز پژوهش ساندرز<sup>۱</sup> این پژوهش در لایه پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد. جهت‌گیری آن از نوع پژوهش‌های بنیادی است و فرایندی استقرایی دارد. از نظر روش تحقیق، فرایند پژوهش با پیروی از مراحل فراترکیب به روش سندلوسکی و باروسو<sup>۲</sup> و تلفیق آن با تحلیل مضمون به روش براون و کلارک<sup>۳</sup> انجام شده است. هدف نهایی پژوهش اکتشاف و فهم مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور است که در آن به معرفی ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده یک مکان متبرکه مذهبی پرداخته شده است. در این نوشتار، گردآوری مبانی نظری و

1. Saunders's Research Onion

2. Sandelowski & Barroso

3. Virginia Braun & Victoria Clarke

داده‌های مورد نیاز از طریق مطالعه اسناد و مدارک به روش کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان منتخب به روش‌های غیراحتمالی قضاوتی و گلوله برفی و تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شده است.

فرآیند تحقیق، سؤالات اصلی در گام نخست، و شاخص‌ها و معیارهای مرور ادبیات در گام دوم تعیین شده است. در گام سوم، متون متناسب با این معیارها، انتخاب و در گام چهارم نتایج حاصل از آنها استخراج شده است. در گام پنجم، تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها و در گام ششم، ارزیابی کیفیت نتایج انجام و در گام آخر نیز گزارش نتایج ارائه شده است. کثرت اطلاعات و داده‌های نظری پژوهش موجب شده تا استخراج کدها و تجزیه و تحلیل یافته‌ها در گام‌های چهارم و پنجم فراترکیب با استفاده از مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون انجام شود. براساس این، پس از آشنایی عمیق با مسئله پژوهش، تمامی کدهای اولیه در قالب یک کلمه یا عبارت ثبت و بررسی شده است. سپس، اطلاعات غیرمرتبط با مسئله حذف و بانک اطلاعات مضامین تشکیل شده است. در گام بعد، بازبینی و بررسی موشکافانه مضامین از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ نفر از خبرگان منتخب به روش‌های قضاوتی و گلوله برفی، تا زمان رسیدن به اشباع نظری انجام شده است. در پایان، برگزاری جلسه هم‌اندیشی با گروه خبرگان به نام‌گذاری مضامین و ارائه تعریف عملیاتی آنها منجر شده است.

در این پژوهش، طرح‌ریزی دستورالعمل مصاحبه‌ها بر پایه روش دیالکتیک انجام شده است؛ یعنی ساخت نظر یا تز، مواجهه با پادنظر یا آنتی‌تز، و سرانجام ساخت سنتز. براساس این، ابتدا قالب مضامین اولیه از داده‌های نظری پژوهش استخراج شده (تز) و پس از آن در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. در ادامه، بررسی ایده‌ها و نظرات خبرگان (آنتی‌تزا) در قالب کدهای مفهومی جمع‌بندی و در پایان مدل مفهومی پژوهش (سنتز) طراحی شده است. همچنین، براساس دستورالعمل مصاحبه، خبرگان کسانی بودند که کارکردها و اصول مدیریت حاکم بر مدیریت اماکن متبرکه مذهبی را می‌شناختند و به تحلیل این‌گونه سازمان‌ها علاقه‌مند بودند. هرکدام از آنها، با بیش از ۱۵ سال سابقه فعالیت مرتبط با مدیریت بقاع متبرکه، در مورد موضوع و مسئله پژوهش صاحب نظر و تجربه بودند. مناطق مختلفی از قلمروی مکانی پژوهش در شهرهای مشهد، تهران و قم بودند. از فرصت کافی برای مشارکت عملی در فرآیند پژوهش برخوردار بوده و به داده‌ها، اطلاعات، سؤالات پرسش‌نامه و قالب مضامین ارائه شده، به‌طور هم‌زمان نگاه انتقادی و اصلاحی داشتند.

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

## ۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

براساس آنچه در فرآیند انجام تحقیق بیان شد، در گام نخست فراترکیب به‌منظور تبیین مسیر پژوهش، از ترکیب سؤالات توصیفی چه چیزی، کجا، چه موقع و چه روشی استفاده شده است. جدول ۱ بیانگر پاسخ کوتاه به این سؤالات می‌باشد.

جدول ۱: سؤالات و پاسخ‌های گام اول فراترکیب

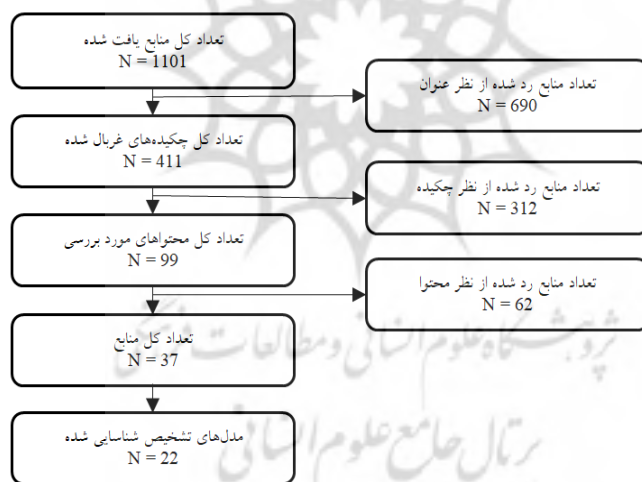
سؤال	پاسخ
چه چیزی؟	۱. مدل‌های تشخیص علمی؛ ۲. مؤلفه‌های تشخیص در اسناد و مدارک سازمان‌های مورد مطالعه (اسناد راهبردی و احکام مسئولیت صادره برای تولیدهای اماکن متبرکه مذهبی)
کجا؟ (قلمروی مکانی)	۱. پایگاه‌های اطلاعات داده علمی داخلی و خارجی؛ ۲. آستان قدس رضوی؛ ۳. آستان مقدس حضرت معصومه (علیها السلام)؛ ۴.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

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

جدول ۲: شاخص‌ها و معیارهای مرور نظام‌مند مدل‌های تشخیص

شاخص	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
نوع مقالات	مقالات «علمی-پژوهشی»، «علمی-ترویجی» در پایگاه‌های اطلاعات داده فارسی، «Research Articles» و «Review Articles» در پایگاه‌های اطلاعات داده انگلیسی	سایر مقالات
زبان	فارسی و انگلیسی	غیر از فارسی و انگلیسی
کلمات کلیدی	ترکیب کلیدواژه‌ی «تشخیص» با واژه‌های «تغییر»، «آسیب‌شناسی» و «سازمان» در منابع فارسی و ترکیب کلیدواژه‌ی «Diagnosis» با واژه‌های «Organization»، «Pathology» و «Change» در منابع انگلیسی	کلیه پژوهش‌های خارج از چارچوب تعیین شده
مکان	عنوان، چکیده، کلیدواژه‌ها	سایر بخش‌های مقالات

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



شکل ۱: الگوریتم انتخاب مدل‌های تشخیص

در گام چهارم فراترکیب، تحلیل نتایج حاصل از مطالعه عمیق و مرور چندین باره‌ی داده‌ها و اطلاعات از طریق نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی ان‌وی‌وی<sup>۱</sup> منجر به استخراج ۶۵۹ مضمون ذکر شده در مبانی نظری پژوهش شد. وزن این مضامین (فراوانی کدهای اولیه براساس تعداد دفعات تکرار در منابع)، به تفکیک داده‌های مورد بررسی در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳: وزن مضامین استخراج شده از داده‌های مورد بررسی

داده‌های مورد بررسی	روش بررسی	فراوانی کدها (وزن مضمون)
مدل‌های تشخیص	مرور نظام‌مند	۱۶۴

داده‌های مورد بررسی	روش بررسی	فراوانی کدها (وزن مضمون)
پیشینه تجربی پژوهش در مورد سازمان‌های فضیلت‌محور	مرور نظام‌مند	۹۷
احکام مسئولیت صادره برای تولیدهای اماکن متبرکه مذهبی	تمام شمار	۲۱
استاد راهبردی سازمان‌های مورد مطالعه	تمام شمار	۴۱۶

براساس این، ۵ نمونه از کدهای استخراج‌شده از هریک از گروه داده‌های مورد بررسی، در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: نمونه کدهای استخراج‌شده از داده‌های مورد بررسی

مدل‌های تشخیص		پیشینه تجربی		احکام مسئولیت تولیدها		استاد راهبردی	
فراوانی	کد اولیه	فراوانی	کد اولیه	فراوانی	کد اولیه	فراوانی	کد اولیه
۱۴	ساختار سازمانی	۷	رفتار سازمانی	۶	خدمت‌رسانی	۲۷	کارکردها
۹	منابع انسانی	۵	فضیلت	۵	توسعه و بهسازی	۱۴	اصول و ارزش‌ها
۸	استراتژی	۴	تعهد سازمانی	۵	حفاظت و حراست	۱۳	وقف و موقوفات
۸	انگیزش	۴	مسئولیت‌پذیری	۳	نشر معارف	۱۰	زیارت
۷	ارزش‌ها	۳	معنویت	۲	توسعه ارتباطات	۶	معنویت

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

جدول ۵: قالب مضامین مربوط به مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	وزن مضمون	مضمون پایه (ترکیب جامعی از کدهای اولیه)	وزن مضمون
مؤلفه‌های تشخیص سازمان فضیلت‌محور	ارتباطات	۷۸	ساختار سازمانی (شبکه‌های ارتباط رسمی، سلسله‌مراتب اداری، حیطه‌بندی، گروه‌های کاری، ساختار قدرت و توزیع مسئولیت‌ها)	۲۹
			ارتباطات و تعاملات درون‌سازمانی (شبکه‌های ارتباط غیررسمی، ارتباطات شخصی کارکنان، کمیسیون‌ها، کمیته‌ها و کارگروه‌های اجرایی)	۲۱
			ارتباطات و تعاملات برون‌سازمانی (حوزه‌های علمی، دانشگاه‌ها، نهاد رهبری، مؤسسات علمی و پژوهشی، دستگاه‌های اجرایی و خدمات شهری)	۲۸
ارزش‌ها و دارایی‌ها	۲۵۸	۶۲	دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های معنوی (ایمان، خداپاوری، طهارت، دین اسلام، مذهب تشیع، معنویت، اهل‌بیت و ائمه معصومین <small>علیهم‌السلام</small> ، توکل، کرامت، معجزه، شفاعت، خداپاوری، اعتقادات مذهبی و...)	۶۲
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های مادی (دارایی‌ها و متعلقات، شرکت‌ها و مؤسسات، تجهیزات و امکانات، منابع مادی)	۹
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های اجتماعی (اعتماد عمومی جامعه، انسجام، اتحاد و یکپارچگی، آحاد جامعه و مردم، گروه‌ها و تشکل‌های مردمی)	۱۹
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های اعتباری (انتساب به ائمه معصومین <small>علیهم‌السلام</small> ، حق مالکیت معنوی، برندها، کالاها و محصولات اختصاصی، هم‌جواری با حوزه‌های علمی)	۱۱
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های فرهنگی (سنت‌ها، آداب‌ورسوم، مراسمات مذهبی، شعائر، هنر و فرهنگ، معماری ایرانی اسلامی، نمادهای فرهنگی هنری، موزه‌ها)	۶۷
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های فردی (اخلاص، تقوا، مهرورزی، خوش‌اخلاقی، رفتار کریمانه، ایثار و ازخودگذشتگی، تواضع، خوش‌بینی، شفقت، امانت‌داری، اخوت و برادری، هم‌نوع‌دوستی، انسان‌دوستی، احترام)	۳۹

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	وزن مضمون	مضمون پایه (ترکیب جامعی از کدهای اولیه)	وزن مضمون
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های مردمی (خادمین، خیرگان و نخبگان، خیرین، واقفین و نذرکنندگان، زائرین و مجاورین، محرومان و مستضعفان)	۳۴
			دارایی‌ها، سرمایه‌ها و ارزش‌های سازمانی (استقلال، رفتارهای گروهی، جو و محیط کاری، فرهنگ سازمانی، سرگذشت سازمانی، شایسته‌سالاری، فعالیت‌های علمی، توجه به کار کارشناسی، منابع انسانی، هویت سازمانی، ولایت‌مداری)	۴۵
	امنیت	۱۳	امنیت پایدار اقتصادی	۲
			امنیت سایبری، اطلاعاتی و پرسنلی (حفاظت اطلاعات، امنیت شبکه و فضای مجازی، حفاظت پرسنلی)	۵
			حفاظت فیزیکی (پیشگیری از اقدامات خرابکارانه و عملیات تروریستی، حفاظت محیطی)	۶
	اهداف	۲۰	احیا و توسعه آداب و سنن اسلامی (مراسم مذهبی، احیا و گسترش سنت وقف و نذر)	۲
			بصیرت‌افزایی دینی و اعتقادی (برگزاری مراسمات مذهبی، برگزاری کلاس درس علما و مراجع، پاسخگویی به مسائل شرعی و دینی، آشنایی آحاد جامعه با علوم و معارف قرآن و اهل‌بیت (ع))	۵
			تقویت سرمایه‌های اجتماعی (ایجاد تشکل‌های مردمی، ایفای نقش مؤثر در شکل‌گیری انقلاب‌ها و تغییرات اجتماعی)	۴
	چالش‌ها و مشکلات	۱۹	توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی (توسعه و سامان‌دهی بنگاه‌های اقتصادی و خدماتی، بهره‌گیری بهینه از موقوفات، توسعه و بهسازی، عمران و نگهداری، احداث ابنیه)	۵
			گسترش زیارت‌تعالی‌بخش (تیبین زیارت با معرفت، گفت‌وگو با علمای علم زیارت)	۳
			ضد ارزش‌ها و هزینه‌های منفی اجتماعی (سوءاستفاده افراد و گروه‌های سیاسی، گسترش ارزش‌های غیراسلامی، جریان‌های انحرافی)	۸
	خط‌مشی‌ها	۳۶	آسیب‌ها و آسیب‌پذیری‌های داخلی (تجمعات و اشراقی‌گرایی، اسراف، سوء مدیریت و...)	۱۱
			اولویت‌ها و ضرورت‌ها (تخصص‌گرایی، توجه به محرومان و مستضعفان، اجتناب از فعالیت‌های غیرمرتبط با رسالت سازمانی و...)	۱۱
			برنامه‌ریزی (بودجه‌ریزی عملیاتی، طراحی فرایندها و رویه‌های سازمانی، تدوین دستورالعمل‌ها و ضوابط داخلی و...)	۷
	رهبری	۶۲	تصمیمات و دستورات بالادستی (احکام تولیدات، اسناد ابلاغی و حکومتی)	۶
			چشم‌انداز و بیانیه رسالت (سند چشم‌انداز، بیانیه رسالت، بیانیه مأموریت، سند راهبردی)	۵
			راهبردها (سیاست‌های کلان و عملیاتی)	۷
	فناوری	۴۵	رهبر حکومت اسلامی (امام و رهبری، سیر اندیشه‌های رهبری، ولایت‌پذیری)	۱۱
			تولیت اماکن متبرکه مذهبی (سبک‌ها و روش‌های تولیت، انتصابات، نظارت بالادستی)	۷
			وظایف مدیریت داخلی (سازمان‌دهی، نظارت، برنامه‌ریزی، بسیج منابع)	۴۴
	فناوری	۴۵	استراتژی	۶
			سخت‌افزارها (امکانات، تجهیزات، ماشین‌آلات، ابزارها، زیرساخت‌ها)	۱۳
			تکنولوژی (مکانیسم‌های مفید، تکنولوژی‌های نوین)	۵
			دانش (مهارت‌ها، تخصص‌ها، توانمندی‌ها، توانایی‌ها)	۶
			فرایندها	۱۱

وزن مضمون	مضمون پایه (ترکیب جامعی از کدهای اولیه)	وزن مضمون	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
	(فرایندهای سازمانی، روش‌ها و رویه‌های جاری)			
۴	نرم‌افزارها (سیستم‌ها، برنامه‌های رایانه‌ای، نرم‌افزارها)			
۲	ضوابط ابلاغی (ابلاغیه‌ها و اسناد بالادستی)	۷	قوانین و مقررات	
۳	ضوابط داخلی (آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های داخلی)			
۲	قوانین و مقررات حکومتی			
۱	خودکنترلی			
۴	کنترل و نظارت محیطی (پدافند غیرعامل، مدیریت جمعیت زائرین، مدیریت بحران)	۱۰	کنترل و نظارت	
۲	مدیریت عملکرد (ارزیابی عملکرد گروهی و سازمانی)			
۳	نظارت فردی (نظارت سلسله‌مراتب اداری، رعایت نظم و انضباط)			
۱۳	توسعه زیارت تعالی بخش (ایجاد بستر مناسب برای زیارت زائرین، گسترش علم زیارت، گفتمان‌سازی زیارت)			
۱۷	ایجاد فرهنگ الگو مبتنی بر آموزه‌های دینی و اعتقادی (الگوسازی، امر به معروف و نهی از منکر، تغییر و تحول مبتنی بر اعتقادات، تشکیل کانون‌ها و مراکز فرهنگی)			
۱۴	تکریم و توسعه آسایش و آرامش زائرین (آسایش، آرامش، تکریم زائرین، کسب رضایت، نیاز زائرین)			
۵	توسعه ارتباطات و تعاملات (تبلیغات، کارکردها و تأثیرات فرهنگی و اجتماعی)	۱۱۱	وظایف و مأموریت‌ها	
۱۹	توسعه اقتصاد وقف پایه و افزایش بهره‌وری (منابع پایدار، توسعه بهره‌وری، بهسازی، سرمایه‌گذاری)			
۲۶	خدمت‌رسانی (خدمت، خدمت‌رسانی و خدمت‌گزاری)			
۱۷	نشر معارف قرآن و اهل بیت (ع) (گسترش معارف قرآن و آموزه‌های دینی)			

در گام پنجم فراترکیب، پس از طرح‌ریزی دستورالعمل مصاحبه‌ها، بازبینی مضامین پژوهش از طریق انجام مصاحبه با گروه خبرگان انجام شده و عملیات مصاحبه تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در این مرحله، بررسی متن مصاحبه‌ها به روش تحلیل محتوای مضمونی انجام شد و تغییرات مورد نظر (آنتی‌تر کدهای اولیه) پس از حذف اطلاعات مضر به ایجاد ۲۸۶ کد اولیه از متن مصاحبه‌ها منجر شد. نمونه‌هایی از آرا و نظرات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۶ ارائه شده است.

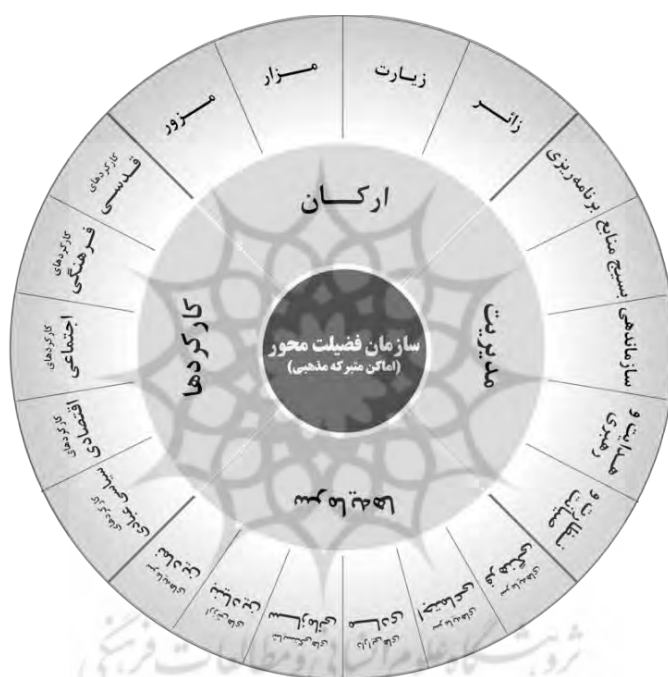
جدول ۶: نمونه کدهای اولیه به‌دست‌آمده از محتوای مصاحبه‌ها

کد انحصاری	محتوای استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها
E3IP10	مؤلفه‌های پیش‌بینی‌شده در مدل تشخیص صبغه سازمانی دارد و عدم نشان دادن مؤلفه‌های فرعی آن در مدل باعث می‌شود تا مخاطب متوجه وجه تمایز مدل با سایر مدل‌های تشخیص نشود.
E5IP09	از آنجایی که رابطه میان این مؤلفه‌ها پویاست و استاتیک نیست، ترجیح این است که محقق به دنبال ارتباطی بین مؤلفه‌های مدل تشخیص نباشد؛ چون اثبات آن در علم پژوهش کار راحتی نیست.
E7IP12	امنیت یک از خروجی‌های اصلی نظارت و کنترل است؛ با وجود این اهمیت آن در سازمان‌های فضیلت‌محور به حدی است که می‌تواند به‌عنوان یکی از مؤلفه اصلی این‌گونه سازمان‌ها بررسی شود.
E13IP14	فناوری، ارتباطات و امنیت با هم هم‌پوشانی دارند؛ ولی در عین حال تفاوت‌هایی هم برای آنها وجود دارد که نمی‌توان گفت الزاماً در یک دسته‌بندی قرار می‌گیرند.
E14IP11	برای تبیین مؤلفه‌های تشخیص می‌توان با رویکرد زیارت‌محور به مسئله نگاه کرد که البته این کار نیاز به کار پژوهشی متفاوت دارد.

پس از دستیابی به سنتز داده‌های اولیه، نام‌گذاری مضامین استخراج شده (شامل انتخاب عناوین، بازنویسی و تعریف عملیاتی مضامین) از طریق برگزاری جلسات هم‌اندیشی با ۵ نفر از خبرگان منتخب از بین گروه مصاحبه‌شوندگان انجام شد. در گام ششم فراترکیب، سنجش کیفیت نتایج با استفاده از رویه‌های استاندارد فراترکیب، شامل بازبینی، بررسی کیفیت مطالعات اولیه، استفاده از تحلیل‌گران مستقل، شفافیت و اعتبارسنجی توسط محققان اولیه انجام شد و در نهایت، ارائه یافته‌ها در گام هفتم فراترکیب مشابه آن چیزی برنامه‌ریزی شد که براون و کلارک آن را روایتی پیچیده از داده‌ها<sup>۱</sup> بیان کرده‌اند.

## ۶. یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌ها، الگوی تشخیص ارائه شده در شکل ۲، الگویی است کاربردی برای تفکیک اماکن متبرکه مذهبی به ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن که به شناخت کلی نسبت به این‌گونه سازمان‌ها منتج شده، زمینه را برای تغییر و عارضه‌یابی آنها فراهم می‌کند.



شکل ۲: الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور

### ۶-۱. بُعد ارکان

رکن به معنای «ستون و بنیاد هر چیزی» و در اصطلاح فقهی «امری است که نقصان یا زیاد شدن آن مبطل عمل است» (لغت‌نامه دهخدا). در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور، «ارکان» مهم‌ترین بُعد از ابعاد چهارگانه و دربردارنده مؤلفه‌هایی است که نبود هرکدام از آنها موجب از بین رفتن معنا، مفهوم و ماهیت وجودی سازمان‌های فضیلت‌محور می‌شود. از جمله نکات قابل توجه در بررسی مؤلفه‌های این بُعد، یکتایی آنها در مورد اماکن متبرکه مذهبی است. به‌دیگرسخن، مؤلفه‌های بُعد ارکان، خاص بقاع متبرکه بوده و قابل تعمیم به سایر سازمان‌ها نیست. در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور، زیارت، زائر، مزار و مزور به‌عنوان مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بُعد ارکان معرفی شدند.

زیارت: مؤلفه «زیارت» به معنای رفتن افراد به مشاهد متبرکه و یا دعایی است که به‌عنوان تشرف باطنی برای امام‌ها، امامزاده‌ها و اولیاء می‌خوانند. برای زیارت درجات مختلفی چون حج و مسافرت به مشاهد متبرکه، تشرف در عتبات عرش و تمایل یافتن انسان به‌سوی مزور در عمل یا نیت و عامل ارتباط و وابستگی انسان به خداوند متعال، ائمه معصومین و اهل بیت (علیهم‌السلام) وجود دارد (لغت‌نامه دهخدا). توجه به

مفهوم‌شناسی زیارت در مبانی دینی و اعتقادی جامعه اسلامی و حتی دیگر یکتاپرستان تا حدی است که از آن به‌عنوان علم زیارت یاد شده و تحلیل آن، مباحث علمی خاص خود را می‌طلبد. در مدل تشخیص سازمان فضیلت محور، زیارت بیان تمام جنبه‌های فوق و سایر مواردی است که در علم زیارت به آن پرداخته می‌شود.

۱. زائر: در پژوهش حاضر، «زائر» به معنای زیارت‌کننده و فردی است که به زیارت کعبه یا یکی از مشاهد متبرکه می‌رود، اقدام به سفر زیارتی می‌نماید، یا نیت حضور در یک مکان مقدس دینی را دارد، و یا در اماکن مقدسه حاضر می‌شود. در مبانی اعتقادی شیعه، کرامت و بزرگواری ائمه معصومین (علیهم‌السلام) به حدی است که تصور می‌شود، فارغ از هرگونه نیتی، صرف حضور افراد در این مکان‌ها و یا حتی قصد و نیت زیارت، بدون حضور فیزیکی در حرم‌ها موجب می‌شود تا همه موجودات ذی‌شعور عالم ظرفیت بالقوه برای قرارگرفتن در دسته زائران را داشته باشند. در باب مصادیق این مؤلفه، تمامی افراد حاضر در حرم‌ها و حتی خادمین و کارکنان اماکن متبرکه مذهبی نیز، در دسته زائرین قابل ذکر هستند.

۲. مزار: منظور پژوهش از مؤلفه «مزار»، آرامگاه، مضجع، مرقد، بقعه، حرم، و سایر واژه‌های مترادف محل زیارت، ساختمان و مکانی است که بقعه و مضجع مبارک اهل بیت و ائمه معصومین (علیهم‌السلام) در آن قرار دارد. در این تعریف، کلیه ابنیه، ساختمان‌ها، صحن‌ها، رواق‌ها و محدثات داخلی حرم‌ها، بخشی از مفهوم مزار را تشکیل داده و از مصادیق خاص این مؤلفه محسوب می‌شوند. به‌دیگرسخن، مفهوم مزار در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور، اشاره به مکانی مشخص دارد که در سازمان‌های مورد مطالعه از آن تعبیر به حرم مطهر می‌شود.

۳. مزور: «مزور» در لغت، اسم مفعولی زیارت به معنای زیارت‌شده یا دیده‌شده است (لغت‌نامه دهخدا). با وجود روشن بودن مفهوم مزور، نکته قابل تأمل در آرا و نظر خبرگان توجهی است که به یکسان بودن حیات و ممات اهل بیت (علیهم‌السلام) می‌شود. در توضیح این مسئله، گروه خبرگان، زیارت بدون معرفت نسبت به مزور را بی‌ثمر و فایده می‌دانند. از این‌رو، مقامات خاص ائمه معصومین (علیهم‌السلام) چون نبوت، امامت، شفاعت و کرامت، مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه هستند که از کدهای اولیه استخراج شده‌اند.

## ۲-۶. بُعد مدیریت

در پژوهش حاضر، کثرت کدهای اولیه و تکرار مفاهیمی چون اهداف، مأموریت‌ها، ساختار و منابع انسانی در داده‌ها و اطلاعات خام موجب شد تا روش دسته‌بندی مفاهیم این بُعد، ترکیب و ادغام آنها، تبدیل به موضوعی چالشی در فرایند مصاحبه‌ها شود. با وجود اختلاف‌نظرها، پیشنهاد یکی از خبرگان موجب تشکیل گروهی از مؤلفه‌های پنج‌گانه، تحت عنوان «بُعد مدیریت» در مدل تشخیص شد. براساس این، تمام مؤلفه‌هایی که در این بُعد در کنار هم قرار گرفت، به سطحی از وظایف عمومی مدیریت اشاره دارد، که مدیریت را فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع می‌داند که از طریق برنامه‌ریزی، بسیج منابع و امکانات، سازمان‌دهی، هدایت، و کنترل عملیات، سازمان را به سمت هدف خاص حرکت می‌دهد. در نتیجه این بحث، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بُعد مدیریت در مدل تشخیص، با عناوین برنامه‌ریزی، بسیج منابع، سازمان‌دهی، هدایت و رهبری، و درنهایت نظارت و صیانت نام‌گذاری شده است.

۱. برنامه‌ریزی: «برنامه‌ریزی» فرایند تفکر و اندیشه مدیریت عالی سازمان، به‌منظور پیش‌بینی روند اقدامات و فعالیت‌های سازمان و بیانگر مسیر حرکت و خط عملی از پیش تعیین شده برای رسیدن به نتایج مشخص است. برنامه‌ریزی تعیین باید‌ها و نبایدهای سازمان است. تصمیم‌گیری، انتخاب اهداف، تعیین سیاست‌ها، مهندسی ساختار، تدوین روش‌ها، تحلیل فرایندها، تنظیم ضوابط، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، بودجه‌ریزی، تعیین وظایف و اهداف کلان و عملیاتی، از جمله مضامین تشکیل‌دهنده مؤلفه برنامه‌ریزی در سازمان هستند که در سازمان‌های مورد مطالعه، به واحدهایی چون طرح و برنامه، برنامه‌ریزی و نظارت و برنامه‌ریزی فرهنگی سپرده شده است.

۲. بسیج منابع: «بسیج منابع» از جمله وظایف مدیریت، و تأمین‌کننده تمامی منابع، فناوری‌ها، نرم‌افزارها، تجهیزات و سرمایه‌های مورد نیاز برای پیشبرد اهداف و مأموریت‌های سازمان است. این وظایف مهم در سازمان‌های مورد مطالعه به واحدهایی چون خزانه‌داری، پشتیبانی، فنی مهندسی، فناوری اطلاعات، و واحدهای اقتصادی سپرده شده است. براساس یافته‌ها، بسیج منابع در هیچ‌یک از مدل‌های پیشین مؤلفه اصلی سازمان نبوده و در تعدادی از آنها، برخی از مضامین تشکیل‌دهنده آن، مانند فناوری و تکنولوژی به‌عنوان مؤلفه‌های



اصلی سازمان ذکر شده‌اند. در پژوهش حاضر این مؤلفه‌ها به‌عنوان مؤلفه‌های فرعی بسیج منابع بررسی شده‌اند.

۳. سازمان‌دهی: در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور، مؤلفه «سازمان‌دهی» هماهنگ‌کننده، انتظام‌دهنده و ارتباط‌دهنده منابع و اجزای سازمان است که براساس چهارچوب‌ها و قواعد حوزه برنامه‌ریزی تمامی فعالیت‌ها، اقدامات، وظایف و منابع سازمان فضیلت‌محور را بین افراد و گروه‌های مختلف تقسیم می‌نماید. سازمان‌دهی شامل تعریف مشاغل و روابط کاری، تعیین حیطه‌بندی و تقسیم وظایف در ارتباط با برنامه‌ها، تنظیم و تخصیص منابع و شکل‌دهنده ارتباطات و تعاملات رسمی و غیررسمی در درون و بیرون سازمان است.

۴. هدایت و رهبری: به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان هادیان حرم‌ها، ائمه معصومین (علیهم‌السلام) بوده و نقش آنها در هدایت بشر چیزی فراتر از وظایف مدیریت در اماکن متبرکه مذهبی است. باوجوداین، «هدایت و رهبری» در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور یکی از مؤلفه‌های بُعد مدیریت است که با بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریتی و منابع در اختیار، عهده‌دار وظیفه هدایت سازمان و راهنمایی کارکنان بوده و آنها را در رسیدن به اهداف خود یاری می‌رساند. در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور، این وظیفه به عهده متولی موقوفات و در اصلاح تولید اماکن متبرکه مذهبی است، که براساس قوانین، انتخاب و انتصاب او به‌عهده رهبر حکومت اسلامی است. در کنار تولید، مدیرانی هستند که عهده‌دار بخشی از وظایف و مأموریت‌های سازمان می‌شوند. بین تولید و مدیران نیز سطحی از هدایت وجود دارد که نتیجه اجماع جمعی گروهی در کمیسیون‌ها و کمیته‌های تصمیم‌گیر در خصوص مسائل کلان سازمان است. مصوبات این کمیسیون‌ها در سطحی پایین‌تر از تدبیر تولیدها و بالاتر از تصمیمات مدیران ارشد است.

۵. نظارت و صیانت: یکی دیگر از مؤلفه‌های بُعد مدیریت «نظارت و صیانت» است. وجود این مؤلفه در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور به معنای ارزیابی میزان موفقیت سازمان در تحقق برنامه‌ها و تمامی اقدامات کنترلی، حراستی، حفاظتی، امنیتی و پیشگیرانه از بروز انواع عارضه‌ها و انحرافات سازمان فضیلت‌محور از مسیر حرکت است. براساس این، به امنیت، حفاظت و حراست، حسابرسی و بازرسی، نظارت، کنترل و عارضه‌یابی به‌عنوان مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه، توجه و بررسی شده است.

### ۳-۶. بُعد سرمایه‌ها

سرمایه در لغت به معنای رأس مال، سود حاصل از مال، توانایی، قدرت، ارزش، دارایی، مبدأ و اصل، زیور، قدر و قیمت، مال و ثروت آمده است (لغت نامه دهخدا). در پژوهش حاضر، منظور از «سرمایه‌ها» بُعدی از مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور است که همه مؤلفه‌های مربوط به مفاهیم یادشده را در کنار یکدیگر یکپارچه می‌کند. در گام‌های نخست از تحلیل مضمون، دسته‌بندی کدهای مرتبط با این مضامین با عنوان «ارزش‌ها و دارایی‌ها» در کنار هم قرار گرفته است. در گام بعد و در نتیجه مصاحبه با گروه خبرگان، مرور مجدد مضامین و بررسی ایده‌ها و نظرات آنان، در سطوح کلی‌تر و با دقت بیشتر به تفکیک مجدد مجموع کدهای به دست آمده و تشکیل مؤلفه‌های بُعد سرمایه، با عنوان ارزش‌های بنیادین، سرمایه‌های نمادین، شایستگی‌های سازمانی، دارایی‌های مادی، سرمایه‌های اجتماعی و سرمایه‌های فرهنگی منجر شده است.

۱. ارزش‌های بنیادین: «ارزش‌های بنیادین» دارایی‌ها و منابعی از اماکن متبرکه مذهبی هستند که با ایجاد قابلیت‌ها، مزایا و ارزش‌های غیرمادی، موجب رشد، توسعه و موفقیت بیشتر جامعه و البته سازمان خود می‌شوند. در مبانی اعتقادی شیعه، ریشه این ارزش‌ها، در باورها و اعتقادات جامعه اسلامی است که از ارادت و اعتقاد قلبی به اهل‌بیت معصومین (علیهم‌السلام) نشئت می‌گیرد. براساس این، مضامینی مانند معنویت، توکل، شفا، شفاعت، برکت، کرامت، اخلاص، مهرورزی، فضیلت‌محوری، خوش‌اخلاقی، رفتار خادمانه، ایثار و ازخودگذشتگی، تواضع، خوش‌بینی، شفقت، امانت‌داری، اخوت و برادری، هم‌نوع‌دوستی، انسان‌دوستی، احترام و... بخشی از مصادیق مطرح در مؤلفه ارزش‌های بنیادین در سازمان‌های فضیلت‌محور و اماکن متبرکه مذهبی هستند.

۲. سرمایه‌های نمادین: اماکن متبرکه سرشار از مضامین بی‌مانندی چون حضرت، ائمه معصومین، حرم، صحن، رواق، گنبد، بارگاه، زائر و... هستند که به‌واسطه انتساب به اماکن متبرکه مذهبی، در طول سال‌های متمادی شکل گرفته و هرکدام از آنها در ذهن افراد جامعه اسلامی تبدیل به ارزش‌هایی شده‌اند که ناخودآگاه ذهن و قلب را به‌سوی حرم‌ها سوق می‌دهد. در پژوهش حاضر، این مضامین با عنوان

«سرمایه‌های نمادین» معنابخش مفهوم مکان متبرکه مذهبی و ماهیت وجودی این سازمان‌ها بوده و خمیرمایه آن را شکل می‌دهند. سرمایه‌های نمادین، بیانگر وجوه تمایز اماکن متبرکه مذهبی با دیگر سازمان‌ها، حتی با دیگر سازمان‌های فضیلت‌محور هستند.

۳. **شایستگی‌های سازمانی:** «شایستگی‌های سازمانی» مجموعه‌ای از مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی از مفاهیم مرتبط با دانش‌ها، تخصص‌ها، توانمندی‌ها و منابع انسانی موجود در اماکن متبرکه است که به واسطه وجود ارزش‌های مشترک، موجب دلگرمی افراد شده، حضور داوطلبانه، کنش متقابل، تعاون و همکاری را بین آنها افزایش می‌دهد. مفاهیمی مانند مهارت‌های مدیریت و رهبری، گروه‌ها و تیم‌های کاری، خلاقیت و نوآوری، جو و محیط کاری، فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی، شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری، فعالیت‌های علمی، توجه به کار کارشناسی، منابع انسانی و هویت سازمانی تنها بخشی از مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه هستند.

۴. **دارایی‌های مادی:** منظور از «دارایی‌های مادی» در مدل تشخیص، بخش ملموس، قابل رؤیت و قابل شمارش از دارایی‌های اماکن متبرکه مذهبی است که تمامی امکانات، تجهیزات، ساختمان‌ها، ابنیه، سخت‌افزارها و سایر منابع مادی و فیزیکی متعلق به سازمان را شامل می‌شوند. بخش قابل توجهی از این دارایی‌ها با پول قابل خرید و فروش بوده و در فهرست اموال سازمان‌ها قابل ذکر هستند. نکته حائز اهمیت این است که در اعتقاد جامعه اسلامی و شیعیان، بسیاری از این دارایی‌ها و سرمایه‌ها، به واسطه انتساب به آستان مقدس اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم‌السلام)، ارزشی فراتر از اعداد و ارقام ظاهری می‌یابند. این مسئله موجب می‌شود تا پنجره فولاد حرم‌ها، گردوغبار صحن‌ها، غذا، نمک و نبات متبرک آستان‌ها، ارزشی فراتر از اعداد و ارقام ریالی یافته و در نگاه افراد جامعه به‌عنوان متبرکات آستان مقدس مورد توجه و احترام باشند.

۵. **سرمایه‌های اجتماعی:** «سرمایه‌های اجتماعی» شبکه‌ای منسجم از سرمایه‌های برگرفته از اعتماد مردم و حضور تشکل‌های مردمی در اماکن متبرکه مذهبی است که افزون‌بر تأمین هزینه‌های خدمت‌رسانی، موجب گسترش فعالیت‌های اجتماعی، شکل‌گیری تجمعات و تسهیل امر خدمت‌رسانی در این‌گونه سازمان‌ها می‌شود. توجه به مؤلفه سرمایه‌های اجتماعی در پژوهش حاضر از سه منظر دارای اهمیت است:

الف) نخست‌اینکه، تأمین بخشی از هزینه‌های مالی و سرمایه مادی مورد نیاز در این‌گونه اماکن از طریق مشارکت‌های اجتماعی و با عناوینی چون کار خیر، نذر و وقف انجام می‌شود؛

ب) دوم اینکه، بخش قابل توجهی از خدمات آستان‌ها توسط افراد داوطلب، مانند خادمین افتخاری و خادم‌پاران ارائه می‌شود.

ج) سوم اینکه، حضور گسترده مردم در حرم‌ها، افزون‌بر آثار و برکات فردی و اجتماعی که دارد، موجب رونق اماکن متبرکه مذهبی می‌شود.

۶. **سرمایه‌های فرهنگی:** «سرمایه‌های فرهنگی» مجموعه‌ای از سنت‌ها، آداب و رسوم، مراسمات، شعائر، نشانه‌ها و نمادهای فرهنگی هنری در اماکن متبرکه مذهبی است که اکثر فعالیت‌های فرهنگی این اماکن در آنها بروز و ظهور دارد. بخشی از مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه، نه تنها مورد توجه جامعه دینی قرار می‌گیرد، بلکه با عناوینی مانند توسعه گردشگری زیارت، موجب جذب افراد غیرمسلمان به این‌گونه اماکن می‌شود. برگزاری مراسمات فرهنگی مذهبی، توجه به هنر و معماری ایرانی اسلامی، لزوم رعایت آداب، رسوم، آیین‌ها و سنت‌ها در اماکن متبرکه مذهبی، تشکیل و فعالیت دانشگاه، کتابخانه، موزه و مرکز اسناد از جمله مضامین تشکیل‌دهنده مؤلفه سرمایه‌های فرهنگی در الگوی تشخیص سازمان فضیلت‌محور هستند.

#### ۴-۶. بُعد کارکردها

کارکرد، در لغت به معنای «عمل، کار، کردار، فعل، زحمت و خدمت» است (لغت‌نامه دهخدا). «بُعد کارکردها» در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور، بیانگر تمامی خدمات، مأموریت‌ها، رسالت‌ها و توقعاتی است که از یک سازمان فضیلت‌محور و به‌طورخاص، اماکن متبرکه مذهبی مورد انتظار جامعه است. براساس یافته‌ها، تمامی مضامین این بُعد در قالب پنج مؤلفه اصلی با عناوین کارکردهای قدسی، کارکردهای فرهنگی، کارکردهای اجتماعی، کارکردهای اقتصادی و کارکردهای عبادی - سیاسی قابل ارائه هستند.

۱. **کارکرد قدسی:** یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز اماکن متبرکه با سایر سازمان‌های فضیلت‌محور در داشتن کارکردی خاص با عنوان «کارکرد قدسی» است. این کارکرد، بیانگر موهبت‌ها و مأموریت‌های متعالی و فراتر از ساحت عقل بشری است که از جانب خداوند متعال در اختیار

صاحبان اصلی این سازمان‌ها قرار دارد که همانا ائمه معصومین و اهل بیت (علیهم‌السلام) هستند. کارکردهای قدسی، رسالت و مأموریت اصلی این اماکن را فراتر از زمان، مکان و ماده تجلی می‌بخشد. باور و اعتقاد قلبی خداپرستان، مسلمانان و به‌طور خاص شیعیان، به وجود مسائلی چون کرامت، شفاء، شفاعت، هدایت بشر، عاقبت‌به‌خیری، رزق و روزی با برکت، آرامش باطنی، سلامت روح و روان، از جمله مضامینی هستند که کارکرد قدسی اماکن متبرکه در آنها تجلی یافته و به پیدایش احساس احترام و پاک انگاشتن آنها نسبت به سایر مکان‌ها منجر می‌شود.

**۲. کارکرد فرهنگی:** «کارکرد فرهنگی» مؤلفه شکل‌دهنده اعتقادات، بینش‌ها، باورها و ارزش‌های جامعه اسلامی است. این مؤلفه بیانگر مأموریت‌ها و خدمات خاصی از اماکن متبرکه مذهبی است که در شکل‌گیری ماهیت دینی و اعتقادی جامعه و جهت‌گیری آن به سمت آموزه‌های اسلامی تأثیرگذار است. نشر معارف قرآن و اهل بیت (علیهم‌السلام)، تبلور هنر و معماری ایرانی اسلامی در بقاع متبرکه، فعالیت‌های مبتنی بر رسانه، تولید محصولات فرهنگی هنری، ایجاد فضای معنوی برای زیارت تعالی‌بخش، از جمله مهم‌ترین مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور است.

**۴. کارکرد اجتماعی:** براساس بررسی انجام‌شده، بیشترین تأکید رهبری در احکام مسئولیت‌ساز شده برای تولیدهای اماکن متبرکه، بر تسهیل زیارت و خدمت‌رسانی است که در مدل تشخیص با عنوان «کارکردهای اجتماعی» آمده است. این مؤلفه بیانگر مأموریت‌هایی از سازمان فضیلت‌محور است که زمینه را برای انتفاع آحاد جامعه از خدمات اماکن متبرکه فراهم کرده و موجب توسعه آسایش آنها می‌شود. خدمت به محرومان و مستضعفان، تلاش برای آسایش زائران و مجاوران، تسهیل بهره‌مندی مشتاقان، رسیدگی به امور ضعیفا، نیازمندان و مستمندان، توسعه خدمات و ایفای نقش پویا در عرصه‌های اجتماعی، اشتغال‌زایی، مشارکت فعال و هدفمند در تقویت سرمایه و انسجام اجتماعی، اولویت‌دادن به انجام طرح‌ها و پروژه‌ها در مناطق محروم، توانمندسازی اقشار آسیب‌پذیر، و حضور مؤثر در بحران‌ها و بلایای طبیعی، از جمله کدهای اولیه در شکل‌گیری مضامین مرتبط با این مؤلفه است.

**۵. کارکرد اقتصادی:** در پژوهش حاضر مشاهده کدها و مضامین مشابهی مانند احیاء و گسترش سنت‌های حسنه وقف و نذر، ایجاد منابع پایدار اقتصادی، توسعه اقتصاد وقف‌پایه، توجه به فرهنگ و اقتصاد فرهنگی، سازمان‌دهی بنگاه‌ها و مؤسسات اقتصادی، انجام طرح‌های توسعه، گسترش فضاهای زیارتی و تأمین تجهیزات و امکانات، موجب شکل‌گیری مؤلفه‌ی «کارکردهای اقتصادی» در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور شده است. براساس یافته‌ها، توجه به اقتصاد و مسائل اقتصادی مرتبط با اماکن متبرکه از دو جنبه قابل بحث و بررسی است: جنبه دینی و جنبه سازمانی. جهت اول در لزوم توجه به مسئله اقتصاد در آموزه‌های دینی و اسلامی، و به‌طور خاص تأکید بر آیات و روایات مرتبط با مضامینی مانند وقف، نذر و امر خیر است. جهت دوم نیز متمرکز بر فعالیت‌های اقتصادی اماکن متبرکه است که تمرکز اصلی آن بر تأمین بودجه مورد نیاز برای تحقق رسالت‌ها و مأموریت اصلی این اماکن در انجام فعالیت‌های دینی، فرهنگی و اجتماعی است.

**۶. کارکرد سیاسی عبادی:** براساس یافته‌ها، «کارکرد سیاسی عبادی» چیزی فراتر از بروز رفتارهای سیاسی سازمان است که به جنبه‌هایی از خدمات و مأموریت‌های اماکن متبرکه اشاره دارد که ریشه آنها در شکل‌گیری و جهت‌دهی به ابعاد عبادی و دینی جامعه اسلامی است. در کلام یکی از مصاحبه‌شوندگان «اعتقاد ما به ظهور منجی، مهم‌ترین مسئله سیاسی در جهان است که در آموزه‌های دینی موجب شکل‌گیری حکومت اسلامی به دست امام معصوم (علیه‌السلام) تجلی می‌یابد». برگزاری نماز عبادی سیاسی جمعه در اماکن متبرکه مذهبی، حضور چهره‌ها و بسیاری از شخصیت‌های سیاسی جهان در آنها، محوریت حرم‌ها در شکل‌گیری انقلاب و حکومت اسلامی، ظهور برخی تحصنات و تجمعات سیاسی، از جمله مضامین تشکیل‌دهنده این مؤلفه در مدل تشخیص سازمان فضیلت‌محور است.

## ۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نوشتار حاضر نخستین تلاش پژوهشی در ارائه مدل تشخیص خاص برای اماکن متبرکه مذهبی است که افزون‌بر تقویت مبانی علمی و پژوهشی این حوزه می‌تواند تا حدی از توسعه مفاهیم و الگوهای تحمیلی و تجویزی به این سازمان‌ها جلوگیری کند. دستاوردهای این پژوهش، مزیت اصلی مدل تشخیص را در درک عمیق‌تر و تجسم بهتر از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بقاع متبرکه و شناسایی مخاطرات و آسیب‌پذیری‌های آن می‌داند و کاربردهای عملیاتی آن را در مباحث مرتبط با مدیریت تغییر و عارضه‌یابی تبیین می‌نماید.

براساس یافته‌ها اولاً، عارضه زمانی در بقاع متبرکه حادث می‌شود که یک یا چند مورد از ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص آن به‌درستی در سازمان تبیین نشود و دچار کژکارکردی یا انحراف از مسیر اصلی خود شود و یا به هر علت دیگری مورد مخاطره قرار گیرد. در ثانی، فهم اماکن متبرکه از طریق مطالعه و شناخت ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص امکان‌پذیر است. در نتیجه، الگوی ارائه شده کمک می‌کند تا ظرفیت بقاع متبرکه برای ارزیابی جنبه‌های ناکارآمد فرهنگ و الگوهای رفتاری سازمان‌های متولی آنها افزایش یافته، زمینه لازم برای تغییر و تحول آنها فراهم آید. براساس این تغییر، تحول و توسعه بقاع متبرکه، با ایجاد تغییر در عوامل مؤثر در ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص به نتیجه مطلوب می‌رسد.

در نگاهی کلی، هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های مدل تشخیص، جنبه‌های از سازمان‌های مورد مطالعه را نمایان کرده و انتظار می‌رود از اطلاعات آن در زمینه‌های مختلف علمی، پژوهشی و آموزشی استفاده شود. در سطح جزئی‌تر و براساس الگوی تشخیص ارائه شده:

۱. مؤلفه‌های بعد ارکان، بیانگر وجه تمایز اصلی سازمان‌های مورد مطالعه با سایر سازمان‌های فضیلت‌محور و حتی در مواردی سایر بقاع متبرکه در مناطق دورتر جهان است. به‌دیگرسخن، تعمیم‌پذیری مؤلفه‌های این بعد با دیگر بقاع متبرکه در بررسی ویژگی‌ها و کارکردهای خاص اماکن متبرکه در بافت اعتقادی جامعه است. ازاین‌رو، واکاوی مؤلفه‌ها و تحلیل ویژگی‌های فرعی این بعد به‌عنوان مسئله‌ای برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود.

۲. فراگیر بودن مؤلفه‌های بعد مدیریت در بین سازمان‌ها، به‌منزله آسان بودن امر مدیریت در بقاع متبرکه نیست؛ بلکه کثرت، تنوع و چندوجهی بودن مأموریت‌های محول شده و مورد انتظار از بقاع متبرکه، ازجمله مسائل اصلی و مورد توجه در مدیریت تغییر در سازمان‌های مورد مطالعه است. به‌دیگرسخن، یافته‌های پژوهش عارضه‌یابی و ایجاد تغییر در بقاع متبرکه را فعالیتی تخصصی، برگرفته از دانش، تجربه و تعهد نسبت به این‌گونه سازمان‌ها می‌داند و به متولیان سازمان‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌کند تا با توجه به رسالت سنگین خود در عرصه‌های مختلف فرهنگی اجتماعی، این امر را به کسانی واگذار نمایند که از شناخت کافی نسبت به ابعاد و مؤلفه‌های تشخیص آن برخوردار هستند.

۳. در وجه دیگر، مؤلفه‌های ذکر شده در بعد کارکردها، متأثر از ویژگی‌های خاص و عصاره همه خدمات، مأموریت‌ها و توقعاتی است که از اماکن متبرکه مذهبی مورد توقع و انتظار است. بنابراین، افزایش دانش تخصصی و شناخت مفاهیم و وظایف مرتبط با کارکردهای پنج‌گانه در الگوی تشخیص ارائه شده و نیز تشویق پژوهشگران به مسائل علمی و عملیاتی مرتبط با آنها ازجمله پیشنهاد‌های ضروری برای ایجاد تغییرات مثبت در بقاع متبرکه است.

۴. الگوی تشخیص ارائه شده، سازمان‌های مورد مطالعه در پژوهش را سرشار از دارایی‌ها و سرمایه‌های عظیم می‌داند که هرکدام در معرض مخاطرات جدی بود و نیاز به صیانت دارد. به‌دیگرسخن، بی‌توجهی یا کم‌توجهی هر یک از عناصر سازمان به هربخش از سرمایه‌های آن موجب بروز عارضه برای کل سازمان می‌شود. ازاین‌رو، غفلت از این دارایی‌ها در هیچ سطحی پذیرفتنی نبوده و نیازمند تدابیر ویژه از سوی مسئولین امر خواهد بود. همان‌طورکه بررسی جزئیات مربوط به حفظ و حراست از کرامت بارگاه نورانی اهل بیت و تأمین امنیت آن در سطوح مختلف، از دیگر پیشنهاد‌های پژوهش به دیگر محققان و پژوهشگران است.

## منابع

۱. احمدی‌شاپورآبادی محمدعلی؛ تقدیسی، احمد، و مصطفی‌توکلی‌نغمه (۱۳۹۵). آمایش امان متبرکه و توسعه گردشگری مذهبی در ایران. اصفهان: انتشارات نگارخانه.
۲. امینی، علیرضا؛ مرتضوی، سعید؛ رحیم‌نیا، فریبرز و شمس‌الدین ناظمی (۱۳۹۳). «اثر عوامل هیجانی و شناختی بر رفتارخادمانه کارگزاران سازمان حج و زیارت (اماکن متبرکه مکه و مدینه: با رویکرد آمیخته اکتشافی)». مطالعات رفتار سازمانی ۴(۱۱): ۲۹-۲۱.
۳. ایمانی، علی‌اکبر (۱۳۹۴). نقش فرهنگی بقاع متبرکه در جامعه کنگره ملی حضرت محمد هلال ابن علی (علیه السلام). گرفته‌شده در تاریخ ۱۴۰۱/۰۸/۱۵، از وبگاه اینترنتی.  
<https://civilica.com/doc/966607>
۴. بررتون، جونل پی. (۱۳۷۷). «فضای مقدس». ترجمه مجید محمدی. نامه فرهنگ ۱۸(۱): ۱۲۸-۱۴۵.
۵. بی‌همتا، حسن؛ بیک‌زاد، جعفر؛ مجلل‌چقلو، محمدعلی و رحیم‌عبداله‌فام (۱۴۰۱). «طراحی و تبیین الگوی پسایندها و پیشایندهای فضیلت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی». مدیریت بر آموزش سازمان‌ها ۱۱(۴): ۲۶۱-۲۳۱.
۶. تقی‌پور، فائزه و مهدی اثنی‌عشران (۱۴۰۲). «شناسایی راهبردهای فرهنگی جهت تبدیل بقاع متبرکه به قطب فرهنگی». مطالعات راهبردی فرهنگ ۱۰(۳): ۱۱۳-۸۵.
۷. جمراسی، احمد (۱۴۰۱). تاریخ اجتماعی قم و حرم مطهر حضرت معصومه (علیها السلام) از دوره قاجار تا انقلاب اسلامی. قم: نشر هدی.
۸. چراغی، جمیله‌خاتون؛ شریعتمداری، مهدی؛ حمیدی‌فر، فاطمه و بهزاد شوقی (۱۴۰۱). «شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت‌گرا (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)». نوآوری‌های مدیریت آموزشی ۱۷(۳): ۴۸-۳۶.
۹. حافظی، شهرام؛ غلامی، عبدالخالق و حمیدرضا یزدانی (۱۴۰۰). «طراحی و تبیین الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا با محوریت مؤلفه‌های ساختاری، رفتاری و محیطی و پایش وضعیتی بانک توسعه تعاون ایران (مورد مطالعه: استان اصفهان)». توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی ۱۴۰۰(۶۰): ۱۳۵-۱۶۴.
۱۰. حجازی‌فر، سعید و مصباح‌الهدی باقری‌کنی (۱۳۹۱). «فضیلت‌های محوری در سازمان‌های فضیلت‌مدار». نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی ۱(۳): ۱۱۷-۱۳۶.
۱۱. دانایی‌فرد، حسن؛ باقری‌کنی، مصباح‌الهدی و سعید حجازی‌فر (۱۳۹۴). «شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت و جهادی (مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی)». فصلنامه مدیریت اسلامی ۲۳(۴): ۴۵-۷۲.
۱۲. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا. تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
۱۳. رحمتی، محمدحسین؛ کتابی، ابراهیم و هادی ظفری (۱۳۹۷). بهبود سازمان: مدل‌های تشخیص. تهران: فوران.
۱۴. زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و مرضیه دهقانی‌آزاد (۱۳۹۷). «طراحی و تبیین الگوی پیشایندهای فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان یزد». مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد ۱۳(۴): ۲۸۴-۳۰۳.
۱۵. ضماهنی، مجید و حمیده شکاری (۱۳۹۵). «مدل ساختاری سازمان فضیلت‌گرا در دانشگاه‌های منتخب استان یزد». مجله مدیریت سازمان‌های دولتی ۴(۳): ۴۹-۶۲.
۱۶. عابدی‌کوشکی، سارا؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ جعفرنژاد، احد و حسن باقری‌نیا (۱۳۹۵). «بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی». مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی ۱۱(۳۹): ۵۵-۶۸.
۱۷. عباس‌زاده، محمد؛ مقتدایی، لیلا؛ حسین‌پور، ابراهیم و حسین هنرور (۱۳۸۸). «مطالعه جامعه‌شناختی عارضه‌یابی سازمانی و گرایش به تغییر». مطالعات جامعه‌شناسی ۱(۴): ۱۱۷-۱۳۹.
۱۸. کهریزی، ایوب و سعید حجازی‌فر (۱۳۹۷). «ارائه الگوی ارزیابی سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی». مدیریت نظامی ۱۸(۴): ۵۰-۸۵.

۱۹. مرزوقی، رحمت‌اله؛ سلیمی، قاسم و فرهاد همراهی (۱۳۹۷). «تبیین نقش فضیلت سازمانی در ارتقای اعتماد سازمانی در سازمان‌های دولتی اخلاق محور». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۳(۱): ۲۷-۳۷.
۲۰. نظری، علیرضا؛ اندام، رضا؛ بحرالعلوم، حسن و حسین عیدی (۱۳۹۹). «طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی». مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش ۷(۲): ۸۳-۹۹.
۲۱. یزدانی، حمیدرضا؛ حافظی، شهرام و عبدالخالق غلامی (۱۳۹۹). «طراحی الگوی اثربخش سازمان‌های فضیلت‌گرا». مجله مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ۲۹(۹۸): ۵۷-۸۳.
22. Abbās-zādeh Mohammad; Moqtadāi, Leila; Hosseinpūr, Ebrahim; & Honarvar, Hossein (2009). Sociological study of organizational complications and tendency to change. *Sociological Studies*, 1(4), 117-139. [In Persian]
23. Abedikoushki Sara; Zainabadī Hasanreza; Jafarnejad Ahad; and Bagheriniā, Hassan (2015). Examining the role of organizational virtue in the performance of employees in a military organization. *Human Resource Management Development and Support*, 11(39), 55-68. [In Persian]
24. Ahmadi shapourabadī, Mohammad Ali, Taqdisī, Ahmad, & Tavakoli-Naghmeh, Mūstafa (2015). *Logistics of Blessed Places & Developing Religious Tourism in Iran*. Nagārkhāneh Publications. [In Persian]
25. Amini Alireza; Mortazavi Saeed; Rahimnia, Fariborz; and Nāzemī, Shamsul'din. (2013). The effect of emotional and cognitive factors on the servant behavior of agents of the Hajj and Pilgrimage organization (the blessed places of Mecca and Medina: with a mixed exploratory approach). *Organizational Behavior Studies*, 4(11), 21-29. [In Persian]
26. Beer Michael, & Spector Bert. (1993). Organizational diagnosis: Its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
27. Bihamtā Hassan, Beyzād Jafar, Mojallal Chabgolū, Mohammad Ali, and Abdullahfam, Rahim. (1401). Designing and explaining the pattern of consequences and antecedents of organizational virtue in the social security organization. *Management on Learning Organizations*, 11(4), 231-261. [In Persian]
28. Brereton, Joel P. (1998). Sacred Space, translated by Majid Mohammadi, *Nameh Farhang*, 8(1), 128-145. [In Persian]
29. Caldwell Cam, Hasan Zuhair, & Smith Sarah. (2015). Virtuous leadership—insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34(9), 1181-1200.
30. Cheraghi, Jamileh Khatoon, Shariatmadari, Mehdi, Hamidifar, Fatemeh, and Shoghi, Behzad. (2012). Identifying and Evaluating Factors Affecting Virtuous Leadership (Case Study: Islamic Azad University of Tehran Branches). *Educational Management Innovations*, 17(3), 38-51. [In Persian]
31. Crossan Mary, Mazutis Daina, & Seijts Gerard. (2013). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 113, 567-581.
32. Clark Alyssa. (2020). Creating the Virtuous Organization. *Marriott Student Review*, 3(3), 40-43.
33. Dānāifard, Hassan; Bagherī kani, Mīsbāh Al-Hadī; & Hejazifar, Saeed (2015), Identifying Components of Virtue-Based and Jihadic Organizations in the Islamic Revolution. *Scientific Journal of Islamic Management*, 23(4), 45-72. [In Persian]
34. Dehkoda Ali Akbar (1998). *Dehkodā Dictionary*. Volume 10 (Shamsabad-Ali). University of Tehran Publishing and Printing Institute. [In Persian]
35. Furgoch, Katie. (2016). *Organizational Diagnosis: What You Need to Know and Why Organizations Need Our Help*.
36. Hafezi, Shahram, Gholami, Abdolkhalegh, and Yazdani, Hamidreza. (2010). Designing and Explaining an Effective Model of Virtuous Organizations with a Focus on Structural, Behavioral and Environmental Components and

- Situational Monitoring of the Toseeh Taavon Bank of Iran (case study: Isfahan province). *Development of Human Resources Management and Support*, 1400(60), 135-164. [In Persian]
37. Hejazifar, Saeed, and Bagheri Kani, Mesbah-ul-Hadi, (2012), Core Virtues in Virtuous Organizations, *Journal of Islam and Management Research*, 1(3): 117-136. [In Persian]
38. Imanī, Ali Akbar, (2015), *The Cultural Role of the Holy Shrines in the Society of the National Congress of Hazrat Muhammad Hilal Ibn Ali (peace be upon him)*, retrieved from <https://civilica.com/doc/966607> in 2023/11/06. [In Persian]
39. Jamrāsī, Ahmad. (2021). *Social History of Qom and the Holy Shrine of Hazrat Masoumeh, (peace be upon her), from the Qajar Period to the Islamic Revolution*. Qom, Hoda Publishing. [In Persian]
40. Janićijević Nebojša. (2010). Business processes in organizational diagnosis. *Management: journal of contemporary management issues*, 15(2), 85-106.
41. Kahrizi, Ayyūb; & Hijazifar, Saeed (2017). Providing an evaluation model for virtuous & jihadi organizations. *Military Management*, 18(4), 50-85. [In Persian]
42. Lawler Iii Edward E. (2007). Creating a virtuous spiral organization. *Global Business and Organizational Excellence*, 26(2), 47-52.
43. Manz, C. C., Cameron, K. S., Manz, K. P., & Marx, R. D. (2008). *The virtuous organization: An introduction*. In *The virtuous organization: Insights from some of the world's leading management thinkers*. 1-16.
44. Marzooqi, Rahmatollah; Salimi, Ghasem; & Hamrahi, Farhad (2017). Explaining the role of organizational virtue in promoting organizational trust in ethics-oriented governmental organizations. *Ethics in Science & Technology*, 13(1), 27-37. [In Persian]
45. Nazari, Alireza; Andam, Reza; Bahrul-Uloom, Hasan; and Eidi, Hossein. (2019). Design and Validation of Organizational Virtue Model in Sports Organizations. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 7(2), 83-99. [In Persian]
46. Rahmati, Mohammad-Hossein, Ketabi, Ebrahim, and Zafari, Hadi, (2018), *Organizational Improvement: Diagnostic Models*, Tehran: Fuzhan. [In Persian]
47. Rosenberg Stuart, & Mosca Joseph. (2011). Breaking down the barriers to organizational change. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 15(3), 139-146.
48. Saeed Bilal Bin, & Wang Wenbin. (2013). Organisational diagnoses: a survey of the literature and proposition of a new diagnostic model. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 6(3), 222-238.
49. Stevenson Angus. (2010). *Oxford dictionary of English*. USA: Oxford University Press.
50. Taghipūr, Fāezeh, and Ethnā-Ashrān, Mahdi. (2023). Identifying Cultural Strategies for Transforming Holy Places to Cultural Hubs. *Strategic Studies of Culture*, 10(3), 113-85. [In Persian]
51. Zamāhenī, Majid; & Shekari Hamida (2015). Structural model of virtuous organization in selected universities of Yazd province. *Management of governmental organizations*. 4(3). 49-62. [In Persian]
52. Zeinabadī, Hassan-Reza, Arasteh, Hamid-Reza, Naveh-ebrahim, Abdol-Rahim, and Deghhani-Azad, Marzieh. (2018). Designing and Explaining the Model of Antecedents of Organizational Virtue in State Universities of Yazd Province. *Journal of Yazd Medical Education Studies and Development Center*, 13(4), 284-303. [In Persian]
53. Yazdāni, Hamidreza, Hafezi, Shahram, and Gholami, Abdolkhālegh. (2019). Designing an Effective Model of Virtuous Organizations. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 29(98), 57-83. [In Persian]