

رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی

مسعود احمدی *

دریافت مقاله: ۹۳/۱۰/۱

پذیرش نهایی: ۹۴/۵/۶

چکیده

هدف این پژوهش، شناخت رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی است. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی انتخاب شد. جامعه آماری ۵۸۶ نفر است که پس از طبقه‌بندی سازمانها براساس نوع وظایف حاکمیتی از هر طبقه چند سازمان به عنوان خوشه انتخاب شد و پس از آن با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جدول کرجسی و مورگان با تعدادی افزایش، تعداد ۳۱۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه شامل ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام ($\alpha=0/98$) و بهره‌وری ($\alpha=0/86$) بود. روش و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل آزمون‌های t ، ضریب همبستگی پیرسون، Z فیشر) آزمون آینده‌نگر از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگیهای مدیر و عوامل بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) رابطه مستقیم و معناداری هست. همچنین رابطه عوامل ویژگیهای مدیر و بهره‌وری به تفکیک سازمانهای دولتی براساس نوع وظایف حاکمیتی نیز معنادار شد. وضعیت ویژگیهای مدیر و بهره‌وری در سازمانهای دولتی عهده‌دار وظایف آموزش و فرهنگ و نیز عمرانی، تولیدی و صنعتی به طور معنادار در حد متوسط (مناسب) بود، اما این امر در سازمانهای دولتی عهده‌دار وظایف سیاسی و اجتماعی و نیز اقتصادی، بازرگانی و مالی، مناسب ارزیابی نشد.^۱

کلید واژه‌ها: سازمانهای دولتی، ویژگیهای مدیر، بهره‌وری در اسلام، کارایی و اثربخشی در مدیریت.

* استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

m.ahmadi4502@gmail.com

۱ - این پژوهش در چارچوب طرح تحقیق و با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شده است.

مقدمه

مدیریت در اسلام جایگاه ویژه‌ای دارد. هدف نهایی اسلام به عنوان کاملترین دین، ایجاد قسط و عدالت است. قرآن کریم (نحل / ۹۰) بر «رعایت عدل و احسان» تأکید دارد. قرآن در حدود ۱۴۰۰ سال پیش در سرزمین "شبه جزیره عربستان" نازل شد که وضعیت آن سرزمین از نظر اقتصادی (به دلیل وضع بد آب و خاک و گرمای طاقت‌فرسا)، سیاسی و اجتماعی (به دلیل حکومت‌های ملوک‌الطوایفی) و فرهنگی (به دلیل عدم بهره‌مندی از علم و دانش) بسیار نابسامان بود. امام علی (ع) این دوره را «دوره گمراهی و ضلالت» تعبیر می‌کند (نهج‌البلاغه، خطبه ۸۹). پس از بعثت رسول اکرم (ص) و اعمال مدیریت اسلامی، جامعه آن زمان عربستان بشدت دستخوش تغییرات وسیع اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی شده بود به طوری که شریف‌القرشی (۱۳۷۹) به نقل از «ویل دورانت» یکی از تاریخ‌نویسان مشهور غربی می‌نویسد: «... اسلام تا آنجا پیش رفت که توانست انسانهای وحشی را که به هیچ قانون پایبند نبودند به انسانهای متمدن، قانونمند و صالح تبدیل کند؛ سپس آن چنان آزادی در جامعه به وجود آورد که موجب تکامل افکار بشر در همه زمانها شده است. بر این اساس می‌توان گفت این امر در سایه داشتن ویژگیها و شایستگی لازم مدیران جامعه امکانپذیر است؛ با این توصیف، سعی می‌شود ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام (با محوریت قرآن مجید و نهج‌البلاغه) و مفاهیم بهره‌وری بررسی، و فرضیه‌های مربوط نیز ارائه شود. «ایمان» یکی از عوامل مؤثر بر حیات فردی و اجتماعی انسانهاست که مورد تأکید اسلام است؛ چنانکه قرآن کریم ایمان را نشانه برتری (آل عمران/۱۳۹)، نهي از خیانت (انفال/۲۷)، جلوگیری کننده از تسلط شیطان (نحل/۹۹)، پایبندی به عهد و وفا (اسراء/۳۴) و اهل درستکاری و عمل صالح (مریم/۹۶) می‌داند.

«دانایی و توانایی» نیز از جمله ویژگیهای مهم مدیر است. خداوند در قرآن مجید (بقره/۲۴۷) در زمینه لزوم داشتن «دانایی و توانایی» مدیران به جای «مال و ثروت» می‌فرماید: «بدرستی خداوند او (طالوت) را به دلیل داشتن توانایی و دانایی برگزید...». در همین راستا امام علی (ع) می‌فرماید: «سزاوارترین مدیران (أمرأ) برای اداره کشور، داناترین و تواناترین آنها به احکام الهی در مسائل مربوط به رهبری و مدیریت است» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۲۳).

«سعه صدر» یکی از ویژگیهای مهم دیگر مدیران به شمار می‌رود. حضرت موسی (ع) برای

استقامت در انجام کارهای سخت مدیریت و رهبری دست به دعا می‌دارد و می‌فرماید: «پروردگارا سینه مرا گشاده‌دار...» (طه/۲۸ - ۲۵). در این ارتباط حضرت علی(ع) می‌فرماید: «سعه صدر، ابزار ریاست است» (نهج البلاغه، قصار ۱۷۶). امام خمینی(ره) در این زمینه می‌فرماید: «...اگر انسان خودش را ساخته بود، هیچ بدش نمی‌آمد که رعیتی هم به او انتقاد کند؛ اصلاً بدش نمی‌آمد؛ از انتقاد بدش نمی‌آمد...» (امام خمینی، بی‌تا). از مصداقهای سعه صدر، صبر و بردباری، مقاومت در برابر مشکلات، تحمل افکار مخالف و اعتدال در رفتار است (احمدی، ۱۳۹۲).

«شور و مشورت» در اسلام نیز جایگاه ویژه‌ای دارد. قرآن کریم (آل عمران/۱۵۹) خطاب به پیامبر اسلام می‌فرماید: «ای پیامبر در کارها با مسلمانان مشورت کن...». هم‌چنین قرآن کریم (زمر/۱۸) می‌فرماید: «حرفهای دیگران را بشنوید و بهترین را انتخاب کنید». پیامبر اکرم(ص) نیز فرمود: هیچ پشتیبانی و یآوری از مشورت محکمتر نیست (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۵).

«عدالت و احسان» از جمله ویژگیهای مؤثر بر افراد بویژه مدیران است؛ چنانکه در اسلام یکی از اهداف مهم بعثت پیامبران اجرای قسط و عدل در روی زمین است. قرآن کریم (حدید/۲۶) درباره ایجاد عدل و داد می‌فرماید: «همانا ما پیامبران خود را با دلائل و معجزات فرستادیم و برایشان کتاب و میزان عدل نازل کردیم تا مردم به راستی و عدالت گرايند». هم‌چنین قرآن کریم (نحل/۹۰) می‌فرماید: «بدرستی که خداوند به رعایت عدل و احسان فرمان می‌دهد». امام خمینی(ره) نیز در زمینه رعایت عدالت مسئولان و مدیران می‌فرماید: «زمامدار جامعه اسلامی کسی است که با برادرش عقیل چنان رفتار می‌کند تا هرگز درخواست تبعیض اقتصادی و اضافه کمک از بیت‌المال نکنند... افراد و مردم را در برابر قانون مساوی بدانند... بین افراد امتیاز و تبعیض قائل نشود» (امام خمینی، بی‌تا).

«سلامت روح» نیز یکی دیگر از ویژگیهای مدیر است که می‌خواهد دیگران را هدایت کند. فزون‌خواه نبودن، ریاست طلب نبودن، دارای روحیه چاپلوسی و ریاکاری نبودن از جمله عوامل نشاندهنده سلامت روحی است. حضرت علی(ع) در مورد حاکم می‌فرماید: «اگر (مسئول در برابر کار)، هدیه بگیرد، خیانت است و اگر رشوه بگیرد مشرک است» (نبوی، ۱۳۸۰). امام خمینی(ره) درباره ریاست طلبی می‌فرماید: «در آن روز که دیدی و دیدند... انحراف از حیث قدرت طلبی از حیث مال طلبی در کشور در وزیرها پیدا شد در رئیس‌جمهور پیدا شد، آن روز بدانند که عدالت این (که) شکست بخوریم، خودنمایی کرده و از آن وقت باید جلوییش را بگیرید» (بی‌تا). هم‌چنین

امام صادق(ع) در زمینه ریاکاری می‌فرماید: «مردم را با رفتار خود به حق رهبری کنید نه با زبان خویش» (حجتی، ۱۳۶۶).

«داشتن روابط صمیمانه انسانی» نیز در متون اسلامی تأکیدات زیادی دارد. امام‌علی(ع) تأکید می‌کند که مدیر باید همواره دارای مدارا و گذشت، روحیه صلح‌طلبی، روحیه عذرخواهی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری و رازداری باشد (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

البته اسلام ویژگی‌های دیگری برای مدیران مانند داشتن حسن شهرت و سابقه، علاقمندی و تعهد به کار، داشتن مهارت گفتار، قاطعیت و شجاعت، دوراندیشی و حقیقت‌نگری، قانونمداری، داشتن مدیریت زمان، متکی بودن به آموزش پرورش کارکنان (احمدی، ۱۳۹۲ الف) را نیز مورد توجه قرار داده است. اما در این تحقیق هفت ویژگی مهم مانند «ایمان»، «سعه صدر»، «دانایی و توانایی»، «شور و مشورت»، «عدالت و احسان»، «سلامت روح» و «روابط صمیمانه انسانی» مورد توجه قرار گرفت که آنها تحت عنوان «الگوی ویژگی‌های هفتگانه مدیر از دیدگاه اسلام» نام می‌گیرد. در مجموع گرایش و حکمت کلی مدیریت اسلامی بر حول مفاهیم راستی، پاکدامنی، عدالت، مساوات و برابری اجتماعی است (آل بورایی، ۱۳۸۰) و بر صلاحیت و شایستگی مدیران بسیار تأکید دارد.

بهره‌وری نیز یکی از شاخص‌های مهم در موفقیت مدیریت است و نبودن آن، مشکلات عمده‌ای را برای نظام اجرایی کشور ایجاد کرده است که به طور خلاصه درباره آن توضیح داده می‌شود. بهره‌وری به طور متداول در حوزه‌های علمی و تجاری استفاده می‌شود؛ اما این لغت با تعبیراتی چون کارایی، اثربخشی و سوددهی مترادف در نظر گرفته می‌شود حال اینکه کارایی، نرخ ستاده به داده و اثربخشی میزان دسترسی به هدف، و سوددهی هدف نهایی است. بهره‌وری در ابتدا در قرن هیجدهم میلادی (۱۷۷۶م) توسط فردی به نام «کویزنی» مطرح شد و تا بیش از یک قرن به معنای قدرت و توانایی تولید کردن تلقی شد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۵). بعضی بهره‌وری را به عنوان بینش فکری به این معنا می‌دانند که فرد کارهایش را بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز انجام دهد (سوزوکی، ۱۳۷۳). براساس مطالعات استفاده درست از زمان، منابع پولی، ابزار و تجهیزات، برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل مناسب به عنوان شاخص‌های کارایی و توجه به رضایت کارکنان، ارباب رجوع، مدیران، مبارزه با فساد، جو مناسب سازمانی، بهداشت روانی، شایسته سالاری،

آموزش و پرورش کارکنان به عنوان شاخصهای اثربخشی شناسایی شد (احمدی، ۱۳۹۳). «دراکر»^۱ بهره‌وری را شامل کارایی و اثربخشی می‌داند (احمدی، ۱۳۹۱). در هر حال بهره‌وری مستلزم اثربخش بودن و کارایی سازمان است (رابینز، ۱۳۸۱). بر این اساس می‌توان شاخصهای مؤثر بر بهره‌وری را شامل بهره‌گیری از فناوری اطلاعات، حاکمیت، نظام شایسته‌سالاری، کاهش هزینه، فرهنگ سازمانی مناسب (نویدی، ۱۳۸۵)، جلوگیری از فساد اداری، تخصیصی کردن امور (سازمان ملی بهره‌وری ایران، ۱۳۷۹)، کاهش زمان کار، افزایش کمیت کار (ندایی، ۱۳۷۸)، روابط صمیمانه انسانی، مبارزه با فساد اداری، رضایت شغلی کارکنان، پرورش خلاقیت، جو روانی مناسب، انتخاب کاری با روشهای علمی، آموزش و پرورش کارکنان توجه به انتظارات در باب رجوع مشتری، ارزیابی عملکرد مناسب (ساعتچی، ۱۳۸۰) بیان کرد.

در نتیجه اگر کارفرمایان و کارکنان در سازمان، خود را به بهبود بهره‌وری ملزم ندانند، قطعاً با مشکلات و مسائل گوناگونی روبه‌رو خواهند شد. بهبود بهره‌وری با معجزه اتفاق نمی‌افتد، بلکه در سایه مدیریت با ویژگی شایسته اتفاق خواهد افتاد (پوتی، ۱۳۷۶). پژوهشهایی دربارهٔ متغیرهای مربوط به تحقیق انجام شده است که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود:

بیگی‌نیا، سردری و آشوری‌زاده (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان «مطالعه رابطه بین ارزشهای فردی و سازمانی با تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین ارزشهای فردی با تعهد پایدار رابطه قوی وجود دارد. ابراهیمی‌نژاد و شول^۲ (۲۰۱۲)، در تحقیقی تحت عنوان مطالعه رابطه اخلاق کار و مشتری‌گرایی به این نتایج دست یافته‌اند که در شرکت الماس کویر رفسنجان، رابطه بین رعایت اخلاق کار و مشتری‌مداری وجود دارد. نصر اصفهانی، حاجیان، کریمی و رضوانی (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه به این نتیجه دست یافته‌اند که عدم استفاده از خشونت و زور، داشتن رفتار نیک، توجه به عدالت، خوش خلقی، تواضع و فروتنی، صبر و بردباری، نرمی و مدارا کردن در (موفقیت) رهبری سازمان نقش مهمی دارد. نصر اصفهانی، فرخی و امیری (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی نشان دادند که بین سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان رابطه مستقیم (قوی) وجود دارد. جعفرپور و صحت (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت

1 - Drucker

2 - Ebrahiminejad and Shoul

عنوان مقاومت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که بین عدالت سازمانی و مقاومت فردی کارکنان در برابر تغییرات برنامه‌ریزی شده رابطه عملکردی وجود دارد. هم‌چنین میزان درک از عدالت بین مدیران و کارکنان بخش خصوصی بیش از مدیران دولتی بوده است. دعایی و عزیزی (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تعهد سازمانی نشان دادند که معنویت در کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتارهای کمک‌کننده، کلامی و تعهد سازمانی کارکنان دارد. آنان بر این اساس توصیه کردند که آگاه کردن مدیران نسبت به این عامل در پیشبرد اهداف و عملکرد سازمان می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. پرویزی و طهماسبی، باباشاهی و فتاحی (۱۳۹۱) نیز در تحقیقی تحت عنوان نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری به اعتیاد به کار اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران نشان دادند که ویژگیهای شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی، برونگرایی و گشودگی رابطه مثبتی با اعتیاد به کار دارد.

بر این اساس در این پژوهش، با هدف شناخت رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی، فرضیه‌های تحقیق به این شرح است:

- ۱ - بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با عوامل بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست.
- ۲ - بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳ - وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی در حد انتظار است.
- ۴ - وضعیت بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی در حد انتظار است.
- ۵ - رابطه بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام و بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک جنسیت متفاوت است.
- ۶ - رابطه بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام و بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک رده سازمانی متفاوت است.

روش شناسی

این پژوهش از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری به حجم ۵۸۶ نفر از کارشناسان ادارات کل استان مازندران (در فاصله سالهای ۹۲-۱۳۹۱) بودند که دستگاههای اجرایی براساس نوع وظایف حاکمیتی با توجه به مجموعه قوانین اساسی - مدنی [۲۸] به چهار طبقه به شرح جدول ۱ تقسیم شدند. طبقه اول دستگاههای اجرایی که عهدهدار امور عمرانی، تولیدی و صنعتی بودند. طبقه دوم دستگاههای اجرایی که عهدهدار امور آموزشی و فرهنگی بودند. طبقه سوم دستگاههای اجرایی که عهدهدار امور سیاسی و اجتماعی بودند و دسته چهارم، دستگاههای اجرایی که عهدهدار امور اقتصادی، بازرگانی و مالی بودند.

جدول ۱: تعداد جامعه و نمونه آماری به تفکیک سازمانهای دولتی براساس نوع وظایف حاکمیتی

ردیف	نوع وظایف حاکمیتی	نام سازمانهای دولتی	تعداد جامعه آماری	تعداد نمونه آماری	تعداد نمونه آماری
۱	امور عمرانی، تولیدی و صنعتی	راه و شهرسازی، صنعت و معدن و شهرک صنعتی	۱۱۰	۵۰	۴۲
۲	امور آموزشی و فرهنگی	فرهنگ و ارشاد اسلامی، اوقاف و امور خیریه و حج و زیارت	۹۵	۵۹	۵۲
۳	امور سیاسی و اجتماعی	استانداری، کمیته امداد امام خمینی(ره)، ثبت احوال، تعاون و تأمین اجتماعی	۱۹۶	۱۲۳	۸۳
۴	امور اقتصادی، بازرگانی و مالی و اعتباری	اقتصاد و دارایی، بازرگانی، بانک ملی، بانک ملت و بانک مسکن	۱۸۵	۷۸	۷۰
تعداد کل			۵۸۶	۳۱۰	۲۴۷

پس از طبقه‌بندی سازمانها بر اساس نوع وظایف حاکمیتی از هر طبقه چند سازمان به عنوان خوشه انتخاب شد؛ سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۲۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. البته به دلیل احتمال عدم دقت در تکمیل و یا عدم

برگشت پرسشنامه‌ها، ۸۴ نفر دیگر اضافه شد و جمعاً حجم نمونه به ۳۱۰ نفر افزایش یافت که در نهایت تعداد پاسخ ۲۴۷ نفر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. روش گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه‌های اکتشافی و میدانی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه محقق ساخته با محوریت قرآن کریم و نهج البلاغه بوده است که پرسشنامه اول با محوریت مفاهیم قرآن کریم و نهج البلاغه به سنجش ویژگیهای مدیر در هفت عامل شامل ایمان، سعه صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و روابط انسانی و ۳۸ شاخص (با $\alpha = 0/98$) مربوط بود و پرسشنامه دوم به سنجش بهره‌وری در دو عامل شامل کارایی و اثربخشی و ۱۷ شاخص با $\alpha = 0/96$) مربوط بود. تجزیه و تحلیل داده به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، t و Z فیشر و آزمون آینده‌نگر) با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌ها

- فرضیه اول (اصلی): بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام و عوامل بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) در سازمانهای دولتی رابطه معناداری هست.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

جدول ۲: بررسی رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با عوامل بهره‌وری در سازمانهای دولتی

بهره‌وری				متغیر ملاک
کل	اثربخشی	کارایی	شاخصها	متغیر پیش‌بین
۰/۸۸	** ۰/۸۷	** ۰/۷۳	r	ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام
۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۵۳	r^2	
۲۴۷	۲۴۷	۲۴۷	N	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	sig	

** رابطه معنادار با ۰/۹۹ اطمینان * رابطه معنادار با ۰/۹۵ اطمینان -ns نبودن رابطه معنادار

یافته‌های جدول ۲ نشان داد بین ویژگیهای مدیر مورد نظر اسلام و کارایی رابطه مستقیم (بسیار قوی) و با اثربخشی رابطه مستقیم (بسیار قوی) و در نهایت با بهره‌وری رابطه مستقیم (بسیار قوی)

وجود دارد. بنابراین با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که فرضیه صفر (H0) رد، و فرضیه پژوهشی (H1) تأیید می‌شود. هم‌چنین با احتساب ضریب تعیین می‌توان گفت که ۵۳ درصد از تغییرات در کارایی و ۷۶ درصد از تغییرات در اثربخشی و در مجموع ۷۸ درصد از تغییرات در بهره‌وری در سازمانهای دولتی به عامل ویژگیهای مدیر منوط است.

- فرضیه دوم: بین ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی رابطه معنادار وجود دارد.

$$H_0: r_1, r_2, r_3, r_4 = 0$$

$$H_1: r_1, r_2, r_3, r_4 \neq 0$$

جدول ۳: بررسی رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع

وظایف حاکمیتی

بهره‌وری						متغیر ملاک	شاخصها	متغیرهای پیش‌بین
مقدار خطا	آزمون آینده‌نگر	sig	n	r ₂	r			
۰/۸۴۹	۰/۸۰۳	۰/۰۰۰	۸۳	۰/۸۱	***۰/۹۰	در سازمانهای سیاسی و اجتماعی	ویژگیهای مدیر	
		۰/۰۰۰	۷۰	۰/۷۶	***۰/۸۷	در سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی		
		۰/۰۰۰	۵۲	۰/۷۹	***۰/۸۹	در سازمانهای آموزشی و فرهنگی		
		۰/۰۰۰	۴۲	۰/۸۱	***۰/۹۰	سازمانهای عمرانی، تولیدی و صنعتی		

یافته‌های جدول ۳ نشان داد که بین ویژگیهای مدیر با بهره‌وری در تمام سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی رابطه مستقیم و معناداری هست؛ بنابراین با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که فرضیه صفر (H0) رد، و فرضیه (H1) تأیید می‌گردد. اما با توجه به فرضیه متفاوت بودن همبستگی بین ویژگیهای مدیر با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی، تحت آزمون آینده‌نگر، فرضیه پژوهشی (H1) رد، و فرضیه صفر (H0) تأیید می‌شود؛ چرا که مقدار احتمال خطای محاسباتی (۰/۸۴۹) از مقدار خطای تحت آزمون آینده‌نگر (۰/۸۰۳) بیشتر است. بر این اساس نمی‌توان قضاوت کرد که رابطه ویژگیهای مدیر در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی با بهره‌وری متفاوت است.

- فرضیه سوم: وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی در حد انتظار است.

$$H_0 : M, M_1, M_2, M_3, M_4 < 3$$

$$H_1 : M, M_1, M_2, M_3, M_4 \geq 3$$

جدول ۴: وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی

مقدار احتمال خطا	درجه آزادی	آماره (T) محاسبه شده	تعداد	انحراف معیار	حداقل میانگین مورد انتظار	میانگین	شاخصها	عامل
۰/۹۴	۶۹	۰/۰۷	۷۰	۰/۹۴	۳	۲/۹۹	سازمانهای سیاسی و اجتماعی	ویژگیهای مدیر
۰/۶۰	۵۱	۰/۵۳	۵۲	۱/۰۴	۳	۳/۰۸	سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی	
۰/۰۰۰	۸۲	۴/۶۲	۸۳	۰/۸۶	۳	۳/۴۴	سازمانهای آموزشی و فرهنگی	
۰/۰۰۰	۴۱	۴/۵۰	۴۲	۰/۷۶	۳	۳/۵۳	سازمانهای عمرانی، تولیدی و صنعتی	
۰/۰۰۰	۲۴۶	۴/۲۴	۲۴۷	۰/۹۳	۳	۳/۲۵	کل	

نتایج جدول ۴ نشان داد که با توجه به مقدار خطا ($\alpha = 0/05$) و مقدار خطای محاسبه شده ($0/04$) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان قضاوت کرد که وضعیت بهره‌وری کل سازمانهای دولتی به طور معناداری در حد متوسط است؛ اما به تفکیک سازمانهای سیاسی و اجتماعی و همچنین سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی نمی توان قضاوت کرد که وضعیت بهره‌وری مناسب است. از طرفی وضعیت بهره‌وری به تفکیک سازمانهای آموزشی و فرهنگی و همچنین سازمانهای عمرانی، تولیدی و صنعتی به طور معناداری در حد متوسط ارزیابی شد.

- فرضیه چهارم: وضعیت بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی در حد انتظار است.

$$H_0 : M, M_1, M_2, M_3, M_4 < 3$$

$$H_1 : M, M_1, M_2, M_3, M_4 \geq 3$$

جدول ۵: وضعیت بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک نوع وظایف حاکمیتی

مقدار احتمال خطا	درجه آزادی	آماره (T) محاسبه شده	تعداد	انحراف معیار	حد اقل میانگین موردانتظار	میانگین	شاخصها		عامل
							سازمانهای سیاسی و اجتماعی	سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی	
۰/۵۱	۶۹	۰/۶۶	۷۰	۱/۰۵	۳	۲/۹۹	سازمانهای سیاسی و اجتماعی	بهره‌وری	
۰/۹۹	۵۱	۰/۰۱	۵۲	۱/۱۰	۳	۳/۰۰	سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی		
۰/۰۰۰	۸۲	۲/۹۷	۸۳	۱/۰۰	۳	۳/۳۳	سازمانهای آموزشی و فرهنگی		
۰/۰۴	۴۱	۲/۱۱	۴۲	۰/۸۵	۳	۳/۲۸	سازمانهای عمرانی، تولیدی و صنعتی		
۰/۰۴	۲۴۶	۲/۰۷	۲۴۷	۱/۰۳	۳	۳/۱۴	کل		

نتایج جدول ۵ نشان داد که با توجه به مقدار خطا ($\alpha = 0/05$) و مقدار خطای محاسبه شده ($0/04$) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت کرد که وضعیت بهره‌وری کل سازمانهای دولتی به طور معناداری در حد متوسط است؛ اما به تفکیک سازمانهای سیاسی و اجتماعی و هم‌چنین سازمانهای اقتصادی، بازرگانی و مالی نمی‌توان قضاوت کرد که وضعیت بهره‌وری مناسب است. از طرفی وضعیت بهره‌وری به تفکیک سازمانهای آموزشی و فرهنگی و هم‌چنین سازمانهای عمرانی، تولیدی و صنعتی به طور معناداری در حد متوسط ارزیابی شد.

- فرضیه پنجم: رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام و بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک جنسیت متفاوت است.

$$H_0: r_1 - r_2 = 0$$

$$H_1: r_1 - r_2 \neq 0$$

جدول ۶: رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک جنسیت

بهره‌وری						متغیر ملاک	
مقدار احتمال خطا	آماره Z فیشر	Sig	n	r _۲	R	شاخصها	
۰/۴۰	۲/۰۵۵	۰/۰۰۰	۴۰	۰/۶۷	۰/۸۲	زن	ویژگیهای مدیر
		۰/۰۰۰	۲۰۰	۰/۸۳	۰/۹۱	مرد	از دیدگاه اسلام

یافته‌های جدول ۶ نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگیهای مدیر و بهره‌وری در هر دو گروه زن و مرد وجود دارد. هم‌چنین با توجه به مقدار احتمال (۰/۰۵) و مقدار خطای محاسبه شده (۰/۰۴۰) با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت کرد که فرضیه صفر (H_0) رد، و فرضیه پژوهشی (H_1) پذیرفته می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت که تفاوت معناداری بین رابطه ویژگیهای مدیر با بهره‌وری به تفکیک جنسیت (زن و مرد) وجود دارد و این رابطه در گروه مرد بیشتر است. - فرضیه ششم: رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام و بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک رده سازمانی متفاوت است.

$$H_0 : r_1 - r_2 = 0$$

$$H_1 : r_1 - r_2 \neq 0$$

جدول ۷: رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک رده سازمانی

بهره‌وری						متغیر ملاک	
مقدار	آماره Z	Sig	n	r _۲	r	شاخصها	
احتمال خطا	فیشر					متغیر ملاک	
۰/۱۱۳	۱/۵۸	۰/۰۰۰	۱۰۶	۰/۷۲	۰/۸۵	کارشناس	ویژگیهای مدیر
		۰/۰۰۰	۱۲۷	۰/۸۱	۰/۹۰	کارشناس مسئول	از دیدگاه اسلام

یافته‌های جدول ۷ نشان داد که رابطه معناداری بین ویژگیهای مدیر و بهره‌وری در هر دو گروه کارشناس و کارشناس مسئول وجود دارد و این رابطه در گروه مردان نسبت به زنان بیشتر است. با توجه به مقدار احتمال خطا (۰/۰۵) و مقدار خطای محاسبه شده (۰/۱۱۳) می‌توان قضاوت کرد که فرضیه صفر (H_0) تأیید، و فرضیه پژوهشی (H_1) رد می‌شود؛ به عبارتی می‌توان گفت که تفاوت معناداری بین رابطه ویژگیهای مدیر با بهره‌وری به تفکیک رده شغلی (کارشناس و کارشناس مسئول) وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری و عوامل آن شامل

کارایی و اثربخشی در سازمانهای دولتی رابطه مستقیم و معنادار دارد؛ این امر بدین معنا است که اگر مدیر بر اساس لیاقت و شایستگی منصوب شود، می‌تواند با صرف کمترین منابع یا داده به بیشترین ستاده برسد و از طرفی به طور اثربخش نیز عمل کند؛ یعنی به تمام اهداف تعیین شده برسد. این تحقیق مبین این نکته اساسی است که کارآمدی و اثربخشی مدیران به داشتن ویژگیهای لازم منوط است. اسلام در حدود ۱۴۰۰ سال پیش، داشتن ویژگیهایی را برای مدیران لازم دانسته است. البته صاحب‌نظران مدیریت نیز از اوایل قرن بیستم تا دهه ۱۹۴۰ به ویژگیهای فردی مدیر بسیار توجه می‌کردند (نیوزتروم و دیویس^۱، ۲۰۰۲) و بررسی ۱۲۵ تحقیق در فاصله سالهای ۱۹۰۴ تا ۱۹۷۴ مبین این بود که اغلب مدیران به منظور رهبری موفق، ویژگیهایی مانند دانش، خلاقیت، اعتماد به نفس و سعه صدر، هوش و نظایر آن داشته‌اند (دانکن^۲، ۱۹۹۹). اگرچه از دهه ۱۹۴۰ رفتار مدیران برای رهبری مورد توجه قرار گرفت دوباره از دهه ۱۹۸۰ تحقیقات نشان داد که ویژگی مدیر ممکن است موفقیت آن را تضمین نکند (احمدی، ۱۳۹۲ب) نصر اصفهانی، حاجیان، کریمی و رضوانی (۱۳۹۱) نشان دادند که توجه به عدالت، خوش خلقی، تواضع و فروتنی و مدارا کردن در موفقیت رهبری سازمان نقش مهمی دارد. پرویزی و همکاران نیز به این نتیجه دست یافتند که بین عوامل شخصیتی و اعتیاد به کار کارکنان رابطه وجود دارد.

نتایج فرضیه دوم نیز نشان داد که رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در تمام سازمانهای دولتی به تفکیک وظایف نیز معنادار شد؛ یعنی اعتقاد پاسخگویان انواع سازمانهای دولتی مشابه بود.

بررسی فرضیه سوم نشان داد که به اعتقاد پاسخگویان (کارشناسان و کارشناسان مسئول)، وضعیت ویژگیهای مدیر مورد نظر اسلام در سازمانهای دولتی عهده‌دار وظایف سیاسی و اجتماعی و اقتصادی، بازرگانی و مالی مناسب نیست. هم‌چنین آنان نسبت به رعایت عدالت و اهل شور و مشورت مدیران چندان اعتقادی نداشتند. نکته‌ای که جعفرپور و صحت (۱۳۹۱) در تحقیقی بیان کرده‌اند که درک کارکنان و مدیران از عدالت در سازمانهای خصوصی بیشتر از سازمانهای دولتی است. اما وضعیت ویژگیهای مدیر مورد نظر اسلام در سازمانهای دولتی عهده‌دار وظایف آموزشی، فرهنگی و نیز عمرانی، تولیدی و صنعتی به طور معناداری در حد متوسط ارزیابی شد. این امر

1 - Newstrom and Davis

2 - Duncan

نشاندهنده این است که سازمانهای سیاسی - اجتماعی و نیز اقتصادی، بازرگانی و مالی در تناسب با سازمانهای آموزشی، فرهنگی و عمرانی، تولیدی و صنعتی، وضعیت نامناسبتری دارند. احمدی (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان داد که انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس لیاقت و شایستگی انجام نمی‌پذیرد و معیارهای سیاسی جای معیارهای تخصصی را در انتخاب و انتصاب مدیران گرفته است. هم‌چنین فقیهی و دانایی‌فرد (۱۳۸۵) نیز عدم توجه به شایسته‌سالاری در مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۱) و آساتر شدن شرایط احراز پست مدیریت نسبت به گذشته (قبل از انقلاب) اشاره کرده‌اند.

بررسی فرضیه چهارم و پنجم، نشان داد که رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمانهای دولتی به تفکیک جنسیت (زن و مرد) و رده سازمانی به طور مستقیم رابطه (بسیار قوی) دارد و این رابطه براساس جنسیت متفاوت است اما براساس رده سازمانی متفاوت نیست؛ به عبارتی اگرچه هر چهار گروه به رابطه ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری به طور معناداری اعتقاد داشتند، این رابطه بین کارشناسان و کارشناس مسئول متفاوت نیست ولی در بین زن و مرد متفاوت است؛ یعنی همبستگی بین دو متغیر در گروه مرد نسبت به زن بیشتر است. اگرچه براساس جستجوها، تحقیقی که رابطه ویژگیهای مدیر را از نظر اسلام با بهره‌وری به تفکیک جنسیت و رده سازمانی به متغیرهای تعدیل‌گر بررسی کرده باشد به دست نیامد، بیشتر پژوهشها حکایت دارد که ویژگیهای مدیران با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ جعفرپور و صحت، ۱۳۹۱؛ پرویزی و همکاران، ۱۳۹۱).

نکته برجسته در این پژوهش، وجود رابطه قوی بین ویژگیهای مدیر با بهره‌وری و عوامل آن (کارایی و اثربخشی) است؛ به‌رغم این موضوع، پاسخگویان (کارشناسان و کارشناسان مسئول) در تمامی سازمانهای دولتی، وضعیت ویژگیهای مورد نظر اسلام را (مانند ایمان، سعه صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و روابط صمیمانه انسانی) فقط در حد مرز متوسط و زیر متوسط ارزیابی کردند که این امر با اصول اولیه انتخاب و انتصاب و رعایت اصول شایستگی بخصوص در نظام اسلامی سازگاری چندانی ندارد که شایسته‌محوری ملاک اصلی است ضمن اینکه پاسخگویان در سازمانهای سیاسی و اجتماعی داشتن ویژگیهای مورد نظر اسلام را زیر حد متوسط بیان کردند که چراغ هشدار برای مسئولان عالی در زمینه انتخاب و انتصاب مدیران است. غالب مطالعات (احمدی، ۱۳۹۲ج) نیز انتخاب و انتصاب مدیران را در سازمانهای دولتی

چندان مناسب ارزیابی نمی کنند و سیاست زدگی و عدم شایسته سالاری را در نظام اداری مسئله ای مهم تلقی می کنند. این امر نیز در گزارش رسمی سازمان و مدیریت برنامه ریزی کشور (۱۳۸۱)، که نتایج تحقیق میدانی بود به صراحت آمده است اما حکایت همچنان باقی است. براین اساس پیشنهاد می شود:

- اولاً، مدیران عالی نتایج این گونه تحقیقات را جدی تلقی کنند و در زمینه انتخاب و انتصاب مدیران حداقل ویژگیهای مدیر مورد نظر اسلام را جدی بگیرند و تلاش کنند زمینه های اجرایی آنها فراهم شود؛ چرا که ارتقای بهره وری راهی جز تأمین منابع انسانی بر مبنای لیاقت و شایستگی بویژه در بخش مدیریت ندارد. باید دانست که مدیریت مانند پزشکی، مهندسی و نظایر آن رشته ای تخصصی است. در این زمینه رعایت کار راهه شغلی و توجه به ویژگیهای مورد انتظار مدیران، اجتناب ناپذیر است.

- ثانیاً، باید در سازمانهای دولتی وضعیتی فراهم شود تا تحقیقات متعدد در زمینه های مختلف مدیریتی اعم از آسیب شناسی سامانه انتخاب و انتصاب، شیوه های رفتاری و عملکردی مدیران و شناسایی راهکارهای چگونگی برون رفت از وضعیت انجام گیرد.

نکته پایانی این است که زیر ساخت همه این امور و ارتقای بهره وری، تغییر الگوهای ذهنی و فکری مدیران عالی در سازمانهای دولتی است. این مقاله با این گفته شاعر نامور ایرانی، شیخ بزرگ سعدی (استاد ولی، ۱۳۶۷) به پایان می رسد که فرمود:

ندهد هوشمند روشن رأی	به فرومایه کارهای خطیر
بوریا باف اگر چه بافنده ست	ببرندش به کارگاه حریر

منابع فارسی

قرآن مجید.

نهج البلاغه.

آل بورایی، محمد عبدالله (۱۳۸۰). مدیریت و اداره دولتی در اسلام - نگرش اسلامی بر توسعه اداری. ترجمه عبدالله جاسبی، هاشم نیکومرام، محمدرضا ربیعی مندجین و فروغ رستمیان. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.

ابطحی، حسن؛ کاظمی، بابک (۱۳۷۵). بهره وری. تهران: مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

احمدی، مسعود (۱۳۹۰). ارایه مدل تحول اداری در راستای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری

- اسلامی ایران - با رویکرد بازآفرینی دولت. فصلنامه پژوهشگر. ۸(۲۴): ۱۷-۱.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۱). مبانی سازمان و مدیریت - مدیریت عمومی. ویراست دوم. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۲الف). مدیریت اسلامی. ویراست دوم. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۲ب). مدیریت رفتار سازمانی. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۲ج). مدیریت تحول اداری با رویکرد پژوهشی به نظام اداری ایران. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدی، مسعود (۱۳۹۳). رابطه ویژگیهای مورد نظر اسلام با بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی مازندران. تحقیق منتشر نشده. ساری: دانشگاه آزاد اسلامی.
- استاد ولی، حسین (۱۳۶۷). گلستان سعدی. تهران: قدیانی.
- امام خمینی(ره)، روح اله (بی تا). صحیفه نور. ج سیزدهم و شانزدهم. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- بهمنی، غلامرضا (۱۳۸۰). بایدها و نبایدهای اخلاقی در مدیریت اسلامی با تأکید بر اندیشه‌های امام خمینی(ره). مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- پرویزی، احمد؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار؛ فتاحی، مهدی (۱۳۸۹). نقش عوامل شخصیتی در شکل‌گیری اعتیاد به کار اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. پژوهشنامه مدیریت تحول (پژوهشنامه مدیریت). ۴ (۸): ۲۹-۵۱.
- پوتی، ژوزف.ام. (۱۳۷۶). مدیریت بهره‌وری و شیوه‌های بهبود آن. ترجمه عین‌اله علا. تهران: زوار.
- جعفرپور، محمود؛ صحت، سعید (۱۳۹۱). تفاوت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول (پژوهشنامه مدیریت). ۴ (۸): ۹۱۰-۷۱.
- حجتی اشرفی، غلامرضا (۱۳۷۳). مجموعه قوانین اسلامی - مدنی. تهران: کتابخانه گنج دانش.
- حجتی، سید محمدباقر (۱۳۶۶). اسلام و تعلیم و تربیت. تهران: دفتر نشر و فرهنگ اسلامی.
- دعایی، حبیب‌اله؛ عزیزی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی تأثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش واسط تعهد سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول (پژوهشنامه مدیریت). ۴ (۸): ۲۹-۵۱.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۱). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سازمان ملی بهره‌وری ایران (۱۳۷۹). مجموعه مقالات تجربه‌های موفق بهره‌وری در کشور. تهران: مؤسسه فرهنگی و هنری شقایق روستا وابسته به جهاد سازندگی.
- سازمان و مدیریت برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۱). گزارش برنامه تحول در نظام اداری. تهران: معاونت امور مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. تهران: ویرایش.
- سوزوکی، هاجیم (۱۳۷۳). مقدمه‌ای بر رویکرد جامع بهره‌وری - بهپویی (کایزن) عملی. ترجمه محمد اقدسی. تهران: سازمان بهره‌وری ملی ایران.
- شریف القرشی، باقر (۱۳۷۹). نظام حکومتی و اداری در اسلام. ترجمه عباسعلی سلطانی گلشیخی. مشهد: آستان قدس رضوی.
- فقیهی، ابوالحسن؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵). بوروکراسی و توسعه در ایران - نگاهی تاریخی تطبیقی. تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۵). پیام قرآن - روش تازه‌ای در تفسیر موضوعی قرآن. ج ۹ و ۱۰. قم: مدرسه الامام علی بن ابیطالب(ع).
- نبوی، محمدحسن (۱۳۸۰). مدیریت اسلامی. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه.
- ندائی، فضل‌اله (۱۳۷۸). اثر عوامل بهره‌وری بر کشاورزی مکانیزه استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ساری: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- نصر اصفهانی، علی؛ حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ رضوانی، سیدمرتضی (۱۳۹۱). بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه. مدیریت اسلامی، ۲۰(۲۰): ۱۳۰-۱۱۳.
- نصر اصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب (۱۳۹۱). تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی. مدیریت اسلامی، ۲۰(۲۰): ۷۹-۶۱.
- نویدی، غلامرضا (۱۳۸۵). برنامه‌ریزی ارتقای بهره‌وری استان کرمان. ج اول. کرمان: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

منابع انگلیسی

- Beiginia, ABD Al Reza; Sardari, Ahmad and Ashourizade Alireza.(2013). "Study of the relationship between individual and organizational commitment (case study: AL- MAHD Aluminum company in Hormozgan Iran)". **Journal management research in Iran Modares human Science**. 17(2 (79)):pp 19-42. Retrieved From <http://www.SID.ir>.
- Duncan, W. Jack.(1999). **Management. Ideas and actions**, oxford university press.
- Ebrahiminejad, Mehdi and Shoul, Abbas.(2012). "The study of the relationship between work ethics and customer-orientation". **Journal management research in Iran (Modares human science)**, 16(2(75): pp 19-33. Retrieved From <http://www.SID.IR>.
- Newstrom, John W. and Davis, Keith.(2002). **Organizational behavior-human behavior at work**, 11th. Ed. New York, Mc Grow-Hill companies, Inc.

