

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، طراحی مدل مفهومی همسویی اهداف فردی و سازمانی با تاکید بر ارزشهای حاکم در مدیریت اسلامی است. این تحقیق از نظر هدف، بنیادی و از نظر چگونگی تحلیل داده ها، توصیفی می باشد. شاخصها و متغیرهای مهم تاثیر گذار بر همسویی اهداف با استفاده از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه های اکتشافی استخراج شد و مبنای روش دلفی قرار گرفت. در این تحقیق، ۵۹ شاخص شناسایی شده در غالب پرسشنامه دلفی در اختیار ۲۵ نفر از اساتید و متخصصان حوزه و دانشگاه در رشته مدیریت قرار گرفت که با تکرار آن در چهار دور، در نهایت ۳۲ شاخص که تاثیر زیادی بر همسویی اهداف فردی و سازمانی داشتند مشخص و در غالب سه عامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای به عنوان عوامل مستقل، و عامل ارزشی به عنوان عاملی تعدیل گر تفکیک و مبنای طراحی مدل مفهومی تحقیق قرار گرفت.

کلید واژه:

همسویی اهداف فردی و سازمانی، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل زمینه ای، عوامل ارزشی

طراحی مدل مفهومی همسویی اهداف فردی و سازمانی با تاکید بر رویکرد ارزشی

لطف الله فروزنده دهکردی

دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

l.forozandeh@gmail.com

علیرضا علی احمدی

استاد دانشگاه علم و صنعت ایران

محمد علی سرلک

استاد دانشگاه پیام نور

msarlak11@pnu.com

هادی مولودیان (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام

نور

movludian@yahoo.com

مقدمه

مدیریت، فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی، بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می گیرد. [۱] بنابراین، از سوی مدیریت بر فعالیت هایی هدفدار تمرکز دارد و از سوی دیگر متأثر از نظام ارزشی حاکم بر سازمان می باشد. هدف، نقطه ای است که انسان به طرف آن حرکت می کند و جهت زندگی و کوشش های او را روشن می سازد. [۲] در اقدامات تربیتی می توان هدف را وضع نهایی و مطلوبی تلقی کرد که به طور آگاهانه، سودمند تشخیص داده شده و برای تحقق آن فعالیت های مناسب تربیتی انجام پذیرد. یکی از منازعاتی که از گذشته تاکنون بین سازمان و فرد وجود داشته و تا عصر حاضر، ذهن مدیران، مسوولان سازمان و نظریه پردازان مدیریت را به خود مشغول داشته چگونگی آشتی و تلفیق بین هدف های فرد و سازمان می باشد. به عبارتی اغلب نظریه های سازمان و مدیریت تلاشی است مستقیم یا غیر مستقیم در جهت تلفیق اهداف فرد و سازمان. [۳] برای موفقیت سازمان بایستی اهداف و مسیر اجزاء و

عناصر تشکیل دهنده با اهداف و مسیر سازمان در یک راستا قرار گیرند. در صورتی که بین اجزاء مختلف سازمان و به طور خاص اهداف سازمانی و اهداف فردی کارکنان آشتی و همسویی وجود نداشته باشد، سازمان در تحقق اهداف خود با چالش ها و موانع زیادی مواجه شده و اثر بخشی سازمان به حداقل می رسد. [۴] نتایج بیش از سی سال تحقیقات دانشکده بازرگانی هاروارد نشان می

دهد که همسویی ابعاد و ارکان مختلف سازمان باعث اثربخشی سازمان می شود و مسئله همراستایی می تواند به عنوان یکی از مهمترین مزایای رقابتی سازمان تلقی شود. همچنان که از تمامی تئوریه‌ها و سایر نظریه‌های مشابه استفاده می شود، اهداف فرد و سازمان هیچگاه با هم یکی نمی شود بلکه تلاش در آن است که هدف‌های مذکور به هم نزدیک و همسو شده و از شدت تضاد آن‌ها کاسته شود. این همسویی به ویژه در نظام ارزشی اسلام و مدیریت اسلامی که تحت سیطره تعالیم وحی و دستورات خداوند پیغمبر اسلام (ص) و امامان معصوم (ع) بوده و هدف و ارزش غایی آن قرب الی ... و تقوا می باشد [۵] امکان تحقق بیشتری دارد. در سالیان گذشته مقالات و پایان نامه‌های بسیاری در بحث همسویی در داخل و خارج از کشور به رشته تحریر درآمده است. نظراً بویجان و پاتریک لیو (۲۰۱۲) مقاله‌ای با عنوان بهترین راه ممکن در همسویی کارکنان با اهداف سازمان نوشته و مدلی را جهت همسویی سرمایه انسانی ارائه داده‌اند. [۶] هانسون و دیگران (۲۰۱۰) مقاله‌ای با عنوان تعریف و اندازه‌گیری همسویی در مدیریت عملکرد ارائه نموده‌اند. [۷] بابایی و دیگران (۲۰۱۳) در مقاله خود برخی از عوامل و فاکتورهای موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی را تشریح نموده‌اند. [۸] یان ژانگ و چو چو (۲۰۱۱) در مقاله خود به نقش مهم اهداف در تنظیم رفتارهای روزانه افراد و نیز تاثیر تسهیم اهداف فردی در تعهد به اهداف گروهی پرداخته‌اند. [۹] خیراندیش (۲۰۱۴) و جعفری نیا و دیگران (۱۳۸۸) مدلی را برای اندازه‌گیری تطابق بین اهداف فردی و سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان ترسیم و برخی از اهداف فردی و سازمانی را در شرکت مزبور بر اساس مدل چرخه همراستایی نیروی دریایی آمریکا برشمردند و میزان همسویی آنها را اندازه‌گیری کرده‌اند. [۱۰] [۱۱] سید جوادین و پورولی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان همسو سازی نسبی اهداف فردی و سازمانی، هفت شاخص را که بر همسویی اهداف فردی و سازمانی می تواند موثر باشد شناسایی و در شرکت طرح و اندیشه بهساز ملت مورد سنجش قرار داده‌اند. [۱۲]

در باب تجانس و همسویی ارزشهای فردی و سازمانی نیز تحقیقاتی انجام شده است. آنا دایلاگ و دیگران (۲۰۱۳) در تحقیق خود خاطر نشان می کنند که تناسب و همسویی بیشتر بین ارزشهای فردی و سازمانی موجب تعهد کاری بیشتر^۱ و خستگی و فرسودگی حرفه‌ای^۲ کمتر می شود. [۱۳] بیگی نیا و دیگران (۱۳۹۲) رابطه ارزشهای فردی و سازمانی با تعهد سازمانی را در شرکت آلومینیوم المهدی بررسی کرده و نشان داده‌اند که همبستگی مثبت و معنی داری بین این دو وجود دارد. [۱۴] دعایی (۱۳۸۱) در نگرشی تحقیقی به همسویی ارزشهای فردی و سازمانی پرداخته و راهکارهایی برای افزایش سازگاری دیدگاه ارزشهای فردی و سازمانی مطرح نموده است. [۱۵]

در میان پایان نامه‌های دفاع شده در داخل کشور، با موضوع همسویی موارد متعددی وجود دارد که بیشتر آنها همچون مقالات خارجی همسویی میان فناوری اطلاعات و کسب و کار را سنجیده و پایان نامه‌ای که در موضوع همسویی اهداف فردی و سازمانی باشد توسط محققین یافت نشد. این مقاله از این نظر که به بررسی عوامل موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی با تاکید بر رویکرد ارزشی به عنوان یک متغیر تعدیلگر می پردازد دارای نوآوری بوده و طی بررسیهای صورت گرفته تاکنون توسط محققین و پژوهشگران دیگری بدان پرداخته نشده است. در این تحقیق مساله اساسی در طی چند سوال مطرح می شود:

- مهمترین عوامل اصلی موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی کدامند؟
- شاخصهای موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی چه می باشند؟
- عامل ارزشی چه نقشی در همسویی اهداف فردی و سازمانی دارد؟
- رابطه بین عوامل و شاخصهای تاثیر گذار در مدل تحقیق چگونه است؟

۱- تعریف مفاهیم و بیان مسأله تحقیق

۱-۱- اهداف فردی

آنچه که امروز در مطالعات سازمانی مطرح می باشد، توجه به افراد و کارکنان به عنوان یک موجود انسانی با نیازها و اهداف گوناگون است. انسان موجودی است که دارای خصوصیات منحصر به فردی می باشد. او کار را سنجیده و بر اساس اهداف خود آن را انتخاب می نماید. افراد هدفی را انتخاب نموده و مقدمات کار خویش را به گونه ای می چینند که در جهت ارضای نیازها و انگیزه هایشان باشد و در همین راستا احساس می کند که این کار را انجام می دهد تا به اهداف مورد نظر دست یابد. [۱۲] مدارک و شواهد در علوم رفتاری نشان می دهد که تنظیم اهداف، موجب افزایش عملکرد کارکنان می گردد. [۱۶] از دیدگاه تئوری چند سطحی انتخاب؛ افراد در گروههای کاری نیز به دنبال حداکثر کردن منافع شخصی خود، از طریق دنبال نمودن اهداف شخصی شان با هزینه اهداف گروهی هستند. بنابراین یک مسأله اساسی در مدیریت گروه های کاری، افزایش همسویی اهداف فردی و گروهی است که از این طریق، افراد سازمانی شاهد ایجاد تعارض بین اهداف خود و اهداف گروهی نمی باشند. در چنین شرایطی، افراد و کارکنان احساس یکی بودن با گروه نموده زیرا مشاهده می کنند که اهداف گروهی همسو با اهداف فردی آن ها می باشد. [۹]

۱-۲- اهداف سازمانی

جهان ما، خود یک سازمان محسوب می شود. همه ما متولد می شویم، به مدرسه می رویم، کار می کنیم و در سازمان ها بازنشسته می شویم. با انتخاب اهداف، سازمان، افراد سازمانی خود را تعیین و مسیر کاری و فعالیت آنان را معین می سازد. [۱۷] اهداف سازمانی، مسیر یا جهت را تعیین می کنند. افراد و سازمان های بی هدف، گیج و مبهوت می مانند و در برابر تغییرات محیط، بدون اینکه بدانند چه می خواهند، دست به تلاش و فعالیت بیهوده می زنند. اهداف سازمان موجب ایجاد یک مقصد مشترک یا تلفیق اهداف، پیرامون آنچه تلاش های اعضا می تواند بر آن متمرکز شود می باشد. [۱۸] هدف سازمانی نوعی وضعیت مطلوب است که سازمان قصد رسیدن به آن را دارد و نمایانگر یک نتیجه یا نقطه نهایی است که تلاش های سازمان در آن جهت صورت می گیرد. [۱۹]

اهداف و نتایج در سه سطح مختلف در سازمان ها وجود دارد: ۱- اهداف سطح فردی ۲- اهداف سطح گروهی و ۳- اهداف سطح سازمانی. [۲۰] هر چند در بین اهداف، اهداف سازمانی بر سایر اهداف اولویت دارد [۲۱] اما همسویی بین آن ها و رابطه متقابل آنها می تواند منجر به اثر بخشی سازمان گردد.

۱-۳- مفهوم همسویی استراتژیک

مفهوم همسویی، یکی از مفاهیم مهم در ادبیات مدیریت استراتژیک است. فرهنگ لغات لانگمن واژه همسویی را به عنوان ترتیب دادن چیزها به گونه ای که در یک خط و یا اینکه به صورت موازی با یکدیگر قرار گیرند تعریف کرده است. اکثر اندیشمندان استراتژی و سازمان، به نحوی، نسبت به لزوم وجود همسویی استراتژیک سازمانی تأکید کرده اند. در سطح سازمان، علاوه بر ترسیم مدیریت استراتژیک، باید واحدهای مختلف سازمان را در جهت استراتژی سازمان همسو نمود تا میان آن ها هم افزایی ایجاد شود.

یک سازمان همسو می شود هنگامی که: ۱- همه کارکنان هدف مشترکی داشته باشند. ۲- همه کارکنان از چگونگی همکاریشان در پیشبرد استراتژی های اصلی سازمان در جهت انجام اهداف سازمانی آگاه باشند. ۳- کارها، فرآیندها و فعالیت ها در جهت انجام اهداف انجام پذیرند. ۴- اولویت ها، ساده و آشکار شوند. [۲۲] همسویی، حالتی است که می تواند ایجاد شود و آن یک رابطه علی با مزیت رقابتی دارد. [۷] همسویی به عنوان منبع ارزش اقتصادی برای سازمان تلقی می شود. [۲۳] به عقیده فرد اسمیت، همسویی ضرورت و جوهره مدیریت است. [۲۲] زمانی که در سازمان، اهداف تنظیم شده، استراتژی ها نهایی شده و اهداف اصلی بنا شده اند، بسیاری از تلاش ها در جهت بهبود عملکرد سازمانی به نتیجه مطلوب منجر نمی شود. خواه هدف، کاهش هزینه ها، یا افزایش تعهدات و بهره وری و رشد سازمانی باشد در بسیاری از اوقات به دلیل عدم همسویی سازمانی، این اهداف تنزل می کند. بسیاری

از مدیران درک می کنند که به منظور نائل شدن به اهداف مهم، حس واضحی از همسویی مورد نیاز می باشد. [۲۴] کارآیی سازمان، به مقدار زیادی بستگی به میزان انطباق و سازگاری اهداف کارکنان با اهداف و مقاصد سازمان دارد [۲۵] و لازمه این همسویی رسیدن به یک فهم مشترک از اهداف سازمانی است که این کار می تواند در سطوح مختلف سازمان صورت پذیرد. [۱۲] نتایج یک مطالعه که سازمان های با عملکرد بالا را با سازمان های دارای عملکرد پایین مقایسه نموده است نشان می دهد که در سازمان های موفق، ۶۷ درصد کارکنان درک خوبی از اهداف سازمانی دارند، در حالیکه این نسبت در سازمان های دارای عملکرد ضعیف، ۳۳ درصد می باشد. [۲۶] همچنین در مطالعاتی که اخیراً انجام شده محققان همبستگی زیادی بین عملکرد مالی شرکت ها و فرآیند مؤثر تنظیم اهدافشان یافته اند. به عبارتی، شرکت هایی که اهداف را در سازمانشان به مقدار زیادی همسو نموده اند، به موفقیت بیشتری در زمینه های مالی نائل آمده اند. همچنین مطالعات نشان می دهد که کارکنان در سازمان های با عملکرد ضعیف، ارتباط بین تلاش های فردی خود با اهداف کلی کارفرمایشان را درک نمی کنند، این افراد در مورد نقششان در سازمان دچار سرگردانی شده که موجب کاهش تمرکز در کار و نهایتاً بهره وری پایین تر می گردد. لذا موفقیت در سازمان، مرهون تنظیم همسویی بین اهداف کارکنان و کسب و کار می باشد، این کار علاوه بر احساس رضایت در جبران تلاش های کارکنان موجب می شود تا آنان ارتباط کاری شان با اهداف کسب و کار را درک نمایند.

تأکید بر همسویی بین اهداف فردی و سازمانی مستلزم در نظر گرفتن این واقعیت است که دلایل گوناگونی برای ناسازگاری و تخاصم بین اهداف فردی و سازمانی وجود دارد. مواردی از ناسازگاری بین این اهداف وجود دارد و بنابراین یکی از چالشهای اساسی که مدیریت ممکن است با آن مواجه شود پیدا کردن راه های منطقی برای سازگاری اهداف فردی و سازمانی است. [۸] ذکر این نکته حائز اهمیت است که افراد بر اساس عضویت در سازمان، بخشی از استقلال عمل خود را از دست داده و خود را تسلیم محدودیت های سازمان و گروه می نمایند. این امر می تواند نوعی تنش اساسی بین تلاش های افراد برای تحقق فردیت خود و تلاش های سازمان برای تحقق قانون و فرمانبرداری ایجاد نماید. [۲۷] روابط و وابستگی های متقابل کارکنان و سازمان می تواند بستری مناسب برای همسویی اهداف فردی و سازمانی فراهم آورد [۱۲] و این همسویی تعیین کننده سطح موفقیت سازمانی خواهد بود. بدیهی است هر چه میزان این همسویی در سطح بالاتری قرار گیرد، وضعیت و شرایط بهتری را می توان برای سازمان تصور نمود. [۲۸]

۱-۴- تعریف مساله

با توجه به همه تلاشها و مقالات متعددی که در زمینه همسویی استراتژیک نوشته شده است هنوز هیچ الگوی جامعی ارائه نشده که با رویکرد ارزشی به مساله همسویی اهداف فردی و سازمانی پرداخته باشد و محققین این مقاله برآنند تا با ارائه مدلی، این نقیصه را برطرف نمایند.

۱-۵- گردآوری اطلاعات

ساختارهای سازمانی کانالهایی هستند که فرایندها و عملیات سازمانی در آن جاری می شود و در برگیرنده همه عوامل، عناصر و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان است که با نظم خاصی، قاعده و قالب و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می سازند. [۲۹] به عبارت دیگر کلیه عوامل سخت افزاری و نرم افزاری به جز عامل انسانی هستند که زمینه دست یابی به اهداف سازمان را فراهم می سازد. [۳۰] از این رو عوامل سازمانی در یک تقسیم بندی منطقی به چهار دسته عوامل رفتاری، محیطی، ساختاری و ارزشی با مفاهیم ذیل قابل تفکیک است.

منظور از عوامل رفتاری، عوامل انسانی در سازمان است که با فرمهای رفتاری، ارتباطی و الگوهای خاص، محتوای اصلی سازمان را شکل می دهد و با ورودش، به سازمان جان داده و تعاملات شغلی پدید می آید. نیروی انسانی، که عامل اساسی هر سازمان تلقی می شود عامل اجرای کار نیز تعریف شده که ممکن است بی توجهی به آن موجب صدمات جبران ناپذیری گردد. [۳۱]

اصلی ترین کار عوامل محیطی، تنظیم روابط سازمان با سیستمهای بالاتر از خود است. این عامل شامل همه شرایط محیطی و بیرونی سازمان می باشد که بر سازمان محیط بوده و خارج از حیطه کنترل و اختیارات سازمان است و زمینه ساز عوامل ساختاری و رفتاری شده و بر تعالی و پیشرفت سازمان تاثیر گذار می باشد. [۳۰]

اما آنچه نوع و میزان و مرتبت عوامل ارزشی را تحقق می بخشد فرهنگ است. فرهنگ به ارزشها هویت می بخشد و معیار ارزشها از طریق فرهنگ شناسایی می شود. در واقع ارزشها موجب شناخت و تفاوت فرهنگها می شوند. [۳۱] بی گمان، محوری ترین عنصر فرهنگ ارزشها می باشند. وقتی که از سبک های مدیریت آمریکایی، ژاپنی و ... سخن به میان می آید، عنصر اصلی تمایز بخش، ارزشها می باشند. [۳۲] ارزشهای سازمانی با شکل دهی فرهنگ سازمان، انتظارات رفتاری، نحوه انجام کار و تصمیم گیری، شکل گیری و نحوه تعاملات اجتماعی و روابط درونی و بیرونی سازمان را تعیین می کنند. هدف اسلام از بیان ارزشها، تکامل روح است که بر همه ارزشها سایه افکنده و آنها را محدود می نماید. [۳۳]

هدف این تحقیق آن است تا عوامل و شاخصهای موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی را شناسایی نماید که بعد از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه های اکتشافی تعداد ۴۶ شاخص مطابق جدول (۱) شناسایی شده و در غالب ۴ بعد ساختاری، رفتاری، محیطی و ارزشی در اختیار اعضای گروه خبرگان دلفی قرار گرفتند. در دور دوم پرسشنامه دلفی تعداد شاخصها پس از حذف برخی از آنها بدلیل میانگین پایین و پیشنهاد برخی از شاخصهای دیگر، به ۵۹ شاخص بالغ گردید و در نهایت تعداد ۲۲ شاخص پس از اصلاحات نهایی و ادغام برخی از آنها به دور سوم و چهارم دلفی راه یافتند و مورد تایید نهایی قرار گرفتند. از این تعداد، ۱۳ شاخص به بعد ساختاری، ۴ شاخص به بعد رفتاری، ۵ شاخص به بعد محیطی و ۱۰ شاخص به بعد ارزشی اختصاص یافت.

جدول (۱): شاخصهای همسویی اهداف فردی و سازمانی

ردیف	شاخصهای همسویی	منابع	ردیف	شاخصهای همسویی	منابع
۱	همراستایی ارزشهای غایی کارکنان با سازمان	الوانی (۲۰۰۷: ۱۰)	۱۸	حاکمیت انضباط و ضوابط	منابع نهج البلاغه (نامه ۵- ۵۰)
۲	استفاده از روشهای ارزیابی متوازن فردی	کاپلان و نورتون (۲۰۰۱: ۲۵۵)	۱۹	تسهیم اهداف فرد در اهداف سازمان	یانگ ژانگ و چپو چپو (۲۰۱۱: ۴۲۷)؛ اسکات (۲۰۰۷: ۴۷۴)
۳	پاداش در مقابل مقدار کار انجام شده	کاپلان و نورتون؛ علوی (۱۴۵: ۱۳۸۱)	۲۰	سهیم کردن کارکنان در سود و درآمد سازمان	الوانی (۲۰۰۷: ۹)؛ رابینز (۱۳۸۴: ۴۰۲)
۴	تشویق پشتکار در کار و قدردانی از زحمات کارکنان	برومند (۱۳۹۰: ۲۱۰)؛ هوده شناس، ۱۳۷۹	۲۱	نظارت و کنترل مستمر در سازمان	سید جوادین و پورولی: ۶۶؛ رضانی ۲۰۱۳؛ هادیزاده (۱۳۸۹: ۹۵)
۵	برخورد عادلانه و منصفانه با کارکنان در تشویق و تنبیه ها	منابع نهج البلاغه (نامه ۲۷، کلمات قصار شماره ۲۳۲)	۲۲	سهیم شدن کارکنان در مالکیت سازمان	الوانی (۲۰۰۷: ۹)؛ رابینز: ۴۰۶؛ رضائیان (۱۳۸۶: ۴)
۶	بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره مدیران و کارکنان	علوی (۱۳۸۱: ۱۴۵)؛ رضائیان (۱۳۸۲: ۴۲)	۲۳	طرح مزایای انعطاف پذیر و دستمزد متغیر (تکه کاری)	رابینز: ۴۰۹؛ الوانی: ۹
۷	حاکمیت روحیه امر به معروف و نهی از منکر در سازمان	منابع نهج البلاغه (خطبه ۴۰-۱۲۹-۱۵۶-۱۰۵)؛ نامه (۳۱-۷۴-۶۷-۱۳-۲۱-۲۷)؛ هوده شناس، ۱۳۷۹؛ پورعزت: ۱۳۹۰	۲۴	ایجاد سیستم مبتنی بر هدف (MBO)	رابینز: ۴۱۰؛ هانگر و ولین (۱۳۸۴)؛ خیر (۲۵۲۰)؛ سلاجقه و ناظری: ۱۰۰؛ خیر اندیش و ابطی: ۲۶
۸	وجود روحیه اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران	منابع نهج البلاغه (نامه ۲۵-۵۳-حکمت ۲۲۰)	۲۵	نظام شایسته سلالری و به کار گیری و استخدام افراد لایق و کارآمد	منابع نهج البلاغه (نامه ۶۱-۵)؛ رضانی: ۲۰۱۳



۹	نظام انگیزشی در پرداخت و رسیدگی به کارکنان	سید جوادین و پورولی (۱۳۸۸): ۶۵؛ (۲۰۱۳) ۲۰۱۳	۲۶	اجرای عدالت و انصاف و مبارزه با ظلم و فساد	رمضانی (۲۰۱۳): ۲۰۱۳؛ نهج البلاغه (خطبه ۲۱۶: نامه ۵۳)
۱۰	سعه صدر و استقامت مدیران	قرآن: نهج البلاغه (نامه ۵۱: حکمت ۱۶۷ و ۲۳۳)	۲۷	احساس عدالت و برابری (در انتقالات، انتصابات و حقوق و مزایا)	حسینیان و دیگران (۱۳۸۶: ۲۲)
۱۱	تعدیل و انعطاف در رفتار کارکنان در سازمان	رابینز (۱۳۸۴: ۴۰۰): نهج البلاغه (خطبه ۲۱۷)	۲۸	دور کاری و ساعات کار معطف و شناور	برومند (۱۳۹۰: ۲۱۰)
۱۲	نقد مستمر سازمان و سیستم اداری	پورعزت (۱۳۹۰: ۸۶-۸۷)	۲۹	مرتبط نمودن استراتژی و آموزش کارکنان	کاپلان و نورتون (۲۰۰۸: ۱۴۰):
۱۳	تشویق به نوآوری در کار کارکنان	علوی (۱۳۸۱: ۱۴۴)	۳۰	ایجاد سازمان توانمند و توانمند سازی سازمان	سرلک (۱۳۹۱: ج ۲: ۹۳)
۱۴	آشنایی و آگاه کردن کارکنان با تواناییهای علمی و منابع سازمانی	البویجان و لیو (۲۰۱۲: ۳)	۳۱	تاکید بر آینده نگری در سازمان (ایجاد سازمان آینده گرا)	سرلک (۱۳۹۱: ج ۴: ۲۸)
۱۵	معنویت در سازمان	نهج البلاغه (نامه ۲۸): سید جوادین و پورولی: ۶۲	۳۲	تاکید بر هدفمندی در سازمان و ایجاد سازمان هدفمند	اسکات (۲۰۰۱: ۲۸۴)
۱۶	شفافیت و پاسخگویی در نظام اداری سازمان	نهج البلاغه (حکمت ۶۲-۲۶۶-۳۰۴-سید جوادین و پورولی: ۶۴: پورعزت (۱۳۹۰: ۲۰۱۳: ۹۱):	۳۳	وجود سیستم پیشنهادات و انتقادات در سازمان	خیراندیش و ابطی (۱۳۸۸: ۲۶)
۱۷	مدیریت بر مبنای ارزشها	سید جوادین و پورولی: ۶	۳۴	وضوح وابستگی و ارتباط متقابل اهداف سازمانی	یانگ ژانگ و چپو (۲۰۱۱: ۴۲۷)
۲۵	وضوح اهداف سازمانی	حسینیان و دیگران (۱۳۸۶: ۲۲)	۴۱	توجه، تقویت و تحکیم نظام ارزشهای فرد در جامعه	رمضانی (۲۰۱۳)
۳۶	ایجاد وفاداری نسبت به رهبران در بین کارکنان	هرسی و بلانچارد (۱۳۸۳: ۱۸۷): مشبکی (۱۳۸۶: ۲۹۲): حلبرمن (۱۹۶۳: ۲۶۵):	۴۲	مدیریت تعارض در سازمان	رضائیان (۱۳۸۶: ۵):
۳۷	وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان و ائتلاف افراد گروهها	سید جوادین و پورولی (۱۳۸۸: ۶۷):	۴۳	تاکید بر فضایل در سازمان (ایجاد سازمان فضیلت گرا)	شکاری (۱۳۹۱: ۲۸): سرلک و شکاری (۲۰۱۱: ۲۰): رگو و دیگران (۲۰۰۴: ۲۰۱۱): کامرون و دیگران (۲۰۰۴: ۳۶۳): سید جوادین (۱۳۸۴: ۳۶۳)
۳۸	تقویت و توجه به باورهای معنوی و اخلاقی در جامعه	رمضانی (۲۰۱۳)	۴۴	فرایند اجتماعی سازی کارکنان	
۳۹	آگاه کردن و آشنایی کارکنان با توانایی علمی و منابع سازمان	البویجان و لیو (۲۰۱۲: ۳):	۴۵	بهره مندی از حسن خلق در رفتار تربیتی مدیران	نهج البلاغه (نامه ۲۷-۷۶): آمدی: ۲۷۵
۴۰	آموزش مستمر و یادگیری مادام العمر کارکنان (ایجاد سازمان یادگیرنده)	نهج البلاغه (خطبه ۱۰۵-۱۹۳: نامه ۳۱: حکمت ۱۴۷-۲۸۴-۹۲-۳۶۶): کاپلان و نورتون (۲۰۰۱: ۲۳۴): همان (۲۰۰۸: ۱۴۰): دوستار و دیگران (۱۳۸۵: ۲۸):	۴۶	مدیریت مشارکتی و شورایی	قرآن: نهج البلاغه (نامه ۵۳: حکمت ۵۴-۱۶۱-۱۷۳-۱۷۳-۳۲۱-): سید جوادین و پورولی: ۶۹: الوانی: ۸: برانین و پولارد، (۲۰۱۰: اسکات ادینگر: ۲۰۱۳: ۲۶): خیراندیش و ابطی (۱۳۸۸: ۲۶): هوید شناس (۱۳۷۹: ۱۳۷۹: ۴۰۱: رابینز: ۴۰۱)

۲- روش شناسی تحقیق

روش این تحقیق از نظر هدف، بنیادی و از نظر چگونگی تحلیل داده ها توصیفی می باشد. جامعه آماری این پژوهش اساتید و متخصصان حوزه مدیریت و مدیریت اسلامی می باشند که بدین جهت سعی گردید بیشتر از نظرات اساتیدی استفاده شود که علاوه بر تحصیل رشته مدیریت، در مسائل دینی و حوزوی نیز دارای مطالعات و تالیفاتی باشند. بدین منظور با حدود ۴۰ نفر از این افراد مذاکراتی انجام شد که نهایتاً تعداد ۲۵ نفر از آنان حاضر به همکاری در این تحقیق شدند که رتبه علمی آنان در جدول (۲) مشاهده می شود:

جدول (۲): تعداد و مرتبه علمی اعضای خبرگان پانل دلفی

مرتبه علمی	تعداد	درصد
دانشیار	۲ نفر	۸ درصد
استادیار	۲۰ نفر	۸۰ درصد
دانشجوی دکتری	۳ نفر	۱۲ درصد

برای جمع آوری داده ها از روش کیفی دلفی استفاده شده است که اعضای گروه دلفی به صورت نمونه گیری جهت دار غیر احتمالی برگزیده شدند. همچنین در این پژوهش از روایی صوری استفاده گردید؛ بدین جهت از اعضای گروه دلفی در مورد محتوای سوالات

نظر خواهی شد. همچنین برای بررسی پایایی تحقیق از روش ضریب آلفای کرونباخ برای سازگاری درونی استفاده شد که در هر دور دلفی این ضریب برای پرسشنامه ها محاسبه، و از پایا بودن آنها اطمینان حاصل گردید. اندازه محاسبه شده آلفای کرونباخ به شرح جدول (۳) زیر میباشد:

جدول (۳): مقدار ضریب آلفای کرونباخ در روش دلفی

۰/۹۴۴	پرسشنامه دور اول دلفی
۰/۹۶۲	پرسشنامه دور دوم دلفی
۰/۸۶۱	پرسشنامه دور سوم دلفی
۰/۸۷۸	پرسشنامه دور چهارم دلفی

۱-۲ مقیاس اتفاق نظر

در این پژوهش برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب همابستگی کندال استفاده شد. ضریب همابستگی کندال مقیاسی است برای تعیین درجه همابستگی و موافقت میان چندین دسته رتبه مربوط به N شیئی یا فرد. در حقیقت با کاربرد این مقیاس می توان همبستگی رتبه ای میان K مجموعه رتبه را یافت. مقدار این مقیاس هنگام همابستگی یا موافقت کامل برابر با یک و در زمان نبود کامل همابستگی برابر با صفر است. اشمیت برای تصمیم گیری درباره توقف یا ادامه دورهای دلفی یک معیار آماری ارائه می کند. این معیار میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل را بر اساس مقدار ضریب همابستگی کندال تعیین می کند. جدول شماره (۴) چگونگی تفسیر مقادیر گوناگون این ضریب را نشان می دهد:

جدول شماره (۴) : تفسیر مقادیر گوناگون ضریب همابستگی کندال

مقدار W	تفسیر	اطمینان نسبت به ترتیب عوامل
۰ - ۰/۱۹	اتفاق نظر بسیار ضعیف	وجود ندارد
۰/۲ - ۰/۹	اتفاق نظر ضعیف	کم
۰/۴ - ۰/۹	اتفاق نظر متوسط	متوسط
۰/۶ - ۰/۹	اتفاق نظر قوی	زیاد
۰/۸ - ۱/۰	اتفاق نظر بسیار قوی	بسیار زیاد

صرف معنادار بودن آماری ضریب W برای توقف فرآیند دلفی کفایت نمی کند. رشد زیاد این ضریب در دو دور متوالی حاکی از ادامه روش دلفی خواهد بود. ثابت ماندن این ضریب یا رشد ناچیز آن در دو دور نشان می دهد که افزایشی در توافق اعضا صورت نگرفته است و فرآیند نظرخواهی باید متوقف شود.

شایان ذکر است که برای پانلهای با تعداد بیشتر از ۱۰ عضو حتی مقادیر بسیار کوچک W نیز معنادار به حساب می آیند. در این پژوهش با وجود اینکه تعداد اعضای دلفی ۲۵ نفر بودند از ضریب کندال نیز جهت اطمینان بیشتر استفاده شده است. مقدار عددی این ضریب در ۴ مرحله دلفی در جدول (۵) آورده شده است:

جدول (۵): مقدار عددی ضریب کندال مراحل دلفی

مراحل دلفی	مقدار ضریب کندال
دلفی دور اول	۰/۲۸۴
دلفی دور دوم	۰/۴۲۱
دلفی دور سوم	۰/۷۵۷
دلفی دور چهارم	۰/۸۰۳

۳- تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش، روش دلفی در چهار دور انجام شد. در دور اول تعداد ۴۶ شاخص که در ۳ بعد ساختاری، محتوایی و محیطی به عنوان متغیرهای مستقل و بعد ارزشی به عنوان متغیر تعدیلگر تقسیم بندی شده بود به خبرگان داده و از آنها خواسته شد ضمن تعیین میزان اهمیت هر شاخص، چنانچه شاخص دیگری میتواند در همسویی اهداف فردی و سازمانی موثر باشد بیان نموده و نظر خود را در مورد چینی شاخصها در عوامل چهارگانه نیز ارائه نمایند. بدین ترتیب با حذف چند شاخص با میانگین کمتر از ۴ و نیز اضافه شدن شاخصهای پیشنهاد شده خبرگان، تعداد ۵۹ شاخص در دور دوم دلفی مجدداً مورد قضاوت خبرگان قرار گرفت. در این مرحله بعد از قضاوت خبرگان دلفی و حذف موارد مشابه و شاخصهای با میانگین کمتر از ۴، نهایتاً تعداد ۳۲ شاخص به مرحله سوم راه یافته و با نزدیک بودن نتایج دور سوم و چهارم و تفاوت اندک تغییر ضریب کندال، آزمون دلفی پایان یافت. نتایج میانگین و انحراف معیار ۳۲ شاخص منتخب دلفی و نیز نحوه چینش آنها در ابعاد چهارگانه در جداول (۶ تا ۹) آورده شده است.

جدول (۶): آزمون شاخصهای بعد ساختاری مدل تحقیق

ردیف	شاخصها							
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
۱	۴/۶۸	۰/۴۷۸	۴/۴۳	۰/۵۰۷	۴/۱۴	۰/۷۲۷	۴/۱۹	۰/۷۵۰
۲	۴/۵۳	۰/۷۷۲	۴/۶۲	۰/۴۹۸	۴/۵۲	۰/۵۱۲	۴/۵۲	۰/۵۱۲
۳	۴/۱۶	۰/۸۹۸	۴/۱۴	۰/۶۵۵	۴/۱۴	۰/۶۵۵	۴/۱۴	۰/۶۵۵
۴	۴/۱۱	۰/۸۰۹	۴/۲۹	۰/۵۶۱	۴/۰۵	۰/۶۶۹	۴/۰۵	۰/۶۶۹
۵	۴	۰/۸۲۸	۴	۱/۰۴	۴/۱۰	۰/۵۳۹	۴/۱۴	۰/۴۷۸
۶	۴/۲۱	۰/۷۱۳	۴/۲۴	۱/۰۴	۴/۱۹	۰/۴۰۲	۴/۱۹	۰/۴۰۲
۷	-	-	۴	۰/۵۹	۴/۱۸۶	۰/۳۵۹	۴/۱۸۶	۰/۳۵۹
۸	۴/۲۱	۰/۷۱۳	۴	۰/۸۹۴	۴/۱۰	۰/۶۲۵	۴/۱۰	۰/۶۲۵
۹	۴/۱۶	۰/۸۹۸	۴/۱۴	۰/۵۷۳	۴/۱۰	۰/۷۲۷	۴/۱۰	۰/۵۳۹
۱۰	۴/۱۰	۰/۷۶۵	۴	۰/۴۹۸	۴/۰۵	۰/۷۴۰	۴/۰۵	۰/۷۴۰
۱۱	۴	۰/۸۵۵	۴	۰/۵۹۱	۴/۱۰	۰/۷۶۸	۴/۱۰	۰/۷۶۸
۱۲	۴/۱۱	۱/۰۴	۴/۱۹	۰/۶۸۰	۴/۰۵	۰/۹۲۱	۴/۰۵	۰/۹۲۱
۱۳	-	-	۴	۱/۰۲	۴	۰/۶۳۲	۴	۰/۶۳۲

جدول (۷): آزمون شاخصهای بعد رفتاری مدل

دلفی دور اول	دلفی دور دوم	دلفی دور سوم	دلفی دور چهارم
--------------	--------------	--------------	----------------

شاخصها	رتبه	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
وجود روحیه اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران	۱	۴/۴۷	۰/۶۱۲	۴/۴۸	۰/۶۰۲	۴/۴۸	۰/۵۱۲	۴/۴۸	۰/۵۱۲
بهبود و گسترش ارتباطات چهره به چهره مدیران و کارکنان	۲	۴	۰/۸۵۵	۴	۰/۴۹۸	۴/۱۰	۰/۳۰۱	۴/۱۰	۰/۳۰۱
احساس عدالت وانصاف (در انتقالات ، انتصابات و حقوق و مزایا) توسط کارکنان	۳	۴/۵۴	۰/۸۴۱	۴/۵۲	۰/۶۸	۴/۷۶	۰/۴۳۶	۴/۷۶	۰/۴۳۶
ترویج و تقویت هویت مشترک سازمانی	۴	-	-	۴/۱۹	۰/۶۸	۴/۳۳	۰/۴۸۳	۴/۳۳	۰/۴۸۳

عامل رفتاری

جدول (۹): آزمون شاخصهای بعد ارزشی مدل

جدول (۸): آزمون شاخصهای بعد محیطی مدل

شاخصها	رتبه	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تقویت و توجه به باورهای معنوی و اخلاقی در جامعه	۱	۴	۱/۱۷	۴/۰۵	۰/۸۰۵	۴/۵۲	۰/۵۱۲	۴/۵۲	۰/۵۱۲
توجه ، تقویت و تحکیم نظام ارزشهای فرد در جامعه	۲	۴/۲۰	۱/۲۲	۴/۲۳	۰/۶۷۶	۴/۵۷	۰/۵۰۷	۴/۵۷	۰/۵۰۷
فرایند اجتماعی سازی و مسوولیت پذیری اجتماعی کارکنان	۳	۴/۲۶	۰/۸۰۶	۴/۱۰	۰/۴۳۶	۴/۶۲	۰/۴۹۸	۴/۶۲	۰/۴۹۸
وجود عدم اطمینان در محیط بیرونی سازمان	۴	۴/۰۵	۰/۸۵۲	۴	۰/۷۷۵	۴/۱۹	۰/۵۱۲	۴/۱۴	۰/۴۷۸
تجانس وهمسویی ارزشهای سازمانی با ارزشها و هنجارهای جامعه	۵	-	-	۴/۱۰	۰/۷۶۸	۴/۴۸	۰/۵۱۲	۴/۴۸	۰/۵۱۲

عامل محیطی

دلفی دور اول دلفی دور دوم دلفی دور سوم دلفی دور چهارم

شاخصها	رتبه	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
کار برای رضای خدا توسط کارکنان	۱	۴/۲۰	۱/۳۳	۴/۳۳	۰/۵۷۷	۴/۸۶	۰/۳۵۹	۴/۸۶	۰/۳۵۹
همسویی ارزشهای غایی کارکنان با سازمان	۲	۴/۴۲	۰/۶۰۷	۴/۵۷	۰/۶۷۶	۴/۵۷	۰/۵۹۸	۴/۵۷	۰/۵۹۸
حاکمیت روحیه امر به معروف و نهی از منکر در سازمان	۳	۴/۱۷	۱/۲۱	۴/۲۴	۰/۷۰	۴/۷۱	۰/۴۶۳	۴/۷۱	۰/۴۶۳
وجود معنویت در سازمان	۴	۴/۲۱	۱/۱۶	۴/۳۸	۰/۵۹	۴/۷۱	۰/۴۶۳	۴/۷۱	۰/۴۶۳
تاکید بر مدیریت بر مبنای ارزشها در سازمان	۵	۴/۰۵	۱/۰۲	۴/۴۳	۰/۶۷۶	۴/۷۶	۰/۴۳۶	۴/۷۶	۰/۴۳۶
تاکید بر فضایل و تلاش در جهت ایجاد سازمان فضیلت گرا	۶	۴/۱۱	۰/۹۳۷	۴/۴۳	۰/۷۴۶	۴/۵۲	۰/۵۱۲	۴/۵۲	۰/۵۱۲
سعه صدر و استقامت مدیران و بهره مندی از حسن خلق	۷	۴	۱/۱۹	۴/۱۹	۰/۹۲۸	۴/۱۹	۰/۶۰۲	۴/۱۹	۰/۶۰۲
تقویت روحیه ایمان در افراد	۸	۴/۰۵	۱/۰۶	۴/۱	۰/۸۳۱	۴/۳۸	۰/۷۴	۴/۳۸	۰/۷۴
ارزش بودن کار جمعی ، سخت کوشی و بهره وری	۹	-	-	۴/۰۵	۰/۶۶۹	۴/۴۸	۰/۶۰۲	۴/۴۸	۰/۶۰۲
رعایت و حفظ کرامت انسانی در سازمان	۱۰	-	-	۴/۲۴	۰/۶۲۵	۴/۸۱	۰/۴۰۲	۴/۸۱	۰/۴۰۲

عامل ارزشی

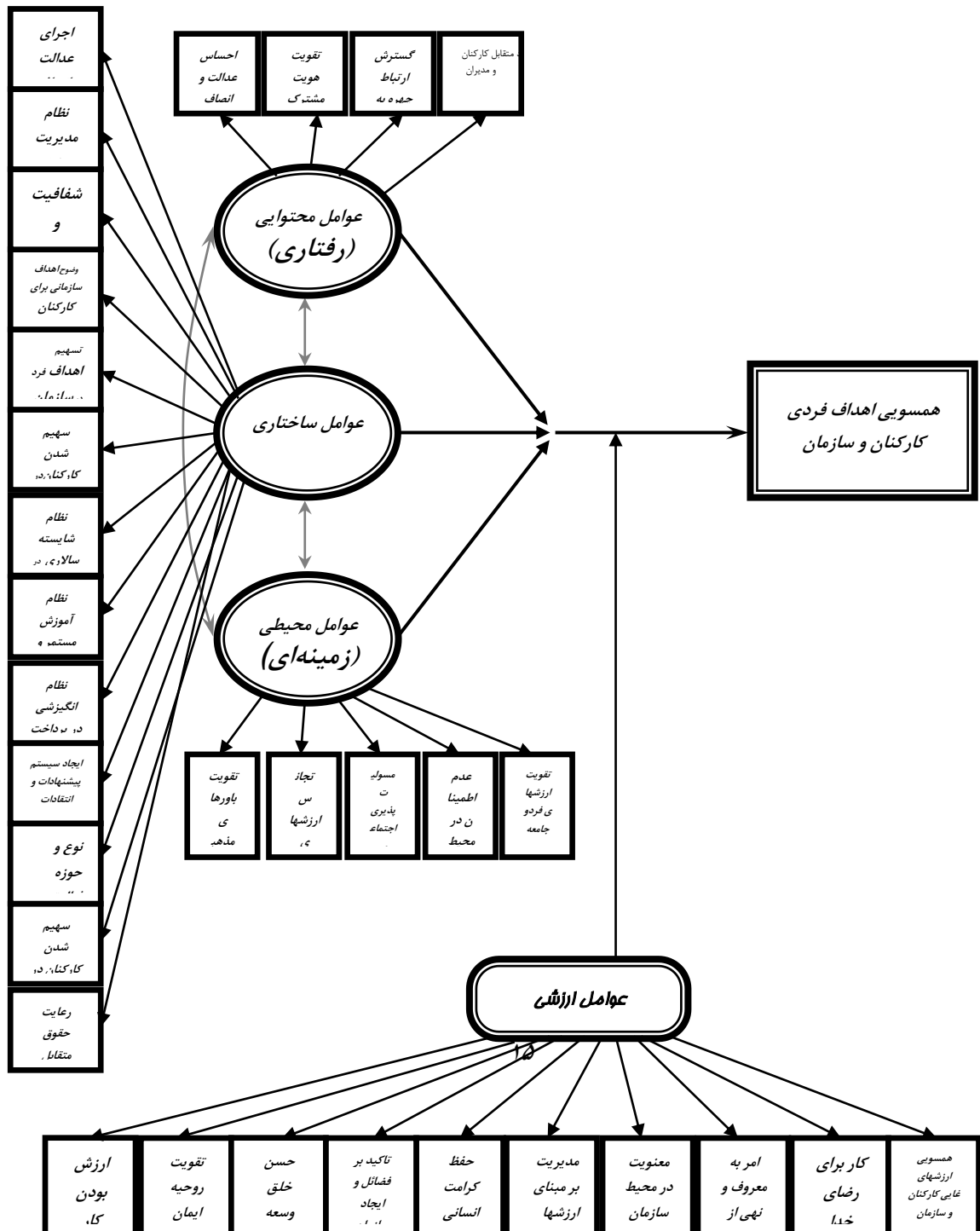
۴- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی تحقیق دنباله طرح نظری مساله تحقیق است که به صورت عملی نشانه ها و خط سیرهایی را که نهایتاً برای اجرای کار مشاهده و تحلیل در نظر گرفته خواهند شد به یکدیگر مرتبط می کند. مدل مفهومی از مفاهیم و فرضیه هایی تشکیل شده است که با هم ارتباط تنگاتنگی دارند و مجموعاً چارچوب تحلیلی منسجمی را تشکیل می دهند.[۳۴] در حقیقت مدل های مفهومی بصورت

نمودار، متغیرهای تحقیق و روابط مابین آنها را مشخص می‌سازد. [۳۵] در این تحقیق با تلفیق عوامل موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی و با کمک روش دلفی، مدل تحقیق طراحی گردید و با کمک آن سعی شد که روابط همسویی اهداف فردی و سازمانی به عنوان متغیری وابسته و متغیرهای مستقل تحقیق (عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی) مشخص و تبیین گردد. عامل ارزشی در این تحقیق به عنوان متغیری تعدیلگر عمل می‌نماید. به طور کلی، متغیر تعدیل‌کننده یک متغیر کیفی یا یک متغیر کمی است که جهت و یا شدت رابطه‌ی بین یک متغیر مستقل یا وابسته را با یک متغیر مستقل یا وابسته‌ی دیگر تحت تأثیر قرار می‌دهد. [۳۶] این متغیر بر رابطه بین متغیر مستقل و وابسته تأثیر اقتضایی داشته و رابطه مورد انتظار بین متغیرهای مستقل و وابسته را تغییر می‌دهد. [۳۷] مدل مفهومی تحقیق حاضر در شکل (۱) نشان داده شده است.

نتیجه‌گیری

برای موفقیت هر سازمان باید اهداف اجزاء و عناصر تشکیل دهنده، با اهداف و مسیر سازمان در یک راستا قرار گیرند. در صورتی که بین اجزاء مختلف سازمان و به طور خاص اهداف سازمانی و اهداف فردی کارکنان آشتی و همسویی وجود نداشته باشد، سازمان در تحقق اهداف خود با چالش‌ها و موانع زیادی مواجه شده و اثر بخشی به حداقل می‌رسد. یکی از موضوعاتی که از گذشته در سازمان‌ها وجود داشته و تا عصر حاضر، ذهن مدیران، مسوولان سازمان و نظریه پردازان مدیریت را به خود مشغول نموده چگونگی آشتی و تلفیق بین هدف های فرد و سازمان می باشد. به عبارتی اغلب نظریه های سازمان و مدیریت تلاشی در جهت تلفیق اهداف فرد و سازمان است. همسویی اهداف فردی و سازمانی به عنوان منبع ارزش اقتصادی برای سازمان تلقی شده و ضرورت و جوهره مدیریت است. در این تحقیق ابتدا با مطالعات نظری و مصاحبه های اکتشافی عوامل و شاخصهای موثر بر همسویی اهداف فردی و سازمانی بررسی و احصا گردید و سپس با کمک روش دلفی و پیشنهادات ارزنده اعضای پانل شاخصهای دیگری بدست آمد. در دور اول دلفی مجموعاً ۴۶ شاخص به خبرگان معرفی شد که در دور دوم پس از حذف تعدادی از شاخصها و اضافه شدن شاخصهای پیشنهادی اعضای پانل، تعداد ۵۹ شاخص بدست آمد. در ادامه و در دورهای سوم و چهارم تعداد دیگری از شاخصها که نمره میانگین کمتر از ۴ کسب کرده بودند حذف شده و در نهایت با کمتر شدن تغییر ضریب کندال در دورهای سوم و چهارم تعداد ۳۲ شاخص که در همسویی اهداف فردی و سازمانی موثر می باشند احصا گردید. این تحقیق بیانگر آن است که عوامل ارزشی به عنوان متغیری تعدیلگر، نقش تعیین کننده ای در همسویی ایفا می نمایند، بطوریکه شاخصهای آن دارای بیشترین نمره میانگین در مجموعه عوامل بوده و در میان آنان کار برای رضای خدا دارای بیشترین اثر می باشد. بدون شک، سطح دانش و تعهد اسلامی افراد در درون سازمان، شیوه و نوع ارتباطات سازمان و نیز میزان معلومات رسمی و تخصصی افراد زیربط در میزان همسویی اهداف دخیل است. با توجه به اهمیت مسائل مطرح شده، مدیران سازمان باید زمینه مشارکت گسترده کارکنان در امور سازمانی و تسهیم اهداف کارکنان در اهداف سازمان، برقراری نظام شایسته سالاری و شفافیت سیستم جذب و ارتقاء و پاداش، حاکمیت انضباط سازمانی، آموزش مستمر کارکنان، سهیم نمودن کارکنان در مالکیت و درآمد سازمان، نظارت و کنترل مستمر در کنار ایجاد سیستم پیشنهادات و انتقادات، گسترش ارتباطات رو در رو، ایجاد اعتماد متقابل، اعطای پاداش مناسب در قبال زحمات کارکنان، حاکمیت امر به معروف و نهی از منکر، شرح صدر بالا، اجرای عدالت در فضای سازمانی، تقویت روحیه ایمان در کارکنان، ایجاد بستری معنوی جهت رشد و تعالی کارکنان و... را فراهم آورند تا مسیر همسویی و هماهنگی اهداف مجموعه سازمانی بیشتر فراهم شده و از برکات و نتایج آن بهره مند گردند.



شکل(۱): مدل مفهومی همسویی اهداف فردی و سازمانی

منابع

- [۱] رضائیان، علی، (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، تهران، چاپ ششم.
- [۲] حاجی ده آبادی، محمد علی، (۱۳۷۷). درآمدی بر نظام تربیتی در اسلام، انتشارات مرکز جهانی علوم اسلامی، قم، چاپ اول.
- [3] Alvani, Seyed Mahdi. (2007). *In search of a model for the unification of individual & organizational goals, Vol.1.No.1, Iranian Journal of Management Studies.*
- [4] Davis Robert.J. (2007). *The alignment of management development with organization goals and objectives*, Branson management technologies.
- [۵] حسن بیگی، ابراهیم، (۱۳۹۰). مدیریت استراتژیک، انتشارات سمت، تهران، چاپ اول.
- [6] Nazar Albuijan & Patrick Liu. (2012). *what are the best practices in aligning employees with organizational goals*, <http://www.irl.cornell.edu>
- [7] Hanson, John.D, Melnyk Steven A & Calantone Rojer. A. (2011). *Defining and measuring alignment in performance management*, vol.31 No.10, *International Journal of Operations & Production Management.*
- [8] Babaei, Tahmores, Ghahremani, Masoud & Khalil Pour, Kamal. (2013). *The Effective Factors in Alignment between Individual Goals and Organizational Goals*, Vol.102, No.8, *Switzerland Research Park Journal.*
- [9] Yan Zhang & Chi-Yue Chiu. (2011). *Goal commitment and alignment of personal goals predict group identification only when the goals are shared*, *Group Processes & Intergroup Relations*, 15(3) <http://www.sagepublications.com>
- [10] Kheirandish Mehdi. (2014). *Measuring the personal and organizational goals alignment: Developing a practical model*, Vol.3(2), *Research Journal of Recent Sciences.*
- [۱۱] جعفری نیا، شمس الله؛ خیر اندیش، مهدی و نجاری، رضا، (۱۳۸۸). سازو کارهای همراستا سازی اهداف فردی و سازمانی به صورت عملیاتی و اجرایی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، مطالعات مدیریت صنعتی، سال پنجم، شماره ۱۴
- [۱۲] سید جوادین، سید رضا؛ پورولی، بهروز. (۱۳۸۸). همسوسازی نسبی اهداف فردی و سازمانی؛ مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره ۲۰
- [13] Dylag, Anna, Jaworek Magdalena, Karwowski, Waldemar, Kozusnik, Malgorzata and Marek, Tadeusz. (2013). *Discrepancy between individual and organizational values: Occupational burnout and work engagement among white-collar workers*, *International Journal of Industrial Ergonomics.*
- [۱۴] بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد و عاشوری زاده، علیرضا، (۱۳۹۲). رابطه ارزشهای فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان: شرکت آلومینیوم المهدی استان هرمزگان، پژوهشهای مدیریت در ایران، دوره هفدهم، شماره ۲
- [۱۵] دعایی، حبیب الله، (۱۳۸۱). همسویی ارزشهای فردی و سازمانی (نگرش تحقیقی)، مدرس علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۱
- [16] Shantz Amanda and Gary Latham. (2011). *The effect of primed goals on employee performance*, Vol.50, No.2, *Human Resource Management.*

- [17] Schermerhorn, John.R, Hunt, James.G, Osborn, Richard.N, Blen, Mary.Uhi (2010). *Organizational Behavior*, 11 th edition, John Wiley & Sons.
- [18] Houston, Mark.B, Ratneshwar.S, Lisa Ricci and Malter, Alan.J. (2010). *Dynamic strategic goal setting: Theory and initial evidence*, Vol 7, *Review of Marketing Research*.
- [19] دفت، ریچارد ال، (۱۳۸۰). *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران، چاپ سوم.
- [20] Moorhead Gregory, Griffin Ricky W. (2013). *Organizational Behavior, Eleventh Edition*, South Western Cengage Learning.
- [21] رضائیان، علی، (۱۳۷۰). *مدیریت در عصر حکمت، مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۲
- [22] Labovitz George H. (2006). *The power of alignment: How the right tools enhance organizational focus*, *Business Performance Management*.
- [23] Kaplan Robert. S, Norton David. P. (2006). *Alignment: using the balanced scorecard to create corporate synergies*, HBS.
- [24] Scott, Edinger. (2013). *The power of alignment brings common ground to team goals*, www.jostle.me. PP.1-7
- [25] Breg David J. (1985). *Getting individual and organizational goals to match*, No.52, *Making the Budget Process Work*.
- [26] Stewart T. (1999). *The status of communication today*, *Journal of Strategic Communication Management*
- [27] دنهارت، رابرت. (۱۳۸۲). *تئوریهای سازمان دولتی*، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، تهران، چاپ دوم.
- [28] بزرگی، فرزاد. (۱۳۸۳). *اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی، تدبیر*، شماره ۱۴۴.
- [29] خنیفر، حسین. (۱۳۸۴). *ارائه الگوی مدیریت بومی مبتنی بر دیدگاه امام علی (ع) با استفاده از مدل مفهومی سه شاخگی*، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۸.
- [30] فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۸۹). *توسعه مدیریت، توسعه مدیران*، انتشارات دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، چاپ اول.
- [31] سازگار، پروین. (۱۳۷۷). *نگاهی به جامعه شناسی با تاکید بر فرهنگ*، انتشارات کویر، تهران.
- [32] هدایتی، سید هاشم. (۱۳۸۱). *جایگاه ارزشها در تئوریهای مدیریت*، تدبیر، شماره ۱۳۰.
- [33] فروزنده، لطف الله و ملایی، الهه. (۱۳۸۸). *بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب*، راهبرد یاس، شماره ۱۷.
- [34] کیوی، ریموند؛ کامپنهود، لوک وان. (۱۳۸۵). *روش تحقیق در علوم اجتماعی*، ترجمه نیک گهر، عبدالحسین، نشر توتیا، تهران، چاپ سوم.
- [35] پوراشرف، یاسان الله؛ سرلک، محمدعلی؛ مهدیزاده، حسین و ویسه، سید مهدی. (۱۳۹۱). *طراحی مدل سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران*، پژوهشهای مدیریت عمومی، شماره ۱۸.
- [36] Baron Reuben. M, David Kenny. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological*. Vol. 51, No. 6, 1173-1182, *Journal of Personality and Social Psychology*.
- [37] دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی و آذر، عادل. (۱۳۸۹). *روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت*، رویکردی جامع، انتشارات صفار، تهران، چاپ سوم.

پی نوشت

^۱- Nazar Albuijan & Patrick Liu

^۲- Hanson & et.al

^۳- Babaei & et.al

^۴- Yan Zhang & Chi-Yue Chiu

^۵- Kheirandish

^۶- Anna Dylag & et.al



^۷- *Work Engagement*

^۸- *Occupational Burnout*

^۹- *multi level selection theory*

^{۱۰}- *synergy*

^{۱۱}- *A source of economic value*

^{۱۲}- *Fred smith*

^{۱۳}- *Kendall's Coefficient of Concordance(W)*

^{۱۴}- *Schmitt*

^{۱۵}- *Conceptual Model*

^{۱۶}- *Moderator Variable*