

Design and validation of the virtue-centered school model in elementary schools in Mashhad

Sedigheh Entezaryazdi¹, Naziasadat Nasseri^{2*}, Vahid GrosianSanavi³, Ahmad Akbari⁴

1- Doctoral student of Educational Administration, , Department of Educational Sciences, Ma.C.Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Business Management, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Ma.C. Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

*Corresponding Author: Naziasadat Nasseri, E-mail: naseri5586@mshdiau.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The present study aimed to design and validate the virtue-centered school model in elementary schools in Mashhad.

Methods: The research method is a mixed type. The research strategy in the qualitative part is content analysis and in the quantitative part is survey. The data collection tools in the qualitative part are, in addition to studying documents and texts related to moral and virtue-based education, interviews with 12 university professors, researchers and experts active in the field of educational sciences, educational management and moral philosophy. The statistical population in the quantitative part is 813 school principals in Mashhad city. In the qualitative part, 12 people have been selected with a purposeful and theoretical sampling method and according to theoretical saturation. The sampling method in the quantitative stage is a stratified random method proportional to the volume. The sample size is determined by the Cochran formula to be 263. The data collection tool in the qualitative part is an interview and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire. To calculate the reliability of the qualitative model, the percentage agreement coefficient method or Cohen's kappa coefficient has been used, and its value has been calculated as 0.85. The validity and reliability of the quantitative model have been confirmed using factor analysis and Cronbach's alpha.

Results: The findings of the qualitative research showed that the virtue-based school model includes 4 main categories: philosophizing, teleological, structural, and moralizing, and includes 10 components: ontology, epistemology, bioethics, purposefulness, social reform, knowledge structure, organizational structure, performance evaluation structure, moral education, and behavioral patterns. The findings of the quantitative research using the Fornell-Vlacker test showed that the research model has the necessary validity.

Conclusion: Based on the research results, it can be said that curricula should emphasize moral values and their application in real life, rather than focusing solely on academic content. Also, opportunities for learning through practical experiences (such as group projects, community service, and problem solving) should be created so that students can practice intellectual virtues such as critical thinking and flexibility.

Keywords: Virtue-based, school, ethics, accreditation

DOI: 10.22098/pbeo.2026.18637.1071

Received: 2025/05/03

Accepted: 2025/06/26

طراحی و اعتبارسنجی مدل مدرسه فضیلت محور در مدارس ابتدایی شهر مشهد

صدیقه انتظاریزی^۱، نازیا سادات ناصری^{۲*}، وحید ثانوی گروسیان^۳، احمد اکبری^۴

۱. دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

* نویسنده مسئول: نازیا سادات ناصری، رایانامه: naseri5586@mshdiau.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل مدرسه فضیلت محور در مدارس ابتدایی شهر مشهد انجام شد.

روش: روش تحقیق ترکیبی از نوع آمیخته می باشد. استراتژی تحقیق در بخش کیفی از نوع تحلیل محتوا و در بخش کمی از نوع پیمایشی می باشد. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی علاوه بر مطالعه اسناد و متون مربوط به تربیت اخلاقی و فضیلت محور، مصاحبه با ۱۲ نفر از اساتید دانشگاه، پژوهشگران و خبرگان فعال در زمینه علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و فلسفه اخلاق می باشد، جامعه آماری در بخش کمی ۸۱۳ مدیر مدرسه در شهرستان مشهد می باشد. در بخش کیفی، با روش نمونه گیری هدفمند نظری و با توجه به اشباع نظری، ۱۲ نفر انتخاب شده اند. روش نمونه گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شده است. حجم نمونه با فرمول کوکران به تعداد ۲۶۳ عدد مشخص شده است. ابزار جمع آوری داده ها در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته می باشد. برای محاسبه ی پایایی مدل کیفی از روش ضریب توافق درصدی یا ضریب کاپای کوهن استفاده شده است که مقدار آن ۰/۸۵/۰ محاسبه شده است. روایی و پایایی مدل کمی با استفاده از تحلیل عاملی و آلفای کرونباخ تایید شده است.

یافته ها: یافته های تحقیق در بخش کیفی نشان داده است که مدل مدرسه فضیلت محور شامل ۴ مقوله اصلی به نام های فلسفه گرایی، غایت گرایی، ساختارگرایی، اخلاق گرایی می باشد و شامل ۱۰ مولفه به نام های هستی شناسی، معرفت شناسی، زیبایی شناسی، هدفمندی، اصلاح اجتماعی، ساختار دانش، ساختار سازمان، ساختار ارزیابی عملکرد، تربیت اخلاق و الگوهای رفتاری می باشد. یافته های تحقیق در بخش کمی با استفاده از آزمون فورنل و لاکر نشان داد که مدل تحقیق از اعتبار لازم برخوردار است.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش می توان گفت که برنامه های درسی باید به جای تمرکز صرف بر محتوای علمی، بر ارزش های اخلاقی و کاربرد آن ها در زندگی واقعی تأکید کنند. همچنین فرصت هایی برای یادگیری از طریق تجربه های عملی (مانند پروژه های گروهی، خدمات اجتماعی، و حل مسئله) ایجاد شود تا دانش آموزان بتوانند فضایل فکری مانند تفکر انتقادی و انعطاف پذیری را تمرین کنند.

واژه های کلیدی: فضیلت محور، مدرسه، اخلاق، اعتبارسنجی

DOI: 10.22098/pbeo.2025.18861.1075

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۵

مقدمه

در دنیای پیچیده و متحول امروز، نظامهای آموزشی به مثابه سنگ بنای تمدنها، مسئولیت خطیر پرورش انسانهایی را بر عهده دارند که نه تنها به دانش و مهارتهای فنی مجهز باشند، بلکه از ظرفیتهای اخلاقی و انسانی والایی نیز برخوردار شوند. با این حال، بسیاری از نظامهای آموزشی معاصر، در چارچوب رویکردهای رقابتی و عملکردمحور، به تدریج از رسالت اصلی خود یعنی تربیت «انسان کامل» دور شده اند. در چنین شرایطی، بازتعریف مفهوم مدرسه به مثابه نهادی فضیلت محور، به یکی از ضروریتهای اجتناب ناپذیر عصر حاضر تبدیل شده است. مدرسه فضیلت محور، نه فقط محیطی برای انتقال اطلاعات، که کارگاهی برای پرورش وجدانهای بیدار، اراده های استوار، و شخصیتهای مسئول است؛ جایی که دانش آموزان در کنار یادگیری علوم، «هنر زندگی اخلاقی» را نیز می آموزند.

این مقاله با تکیه بر این انگاره که تربیت فضیلتهای انسانی مانند عدالت، شجاعت، حکمت، و مهربانی پیش شرط تحقق جامعه ای متعادل و انسانی است، میکوشد الگویی نوین برای طراحی و اداره مدارس فضیلت محور ارائه دهد. در این مسیر، با وامگیری از میراث غنی فلسفه ی اخلاق از اندیشه های ارسطو و کانت تا مکاتب شرقی مانند کنفوسیوس و همچنین تلفیق آن با یافته های علوم تربیتی معاصر، چارچوبی میان رشته ای تدوین میشود که پاسخگوی چالشهای دنیای امروز باشد.

فضیلت گرایی به همه ابعاد وجودی انسان توجه میکند. فضیلت گرایی یک نیاز بنیادی انسانی است و قطعاً باید بخشی از سازمان آموزش و پرورش باشد تا به موفقیت برسد. کارکنان از سازمانهای خود این انتظار را دارند که به پرورش و توسعه فضایل در محیط کار حساس باشند. سازمان ها نیز باید ورود مفاهیم فضایل و فضیلت گرایی به سازمان را با توجه به ویژگی فطری آن در انسانها جدی بگیرند. لذا با آغاز قرن بیست و یکم سازمانها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده اند و از طریق تأکید بر فضایل سعی نموده اند تا خلاء های معنوی اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. این تأکید باعث شده تا با مفهوم مدرسه فضیلت محور روبه رو شویم و به فضایل در آموزش و پرورش توجه خاصی شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

فضیلت از آن دسته مفاهیمی است که کمتر به آن توجه می شود. سازمان های فضیلت محور به سازمانهایی اطلاق میگردد که بر اساس فضیلت های اخلاقی شکل میگیرند و مدیران و کارکنان آن انسانهای فضیلت مدار هستند و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم میگردد. فضیلت خصیصه یا کیفیت مثبتی است که به صورت ذهنی از نظر اخلاقی بر تر تلقی شود، بنابراین به عنوان شالوده قاعده و حضور اخلاقی خوب ارزشگذاری می شود (فهر^۱، ۲۰۱۹).

فضیلت گرایی از جمله نظریه های واقع گرا در فلسفه اخلاق می باشد، که از قدیم الایام و از سوی فلاسفه بزرگی همچون سقراط، افلاطون، ارسطو، فارابی و... به اشکال مختلف تبیین شده است. سقراط به عنوان پدر نظریه فضیلت معتقد بود که میان دانش و فضیلت پیوندی وثیق وجود دارد و در ضمن هر انسانی قادر است فضیلت را در نهاد خود بیابد. پرورش

¹.fehr

فضیلت متأثر از عوامل متعددی است که ورای کنترل شخص بوده و معلول آموزش، اجتماع، دوستان و خانواده است. آموزش عملی است که پرورش فضیلت در افراد را می طلبد. این دیدگاه در فلسفه آموزش از زمان ارسطو به وجود آمده است. (حاجی نیا و خیری، ۱۳۹۹). همچنین معرفت شناسی فضیلت یکی از رویکردهای جدید در معرفت شناسی معاصر است که بنیانگذاران آن از نظریه های اخلاق فضیلت الگو گرفته اند. معرفت شناسی فضیلت و اخلاق فضیلت به جای تکیه بر باورها و اعمال بر اشخاص و ویژگی های منشی آن ها تأکید می کنند و درست و نادرست بودن اعمال و باورها را بر اساس فضایل و رذایل اخلاقی و عقلانی تعریف می کنند. (میراحمدی و جلالی، ۱۴۰۰).

علاوه بر این فضیلت سازمانی یک الگوی فکری و رفتاری است که بر استانداردهای اخلاقی رفیع استوار است. فضیلت ها را میتوان در حوزه گسترده تر ارزشها قرار داد. هر فرد دارای هسته ای از ارزشهای اساسی است که به سیستم اعتقادات، ایده ها و یا نظراتش مشارکت می رساند. تمامیت در کاربرد یک ارزش متضمن استمرار آن است و این استمرار یک ارزش را از اعتقادات، نظرات و ایده ها جدا می سازد. توجه به پدیده فضیلت سازمانی و امدهار ظهور پارادایم مثبت گرایی در عرصه پژوهشهای سازمانی است (شریack^۱، ۲۰۱۰).

درخصوص تمایز فضیلت و مهارت نیز در میان متفکران دوران باستان، ارسطو این نظریه که فضیلت، مهارت است را نمی پذیرد. حال آنکه افلاطون و فارابی معتقد بودند فضیلت، مهارت یا نوعی از مهارت است. بر اساس این رویکرد، تمایز بین فضیلت و مهارت بی اهمیت است. ارسطو استدلال می کند که فضیلت متمایز از مهارت است. درباره اکتساب هر دو نیازمند به آموزگار هستیم هرچند بعد از اکتساب خود ما به صورت مستقل این کار را انجام می دهیم. در ارتباط با همین نکته ساده، از لحاظ معرفت شناسی مهارت و یا تخصص قابل آموختن است. برخی از مطالب عقلانی وجود دارند که باید انتقال داده شوند نه اینکه تنها به وسیله تقلید انتخاب شده باشند (میراحمدی و دهباشی، ۱۳۹۵).

در همین راستا احساس کار کردن در سازمان فضیلت محور، شاید کارکنان را تشویق کند که کار را فقط برای پاداشهای مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند. در مجموع، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی زیاد، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای بابصیرت و خودانگیخته پیدا میکنند. بر اساس تحقیقات، سه اثر مهم فضیلت بر رهبران قابل شناسایی است: رفتار به صورت اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد. از اواخر قرن گذشته، نوعی یکپارچه مجدد بین زندگی بیرونی و درونی در حال شکل گیری بوده است یکی از حوزه های مهمی که این یکپارچگی در آن مطرح شده است محیط سازمان ها می باشد. اگر سازمان ها به منزله واحدهای اجتماعی بتوانند فضیلت را در خود ایجاد کنند قادر خواهند بود که بهتر و بیشتر فعالیت موثر داشته باشند (حاجی پور و همکاران، ۱۴۰۱).

درخصوص تئوری های مرتبط با تحقیق می توان به تعدادی از نظریه های مهم در رفتار سازمانی اشاره کرد که بر تعامل فرد و محیط برای درک رفتار انسان در محیط کار تأکید دارند. نظریه شناختی اجتماعی بر این اصل استوار است که عملکرد روانی- اجتماعی با علیت متقابل سه گانه توضیح داده می شود، به موجب آن زمینه محیطی و شناخت، رفتار و سایر عوامل

¹ Shryack

شخصی فرد به عنوان عوامل تعیین کننده متقابل بر یکدیگر تأثیر می گذارند. همچنین طبق نظریه مبادله اجتماعی، تعاملات اجتماعی را می توان در قالب معاملات متوالی درک کرد، به موجب آن یک کنشگر ممکن است یک کار خوب را برای یک فرد/گروه هدف آغاز کند و هدف نیز در پاسخ به این رفتار مثبت، متقابلاً این رفتار مثبت را انجام دهد.

نظریه خوش بینی سازمانی نیز بر این اصل استوار است که حس کردن، هدف ژرف و عمیقی است که واکنش ها را هدایت می کند، کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد سازمان در مواجهه با چالش ها را دارند. همچنین نظریه اعتماد سازمانی، به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان می باشد (کامرون^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). اعتماد سازمانی نشان می دهد که حسن نیت ملاحظات و احترام بر کارکنان و سازمان حاکم و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند، با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می توان به جای ارزش های منفی مانند دروغ، کلاهبرداری، چابلوسی، نفاق و غیره، ارزش های اخلاقی مثبت مانند صداق، راستگویی، انصاف، امانت داری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند. (ریگو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).

امروزه تعلیم و تربیت با بحث های معرفت شناسی در هم تنیده است. با نظر به جدید بودن این نظریه و به تبع آن، تلاش پژوهشگران برای تبیین کاربردهای آن در حوزه های مختلف به ویژه تعلیم و تربیت، آثار محدود و انگشت شماری را می توان در پیشینه این بحث پیدا کرد.

در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فضیلت سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی بر رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان بوشهر (جمالی و همکاران، ۱۴۰۲) که با روش تحقیق کمی انجام شده بود، نشان دادند که با تقویت فضیلت سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی در بین معلمان می توان به بهبود رضایت شغلی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود. حاجی پور و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی با شادمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان انجام داده اند. یافته ها نشان داد که بین متغیر فضیلت سازمانی با متغیر شادمانی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به علاوه بین هر یک از مؤلفه های فضیلت سازمانی شامل خوش بینی، اعتماد، همدردی، بخشش و انسجام با شادمانی رابطه مثبت وجود دارد. نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت فضیلت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی می توان به افزایش شادمانی سازمانی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

تحقیقی با عنوان تبیین نقش واسطه ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شد. (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۱) براساس یافته های به دست آمده هر چقدر هوش معنوی معلمان و فضیلت در سازمان بالاتر باشد به همان میزان بهزیستی روان شناختی و رضایت از کار بیشتر می شود بنابراین فضیلت به عنوان یک متغیر اخلاقی اسلامی در سازمان میتواند بر هوش معنوی و بهزیستی روان شناختی معلمان تأثیر بگذارد. تحقیقی با عنوان شناسایی و ارزیابی عوامل تأثیرگذار بر رهبری فضیلت گرا مورد مطالعه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد (چراغی و همکاران، ۱۴۰۱). نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل مدیریتی، عوامل

¹ Cameron

² riggo

رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل زمینه ای به عنوان ابعاد تشکیل دهنده رهبری فضیلت گرا هستند همچنین مؤلفه های تعهد سازمانی، جوسازمانی، راهبردهای مدیریتی به عنوان مؤلفه های اثرگذار بر رهبری فضیلت گرا شناسایی شده و وضعیت تمام مؤلفه های مذکور مطلوب ارزیابی شده است. بریمانی و رشیدرستمی (۱۴۰۱) تحقیقی را با عنوان رابطه بین هوش سیاسی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی رهبری تحول آفرین در کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی انجام دادند نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سیاسی و فضیلت سازمانی با رهبری تحول آفرین در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. میراحمدی و جلالی (۱۴۰۰) تحقیقی پیرامون معرفت شناسی فضیلت انجام داده اند و به این نتیجه رسیده اند که به همان اندازه که ما در برابر افعال و اعمالی خود احساس مسئولیت داریم، در برابر معرفت و باورهای خود نیز مسئول هستیم و همان طور که اعمال و افعال ما مورد ستایش و سرزنش قرار می گیرند، از یافته های پژوهش آنان می توان به الگوگیری از مفاهیم اساسی اخلاق فضیلت برای تبیین مسایل معرفتی شناخت، تاکید بر ویژگی های منشی صاحبان باور به جای تکیه بر باور، اعتقاد به موجه بودن باور به دست آمده از فضیلت عقلانی، اشاره نمود. حاجی نیا وخیبری (۱۳۹۹) در تحقیقی پیرامون فضیلت گرایی که با روش تحقیق کیفی انجام شده است به این نتیجه رسیده است که از آن جایی که بخش اعظم آموزش در مدارس و توسط معلم انجام می شود، معلم نقش مهمی در پرورش فضایل دارد. معلمان باید تدریس خود را با مجموعه ای از وسایل تدریس با فضیلت شروع کنند، فضیلت یک بعد حیاتی تدریس است. در این مقاله که به روش مروری تحلیلی انجام شده است؛ به بررسی فضیلت و اهمیت آن، تعریف فضیلت، ماهیت و ویژگی های فضیلت و نقش معلم در پرورش فضایل می پردازیم. میراحمدی و دهباشی (۱۳۹۵) تحقیقی پیرامون تمایز فضیلت از مهارت انجام داده اند. یافته های تحقیق نشان داده است که ما همانطور که دارای فضایل اخلاقی و عقلانی هستیم دارای مهارتهای اخلاقی و عقلانی نیز هستیم. بین فضایل و مهارتها ارتباطی وجود دارد و مهارتها به انسان فضیلتمند کمک می کنند که در عمل نیز موثر و کارآمد باشند. با وجود این فضایل به لحاظ ذهنی مقدم بر مهارتها هستند.

در مطالعات خارجی نیز این موضوع مورد توجه محققان بوده است. از جمله اینکه مارتین^۱ (۲۰۲۲) تحقیقی را با عنوان فضایل سازمانی و انسان گرایی سازمانی انجام داد. وی معتقد است که سازمانهای انسان سازی شده در ذهن اعضای خود هویت منحصر به فردی پیدا می کنند که میتواند انگیزه های اعضا را با پیامدهای مهم مدیریتی هدایت کنند. خان و سیدیکو^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان فضیلت گرایی سازمانی و خودانگیختگی یک دیدگاه هویت اجتماعی، دریافتند که فضیلت گرایی سازمانی درک شده روی خودانگیختگی سازمانی تاثیر مثبت دارد.

همانطور که مشاهده می شود عمده این آثار نیز با نظر به اینکه توسط صاحب نظران حوزه معرفت شناسی و نه تعلیم و تربیت نوشته شده به صورتی کلی و تا حدی جسته و گریخته، ارتباط حوزه معرفت شناسی فضیلت محور و نظام تربیتی را مورد بررسی قرار داده اند. درحالی که لازم است این تأثیرات و کاربردها به صورتی منسجم و جامع مورد توجه قرار گیرند. به عبارت دیگر خلا محسوسی که در پژوهشهای حوزه فضیلت در سازمانهای آموزشی مشاهده میشود، نادیده

¹ Martin² Khan & Siddiqui

گرفتن عوامل مؤثر بر فضیلت مداری و عدم مطالعه عمیق فضیلت مداری در مدارس است تا جایی که در این زمینه الگو و مدل بومی در داخل کشور برای مدارس فضیلت مدار دیده نمیشود. با توجه به آنچه گفته شد هدف اصلی این تحقیق ارائه مدل مدرسه فضیلت محور می باشد.

ضرورت پرداختن به این موضوع را میتوان در بحرانهای اخلاقی عصر حاضر از فردگرایی افراطی تا بی تفاوتی اجتماعی جستجو کرد. مدارس فضیلت محور با تأکید بر «پرورش شخصیت» به جای «تکرار محفوظات»، میکوشند دانش آموزان را به شهروندانی تبدیل کنند که نه تنها در پی موفقیت فردی، که در جستجوی خیر جمعی هستند. این پژوهش، با بررسی نمونه های موفق جهانی و تحلیل نقاط قوت و ضعف آنها، به دنبال ترسیم نقشه ی راهی عملی برای بومی سازی این الگو در سیستم آموزشی ایران است.

در نهایت، این مقاله بر این باور است که بازگشت به اصول اخلاقی در آموزش و پرورش، نه یک انتخاب، که یک اجبار تاریخی است. تنها از رهگذر تلفیق دانش و فضیلت است که میتوان نسلی را پرورش داد که قادر به ساختن آینده ای روشنتر، عادلانه تر، و انسانی تر باشد. با توجه به آنچه گفته شد میخواهیم به این سوالات پاسخ دهیم.

سؤال اول: طراحی مدل مدرسه فضیلت محور چگونه است؟

سؤال دوم: آیا مدل مدرسه فضیلت محور طراحی شده از اعتبارمناسبی برخوردار است؟

سؤال سوم: وضعیت موجود فضیلت در مدارس چگونه است؟

روش تحقیق

روش پژوهش در این تحقیق از نوع آمیخته می باشد. استراتژی تحقیق در بخش کیفی، روش تحلیل محتواست. از آنجا که کدگذاری در مرحله کیفی به طور مستقیم از داده های خام انجام شده است، نوع روش تحلیل محتوای این تحقیق، قراردادی محسوب می گردد. استراتژی تحقیق در بخش کمی، از نوع پیمایشی می باشد. به زعم خاکی و همکاران (۱۴۰۰) برای بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری روش تحقیق پیمایش به کار می رود. این نوع تحقیق می تواند برای پاسخ به سوال های پژوهشی از نوع ماهیت شرایط موجود، رابطه میان رویدادها و وضعیت موجود باشد.

جامعه آماری در مرحله کیفی ۱۲ نفر از خبرگان، صاحبان نظران، اساتید و نخبگان جامعه علمی و متخصصان دانشگاه در رشته علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و فلسفه اخلاق می باشند که سوابق اجرایی آنان در مورد آموزش در دوران ابتدایی بوده و به اصطلاح نخبگان آگاه نام دارند. جامعه آماری در بخش کمی ۸۱۳ مدیر مدرسه در شهرستان مشهد میباشند. روش نمونه گیری بخش کیفی، نمونه گیری هدفمند و نظری بوده است. حجم نمونه در مرحله کیفی، برابر ۱۲ نفر با در نظر گرفتن اشباع نظری می باشند که بعنوان نمونه برای انجام مصاحبه انتخاب شده اند. نمونه گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شده است. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا پیش نمونه گیری از جامعه ی آماری به تعداد ۳۰ نفر انجام شد و با توجه به انحراف معیار این

پیش نمونه (که به مقدار ۰/۳۲ به دست آمد) و با توجه به حجم جامعه (۸۱۳) و جایگذاری در فرمول نمونه گیری تصادفی کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد ۲۶۳ عدد مشخص شد.

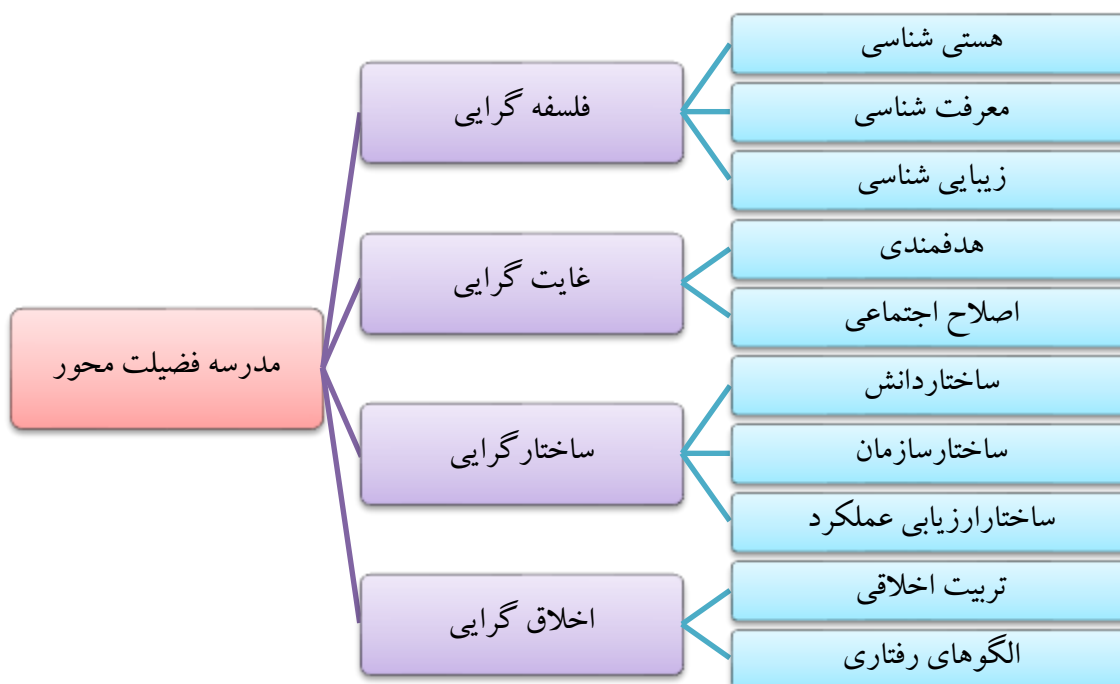
در مرحله دوم در بخش کمی بر اساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش نامه محقق ساخته جهت جمع آوری داده های مورد نیاز استفاده شده است لذا روش گردآوری داده ها در بخش کمی، میدانی یا پیمایشی می باشد. جهت اعتبار داده ها در این تحقیق، برای محاسبه ضریب توافق دو کدگذار از ضریب کاپا استفاده شده است. در این تحقیق (۱۵ درصد از اسناد) از مصاحبه هایی که محقق کدگذاری کرده، برای ارزیابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفته و نتایج حاصل از کدگذاری دو محقق نشان می دهد که ضریب کاپای محاسبه شده توسط نرم افزار اس پی اس اس مقدار ۰/۷۰۲ بوده است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۶ است و چون عدد معنادار حاصل شده برای شاخص کاپا کوچکتر از ۰/۵ است، فرض استقلال کدهای استخراجی رد و وابستگی کدهای استخراجی به هم تأیید می گردد. جهت تجزیه و تحلیل کدها، از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی با استفاده از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۲۲ استفاده شده است.

جهت تعیین اعتبار بخش کمی از روایی تحلیل عاملی استفاده شده است. برای تحلیل داده هادر مرحله پژوهش کیفی از تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها با استفاده از روش تحلیل محتوا از نرم افزار مکس کیودا استفاده شده است که در آن مقوله ها، مولفه ها به صورت کدگذاری باز نشان داده شده اند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده در بخش کمی از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده، از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. یافته های تحقیق در بخش کمی با استفاده از آزمون فورنل و لاکر نشان داد که مدل تحقیق از اعتبار لازم برخوردار است.

یافته ها

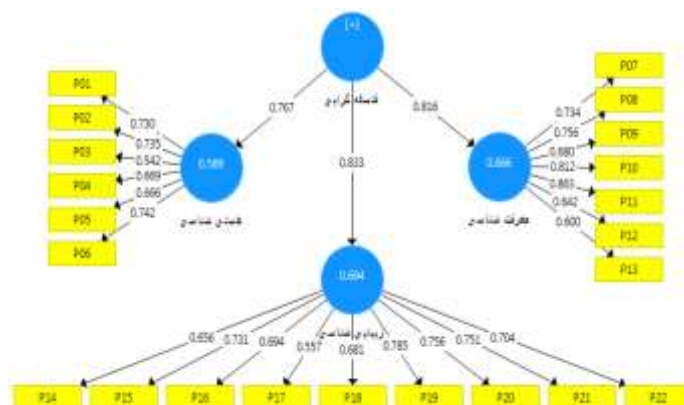
در پاسخ به سؤال اول تحقیق که طراحی مدل مدرسه فضیلت محور چگونه است؟ طبق بررسی و تحلیل داده ها، مدل اصلی تحقیق که از داده های مصاحبه و مطالعه ادبیات تحقیق بدست آمده است شامل چهار مقوله فلسفه گرایی، غایت گرایی، ساختارگرایی و اخلاق گرایی می باشد. مقوله فلسفه گرایی شامل مولفه های هستی شناسی، معرفت شناسی و زیبایی شناسی است. مقوله غایت گرایی شامل مولفه های هدفمندی و اصلاح اجتماعی می باشد. مقوله ساختار گرایی شامل مولفه های ساختار دانش، ساختار سازمان و ساختار ارزیابی عملکرد می باشد. مقوله اخلاق گرایی شامل مولفه های تربیت اخلاقی و الگوهای رفتاری می باشد.

شکل (۱) مدل اصلی تحقیق را که مدرسه فضیلت محور است را نشان می دهد.

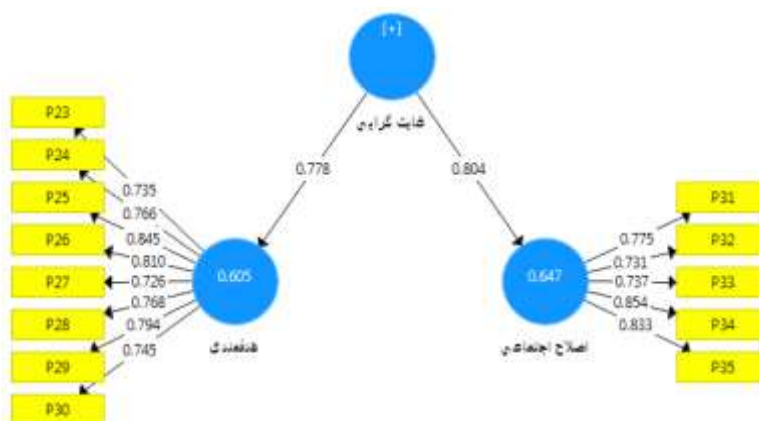


شکل ۱- مدل مدرسه فضیلت محور

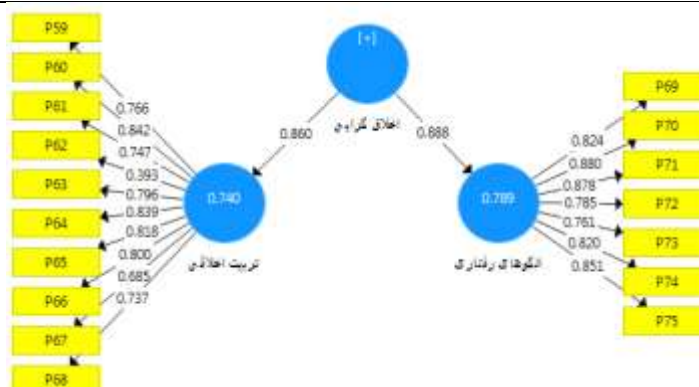
در پاسخ به سؤال دوم که آیا مدل مدرسه فضیلت محور طراحی شده از اعتبار مناسبی برخوردار است؟ به منظور تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، از روش مدل یابی به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. از آنجا که مدل اندازه گیری تحقیق از نوع انعکاسی می باشد آزمونها برای تحقیق، انعکاسی انتخاب شده است. لازم به ذکر است که پیش از انجام هر آزمونی در مدل های اندازه گیری انعکاسی، باید آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا تک بعدی کردن سؤالات یک متغیر انجام گیرد. اعتبار ابزار سنجش پژوهش نیز از طریق تکنیک تحلیل عاملی تاییدی می باش نمودارهای (۱) (۲) (۳) (۴) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی که تکنیکی بر اساس آزمون همگن بودن می باشد را نشان می دهد.



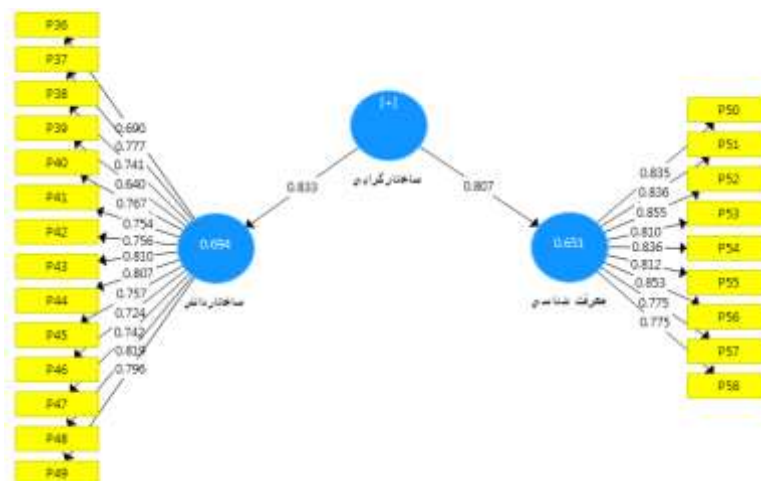
نمودار (۱) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی فلسفه گرایی



نمودار (۲) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی غایت گرایی



نمودار (۳) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی ساختارگرایی



نمودار (۴) بار عاملی مدل تحلیل عاملی تاییدی اخلاق گرایی

همانطور که در نمودارهای فوق نشان داده شده است در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش بینی گویه های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار بار عاملی از ۰,۵ بیشتر می باشد لذا سئوالات مذکور حذف نمی شوند. درخصوص پایایی آزمون آلفای کرونباخ مقولات تحقیق گرفته شده است که همبستگی درونی سئوالات یک متغیر خارج از مدل را نشان می دهد. همچنین پایایی ترکیبی که همبستگی سئوالات را داخل مدل نشان می دهد. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مطابق با نظر فورنل ولارکر^۱ (۱۹۸۶) باید بالای ۰,۷ باشد. یعنی همبستگی سئوالات هر متغیر خارج از مدل باید بالای ۰,۷ باشد. درخصوص روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است. آزمون میانگین واریانس استخراجی که توسط هنسلر^۲ و همکاران (۲۰۰۹) ذکر شده است برای روایی همگرا پیشنهاد شده است و بیان شده است که در هر متغیر باید بزرگتر از ۰,۵ باشد.

جدول (۱) نتایج آزمون های روایی و پایایی مقولات تحقیق را نشان میدهد.

¹ Fornell - larker

² Henseler

جدول (۱) نتایج آزمون های روایی و پایایی مقولات تحقیق

ردیف	مولفه های تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	آزمون استخراجی	میانگین واریانس
	زیبایی شناسی	۰,۸۷۳	۰,۸۹۸	۰,۵۹۷	
	معرفت شناسی	۰,۸۵۳	۰,۸۸۸	۰,۵۳۵	
	هستی شناسی	۰,۷۷۱	۰,۸۳۹	۰,۵۶۸	
	اصلاح اجتماعی	۰,۸۵۰	۰,۸۹۰	۰,۶۲۰	
	هدفمندی	۰,۹۰۵	۰,۹۲۳	۰,۶۰۰	
	ساختار دانش	۰,۸۴۲	۰,۸۴۹	۰,۵۷۳	
	معرفت شناسی	۰,۸۴۸	۰,۸۲۴	۰,۶۷۴	
	الگوهای رفتاری	۰,۹۲۴	۰,۹۳۹	۰,۶۸۸	
	تربیت اخلاقی	۰,۹۱۰	۰,۹۲۷	۰,۵۶۶	

در پاسخ به سؤال سوم تحقیق که وضعیت موجود فضیلت در مدارس چگونه است؟ از آزمون تی-استودنت تک نمونه ای استفاده شده است و آزمون می شود که واکنش پاسخگویان بالاتر از سطح متوسط (مطلوب) قرار دارد یا خیر؟ با توجه به محاسبه آماره آزمون $t_{(n-1)}$ ، به منظور بررسی معنی دار بودن میانگین امتیازات پاسخگویان با مقدار ۳ از مقایسه آماره آزمون با مقدار جدول توزیع تی استیودنت و یا در واقع، P-Value استفاده شده است به قسمی که اگر $P < \alpha = 0.05$ Value باشد فرضیه صفر آماری یا در واقع فرضیه عدم بالاتر بودن از سطح متوسط رد شده است. جدول ذیل نتایج آزمون تی برای وضعیت مولفه های تحقیق را نشان می دهد.

جدول (۲) نتایج آزمون تی برای وضعیت مولفه های مدرسه فضیلت محور

مقوله	تعداد	میانگین	مقدار آماره	سطح معنی داری
هستی شناسی	۲۶۳	۱۸۷۲.۴	۳۸۹.۲۱	۰۰۰.
معرفت شناسی	۲۶۳	۲۲۲۲.۴	۴۳۹.۲۲	۰۰۰.

مقوله	تعداد	میانگین	مقدار آماره	سطح معنی داری
زیبایی شناسی	۲۶۳	۱۷۹۷.۴	۷۷۱.۲۱	۰۰۰.
هدفمندی	۲۶۳	۱۵۵۲.۳	۱۴۲.۱۹	۰۰۰.
اصلاح اجتماعی	۲۶۳	۰۹۵۷.۳	۲۰۵.۱۷	۰۰۰.
ساختار دانش	۲۶۳	۰۲۶۷.۴	۰۲۸.۱۵	۰۰۰.
ساختار سازمان	۲۶۳	۹۷۳۸.۳	۱۳۵.۱۴	۰۰۰.
ساختار ارزیابی عملکرد	۲۶۳	۰۴۴۴.۴	۲۲۷.۱۵	۰۰۰.
تربیت اخلاقی	۲۶۳	۰۷۰۴.۳	۱۶۸.۱۷	۰۰۰.
الگوهای رفتاری	۲۶۳	۱۰۹۳.۳	۱۵۰.۱۷	۰۰۰.

یافته های گزارش شده نشان می دهد که با توجه به دیدگاه ها و نظرهای پاسخگویان، مقدار آماره ی تی استیودنت و P-value حاصله معنی دارمی باشند. لذا می توان نتیجه گرفت که وضعیت مولفه های مدرسه فضیلت محور بالاتر از سطح متوسط (مطلوب) می باشد.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که یافته های تحقیق نشان داده است مدل مدرسه فضیلت محور شامل ۴ مقوله اصلی به نام های فلسفه گرایی، غایت گرایی، ساختارگرایی، اخلاق گرایی می باشد و شامل ۱۰ مولفه به نام های هستی شناسی، معرفت شناسی، زیبایی شناسی، هدفمندی، اصلاح اجتماعی، ساختار دانش، ساختار سازمان، ساختار ارزیابی عملکرد، تربیت اخلاق و الگوهای رفتاری می باشد.

طبق بررسی و تحلیل داده ها، مقوله فلسفه گرایی در این تحقیق شامل مولفه های هستی شناسی، معرفت شناسی و زیبایی شناسی می باشد. در تبیین هستی شناسی مدرسه فضیلت محور گفته می شود که هستی شناسی به درک واقعیات محیط پیرامون و مفاهیم فضیلت اشاره دارد. در یک مدرسه فضیلت محور، شناخت دقیق و انعطاف پذیری در فهم موقعیت ها به دانش آموزان کمک می کند تا درک کنند چه فضیلتی در یک موقعیت خاص مورد نیاز است. این امر نیازمند پرورش فضایل فکری و توانایی موقعیت سنجی است. در مدارس فضیلت محور، محیطی ایجاد می گردد که دانش آموزان بتوانند در آن ها با موقعیت های واقعی روبرو شوند و یاد بگیرند چگونه رفتارهای فضیلت محور را در موقعیت های مختلف بکار ببرند.

نتایج تحقیق در مقوله هستی شناسی فضیلت همسان با نتایج تحقیق دوهارست^۱ (۲۰۱۵) می باشد. در تبیین زیبایی شناسی گفته می شود که زیبایی شناسی به ادراک زیبایی و تأثیر آن بر روح و نگرش انسان اشاره دارد. این مؤلفه حس ظرافت، احترام به هنر و طبیعت، و درک زیبایی در روابط انسانی را در دانش آموزان تقویت می کند. همسان با نتایج تحقیق در زیبایی شناسی، پژوهش کاظمی و همکاران (۱۴۰۱) و جمالی و همکاران (۱۴۰۲) است که با عنوان کردن هوش معنوی و ارزشهای اسلامی به خصایص معنوی در فضیلت سازمان اشاره کرده اند.

در تبیین معرفت شناسی گفته می شود که معرفت شناسی به شناخت فضایل و چگونگی مواجهه با چالش ها می پردازد. این مؤلفه شامل کسب دانش از طریق تجربه، بررسی شرایط لازم و کافی برای اجرای ارزش های فضیلت، و یافتن راه حل های عملی برای چالش های اخلاقی است. در مدارس فضیلت محور، معلمان به دانش آموزان می آموزند که چگونه شرایط مختلف را تحلیل کنند و راه حل های اخلاقی متناسب با آن شرایط ارائه دهند. همچنین مدارس از طریق ترکیب نظریه و عمل (مانند پروژه های پژوهشی، فعالیت های کارگاهی، و تجربه های عملی) به دانش آموزان کمک میکنند تا فضایل را به صورت عملی در زندگی روزمره خود بکار گیرند. لازم به ذکر همسان با نتایج تحقیق در معرفت شناسی، تحقیق چراغی و همکاران (۱۴۰۱) است که به عوامل رفتاری در قالب ضرورت فضیلت گرایی اشاره کرده اند.

طبق بررسی و تحلیل داده ها، مقوله غایت گرایی شامل مولفه های هدفمندی و اصلاح اجتماعی می باشد. در تبیین هدفمندی با توجه به دیدگاه ارسطو، هر عمل یا موجود در طبیعت به سوی غایتی حرکت می کند که آن را به خیر نهایی خود نزدیک تر می سازد. در زمینه مدارس فضیلت محور، این خیر نهایی پرورش شهروندانی مسئولیت پذیر، آگاه و دارای فضایل اخلاقی را منجر خواهد شد. مدارس فضیلت محور با محوریت غایت گرایی دارای اهداف تربیتی مشخص مانند تقویت مهارت های زندگی، احترام به حقوق دیگران، و رشد شخصیت اخلاقی دارند. همچنین در هدف گذاری در سطح جزئی تر، اهدافی مانند گسترش عدالت اجتماعی در مدرسه، افزایش تعاملات مثبت دانش آموزان، و تقویت حس همدلی و همکاری را سرلوحه ی خود قرار میدهند.

در تبیین اصلاح اجتماعی به عنوان غایت نهایی مدارس فضیلت محور، لازم به ذکر است که اصلاح اجتماعی بر توسعه زندگی اجتماعی، ایجاد ارزش های مثبت، و تقویت ثبات اجتماعی تمرکز دارد. همچنین در تبیین آن گفته می شود که مدارس فضیلت محور ارزش های اجتماعی مانند احترام، مسئولیت پذیری، و همبستگی، زمینه ساز رشد انسان های کامل پرورش می دهند. نتایج تحقیق در غایت گرایی و هدفمندی همسان با نتایج تحقیق گائو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) است.

طبق بررسی و تحلیل داده ها، مقوله اخلاق گرایی شامل مولفه های تربیت اخلاقی و الگوهای رفتاری می باشد.

منظور از تربیت اخلاقی در مدارس فضیلت محور، برانگیختن، فراهم ساختن و بکار بستن ساز و کارهای آموزشی و پرورشی در جهت دریافت گزاره های اخلاقی و شناختن و شناساندن فضایل و رذایل و زمینه سازی برای ایجاد نگرش و روی آوردن به اخلاق حسنه و تقید و پای بندی و عینیت دادن ارزش های اخلاقی است.

¹ Dewhurst

² Gao

از شاخصهای تربیت اخلاقی، صداقت است. اخلاقیات نیز تعیین کننده الگوهای رفتاری مورد انتظار از همه اعضای آن فرهنگ است. عملکرد براساس اخلاقیات جامعه به معنای آن است که رفتارها منطبق بر معیارهای رفتاری گروه باشد که مورد تأیید و پذیرش اجتماعی باشد و یا به عبارتی می توانیم بگوییم که اخلاق به مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان گفته می شود که نوعی از آن طبیعی است که به اصل مزاج آدمی بستگی دارد مانند عصبانیت، خندیدن و... و نوعی دیگر عاداتی و تمرینی است و به مرور زمان ملکه رفتار و خلق و خوی انسان می گردد.

در اخلاق گرایی مولفه تربیت اخلاقی در شاخص های مهرورزی، نزاکت و نوع دوستی همسان با نتایج تحقیق سلیگمن^۱ و همکاران (۲۰۰۰) است. در شاخصهای تواضع همسان با نتایج تحقیق کامرون و همکاران^۲ (۲۰۱۱) است. در شاخص فرهنگ همسان با نتایج تحقیق خاکی و همکاران (۱۴۰۰) می باشد.

ساختارگرایی طبق یافته های تحقیق در این تحقیق شامل سه مؤلفه اصلی ساختار دانش، ساختار سازمان و ساختار ارزیابی عملکرد است. در تبیین ساختاری دانش می توان گفت در مدارس فضیلت محور، ساختار دانش به گونه ای طراحی می شود که دانش آموزان را از سطحی ترین تا عمیق ترین دانش هدایت می کند. همچنین به این معناست که دانش برای خود دانش خواسته شود، نه به عنوان ابزاری صرفاً برای مدرک یا مادیات. این دیدگاه باعث می شود دانش آموزان ارزش حقیقی یادگیری و پژوهش را بشناسند و با انگیزه ای درونی برای کشف حقیقت گام بردارند. در تبیین ساختار سازمانی گفته می شود که وجود یک سازماندهی منعطف، اما دقیق، فرصت های بیشتری برای به اشتراک گذاری ارزش های فضیلت فراهم کند. در تبیین ساختار ارزیابی عملکرد گفته می شود که ارزیابی به شناسایی استعدادها و بالقوه دانش آموزان کمک می کند و به برنامه ریزی برای پرورش این ظرفیت ها منجر می شود. ارزیابی عملکرد در مدارس فضیلت محور مبتنی بر معیارهای اخلاقی است. همچنین ساختارگرایی مولفه ساختار ارزیابی عملکرد در شاخص های عدالت همسان با نتایج تحقیق (فریدمن و همکاران^۳، ۲۰۰۸) می باشد. ساختار سازمان، شاخص صداقت همسان با نتایج تحقیق (فریدمن و همکاران^۴، ۲۰۰۸) (کلت^۵ و همکاران، ۲۰۰۲)؛ (ریگو^۶ و همکاران ۲۰۱۰) است. ساختار سازمان، شاخص احترام همسان با نتایج تحقیق کامرون^۷ و همکاران، (۲۰۱۱) است.

در انتها برای داشتن مدرسه فضیلت محور با در نظر گرفتن فلسفه گرایی، برگزاری کلاس های فلسفه برای کودکان، ایجاد برنامه های عملی برای تمرین فضیلت ها، استفاده از محیط زیبا و الهام بخش، تمرکز بر تجربه و مشاهده، تربیت معلمان فضیلت محور پیشنهاد می گردد. برای داشتن مدرسه ای فضیلت محور با توجه به غایت گرایی، تعریف مأموریت مدرسه بر مبنای غایات کلی و جزئی، ایجاد برنامه های آموزشی هدفمند، طراحی واحدهای درسی که ارزش های اخلاقی و اجتماعی را در دانش آموزان تقویت کنند، مانند واحدهای درسی مبتنی بر حل مسئله، بحث های اخلاقی، و پروژه های اجتماعی،

¹ Seligman

² Cameron

³ Friedman

⁴ Friedman

⁵ Kellett

⁶ Rego

⁷ Cameron

پیشنهاد می گردد. برای داشتن یک مدرسه فضیلت محور با توجه به ساختارگرایی، پیشنهاد می گردد برنامه های درسی باید به جای تمرکز صرف بر محتوای علمی، بر ارزش های اخلاقی و کاربرد آن ها در زندگی واقعی تأکید کنند. همچنین فرصت هایی برای یادگیری از طریق تجربه های عملی (مانند پروژه های گروهی، خدمات اجتماعی، و حل مسئله) ایجاد شود تا دانش آموزان بتوانند فضایل فکری مانند تفکر انتقادی و انعطاف پذیری را تمرین کنند.

منابع

بریمانی، ابوالقاسم و رشید رستمی، کوروش (۱۴۰۱)، رابطه بین هوش سیاسی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی رهبری تحول آفرین در کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی (مورد مطالعه: منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد)، <https://civilica.com/doc/1454848>

جمالی، فرحناز و آتشی، فلکناز و بهروزی، محمد (۱۴۰۲)، بررسی تاثیر فضیلت سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی بر رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان بوشهر، سومین همایش ملی ایده های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی، بوشهر، <https://civilica.com/doc/1788542>

چراغی، جمیله خاتون و شریعتمداری، مهدی و حمیدی فر، فاطمه و شوقی، بهزاد، (۱۴۰۱). شناسایی و ارزیابی عوامل تاثیر گذار بر رهبری فضیلت گرا (مورد مطالعه: واحد های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، <https://civilica.com/doc/1488547>

حاجی پور، هدیه، محمدی، سید محسن و فرخ نژاد، امیر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و شادکامی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان. رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها، ۱(۳)، ۶۳-۷۱. doi: ۲۰۲۳,۳۹۲۵۲۰,۱۰۱۶/esbam.۱۰,۲۲۰۳۴

حاجی نیا خیبری، مریم. (۱۳۹۹). معلم فضیلت محور: روش تدریس مبتنی بر فضیلت. کنفرانس ملی یافته های نوین در حوزه یاددهی و یادگیری در دوره ابتدایی. <https://sid.ir/paper/fa۸۹۹۸۴۳SID>

خاکی، ایمان، میرسپاسی، ناصر، منتظر عطایی، محبوبه، عرفانیان خانزاده، حمید (۱۴۰۰). آینده پژوهی هوش فرهنگی با رویکرد سناریوسازی، ۳۴(۱۳۲)، ۳۹-۵۰.

کاظمی، سلیم و زاهد بابلان، عادل و معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی (۱۴۰۱). تبیین نقش واسطه ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل، <https://civilica.com/doc/1508567>

میراحمدی، صادق و جلالی، سیدمجتبی (۱۴۰۰). رابطه اخلاق فضیلت و معرفت شناسی فضیلت، <https://civilica.com/doc/1465148>

میراحمدی سرپیری، صادق و دهباشی، مهدی. (۱۳۹۵). تمایز فضیلت از مهارت از دیدگاه زاگربسکی. معرفت، ۹(۲)، ۲۱۹-۲۳۲.

- Barton, G., & Garvis, S. (Eds.). (2019). *Compassion and empathy in educational contexts*. London: Palgrave Macmillan.[in persian]
- Bratko, M. (2024). Talent management as an innovative strategy for corporate training and development of educational organization personnel. *Pedagogical education: Theory and practice. Psychology. Pedagogy.*, (41 (1)), 6-12.doi: 10.28925/2311-2409.2024.411[in persian]
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266-308. <https://doi.org/10.1177/0021886310395514>[in persian]
- Dewhurst, E. B. (2015, September). The Ontology of Virtue as Participation in Divine Love in the Works of St. Maximus the Confessor. In *Forum Philosophicum* (Vol. 20, No. 2). [in persian]
- Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vaulont, M. (2019). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 27-40. [in persian]
- Friedman, H. H., Friedman, L. W., & Kass, F. (2008). Ethical imperatives of CEOs: Creating the virtuous corporation. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics. December*, 4(3), 31-41. [in persian]
- Gao, R., Zhang, J., Liu, Y., Zeng, J., Wu, D., Huang, X., ... & Zuo, H. (2022). A sustainability lens on the paradox of Chinese learners: four studies on Chinese students' learning concepts under li's "virtue-mind" framework. *Sustainability*, 14(6), 3334. [in persian]
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2002). Empathy and complex task performance: Two routes to leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 523-544. [in persian]
- Khan, A., & Siddiqui, D. A. (2021). Impact of organizational virtuousness on employee willingness to support, commitment, and work intensity: The Mediating Role of social exchange, motives, and sacrifice, complemented by Character Morality. *Commitment, and Work Intensity: The Mediating Role of Social Exchange, Motives, and Sacrifice, Complemented by Character Morality*.(October 13, 2021). [in persian]
- Martin, F. (2022). Organizational virtues and organizational anthropomorphism. *Journal of Business Ethics*, 1-17. [in persian]
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2), 215-235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>[in persian]

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>[in persian]
- Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F., & Kallie, C. S. (2010). The structure of virtue: An empirical investigation of the dimensionality of the virtues in action inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*, 48(6), 714-719. [in persian]

