



Designing and Explaining a Behavioral Model Based on Divine Rationality and Emotion¹

Saeed Khajehfard²
Yaser Salari (Ph. D.)³
Senjer Salajegheh (Ph. D.)⁴

Abstract

Among the factors influencing the formation of behavior, the role of "rationality and emotions" is of particular importance. The purpose of this study is to design a behavioral model based on divine rationality and emotion. The research method is developmental-applied in terms of purpose and it is descriptive in terms of nature and method. The strategy of the research is qualitative and quantitative. In the qualitative stage, using the method of cyclical analysis process and using Delphi technique, the identified behaviors resulting from divine rationality and emotion were classified into four categories: transcendent, pleasing, distasteful, and inferior, and content validity of the model was confirmed by expert 14 people. The statistical population of the study includes 1477 employees of Shiraz Electricity Distribution Company, of which a sample of 313 people was randomly selected. Data were collected and analyzed using a questionnaire by SPSS-23 and PLS-3 software and structural equation modeling. The findings showed that the divine rationality of employees affects pleasing, distasteful, and inferior behaviors. On the other hand, the effect of employees' divine rationality on transcendent behavior as well as employees' feelings on the four behaviors was not confirmed. After pathology, suggestions were made to strengthen the transcendent behavior of employees.

Keywords: *Intellect; Divine Rationality; Feeling; Behavior.*

1. The present article is taken from the doctoral dissertation in the field of organizational behavior management of the Islamic Azad University of Kerman.

2. Ph. D. Student in Public Management, Organizational Behavior, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Islamic Philosophy and Theology, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran (Corresponding Author), yaser581@yahoo.com

4. Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran.



طراحی و تبیین مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس^۱

سعید خواجه فرد*، یاسر سالاری**

سنجر سلاجقه***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۴/۱۴

چکیده

در میان عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری رفتار، نقش «عقلانیت و احساسات» از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این پژوهش، طراحی مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس است. روش تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی است. راهبرد این تحقیق کیفی و کمی می‌باشد. در مرحله کیفی با استفاده از روش فرایند چرخه‌ای تحلیل و با بهره‌گیری از فن دلفی، رفتارهای شناسایی شده حاصل از عقلانیت الهی و احساس، به چهار دسته: متعالی، پسندیده، ناپسند و پست طبقه‌بندی و روایی محتوایی مدل توسط ۱۴ نفر از خبرگان آگاه به موضوع تأیید شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۷۷ نفر از کارکنان شرکت توزیع برق شیراز است که نمونه ۳۱۳ نفری به روش تصادفی انتخاب شد. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از پرسشنامه و به وسیله نرم‌افزارهای SPSS-23 و PLS-3 و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌ها نشان داد عقلانیت الهی کارکنان بر رفتارهای پسندیده، ناپسند و پست اثرگذار است. از سوی دیگر، اثر عقلانیت الهی کارکنان بر رفتار متعالی و همچنین احساسات کارکنان بر رفتارهای چهارگانه تأیید نشد که پس از آسیب‌شناسی، پیشنهادهایی برای تقویت رفتار متعالی کارکنان ارائه شد.

کلیدواژه: عقل؛ عقلانیت الهی؛ احساس؛ رفتار؛ مدل رفتاری.

۱. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است.

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

** استادیار گروه فلسفه و کلام اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

*** دانشیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

مقدمه

در مطالعه نظام یافته رفتار، اعتقاد به تصادفی بودن رفتار، جایگاهی نداشته و هر رفتار را می توان در جهت نیل به هدفی دانست که انسان، آن را برای خود سودمند می پندارد (رابینز^۱، ۱۳۸۸:۳). از سوی دیگر، انسان در زندگی دائماً در حال تفسیر رفتار خود و دیگران است. این تفسیر بیشتر مبتنی بر تلاشی است که بتواند عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتار را کشف نماید. این اقدام انسان بر مبنای اطلاعات گذشته، مشاهده، شناخت، عقلانیت و ... صورت می پذیرد (رضائیان، ۱۳۹۵:۷).

عوامل مختلفی بر شکل دهی رفتار کارکنان تأثیرگذار می باشد که از بین آنها، دو مؤلفه «عقلانیت و احساس» از اهمیت ویژه ای برخوردار است. امروزه روند نظریه سازمان، گواه این مطلب است که علاوه بر عقلانیت، احساسات نیز در فهم رفتار سازمانی و کارکرد سازمان ها نقش اساسی داشته است. برخی نیز اساس هر رفتاری را احساسات دانسته اند (توتارو^۲، ۲۰۲۱:۵۷۹). بنابراین، می توان گفت، احساسات یقیناً نقش زیادی در موفقیت کارکنان در سازمان ها دارد. به همین علت، کسب شناخت نسبت به احساسات در رفتار سازمانی اهمیت ویژه ای خواهد داشت (مرادی و همکاران، ۱۳۸۴:۶۰). در مطالعات علمی اخیر، وجود رابطه عقل و احساس اثبات شده، اما تاکنون تعریف واحدی یا مدلی برای توصیف آنها ارائه نشده است (گارسس و فینکل^۳، ۲۰۱۹:۱۱). بنابراین هر اقدامی برای مدل سازی توصیفی رفتار از دو پدیده عقل و احساس از ارزش و جایگاه خاصی برخوردار خواهد بود.

از سوی دیگر، کشف ارتباط منطقی بین متغیرهای رفتاری و مدل سازی رفتار، کار آسانی نیست. به همین دلیل، از علم مدیریت رفتار سازمانی به «علوم ناموفق» یاد می کنند. اگر هدف علوم بیشتر به سمت اصلاح رفتار پیش رود، توفیقات مدل کردن رفتار نیز کمتر می شود. این مشکل در علوم رفتاری بیشتر به چشم می خورد؛ چراکه در این رشته محقق بعد از چرایی رفتار انسان، مستقیماً به دنبال «پیش بینی رفتار» و «کنترل رفتار او» است. همچنین در نظام نظریه پردازی، مدل های توصیفی نقش زیربنایی دارد؛ چراکه از آن طریق مدل های تجویزی تولید و توسعه می یابند. بنابراین، چالشی ترین مشکل در علوم رفتاری، عدم وجود مدل های توصیفی رفتار است (عبداللهی نیسانی، ۱۳۹۵:۱۸) و علم مدیریت رفتار سازمانی به تناسب

1. Robbins
2. Totaro
3. Garcés & Finkel

تعریف و ماهیت خود از نیازمندترین علوم در بهره‌برداری از «مدل‌های توصیفی رفتار انسان» است (نادلر و توشمن^۱، ۱۹۸۰).

این تحقیق در پی طراحی مدل رفتاری است تا بتواند، با استفاده از دو بُعد مهم عقلانیت و احساس، رفتارهای کارکنان را طبقه‌بندی و مدل‌سازی نماید. البته لازم است نوع عقلانیت، با فرهنگ اسلامی همخوانی داشته باشد؛ چراکه از دیدگاه اسلام، عقلانیت صرفاً ابزاری با دیدگاه غربی، نمی‌تواند معنای جامع عقلانیت را داشته باشد.

این پژوهش با توجه به حجم زیاد برون‌سپاری وظایف و ازسوی‌دیگر مشاهده رفتار متفاوت مطلوب و نامطلوب در کارکنان و همچنین کاهش رفتارهای ایثارگرایانه در سال‌های اخیر در شرکت توزیع برق شیراز انجام شد (مولودیان، ۱۴۰۰). بنابراین، سؤال کلی این پژوهش عبارت است از: مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس در شرکت توزیع برق شیراز کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش رفتار

روان‌شناسان پیرو مکتب رفتارگرایی، تعاریف مختلفی از رفتار را ارائه نموده‌اند. از دیدگاه آنان هرگونه پاسخ قابل مشاهده هر جاننداری را می‌توان رفتار نامید (هوگان^۲، ۲۰۱۵). در تعاریف روان‌شناسان رفتارگرا تأکید بر رفتارهای قابل مشاهده و کمی‌سازی است، اما در تعاریف مکاتب شناختی، هیجان‌ها و اعمال شناختی و تأثیر آنها بر رفتار بیشتر مورد تأکید قرار می‌گیرد (عبدی ورمزان، ۱۳۹۶: ۶).

در تعریفی جامع‌تر، هر عمل، عکس‌العمل، نمود و موضع‌گیری که انسان در زندگی مادی و معنوی بروز دهد، رفتار است. این مفهوم عام از رفتار همه انواع گفتار، کردار، نمودها و عکس‌العمل‌های عقلانی و عاطفی و همه فعالیت‌های انعکاسی، اختیاری و ... را شامل می‌شود. چنانکه هرگونه گفتار و عمل و انتخاب و حرکات دینی، اخلاقی، سیاسی، حقوقی، اقتصادی، هنری، ابداعی، ادبی، جنگی و صلحی نیز، رفتارهای آدمی محسوب می‌شوند (رئسی و شفیع، ۱۳۹۴: ۲). در تعریفی روان‌تر، رفتار هر فرد، در جهت کسب هدفی است که براساس باور فرد، صواب یا ناصواب برایش سودآور است (رضاییان، ۱۳۷۹: ۹).

1. Nadler & Tushman
2. Hogan

مطالعه نظام یافته رفتار براساس کشف روابط میان پدیده‌هاست. بسیاری از رفتارهای انسان براساس شناخت، منطق و به صورت عقلایی بروز پیدا می‌کند. اما صرفاً انسان براساس عقلانیت تصمیم نمی‌گیرد و بروز احساسات بجا و نابجا می‌تواند نقش بسزایی در عملکرد وی و نهایتاً در بهره‌وری فردی و سازمانی و ایجاد رضایت فرد داشته باشد (قلی‌پور، ۱۳۸۸:۲۳۳).

برای دهه‌ها، احساسات در یک رابطه تقابل با عقلانیت، فرض می‌شد و رفتارهای مبتنی بر احساس را سطح پایین و غیرمسئولانه تلقی می‌کردند. اما امروزه با اینکه عقلانیت و احساس را مکمل یکدیگر می‌دانند، همچنان گفته می‌شود ما آن اندازه منطقی هستیم که احساساتمان اجازه دهد (رضایان، ۱۳۹۵:۱۰۷).

عقل و عقلانیت

«عقل» به معنای «بازداشتن، حبس و منع و محکم‌بستن و گره‌زدن» است؛ همان‌گونه که بستن دست شتر را «عقلت البعیر» گویند (ابن‌فارس، ۱۳۸۹:۶۹؛ فراهیدی، ۱۴۱۴:۱۸۱). خلیل نحوی می‌گوید: «عقل نقیض جهل است». جاهل در مقابل عالم و به معنای بی‌سواد نیست، بلکه جاهل ضد عاقل است. عاقل کسی است که از خودش فهم و قدرت تجزیه و تحلیل دارد و جاهل کسی است که این قدرت را ندارد (مطهری، ۱۳۸۷:۸۲۲).

عقلانیت در سازمان و مکاتب مدیریتی نیز از جایگاه خاصی برخوردار است. در مکتب مدیریت علمی تیلور^۱، کارگر یک عامل شبه‌عقلایی است که به داده‌ها به صورت سیستمی، پاسخ به موقع می‌دهد (جرگن^۲، ۱۹۹۶:۲). فایول^۳ نیز که به معمار مدیریت مشهور بود، اصولی را معرفی کرد که باتأکید بر خردگرایی، بازدهی و کارایی سازمان را افزایش می‌دهند (هارتلی^۴، ۲۰۰۶:۲۸۳). در رویکرد ماکس وبر عقلانیت به عنوان زیر بنای بوروکراسی در سازمان‌ها به دنبال کسب بهترین نتایج از کمترین منابع مطرح شد (دپادوا^۵، ۱۹۹۶). سایمون در موضوع عقلانیت به دو منطق نتیجه‌گرا و منطق فرایندگرا اشاره نمود که اولی بر ستاده‌ها و دومی بر فعل و انفعالات فرایند کار تأکید می‌کند و استفاده از هر دو منطق را در تصمیم‌گیری

1. Taylor
2. Gergen
3. Fayol
4. Hartley
5. Dipadova

عقلایی لازم می‌داند (فردریچسون^۱، ۲۰۰۳). عقلانیت در نظریه مدرنیسم نیز به عقلانیت فردی به‌عنوان منبع اصلی هدایت انسان تأکید داشته (جرگن، ۱۹۹۶) و بر فرض اصلی عقلایی بودن رفتار کارکنان به‌منظور بهینه‌سازی نتایج استوار است (واعظی و محمدی، ۱۳۹۲: ۱۵). به‌طور کلی عقلانیت در جوامع غربی، عقلانیت صوری یا ابزاری است. بوروکراسی سازمانی نیز زائیده عقلانیت ابزاری است. عقلانیت ابزاری صرفاً در رابطه بین ابزارها با اهداف محقق می‌شود. بنابراین، با این نوع عقلانیت تنها ارتباط ابزارها با اهداف را می‌توان ارزیابی نمود و ارزیابی خود اهداف از حوزه عقلانیت خارج است (قاسمی‌نیا، ۲۰۰۸: ۵). هرچند استن مارک^۲ (۱۹۹۵) با مطرح‌نمودن «عقلانیت کُل نگر» سعی در رفع این نقصان دارد، اما کلیت نظریه‌های عقلانیت در غرب به عقلانیت ابزاری تکیه دارد.

رابطه عقل و دین

ماهیت مفاهیم و رابطه بین «عقل» و «دین»، همواره از مهم‌ترین موضوعات مورد بحث بوده است. برخی به جمع‌پذیر نبودن عقل و دین معتقد بوده، برخی یکی را غالب و دیگری را مغلوب و برخی دیگر به همزیستی مسالمت‌آمیز بین عقل و دین معتقدند. بسیاری از متفکران از جمله فارابی (بهارنژاد، ۱۳۹۰: ۷۴)، ملاصدرا و غزالی (خالق‌خواه، ۱۳۹۳: ۱۱۳) علامه طباطبایی (طباطبایی، ۱۳۹۶: ۲۱۵) و شهید مطهری به مکمل بودن عقل و دین معتقد بوده و تصریح می‌کنند نه عقل و نه دین در غیاب دیگری قادر به تکامل و سعادت انسان نیست (ولی‌نژاد و همکار، ۱۳۹۶: ۸۳). از نگاه آیت‌الله جوادی آملی، «عقل» نه در مقابل «دین»، بلکه در مقابل «نقل» می‌باشد و عقل و نقل هر دو «منبع معرفت» بوده و داخل در «معرفت دینی» هستند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۱).

عقلانیت الهی^۳

سقراط به شدت بر محدودیت معرفت بشری و خطاپذیری عقل انسان تأکید داشت (خیری، ۱۳۷۷: ۵۴).

1. Frederichson

2. Stenmark

۳. اصطلاح «عقلانیت الهی» ترکیب مضاف و مضاف‌الیه از نوع «توضیحی» است. در این نوع ترکیب، مضاف، اسم عام و مضاف‌الیه اسم خاص است. در عقلانیت الهی، «عقلانیت» اسم عام و «الهی» اسم خاص و توضیحی از اسم عام بوده و «اضافه توضیحی» را تشکیل می‌دهد (مدرسی، ۱۳۸۷: ۴۳). تحقیقات عقلانیت و «عقلانیت الهی» توسط حجت‌الاسلام دکتر ولی‌الله نقی‌پورفر در مقالات متعدد در سال‌های ۱۳۸۱، ۱۳۹۴، ۱۳۹۵ و ۲۰۱۰ به‌طور مبسوط ارائه شده است.

علامه طباطبایی، عقل را گره زدن و محکم گرفتن توصیف کرده و در اصطلاح، بر فهم و ادراک اطلاق می‌نماید؛ همچنین ایشان، عقل را شریف‌ترین نیرو در وجود انسان می‌داند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۲۵). از طرفی عمل عقلایی، آن عملی است که قدرت خرد یا استدلال، انسان را قانع و متقاعد کند (اسنلن^۱، ۲۰۰۲)؛ در این معنا، استدلال بر مبنای تفکر است و با احساسات و هیجانات متفاوت می‌باشد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۳). «عقلانیت» هم فرایندی است که به وسیله آن شیوه‌های محاسبه دقیق و سازماندهی، شامل قواعد و روش‌های انتزاعی، بر زندگی اجتماعی حاکم می‌شود (خیری، ۱۳۷۷: ۵۴).

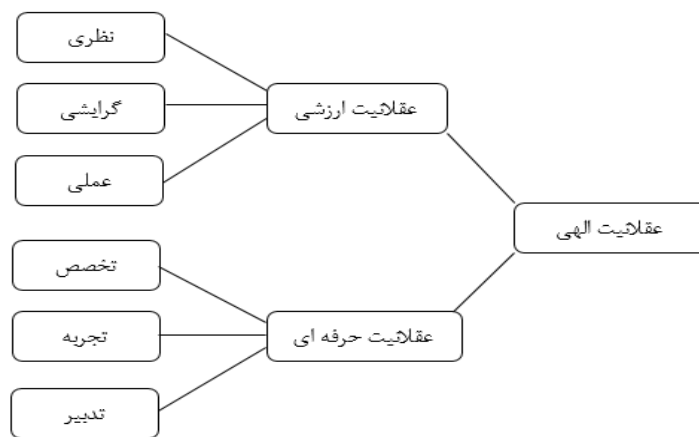
عقلانیت در اسلام، حوزه گسترده و موجهی دارد که می‌توان آن را در سه سطح به شرح ذیل تعریف کرد: ۱. عقلانیت در مقیاس کلی که شناخت فلسفه حیات و موقعیت خاص و استثنایی انسان و شأن و جلالت موهبت عقل در تنظیم رابطه انسان با جهان و با خدای متعال را شامل می‌شود؛ ۲. عقلانیت و ارزش‌ها که بیانگر شأن و مرتبه عقل در تنظیم رابطه انسان و معماری اخلاقیات است؛ ۳. عقلانیت ابزاری که مهندسی و اندازه‌گیری و پیش‌بینی عقل در محاسبات معیشتی جهت نیل به اقتصادی شکوفا و تمدنی آباد و مرفه را یادآور می‌شود (رحیم‌پور ازغدی، ۱۳۸۸: ۵). با عنایت به تقسیم‌بندی فوق، عقلانیت مبتنی بر آموزه‌های لیبرالیسم فقط به سطح سوم توجه داشته و به همین دلیل اسلام آن را ناقص می‌داند. در جدول (۱) ابعاد عقلانیت اسلامی و لیبرالیسمی با هم مقایسه شده است (نیسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹۲).

جدول ۱. مقایسه ابعاد عقلانیت اسلامی و لیبرالیسمی

ابعاد	نگاه لیبرالیسمی	نگاه اسلامی
مصادق عقلانیت	سازمان	سازمان
نوع و سطح عقلانیت	عقلانیت ابزاری	عقلانیت جامع
هدف عقلانیت	کارایی	کارایی و رشد انسان‌ها
مبنای عقلانیت	نسبی و واقعی	مطلق و حقیقی
نوع عقلانیت	عقل خودبنیاد (مفهومی)	عقل قدسی (متصل به وحی)
نگرش به انسان	موجودی مادی	خلیفه الهی
تعقل	تعقل ابزاری در تصمیم‌گیری	تعقل ابزاری و ارزشی در تصمیم‌گیری

1. Snellen

در اسلام کلیه شایستگی‌های دنیا و آخرت براساس عقلانیت الهی تعریف می‌شود (کلینی، ۱۳۳۱:۱۱). در یکی از طبقه‌بندی‌های اخیر، عقلانیت الهی به دو دسته تقسیم می‌شوند: عقلانیت ارزشی و عقلانیت حرفه‌ای. «عقلانیت ارزشی»، خود به سه بخش تقسیم می‌شود: عقل نظری که به شناخت ارزش‌های اعتقادی و عملی اشاره دارد، عقل گرایشی که به گرایش به ارزش‌های اعتقادی و عملی نظر دارد و عقل عملی که به التزام به ارزش‌های عملی دلالت دارد. «عقلانیت حرفه‌ای یا کاربردی» نیز، شامل سه بخش می‌شود: تخصص، تجربه و قدرت تدبیر (نقی پورفر و موسوی مقدم، ۱۳۹۴:۲۰۳). دسته‌بندی عقلانیت الهی در شکل (۱) آمده است.



شکل ۱. دسته‌بندی عقلانیت الهی (نقی پورفر و موسوی مقدم، ۱۳۹۴:۲۰۳)

احساسات

احساسات، اساس هر رفتاری است (توتارو^۱، ۲۰۲۱:۵۷۹). این اهمیت احساس تاجایی پیش می‌رود که عقل را صرفاً ابزاری برای رسیدن به احساس و امیال معرفی می‌کند. عقلانیت ابزاری با نگاه «احساس سالار»، به هیوم^۲ ارجاع داده می‌شود، او معتقد بود: عقل برده احساسات و عواطف است، عقل فقط

1. Totaro
2. Hume

می تواند در تعیین ابزارهایی برای رسیدن به هدف های خاص ما را یاری رساند، اما خود این اهداف را عقل تعیین نمی کند، بلکه احساسات و امیال هستند که این اهداف را تعیین می کنند (خیری، ۱۳۷۷: ۶۶).

سازمان ها نیز محیط هایی خالی از احساسات نیستند و نقش احساسات در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان قابل چشم پوشی نیست (قلی پور، ۱۳۸۶: ۲۳۳). عالمان مدیریت به جای به رسمیت شناختن احساسات و شناسایی و به کارگیری در جهت اهداف سازمان، به انکار آن می پرداختند، اما دیدگاه جدید احساسات را مکمل عقلانیت می داند. در حالی که احساسات تأثیر قابل توجهی بر زندگی روزمره ما دارند، اما عمیقاً پیچیده هستند و درک آنها بسیار دشوار است (دانکن کر^۱، ۲۰۲۱: ۴۵۳). مفاهیم زیادی مرتبط با واژه احساس در محاورات اجتماعی و یا علمی مورد استفاده قرار می گیرد که برخی از آنها با وجود تفاوت هایی، مشابهاتی با هم داشته و یا همپوشانی دارند. واژه «حس» را برخی نویسندگان داخلی با عنوان احساس به کار می برند که اشتباه است. منظور از حس، همان حسی است که حواس پنجگانه دریافت می کنند. واژه «خُلُق» نیز به حال و هوای درونی فرد اشاره دارد و نسبت به احساس که به یک کنش خاص واکنش شدیدی نشان می دهد، گسترده تر و پایدارتر است (فریدا^۲، ۱۹۹۳). «عاطفه» هم نمود بیرونی خلق و خوست (چینگ و چانگ^۳، ۲۰۲۰: ۱۱). برخی اعتقاد دارند که عاطفه یک مفهوم گسترده است که هم به خلق و هم به احساس اشاره دارد (فریدا، ۱۹۹۳). عاطفه هم رویکرد تجربی مانند درد و رنج، خشم و ... و هم رویکرد شناختی دارد؛ اما «احساس» واژه ای بسیار پیچیده است (ایزارد^۴، ۱۹۹۳). در شکل گیری احساسات، سیستم های مختلفی از جمله سیستم عصبی، انگیزشی، حسی - حرکتی و سیستم های شناختی دخالت دارند. احساسات، حاصل تعامل عوامل جسمانی و روان شناختی در ارتباط به یک شیء، شخص یا رویداد است (اشکناسی، هارتل و داس^۵، ۲۰۰۲). یعنی علاوه بر به هم زدن تعادل روحی شخص، موجب فشار خون، افزایش ضربان قلب و ایجاد به هم ریختگی در چهره فرد می شود. احساسات واکنش های فوری به محرک های محیطی هستند که در آن زمان روند عادی تفکر را برهم زده و محرک انجام کار احساسی می شود. این محرک های محیطی می تواند مشتریان، مقررات، تجهیزات سازمانی و ... و به طور کلی شیء،

1. Duncan Kerr
2. Frijda
3. Ching & Chan
4. Izard
5. Ashkanasy, Hartel & Daus

شخص یا رویداد باشند. «هیجان» نیز شامل پاسخ‌هایی است که در درونی‌ترین و قدیمی‌ترین بخش مغز و بدن ما کدگذاری شده و خود را در قالب اثرات جسمانی مستقیم نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، بسیاری از نشانه‌های هیجان را می‌توان بر اساس شاخص‌های جسمانی به صورت کاملاً شفاف و عینی اندازه‌گیری کرد. از جمله هیجان‌هایی مانند ترس یا خشم. به طور کلی در خصوص تفاوت احساس^۱ و هیجان^۲ می‌توان گفت معنای هر دو واژه نسبتاً یکسان است و این واژه‌ها به جای یکدیگر به کار می‌روند. نمونه آن هم کتاب بسیار رسمی و دانشگاهی «خرد احساسات»^۳ آنتونیو داماسیو^۴ است که در عنوان کتاب از احساس استفاده شده و همه فصل‌های داخلی کتاب عنوان هیجان دارند.

از نظر دانشمندان علوم رفتاری تعداد احساسات انسان‌ها متفاوت ذکر شده است. برخی شش احساس جهانی شادی، تعجب، ترس، غم، خشم و نفرت را برمی‌شمارند که همه انسان‌ها آنها را به صورت مشابه و مشترک تجربه می‌کنند (ویز و کروپانزانو^۵، ۱۹۹۶). دکارت^۶ معتقد است که هیجان‌ات اساسی همچون عشق، تعجب، تنفر، شادی، غم و آرزو مبنای همه احساسات می‌شوند (دکارت، ۱۶۴۹). تلاش‌ها برای ایجاد توافق بر سر جمع‌بندی احساسات به چند احساس اصلی تاکنون بی‌نتیجه مانده است (اکمن^۷، ۱۹۹۲).

پیشینه تحقیق

خلاصه برخی پژوهش‌های مرتبط با تحقیق در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. خلاصه پژوهش‌های پیشین

منبع	یافته‌ها و نتایج	عنوان تحقیق
نیسی و همکاران (۱۳۹۹)	شناسایی و طبقه‌بندی ابعاد عقلانیت شامل: حق‌گرایی و حق‌محوری، عدالت محیطی، اخلاق محوری، رفتار شهروند اجتماعی، عدالت سازمانی، برنامه‌ریزی راهبردی، مشورت، امساک، کیفیت، مدیریت دانایی و رهیافت علمی	تبیین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی

1. Feeling
2. Emotion
3. The Wisdom in Feeling
4. António Damásio
5. Weiss & Cropanzano
6. Decart
7. Ekman

منبع	یافته‌ها و نتایج	عنوان تحقیق
رحیمی و حسینی (۱۳۹۸)	تقسیم عقلانیت در سه دسته «تمیز در اندیشه، اعتدال در صفات و عدالت در رفتار»	عقلانیت مبتنی بر روایات معصومان علیهم‌السلام
مردمی، (۱۳۸۴)	طبقه‌بندی رفتاری و ترسیم مدلی رفتارها را در طبقات «ناپسند، مقابله به مثل عادلانه، رفتار پسندیده و رفتار پسندیده‌تر»	در جستجوی مدل رفتاری در دعای مکارم‌الاخلاق
گارسس و فینکل (۲۰۱۹)	ارائه یک چارچوب نظری از منظر عملکردی و دوگانگی هیجان-شناخت	ایجاد چارچوبی برای ارائه مدلی توصیفی و درک بهتری از رابطه بین عقل و احساس
ایکسونگ، لیو و لیو ^۱ (۲۰۱۴)	تأثیر قابل توجه احساسات در رفتار فرد منطقی و عقلایی	تأثیر احساس بر رفتار شخص منطقی از دیدگاه علوم اعصاب
لوین، باراج و راند ^۱ (۲۰۱۸)	بیش از اعتماد به عقل، احساسات به همکاری بیشتر کمک می‌کند	بررسی میزان ارزش سیگنال‌های احساس و عقلانیت در همکاری سازمانی
تاموسیل، رسی و پولی ^۱ (۲۰۲۰)	حمایت مادی مربوط به تجربه لذت و اضافه بار کار و ضعف مدیریت عملکرد مربوط به تجربه رنج است.	بررسی میزان تأثیر حمایت سازمانی را در کسب لذت و رنج
مارتیس و همکاران ^۱ (۲۰۲۰)	تجارب رنج مربوط به احساس عدم امنیت در رابطه با کار و حوادث خطر روانی-اجتماعی، عدم شناخت تلاش حرفه‌ای و عدم قدردانی از عملکرد است.	لذت و رنج کار در مرکز مرجع تخصصی کمک‌های اجتماعی
موریرا و بریتو ^۱ (۲۰۲۰)	موقعیت‌های ایجاد شده لذت به‌عنوان پل‌ها و شرایط ایجاد رنج، دیوارهای برنامه تحصیلات تکمیلی در دو بعد روابط سازمانی و روابط اجتماعی-شغلی است.	دوگانگی لذت و رنج در برنامه‌های تحصیلات تکمیلی سختگیرانه در پرستاری
دنیل کانمن ^۱ (۲۰۱۱)	دو سیستم تفکر سریع و تفکر آهسته را در بروز رفتار معرفی کرده که سیستم یک: خاستگاه احساسی داشته، شهودی و ناآگاهانه بوده، با تلاشی ناچیز و سریع عمل می‌کند و سیستم دو: ریشه در عقلانیت داشته، به تلاش آگاهانه، انتخاب و تمرکز همراه نیاز دارد	تحلیل رفتار عقلایی در برابر رفتار غیرعقلایی و مبتنی بر احساس
هایت ^۱ (۲۰۰۶)	استعاره فیل و فیل سوار: فیل بخش احساسی و خودکار مغز و فیل سوار بخش منطقی و عقلایی مغز است و کنترل فیل در هر شرایط کار آسانی نیست.	تحلیل رفتار مبتنی بر احساس و مبتنی بر منطق
زین‌الدین و لیج ^۱ (۲۰۲۱)	برخلاف نظریات کنش که به فکر و احساس رویکرد گسسته، مکانیکی و ایستا دارند، این تحقیق در رویکردی غیرخطی و پویا، افزایش تعامل را برای حل مشکلات لازم می‌داند.	احساس و اندیشه در کنش جمعی در مورد مسائل اجتماعی به سوی دیدگاه سیستمی

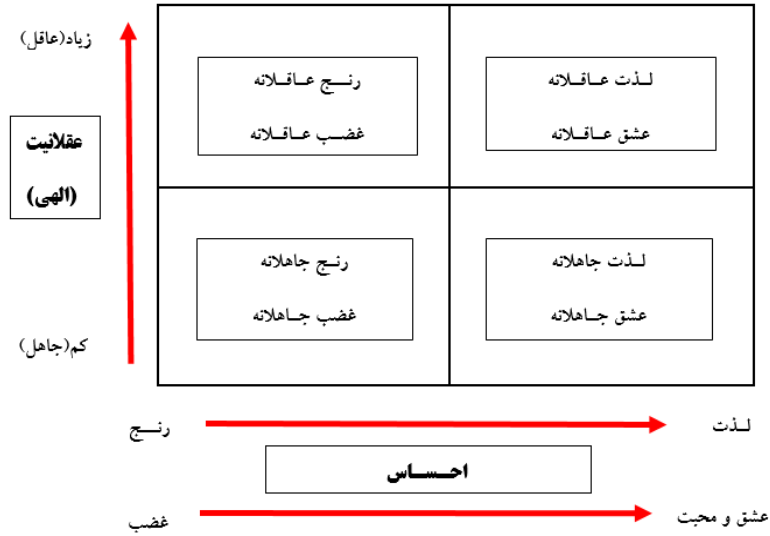
منبع	یافته‌ها و نتایج	عنوان تحقیق
فن لیو ^۱ (۲۰۲۱)	نویسنده ضمن ارائه تفکر جدیدی در مورد عقلانیت و احساسات، مفهوم هویت خود را در مدل ادغام کرده تا تنوع در عقلانیت محدود را توضیح دهد.	عقلانیت و احساسات؛ مدلی از بازی‌های درونی و هویت نفس
آلیسون و دانکن کر ^۲ (۲۰۲۱)	توانایی تنظیم صحیح احساسات، عقلانیت عاطفی را نشان می‌دهد و عدم انجام این کار نشان‌دهنده غیرمنطقی شدن عاطفی است.	عقلانیت احساسات

چارچوب مفهومی مدل

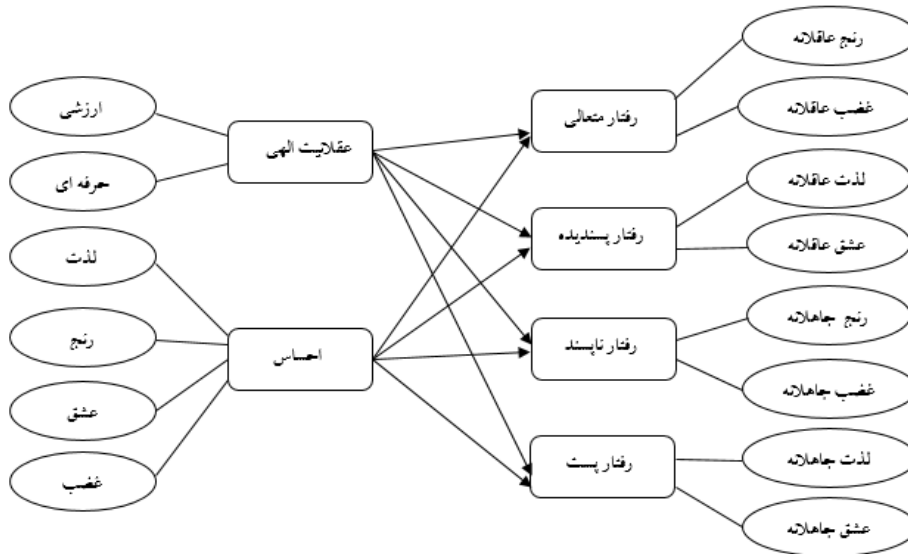
در این پژوهش متغیرهای عقلانیت الهی و احساس به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) در نظر گرفته شد. در بحث عقلانیت الهی تقسیم‌بندی نقی پورفر و موسوی مقدم (۱۳۹۴) با مؤلفه‌های عقلانیت ارزشی و حرفه‌ای مبنای کار قرار گرفت. همچنین در بُعد احساس نیز از نظریه نظام‌های روانی انسان از دیدگاه ابن سینا بهره گرفته شد. در این نظریه او معتقد بود که منشأ رفتار انسان از سه نظام تدبیری، التذاذی و غضبی سرچشمه می‌گیرد (مقیم، ۱۳۹۰: ۳۳۹). نویسندگان با مراجعه به لغتنامه و با در نظر گرفتن متضاد هر احساس، برای نظام التذاذی، دو مؤلفه لذت و رنج و برای نظام غضبی، دو مؤلفه غضب و محبت یا عشق را در نظر گرفتند. برای شناسایی عقلانیت الهی در کارکنان، از پرسشنامه‌های عقلانیت ارزشی و حرفه‌ای استفاده شده و برای تشخیص میزان شدت متغیر، عقلانیت الهی در چارچوب ماتریسی به دو دسته عاقلانه و جاهلانه دسته‌بندی شد. برای احساس نیز ۴ مؤلفه لذت، رنج، غضب و عشق مبنای تحلیل قرار گرفت. همچنین با توجه به شناسایی شاخص‌های رفتاری متناظر با هر مؤلفه، چهار متغیر رفتاری متعالی، پسندیده، ناپسند و پست شناسایی و به عنوان متغیرهای وابسته (ملاک) در نظر گرفته شد. این فرایند شناسایی و سازماندهی توسط خبرگان تأیید و ماتریس منطقی رفتار مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس مطابق با شکل (۲) شکل گرفت.

همچنین در مدل مفهومی روابط بین دو متغیر عقلانیت الهی و احساس با چهار سطح رفتاری متعالی، پسندیده، ناپسند و پست مطابق با شکل (۳) ترسیم شده که با روش حداقل مربعات جزیی معادلات ساختاری در بخش‌های بعد مورد ارزیابی، برازش و آزمون قرار می‌گیرد.

1. Fen Liu
2. Alison & Duncan Kerr



شکل ۲. ماتریس روابط منطقی عقلانیت الهی و احساس (منبع: نگارندگان)



شکل ۳. چارچوب مفهومی مدل اولیه

بنابراین، سؤالات فرعی این پژوهش عبارتند از:

۱. ابعاد و مؤلفه‌های مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس در شرکت توزیع نیروی برق شیراز کدامند و اعتبار آنها چگونه است؟
۲. رابطه متغیرهای عقلانیت الهی و احساس با رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش انتخاب تحقیق به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق، بستگی دارد. این پژوهش از لحاظ داده، کیفی - کمی، از نظر ماهیت و روش، توصیفی و از لحاظ هدف، توسعه‌ای - کاربردی است. پژوهش حاضر در دو مرحله انجام شده است. مرحله نخست به صورت کیفی انجام گرفته است. در این مرحله از روش سه مرحله‌ای فرایند چرخه‌ای تحلیل سارانتاکوس^۱ (۱۹۹۸) که برای داده‌های کیفی پُر بُعد به کار می‌رود و اخیراً توسط ترک‌زاده (۱۳۸۸) به چهار مرحله توسعه یافته، استفاده شده است. مراحل این تحلیل عبارت از: گرد-آوری اطلاعات، تقلیل احیاگرانه داده‌ها، سازماندهی و تحلیل اطلاعات و نهایتاً تفسیر و نتیجه‌گیری است (ترک‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۳۰). در مرحله اول شناسایی منابع اطلاعات مرتبط همراه با شاخص‌های رفتاری هر نظریه انجام گرفته است.

برای یافتن شاخص‌های رفتاری، لازم است ماهیت عقلانیت الهی و احساسات بیشتر واکاوی شود. یکی از این معیارها «نیروی» حرکت‌دهنده انسان به سمت اهداف عقلایی یا احساسی است. در فرهنگ اسلامی مرز «اراده و میل» به خوبی تبیین شده است. از نظر ملاصدرا مرز جدایی انسان از حیوان، «اراده و میل» است؛ زیرا انسان «متحرک بالاراده»، ولی حیوان، «متحرک بالمیل» است. فرق میل و اراده این است که اگر نیروی کشش و جاذبه و تلاش و کوشش، تحت رهبری «وهم، شهوت و لذت» تنظیم شود، میل نامیده می‌شود؛ ولی اگر این تلاش و کوشش و جذب را «عقل عملی» برعهده بگیرد، اراده نام دارد و موجودی که با رهبری عقل، تلاش و کوشش می‌کند متحرک بالاراده است (جوادی آملی، ۱۳۸۷: ۱۲۹). بنابراین، می‌توان گفت: عقل با نیروی اراده به حرکت در می‌آید و احساس با نیروی میل. با این مرزبندی رفتارهای

1. Sarantakos

متفاوت انسان را بهتر می‌توان طبقه‌بندی کرد. بدین صورت که رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس به چهار دسته تقسیم می‌شوند: ۱. میل (به لذت‌طلبی) زیاد، اراده (مبتنی بر عقلانیت الهی) زیاد، ۲. میل کم، اراده کم، ۳. میل زیاد، اراده کم ۴. میل کم، اراده زیاد. به‌عنوان مثال: رفتارهای خودخواهی، تجاوز به حقوق دیگران و ... دارای میل (به لذت‌طلبی) زیاد و اراده (مبتنی بر عقلانیت الهی) کم ارزیابی شده و بر عکس، رفتارهای از خودگذشتگی و ایثارگرایانه، از اراده مبتنی بر عقلانیت الهی زیاد و میل به لذت‌طلبی کم نشئت می‌گیرند.

باتوجه به تشریح مرزبندی بین رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس، مرحله اول به گردآوری اطلاعات مرتبط پرداخته شده که به علت محدودیت مقاله، صرفاً خلاصه برخی از مهم‌ترین نظریات مرتبط در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳. خلاصه برخی نظریه‌های رفتار سازمانی مرتبط با مؤلفه‌های مدل

منبع	شاخص‌های رفتاری	نظریه‌ها
تاندون و میسرا ^۱ (۲۰۱۷)	فریبکار، جامعه‌ستیز، خودشیفته	رهبری مخرب
بردلی و چارونو ^۲ (۲۰۰۴)	جاه‌طلبی، خوشگذرانی و تشنه قدرت بودن، بی‌تابی، از کوره در رو و بداخلاق کینه‌توز، قانون‌گریز، رفتارهای انحرافی انحراف مالی، سیاسی و ...	رهبری زهرآگین
گاردنر و استاف ^۳ (۲۰۰۲)	عدم مسئولیت‌پذیری، خودداری از تصمیم‌گیری، واگذاری کار به دیگران	رهبری بی‌مبالات
بس و آوولیو ^۳ (۱۹۹۵)	علاقه زیاد به تهاتر عملکرد و پاداش، تمرکز بر کارایی و پیش‌بینی‌پذیر بودن به جای خلاقیت، خطرگریز	رهبری مروده‌ای (مبادله‌ای)
آوولیو و گاردنر ^۳ (۲۰۰۵)	خودآگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متعادل اطلاعات، دیدگاه اخلاقی درونی شده	رهبری قابل‌اعتماد

1. Bradley & Charbonneau
2. Gardner, L. & Stough, C.
3. Bass & Avolio

منبع	شاخص های رفتاری	نظریه ها
(طباطبایی، ۱۳۹۰: ۲۶)	داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، توانایی برقراری روابط مطلوب، داشتن عزت نفس معقول و توانایی پذیرش دیگران و ...	رفتار هنجاری از دید روان شناسی
(طباطبایی ۱۳۹۰: ۲۶)	دارای اندیشه و گفتار منطقی، در قانون مداری نیرومند، دوراندیش، آینده نگر، نرم خو، در برخورد با دیگران آرام و ملایم، پاکدامن و کم توقع، امانتدار و ...	رفتار هنجاری در متون اسلامی
بس و آوولیو (۱۹۹۴)	ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزه الهام بخش، نفوذ آرمانی	رهبری تحول آفرین
گرین لیف ^۱ (۱۹۷۷)	ارزش دادن به افراد، توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، به اشتراک گذاشتن رهبری و ...	رهبری خدمتگزار
اورگان و مکزی (۲۰۰۶)	آداب اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت	رفتار شهروند سازمانی
کالینز جیم (۱۳۸۴)	تواضع فردی - اراده حرفه ای	رهبری تراز پنج
(افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۸)	عشق، ایمان و کار برای خدا، جدیت خستگی ناپذیر و شوق به کار، گام های بلند عبور از چالش ها و موانع، شتاب همراه با تدبیر، بصیرت و عدم غفلت از دشمن، مقابله با دشمن، کار مبتنی بر علم	مدیریت جهادی
لیتزکی ^۲ (۲۰۰۵)	انحراف مالی، تولید، سیاسی و تهاجم شخصی، رفتارهای غیراخلاقی، ترور شخصیت، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی، تحقیر کردن دیگران، رفتارهای ضدبهره وری و ...	رفتارهای انحرافی منفی
(نیر و میسلی ^۳ ، ۱۷۹۰)	خبرچینی مثبت، رفتار شهروند سازمانی، رفتارهای مرتبط با مسئولیت اجتماعی، فعالیت های نوآورانه، همکاری در برنامه های حفظ محیط زیست و ...، انتقاد از رفتار مدیر ناشایست و یا ناسازگاری با مدیر نالایق	رفتار انحرافی مثبت

1. Greenleaf
2. Litzky
3. Nir & Missley

در مرحله دوم، یعنی تقلیل احیاگرانه داده‌ها نسبت به یکپارچه‌سازی داده‌ها با هدف تبدیل اطلاعات خام و پراکنده به مبنایی قابل‌انکاب برای نتیجه‌گیری فراهم شد. در مرحله سازماندهی و تحلیل اطلاعات نیز شاخص‌های رفتاری از مبانی نظری و متون علمی احصا و براساس مؤلفه‌های عقلانیت الهی و احساس، دسته‌بندی متناظر با هر مؤلفه انجام شده و پس از اصلاحات اعلام شده توسط خبرگان آگاه به موضوع، این سازماندهی به شکل جدول (۴) تکمیل می‌شود. ترکیب خبرگان، از بین اساتید دانشگاه و حوزه و همچنین برخی مدیران ارشد در شرکت توزیع برق شیراز انتخاب شده و از طریق پرسشنامه خبرگی سازماندهی طراحی شده مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۴. طبقه‌بندی اولیه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس

متغیر	مؤلفه	شاخص
رفتار متعالی	رنج عاقلانه الهی	از خود گذشتگی و ترجیح منافع دیگران بر خود
		خودسازی و تواضع شخصی
		خلق فرصت از تهدید و نوآوری
		رفتار به‌شدت بهره‌ور
		پذیرش سختی در راه اهداف متعالی
		عملکرد بالا و انتظارت کم
رفتار پسنده	غضب عاقلانه الهی	مقابله با ظلم و فساد و خطرپذیری
		برخورد با متعديان به بیت‌المال و حق الناس
رفتار ناپسند	لذت عاقلانه الهی	خودآگاه و خودکنترل
		هنجاری و قانونمند
		عملکرد بالا با انتظارت متناسب
		استفاده مطلوب و قانونی از فرصت‌های موجود
رفتار ناپسند	عشق عاقلانه الهی	همکاری مطلوب با دیگران
		رضایت و علاقه به وضع موجود
		بی‌هدفی و بی‌هنجاری
		عدم قانونمندی
		فرصت‌سوزی
رفتار ناپسند	رنج جاهلانه	عملکرد پایین و انتظارت کم
		عدم تخصص و ناتوانی

متغیر	مؤلفه	شاخص
رفتار ناپسند	غضب جاهلانه	مشارکت ناپذیری و انزوا
		پرخاشگری و تندی
رفتار پست	لذت جاهلانه	خودبرتربینی، خودشیفتگی و تکبر
		ترجیح منافع خود بر دیگران
		عملکرد پایین و انتظارت زیاد
		بهره‌وری کم
	عشق جاهلانه	سوء استفاده‌گری از فرصت‌ها
		تظاهر و چاپلوسی
		رابطه‌گرایی، لابی و نفوذ
		پیمان‌شکنی و خیانت

در مرحله پایانی تفسیر، استنباط و استنتاج از نتایج مرتبط با موضوع و تکرار چرخه فرایند انجام و این مراحل با فن دلفی و گرفتن نظرات و تأیید ۱۴ نفر از خبرگان به‌تمام رسید. پس از طبقه‌بندی صورت گرفته، سنجش روایی محتوایی بررسی شده توسط خبرگان، با روش نسبت اعتبار محتوا یا CVR مورد بررسی قرار گرفت. در این فرمول، n_e ، بیانگر خبرگانی که پرسشنامه را تأیید نموده‌اند و N کل خبرگان می‌باشد.

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

فرمول این روش به گونه‌ای است که هرچه عدد به‌دست آمده به ۱ نزدیک‌تر باشد روایی محتوایی آن بیشتر خواهد بود. پس از محاسبه، مقدار نسبت اعتبار محتوا برای متغیرهای عقلانیت الهی و احساس به میزان ۰/۹۴۷ و رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست به میزان ۰/۹۸۶ و در کل به مقدار ۰/۹۶۶ زیر مورد تأیید قرار گرفت.

در مرحله دوم که به صورت کمی است، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و همچنین با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ با روش کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار

1. Variance-Based Structural Equation Modeling

Smart PLS ویراست ۳ استفاده شده است. در این پژوهش از جامعه آماری ۱۴۷۷ نفری شرکت توزیع برق شیراز که شامل کلان شهر شیراز و ۲۴ منطقه و شهرستان اطراف آن می شود، نمونه‌ای با حجم ۳۰۶ نفر با روش مورگان^۱ تعیین و پس از ارسال پرسشنامه به صورت تصادفی برای ۵۸۰ نفر، تعداد ۳۱۳ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و در نهایت اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری قبل از تحلیل عاملی از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO)^۲ استفاده شده است. این روش ضریب همبستگی داده‌ها را محاسبه می‌کند و هر چقدر KMO بزرگ‌تر باشد، داده‌ها برای تحلیل مناسب‌تر هستند. مقدار KMO بین صفر و یک است و داده‌های بالاتر از (۰/۷) برای تحلیل مناسب هستند. با توجه به داده‌های جدول (۵)، مقدار KMO در باب کیفیت نمونه‌گیری در این تحقیق برابر با (۰/۸۸۳) است که مقدار قابل قبولی است و با توجه به میزان معنی‌داری آزمون بارلت برابر با (۰/۰۰۰) و کمتر از (۰/۰۵) بوده که شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی برقرار است.

جدول ۵. آزمون اعتبار و صحت نمونه‌گیری

معیار کایزر - مایر - الکین (KMO)	۰/۸۸۳
کای دو	۲۷۰۱۲/۰۲۵
درجه آزادی	۷۸۷۵
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

ابزار گردآوری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش، پرسشنامه است. برای تهیه ابزار سنجش در قالب پرسشنامه از منابع مختلفی استفاده شد. برای سنجش عقلانیت الهی از پرسشنامه نقی پورفر و موسوی مقدم (۱۳۹۴) و نیسی (۱۳۹۶)، برای سنجش احساس لذت پرسشنامه اسنیت - هملیتون^۳ (۲۰۱۰) و ناکونزنی^۴ و

1. Morgan
2. Kaiser-Meyer-Olkin
3. Snaith-Hamilton
4. Nakonezny

همکاران (۲۰۱۰)، برای سنجش احساس رنج پرسشنامه اسپالز و همکاران (۲۰۱۰)، برای سنجش عشق از پرسشنامه هاتفیلد و اسپریچر^۲ (۱۹۸۸) و برای سنجش غضب و تنفر از پرسشنامه اولاتونجی و همکاران^۳ (۲۰۰۷)، و برای پرسشنامه رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست، پس از استحصال ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، سؤالات با روش محقق ساخته طراحی و پس از اعمال اصلاحات لازم در روش دلفی مورد تأیید خبرگان قرار گرفت.

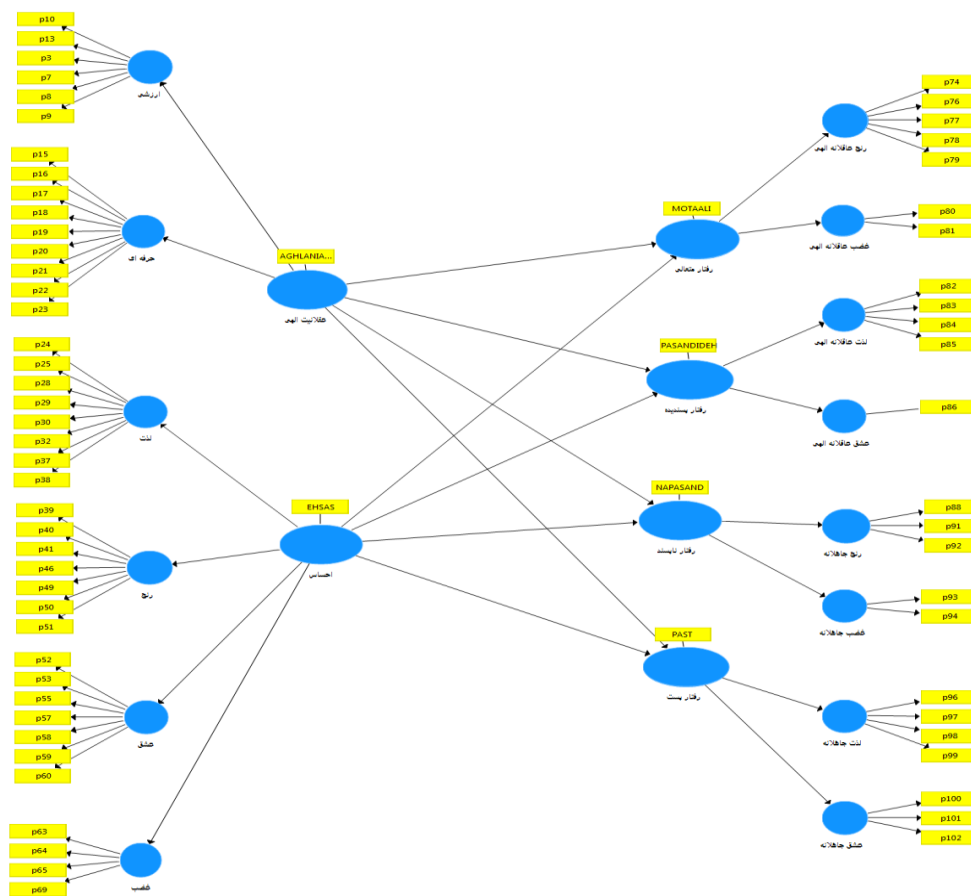
یافته‌های پژوهش

مدل پژوهش شامل ۶ متغیر، ۱۸ مؤلفه و ۱۰۲ گویه می‌باشد. در این پژوهش پایایی و روایی داده‌ها سنجش و سپس به آزمون مدل پرداخته می‌شود. مقصود از پایایی یک وسیله اندازه‌گیری آن است که اگر خصیصه مورد سنجش را با همان وسیله (یا وسیله مشابه و قابل مقایسه با آن) تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است (سنجری، ۱۳۸۸: ۱۱۹). روش‌های گوناگون برای محاسبه پایایی وجود دارد که در این پژوهش ابتدا روش ضریب آلفای کرونباخ^۴ و سپس پایایی ترکیبی^۵ مورد استفاده قرار می‌گیرد (سیف، ۱۳۸۲: ۴۴۹). این اقدام با بهره‌گیری از نرم‌افزار PLS-3 انجام شده و مقادیر این شاخص‌ها باید بیشتر از ۰/۷ باشند تا پایایی مدل‌های اندازه‌گیری احراز شود (کلاین^۶، ۲۰۱۱). لازم است که قبل از هر چیز بارهای عاملی تمامی پرسش‌ها بیش از ۰/۷ باشند (هیر^۷، ۱۳۹۵). بنابراین، پرسش‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۷ باشند، باید تک به تک حذف و مدل هر بار مجدداً اجرا شود. نتیجه حذف پرسش‌های دارای بار عاملی کم به این شرح ارائه شد:

از متغیر عقلانیت الهی، از ۲۳ پرسش، ۵ پرسش حذف و ۱۵ پرسش تأیید شدند و در متغیر احساس، از ۴۹ پرسش، ۲۲ مورد حذف و ۲۷ پرسش تأیید شد. از متغیر رفتار متعالی، از ۸ پرسش، یک مورد حذف و ۷ پرسش تأیید شدند. در متغیر رفتار پسندیده نیز از ۶ پرسش، یک مورد حذف و ۵ پرسش تأیید شد. در

1. Schulz & et al.
2. Hatfield & Sprecher's
3. Olatunji & et al.
4. Cronbach's Alpha
5. Composite Reliability
6. Kline
7. Hair

متغیر رفتار ناپسند از ۷ پرسش، ۲ مورد حذف و ۵ پرسش تأیید و بالاخره در متغیر رفتار پست از ۸ پرسش، یک مورد حذف و ۷ پرسش مورد تأیید قرار گرفت. پس از حذف گویه‌های دارای بار عاملی کم و به حد نصاب رسیدن شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، پایایی مدل مورد تأیید قرار گرفته و با اجرای مجدد الگوریتم، نمودار مدل به شکل نمودار (۴) قابل نمایش است:



نمودار ۴. مدل اجرایشده در نرم‌افزار PLS3 پس از اصلاحات

از طرف دیگر، برای بررسی روایی آماری مدل‌های اندازه‌گیری، از روایی سازه^۱ استفاده می‌شود که خود به دو روایی همگرا^۲ و واگرا^۳ قابل تقسیم است. روایی همگرا از طریق شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۴ بررسی می‌شود. مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ بوده و همچنین کمتر از پایایی ترکیبی (CR) باشد (نونالی^۵، ۱۹۷۸). در جدول ۶ و ۷ شاخص‌های آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده محاسبه شده است.

جدول ۶. پایایی متغیر عوامل مرتبط با رفتار و ابعاد و مؤلفه‌های آن

ابعاد	مؤلفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
عقلانیت الهی	ارزشی	۰/۹۵۱	۰/۹۵۷	۰/۶۳۲
	حرفه‌ای	۰/۹۵۰	۰/۹۵۷	۰/۷۱۴
احساس	لذت	۰/۸۸۴	۰/۹۱۰	۰/۵۹۱
	رنج	۰/۸۱۱	۰/۸۶۸	۰/۵۶۹
	عشق	۰/۸۵۷	۰/۹۰۳	۰/۶۹۹
	غضب	۰/۶۸۷	۰/۷۹۴	۰/۵۶۲

جدول ۷. پایایی متغیر رفتارهای مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس و ابعاد و مؤلفه‌های آن

ابعاد	مؤلفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
رفتار متعالی	رنج عاقلانه الهی	۰/۷۷۴	۰/۸۳۷	۰/۵۰۷
	غضب عاقلانه الهی	۰/۸۱۱	۰/۹۱۲	۰/۸۳۸
رفتار پسندیده	لذت عاقلانه الهی	۰/۷۹۶	۰/۸۶۹	۰/۶۲۶
	عشق عاقلانه الهی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
رفتار ناپسند	رنج جاهلانه	۰/۷۴۶	۰/۸۴۱	۰/۵۷۳
	غضب جاهلانه	۰/۷۷۳	۰/۸۹۸	۰/۸۱۵
رفتار پست	لذت جاهلانه	۰/۸۰۰	۰/۸۷۰	۰/۶۲۵
	عشق جاهلانه	۰/۷۲۹	۰/۸۴۸	۰/۶۵۳

1. Construct Validity
2. Convergent Validity
3. Discriminant Validity
4. Average Variance Extracted (AVE)
5. Nunnally

برای بررسی روایی واگرا نیز از روش فورنل لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده می‌شود. در این روش، اعداد روی قطر ماتریس، جذر متوسط واریانس استخراج شده هر متغیر مرتبه دوم و سایر سلول‌های ماتریس را همبستگی بین متغیرها را تشکیل می‌دهند. برای اثبات روایی واگرا لازم است اعداد روی قطر ماتریس از سایر اعداد متناظر بزرگتر باشد. با توجه به بررسی صورت گرفته، روایی واگرا در متغیرهای مدل، تأیید شد.

شاخص نیکویی برازش

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل در فن حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. نتایج این شاخص توسط تننهاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع شد و با فرمول زیر قابل محاسبه است:

$$GOF = \sqrt{\text{average (AVE)} \times \text{average (R}^2)}$$

وتزلس و همکاران^۳ (۲۰۰۹) سه مقدار ضعیف (زیر ۰/۲۵)، متوسط (۰/۲۵ تا ۰/۳۶) و قوی (بالا تر از ۰/۳۶) برای ارزیابی شاخص GOF مشخص کرده که با توجه به اینکه ضریب نیکویی برازش کلی مدل (GOF) به میزان ۰/۲۶۷ محاسبه شد، بنابراین، نیکویی برازش به میزان متوسط تأیید شد، لذا می‌توان به آزمون فرضیه‌ها پرداخت.

آزمون سؤالات تحقیق

در این قسمت سؤالات تحقیق به ترتیب بیان شده و نتایج مربوط به هر سؤال ارائه می‌شود.

سؤال ۱. ابعاد و مؤلفه‌های مدل رفتاری مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس در شرکت توزیع نیروی برق شیراز کدام و اعتبار آن چگونه است؟ پس از انجام مطالعات گسترده، ابعاد و مؤلفه‌های متغیرهای اصلی تحقیق توسط خبرگان با روش دلفی دسته‌بندی شده و بعد از تأیید روایی محتوا و اعتبار داده‌ها با شاخص‌های CVR و KMO، ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق مورد تحلیل در آزمون میانگین نمونه مستقل قرار گرفت. با عنایت به نتایج به دست آمده از متغیرهای عقلانیت الهی و احساس و همچنین رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست، ضمن تأیید معنی‌داری کلیه متغیرها ($\text{Sig} < 0/05$)، میانگین نمره‌دهی خبرگان به

1. Fornell-Larcker
2. Tenenhaus & et al.
3. Wetzels & et al.

متغیرها در طیف ۵ امتیازی لیکرت، از مقدار ثابت (۳/۰۰) بیشتر و با توجه به مثبت شدن میزان حد بالا و حد پایین، همه ابعاد و مؤلفه‌ها از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت.

سؤال ۲. رابطه متغیرهای عقلانیت الهی و احساس کارکنان با رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز چگونه است؟ نتایج استخراج شده از نرم‌افزار PLS-3 به شرح جدول (۸) است.

جدول ۸. آزمون رابطه علت و معلولی متغیرهای تحقیق

تأیید/عدم تأیید	Sig	T	فرضیه رابطه	
عدم تأیید	۰/۰۸۸	۱/۷۰۹	رفتار متعالی	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۴۲۴	رفتار پسندیده	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۰۸۷	رفتار ناپسند	عقلانیت الهی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۳۷۱	رفتار پست	عقلانیت الهی
عدم تأیید	۰/۳۱۹	۰/۹۹۶	رفتار متعالی	احساس
عدم تأیید	۰/۲۰۵	۱/۲۶۸	رفتار پسندیده	احساس
عدم تأیید	۰/۱۹۱	۱/۳۰۷	رفتار ناپسند	احساس
عدم تأیید	۰/۵۰۲	۰/۶۷۲	رفتار پست	احساس

اگرچه نتایج نشان می‌دهد عقلانیت الهی در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز، بر رفتارهای پسندیده، ناپسند و پست، تأثیر داشته است، اما تأثیر عقلانیت الهی کارکنان بر رفتار متعالی و همچنین تأثیر احساس بر رفتارهای متعالی، پسندیده، ناپسند و پست تأیید نمی‌شود. برای مشخص شدن علت تأیید نشدن این روابط، لازم است با مصاحبه از تعدادی از مدیران و نخبگان شرکت، این نتایج مورد تحلیل قرار گرفته، آسیب‌شناسی شده و پیشنهاداتی ارائه گردد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در طلیعه گام دوم انقلاب، نقش کارگزاران دولت اسلامی و رفتار آنان برای رسیدن به جامعه و تمدن اسلامی مهم‌تر از گذشته ارزیابی می‌شود. گام‌های برداشته شده در این راه، اگرچه لازم بوده، اما کافی نیست و ضروری است به منظور زمینه‌سازی برای حکومت مهدوی (عج)، قدم‌ها، استوارتر از گذشته

برداشته شود. رفتار مدیران و کارکنان در سازمان با بهره‌وری و موفقیت سازمان ارتباط دارد (قلی - پور: ۱۳۸۸: ۲۳۳). بنابراین، انجام پژوهش‌های رفتاری می‌تواند یاری‌بخش سازمان در کسب اهداف متعالی باشد. پژوهش‌هایی در این زمینه انجام شده، اما تحقیق حاضر از جهاتی با این پژوهش‌ها متفاوت است. برخی پژوهش‌های پیشین از جمله نیسی و همکاران (۱۳۹۹) و رحیمی و حسینی (۱۳۹۸) به دنبال کشف مؤلفه‌های عقلانیت از دیدگاه اسلام بوده‌اند. برخی دیگر مانند مردمی (۱۳۸۴) مؤلفه‌های رفتار پسندیده و پسندیده‌تر (متعالی) را از دعای مکارم‌الاخلاق استخراج نموده‌اند. برخی از پژوهش‌های خارجی مانند: موریرا و بریتو (۲۰۲۰)، کانمن (۲۰۱۱) و هایت (۲۰۰۶) به استعاره‌سازی علمی از رابطه عقلانیت و احساس پرداخته؛ برخی مانند: زین‌الدین و لیچ (۲۰۲۱)، فن لیو (۲۰۲۱) و دانکن کر (۲۰۲۱) به عقلانیت و احساس از جنبه‌های محتوایی پرداخته و بسیاری نیز از جمله: مارتیس و همکاران (۲۰۲۰)، تاموسیل، ریزی و پولی (۲۰۲۰)، لوین، بارچ و راند (۲۰۱۸)، ایکسونگ، لیو و لیو (۲۰۱۴) و گارسس و فینکل (۲۰۱۹) ضمن بررسی روابط مؤلفه‌های احساس و عقل و سنجش تأثیرگذاری آنها، به تلاش برای ایجاد چارچوبی علمی پرداخته‌اند. جنبه نوآوری در این پژوهش داشتن نگاه دوراندیشانه و جامع‌تر به انواع رفتارها با توجه به دو پدیده عقل و احساس است. با عنایت به اهمیت تأثیر عامل مهم احساس در رفتارهای عقلایی و غیرعقلایی انسان و در نتیجه شکل‌گیری رفتارهای عقلایی-احساسی، نویسندگان با ایجاد یک چارچوب ماتریسی، چهار احساس مهم لذت، رنج، عشق و غضب را با میزان عقلانیت الهی ترکیب نموده و با پیدایش ۸ مؤلفه: رنج عاقلانه، غضب عاقلانه، لذت عاقلانه، عشق عاقلانه، رنج جاهلانه، غضب جاهلانه، لذت جاهلانه و عشق جاهلانه، به معرفی چهار نوع رفتار: متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در سازمان پرداخته‌اند. در این تحقیق با توجه به نقص دیدگاه عقلانیت ابزاری، به عقلانیت با دیدگاه جامع اسلامی و با اصطلاح «عقلانیت الهی» نگریسته شده است. با توجه به نتایج به دست آمده خصوصاً عدم تأیید چند رابطه، با هدف علت‌یابی و آسیب‌شناسی با مصاحبه با ۹ نفر از مدیران ارشد و نخبگان سازمان، تحلیل‌ها و پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه شد:

- اگرچه رابطه عقلانیت الهی کارکنان با رفتارهای پسندیده، ناپسند و پست تأیید شد، اما رابطه علی-احساس با رفتارهای چهارگانه متعالی، پسندیده، ناپسند و پست در کارکنان شرکت توزیع برق شیراز تأیید نشد. پس از بررسی در مقالات معتبر و مصاحبه صورت گرفته، مشخص شد، کار عاطفی، یکی از جنبه‌های مهم احساسات است که در بروز و شکل‌گیری رفتار در کارکنان اثرگذار است. کار

عاطفی اشاره به این دارد که کارکنان باید احساساتی را از خود بروز دهند که سازمان از آنها انتظار دارد (وزیری و همکاران، ۱۳۹۹: ۴). شرکت توزیع نیروی برق شیراز یک شرکت فنی است و از کارکنان خود انتظار آشکار کردن احساسات خود را ندارد. اتفاقاً در اغلب مشاغل فنی باید احساسات به شدت کنترل شود تا از بروز حوادث خطرناک پیشگیری گردد. از طرف دیگر، همان گونه که در مقالات معتبر علمی ثابت شده است، زنان نسبت به مردان احساسی تر و وابسته تر هستند و مردان پرخاشگرتر، جاه طلب تر و از اتکای به نفس بیشتری برخوردارند (تبرسا و همکار، ۲۰۰۸). باتوجه به اینکه ۹۵ درصد از کارکنان این شرکت مرد بوده و تنها ۵ درصد آنان زن هستند، می توان انتظار مشاهده رفتار مردانه و غیراحساسی را از سازمان داشت. بنابراین، می توان گفت ماهیت و ویژگی های شغلی و از طرف دیگر، جنسیت افراد برای اکثریت کارکنان ایجاب می کند رفتارهای کارکنان بیش از آنکه مبتنی بر احساس باشد، بر منطق و عقلانیت استوار شود. برای نمونه، این توجیه برای پرستاران بیمارستان می تواند دقیقاً برعکس باشد.

- رابطه علی عقلانیت الهی کارکنان با رفتار متعالی آنان تأیید نشد. از نظر مصاحبه شونده گان کاهش عدالت در اتخاذ تصمیم ها از جمله برابر دیده شدن افراد بهره ور و غیر بهره ور در توزیع پاداش ها و انتصاب ها باعث کاهش انگیزه کارکنان بهره ور در انجام رفتار ایثار گرایانه می شود. به معنای دیگر، آنان با یکسان دیده شدن خود با افراد غیر بهره ور، خود را بیش از پیش به سختی نینداخته تا «رنج عاقلانه» را تجربه کنند. عدم قاطعیت در برخورد با مفاسد کشف شده در سازمان، از دیگر عوامل کاهش مؤلفه «غضب عاقلانه» است. همان گونه که در بخش روش تحقیق نیز عنوان شد، از شاخص - های رفتارهای متعالی، می توان: «از خود گذشتگی و ایثار، خلق فرصت و نوآوری، رفتار به شدت بهره ور، سختکوشی در راه اهداف متعالی، عملکرد بالا و انتظارات کم، مقابله با ظلم و همچنین برخورد با متعدیان به بیت المال و حق الناس» می توان نام برد که شرکت، دقیقاً در این شاخص ها نیاز به تقویت دارد.

باتوجه به بررسی های به عمل آمده و جمع بندی نظرات مصاحبه شونده گان، چند پیشنهاد ارائه می شود:

۱. بازنگری در شیوه انتصاب ها در جهت ارتقای افراد بهره ور می تواند نگاه افراد را در سازمان اصلاح نموده و رفتار متعالی را گسترش دهد. افزایش شایسته سالاری با در نظر گرفتن ملاحظاتی از جمله: پرهیز از سیاسی کاری در انتصاب ها، ایجاد شفافیت در مسیر شغلی کارکنان، ارزیابی های ۳۶۰

- درجه، تقدیر و تکریم افراد شایسته و ... می تواند به تقویت فرهنگ رفتار متعالی منجر شود.
۲. اگرچه افراد متعالی، درمقابل تلاش خستگی ناپذیر خود، انتظار زیادی از سازمان ندارند، اما لازم است برای توسعه فرهنگ رفتار متعالی، میزان پاداش تخصیصی را به عملکرد کارکنان وابسته کرد.
۳. افزایش ارتباط صمیمانه و احترام مدیران ارشد با کارکنان، خصوصاً افراد پر تلاش می تواند انگیزه‌ای برای تلاش سایرین باشد.
۴. برخورد قاطع با فساد و افراد خاطی، می تواند به سالم سازی سازمان و افزایش انگیزه در کارکنان سالم منجر شود.
۵. معرفی الگوهای رفتاری متعالی به خصوص در سیره بزرگان دین و شهدای دفاع مقدس، می تواند در تقویت رفتارهای متعالی و ایثارگرایانه مؤثر واقع شود. در این بخش به طور اخص می توان از مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی یاد کرد که در زمانی که می توانست «لذت و عشق عاقلانه» دوره بازنشستگی را انتخاب و آرامش رفتار «پسندیده» را تجربه کند، برای آسایش دیگران، سختی های طاقت فرسا و «رنج عاقلانه» را برگزید و با جهاد با داعش، «غضب عاقلانه» را در مقابل تکفیری ها به نمایش گذاشت تا الگوی کم نظیری از رفتار «متعالی» شود و در نهایت مشتاقانه جام شهادت را سرکشد.
- در پایان، پیشنهاد می شود، آزمون عقلانیت الهی و احساس بین کارکنان جدیدالورود با هدف آسیب شناسی و برنامه ریزی اصلاح رفتار انجام شود. همچنین پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده اثرات انواع سبک های رهبری بر رفتارهای چهارگانه مبتنی بر عقلانیت الهی و احساس مود مطالعه قرار گیرد.

منابع

- احمدی گیوی، حسن؛ دهخدا، علی اکبر؛ شهیدی، سیدجعفر و معین، محمد (۱۳۷۷)، *لغتنامه*، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه.
- بهارنژاد، زکریا (۱۳۹۰)، *عقل و دین ار دیدگاه فارابی*، فصلنامه علمی - پژوهشی دانشگاه قم، سال دورازدهم، شماره چهارم: ۶۹-۸۹.
- ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸)، *روش پژوهش فرایند چرخه ای تحلیل، روشی برای گردآوری، تحلیل و استنتاج از داده های کیفی پُر بُعد در مسیر توسعه دانش مدیریت اسلامی*، فصلنامه علمی - پژوهشی روش شناسی علوم انسانی، سال ۱۵، شماره ۶۱: ۱۲۳-۱۴۲.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰)، *گزیده ای از منزلت عقل در هندسه معرفت دینی*، قم: دفتر نشر معارف.
- خالقی خواه، علی (۱۳۹۳)، *رابطه عقل و دین از دیدگاه غزالی و اشارات آن در تربیت دینی براساس باورهای ایمان گرایانه غزالی*، پژوهش های علم و دین، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۳: ۱۱۱-۱۳۰.
- خیری، بهرام (۱۳۷۷)، «*بررسی تنوریک عقلانیت در مدیریت دینی*»، پایان نامه، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- رایز، استیفن (۱۳۸۸)، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رحیم پور ازغدی، حسن (۱۳۸۸)، *عقلانیت*، تهران: انتشارات فردا.
- رحیمی، احسان و حسینی، فردین (۱۳۹۸)، *تحلیل ابعاد و مؤلفه های عقلانیت مبتنی بر روایات معصومین علیهم السلام*، دوفصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی، سال ۱۱، شماره ۲۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸: ۶۹-۸۸.
- رضایان، علی (۱۳۷۹)، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات علم و ادب.
- رضایان، علی (۱۳۹۵)، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- رئسی، مهدی و شفیعی، معصومه (۱۳۹۴)، «*مدیریت رفتار در پرتو آیات قرآن*»، *دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم انسانی*، ۲۲ خرداد ۱۳۹۴.

- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۹۶)، **بررسی‌های اسلامی به کوشش سیدهادی خسروشاهی**، قم: دارالتبلیغ اسلامی، چاپ اول.
- عبداللهی نیسانی، علی (۱۳۹۵)، **تحلیلی قرآنی در تبیین مدل ابهام‌گریزی انسان به‌عنوان یک مدل توصیفی از رفتار انسان**، فصلنامه علمی - پژوهشی **تعامل انسان و اطلاعات**، دوره ۴، شماره ۲: ۱۷-۳۰.
- فارس، احمدبن فارس (۱۳۸۹)، **معجم مقایس اللغة**، قم: دارالکتب العلمیه.
- فراهیدی، خلیل‌بن‌احمد (۱۴۱۴ق)، **العین**، ج ۲، قم: نشر اسوه.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸)، **مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)**، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- کانمن، دنیل (۲۰۱۱)، **تفکر سریع و آهسته**، ترجمه نغمه رضوی (۱۳۹۸)، تهران: هورمزد.
- مدرسی، فاطمه (۱۳۸۷)، **از واج تا جمله**، تهران: انتشارات چاپار، چاپ دوم.
- مردمی، ابوالقاسم (۱۳۸۴)، **در جستجوی مدل رفتاری در دعای مکارم‌الاخلاق**، **مجله دانشکده علوم انسانی**، سال چهاردهم، شماره ۶۰، سال چهاردهم: ۳۳-۴۴.
- مولودیان، علی (۱۴۰۰)، **آسیب‌شناسی مشکلات رفتاری کارکنان در مصاحبه با رئیس کمیته انضباط کار شرکت توزیع برق شیراز (مصاحبه مورخ ۱۵/۲/۱۴۰۰)**.
- نقی‌پورفر، ولی‌الله و موسوی مقدم، سیدمحمد (۱۳۹۴)، **گزینش مدیران و کارکنان از منظر اسلام با رویکرد به مؤلفه عقلانیت الهی به‌عنوان کلان شاخص شایسته‌سالاری**، **فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی**، دوره ۱۴، بهار ۱۳۹۵: ۲۰۳-۲۲۶.
- نقی‌پورفر، ولی‌الله (۱۳۷۷)، **پژوهشی پیرامون تدبیر در قرآن**، قم: انتشارات اسوه.
- نیسی، عبدالحسین؛ آذر، عادل؛ مقبل، عباس و نقی‌پورفر، ولی‌الله... (۱۳۹۹)، **تبیین مدل ارزیابی عقلانیت در سازمان با رویکرد اسلامی**، **فصلنامه توسعه اجتماعی**، دوره ۱۴، شماره ۳، بهار ۹۹: ۱۸۷-۲۱۴.
- واعظی، رضا و محمدی، حامد (۱۳۹۲)، **تأملی در مفهوم عقلانیت در سازمان**، **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**، شماره ۱۵۸، تیرماه ۱۳۹۲: ۸۵-۱۱۲.
- وزیری، المیرا؛ ذاکری، مرضیه و رجبی‌پور میبیدی، علی‌رضا (۱۳۹۹)، **واکاوی اثر ویژگی‌های شغل و استرس شغلی با میانجی‌گری کار عاطفی در پرستاران بیمارستان شریعتی استان اصفهان**، **فصلنامه بهداشت و ایمنی کار**، جلد ۱۰، شماره ۱: ۱-۱۱.

هایت، جانانان (۲۰۰۶)، فرضیه خوشبختی: یافتن حقیقت مدرن در خرد باستان، ترجمه سانار فرشیدفر، (۱۳۹۹)، تهران: نشر نوین.

- Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J., Daus, C. S. 2002., "Diversiti and emotion: the new frontiers in organizational behavior research". **Journal of management**, 28: 307-38
- Ching, C. L., & Chan, V. L. (2020). Positive emotions, positive feelings and health: A life philosophy. **Linguistics and Culture Review**, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v4n1.16>
- Duncan Kerr, Alison(2021). Philosophical Psychology, **Published online**: 24 Apr 2021, Pages 453-473
- Dipadova, L. N. (1996). Toward a Weberian management Theory: Lesson from Lowell Bennions neglected Masterwork, **Journal of Management History**, Vol.2 No.1, P.P 66-67
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. **Cognition and Emotion**, 6; 169-200
- Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes, and emotions. In M. Lewis and I. M. Haviland. (Eds.), **Handbook of emotions**. 381-403. New York: Guilford Press.
- Oishi, S., Diener, E. & Napa Scollon, C. (2004). Cross-situational consistency of affective experiences across cultures. **Journal of Personality and Social Psychology**, 86: 460-72.
- Frederichson, H.G. and Simth, K.B.(2003). The P.A. Theory Primer , **Oxford:Westview**, P.P 162- 165
- Gabriel, Yiannis. (2005). Glass Cages and Glass Palaces: Images of Organization in Image-Conscious Times, **Organization articles**, London, Thousand Oaks, CA and New Delhi, Volume 12(1): 9-27 ISSN 1350-5084
- Gergen, K.J. and Joseph, T. (1996). Organizational Scince in a Postmodern context organizationa l. Draft copy for **Journal of Applied Behavioral Science**, 1996, 32, 356-378..
- Gurgel, Gianfrancesco. (2020). Pleasure and Suffering in the work of the reference center specialized insocial assistance, **International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)** [Vol-7, Issue-3, 2349-6495(P)
- Izard, C. E. (1992). Basic Emotions, Relations among Emotions, and Emotion Cognition Relations. **Psychological Review**, 100/1: 68-90
- Levine, Emma; Barasch, Alixandra; Rand, David; Berman, Jonathan and Small, Deborah (2018). Signaling Emotion and Reason in Cooperation, **Journal of Experimental Psychology: General** 2018, Vol. 147, No. 5, 702-719
- Liu, Fen. (2021). Rationality and Emotions: A Model of Inner Games and Ego Identity, **Electronic copy available** at: <https://ssrn.com/abstract=3760715> , 68 Pages Posted: 26 Mar 2021 Last revised: 16 Jun 2021
- Mario Garcés and Lucila Finkel. (2019). Emotional Theory of Rationality, **Frontiers**, **Published online** 2019 Apr 5. doi: 10.3389/fnint.2019.00011
- Moreira DA, Tibles HB, Brito MJM. (2020). Pleasure-suffering duality in stricto sensu raduate programs in nursing: **between bridges and walls**. *Rev Bras Enferm.* 2020;73(2):e20180533. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0533>

- Martins dos Santos, Carolina; Barbosa, Macêdo Kátia; Mesquita, Simone Maria Moura and Faria Gurgel, Gianfrancesco. (2020). Pleasure and Suffering in the work of the reference center specialized insocial assistance, **International Journal of Advanced Engineering Research and Science** (IJAERS) [Vol-7, Issue-3, Mar-2020]. 73.28ISSN: 2349-6495(P)
- Nadler, D., & Tushman, M. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. **Organizational Dynamics**, 9 (2), 35-51
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. New York: McGrawHill
- Snellen, I. (2002). **Conciliation of rationalities**: The essence of public administration; Administrative Theory & Praxis, Vol. 24, No. 2 , 2002.
- Stenmark, M. (1995). **Rationality in Science, Religion, and Everyday Life**, Notre Dame: IN: Notre Dame Press.
- Tomasil, Manuelli, Rissi, Vanessa & Pauli, Jandir. (2020). Influence of organizational support on the experiences of pleasure and suffering at work in a hospital context, Revista Psicologia: organizações & Trabalho (rPOT), Psychology: **Organizations and Work Journal Revista Psicología**: Organizaciones y Trabajo, SSN 1984-6657 - <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.18253>
- Totaro, Paolo. (2021). Emotion, rationality, and social identity: a theoretical-methodological proposal for a cognitive approach**, Cognitive Processing volume 22, pages 579–592
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. J. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experience at work. In B. M. Staw and L. L. Cummings. (Eds.), **Research in Organizational Behavior**. Vol. 18, Greenwich,CT: JAI Press. 1-74.
- Xiong, Guoqiang, Liu, Yuxi and Liu, Xi (2014), The Meta-Analysis on the Effect of Emotion on Rational Person Behavior in the Decision Neuroscience Perspective, **The Open Cybernetics & Systemics Journal**, 2014, 8, 1123-1128.
- Zeineddine, Fouad Bou and Leach, Colin Wayne. (2021). Feeling and thought in collective action on social issues: **Toward a systems perspective**, wiley, First published: 31 May 2021, <https://doi.org/10.1111/spc3.12622>.