

Designing a Model for Developing Managerial Knowledge Based on Moral Virtues and Religious Teachings among Managers in Kermanshah

Soleiman Shafi'ei¹

Kouros Baboli²

Received: 10/01/2022

Accepted: 30/01/2022

Abstract

This study has examined the role of principles and foundations of Islamic management as well as ethical virtues in the development of managers' knowledge. The research method is applied based on the purpose of the study, survey research based on the method of data collection, and the type of correlation schemes is the method of path analysis and structural equation model. The statistical population was the general managers of government departments and organizations in Kermanshah province, Iran. The statistical community consisted of 110 departments, which according to Morgan table, the sample size was 86 people. 79 people (91.8%) answered the questionnaire. The measurement tool was a researcher-made questionnaire. The findings of exploratory analysis indicated that the effects of Islamic management principles, ethical virtues, and management techniques on the

1. Lecturer of Information Science and Knowledge Department at Razi University and Vice Chancellor of Kermanshah University of Applied Sciences, Kermanshah, Iran (Corresponding Author). sshafee54@yahoo.com.

2. Deputy of Science and Technology of Hazrat Nabi Akram Corps 🕌 Kermanshah Province, Kermanshah, Iran. M.korsh1971@gmail.com.

* Shafi'ei, S., & Baboli, K. (1400 AP). Designing a Model for Developing Managerial Knowledge Based on Moral Virtues and Religious Teachings among Managers in Kermanshah. *Journal of Islamic Knowledge Management*, 3(6). pp. 31-60. DOI:10.22081/jikm.2022.62944.1070

development of Islamic management knowledge are significantly different in terms of male and female managers. The results showed that the variable of Islamic management principles with a direct effect coefficient of 0.509 was able to predict 30.8% of the total variance (changes) in the development of managerial knowledge. In general, the variables of Islamic knowledge management principles, ethical virtues, and management techniques have been able to explain and predict 68.1% of the changes in the variable of the managers' knowledge development. A significant coefficient related to the moderating variable showed that the factors of non-realization of Islamic management (0.204) did not have a significant effect on non-realization of Islamic management.

Keywords

Islamic management, moral virtues, structural equation model, managers, Kermanshah.

طراحی مدل توسعه دانش مدیریتی مبتنی بر فضایل اخلاقی و آموزه‌های دینی در بین مدیران استان کرمانشاه

سلیمان شفیعی^۱
کوروش بابلی^۲
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰

چکیده

در این پژوهش نقش اصول و مبانی مدیریت اسلامی و همچنین فضایل اخلاقی در توسعه دانش مدیران بررسی شده است. روش پژوهش براساس هدف پژوهش از نوع کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها روش پژوهش پیمایشی از نوع طرح‌های همبستگی به شیوه تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری، مدیران کل ادارات و سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه بوده است. اعضای جامعه آماری متشکل از ۱۱۰ اداره بود که براساس جدول مورگان حجم نمونه ۸۶ نفر محاسبه شد. ۷۹ نفر (۹۱/۸ درصد) به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته بود. نتایج تحلیل اکتشافی نشان داد آثار مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی بر توسعه دانش مدیریت اسلامی از نظر مدیران مرد و زن تفاوت معناداری دارد. آثار کل نشان داد متغیر مبانی مدیریت اسلامی با ضریب اثر مستقیم ۰/۵۰۹ توانست ۳۰/۸ درصد از کل واریانس (تغییرات) توسعه دانش مدیریتی را پیش‌بینی کند. به‌طور کلی متغیرهای مبانی مدیریت دانش اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی توانسته‌اند ۶۸/۱ درصد از تغییرات متغیر توسعه دانش مدیران را تبیین و پیش‌بینی کنند. ضریب معناداری مربوط به متغیر تعدیل‌کننده نشان داد عوامل عدم تحقق مدیریت اسلامی (۰/۲۰۴) تأثیر برجسته‌ای در عدم تحقق مدیریت اسلامی نداشتند.

کلیدواژه‌ها

مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، مدل معادله ساختاری، مدیران، کرمانشاه.

۱. مدرس گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی و معاون علمی دانشگاه علمی کاربردی استان کرمانشاه، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول).
sshafee54@yahoo.com
۲. معاون علمی و فناوری سپاه حضرت نبی اکرم ﷺ استان کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. M.korsh1971@gmail.com

* شفیعی، سلیمان؛ بابلی، کوروش. (۱۴۰۰). طراحی مدل توسعه دانش مدیریتی مبتنی بر فضایل اخلاقی و آموزه‌های دینی در بین مدیران استان کرمانشاه. دو فصلنامه علمی - ترویجی مدیریت دانش اسلامی، ۳(۶). صص ۳۱-۶۰.
DOI:10.22081/jikm.2022.62944.1070

۱. بیان مسئله و ضرورت پژوهش

مدیریت انسان و رهبری جامعه انسانی، مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین فرایند فعالیت اجتماعی انسان است؛ زیرا گردش سامانه اجتماع بشری به این امر تأثیرگذار گره خورده است (علاقه‌بند، ۱۳۷۰). مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی (بر مبنای نظام حاکم ارزشی پذیرفته‌شده) است که با برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین‌شده، محقق می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۲). امام علی علیه السلام می‌فرماید مدیر مانند ستون وسط آسیاب باید محکم باشد تا تشکیلات به درستی حول محور آن طی طریق کند؛ از این رو مراتب تعالی و پیشرفت ملت‌ها به میزان توفیق رهبر و رهبرانی وابسته است که عهده‌دار امور آنان است و وضع آنها را سامان می‌بخشند (توکلی، ۱۳۹۰). مدیریت اسلامی در سطحی بالاتر از مدیریت غربی به مسائل مدیریت و محور اساسی آن یعنی انسان، توجه دارد؛ از این منظر مدیریت اسلامی با مدیریت غربی تفاوت‌هایی دارد. هدف در مدیریت غربی رسیدن به سود و منفعت فردی و سازمانی است؛ در حالی که در مدیریت اسلامی هدف قرب الهی است. مدیر در مدیریت اسلامی به شغل خویش به عنوان یک تکلیف و مسئولیت نگاه می‌کند و در درجه اول خود را در محضر حضرت حق (جل و علی) می‌یابد و خود را پاسخگو می‌داند. این تکلیف با احکام شرع مقدس تعیین می‌شود، به طوری که حرکتی خیرخواهانه یا شرعی انجام شود حتی اگر به قدر اندکی نیز باشد، مورد حسابرسی قرار می‌گیرد؛ در حالی که در مدیریت غربی بر اساس حداکثر سود، شغل مدیریت انتخاب و برای حفظ و استمرار آن تلاش ویژه می‌کنند، اگرچه از ابزار غیرمشروع هم استفاده کنند (جعفرزاده کوچکی، ۱۴۰۰؛ فروزنده دهکردی، ۱۳۸۶). بر این اساس می‌توان گفت مدیریت اسلامی شیوه خاصی از رهبری است مبتنی بر مبانی فکری و عقیدتی اسلام، بر مبنای خدامحوری؛ یعنی مدیر در جامعه اسلامی باید خواست و اوامر الهی را به عنوان خط‌مشی مدیریت و رهبری خود قرار دهد. همه چیز باید در جهت تحقق آرمان‌های الهی واقع گردد. در کنار خدا هیچ چیز مبنا قرار نگیرد. سازمان، انسان، تشکیلات، تولید، کارآیی، روابط انسان ملاک نباشند، هدف قرار نگیرند، بلکه ابزار و

وسيله برای خدایي شدن باشند. در نظام اسلامي مدير به منزلت‌های انساني توجه دارد و به شیوه‌ای مدیریت می‌کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه‌ای وارد نشود (حسینی مشهدی و حسین‌زاده، ۱۳۹۵).

مدیریت دانشی است برای چگونگی اداره و هدایت سازمان جهت رسیدن به نتایج مطلوب؛ بنابراین یکی از جنبه‌های مهم مدیریت، دانش مدیریت است. توجه اساسی دانش مدیریت به اخذ تصمیمات صحیح، با توجه به روابط موجود میان هدف‌های مطلوب و امکانات سازمان است. از نظر دانش، مدیریت وظیفه اصلی یک مدیر تصمیم‌گیری به روش علمی، با اتکا به باورهای الهی است. ضمن آنکه در علم مدیریت جهت مسائل و مشکلات کیفی، روش‌های کیفی وجود دارد، روش‌ها و تکنیک‌های کمی نیز به چشم می‌خورد (رضائیان، ۱۳۸۲). مدیریت و رهبری، تنها با آگاهی‌های عمومی و تخصصی و نیز مهارت‌ها و زبردستی‌ها در اجرای آموخته‌ها، به سامان نمی‌رسد. عنصر دیگری در این میدان نقش‌آفرین است که با عنوان اخلاق از آن یاد می‌کنیم. اخلاق کار یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود (سلطانی، ۱۳۸۲). منظور ما از عنصر اخلاق، منش، روحیه و شخصیت اخلاقی ویژه‌ای است که مدیران و رهبران باید آن را احراز کنند. بسا افرادی که از علم و آگاهی مناسب برای مدیریت بهره‌مند باشند، اما باز هم در حوزه مدیریت خویش گرفتار مصایب و مشکلات و ناکامی‌هایی باشند که ریشه در خلیات و روحيات نامناسب آنها دارند (اعظمیان بیدگلی، ۱۳۸۸).

بررسی متون مدیریتی نشان می‌دهد پژوهش‌های فراوانی در خصوص الگوی تطبیقی مدیریت اسلامی، مدیریت و اصول آن در اسلام و همچنین خصوصیات اخلاقی مدیر از دیدگاه قرآن، سنت، سیره و نهج‌البلاغه انجام شده است (امیری و دیگران، ۱۴۰۰؛ اعظمیان بیدگلی، ۱۳۸۸؛ حیدری، ۱۳۸۹؛ سلطانی، ۱۳۹۵؛ مقیمی، ۱۳۹۹؛ جعفرزاده کوچکی، ۱۴۰۰؛ افجه‌ای و همکاران، ۱۳۹۳؛ بابایی، ۱۳۹۷؛ خدمتی و همکاران، ۱۳۹۸؛ قشقایی‌زاده، ۱۳۹۲؛ مطلبی، ۱۳۹۰؛ نجات‌بخش اصفهانی، ۱۳۸۸؛ افجه‌ای، ۱۳۹۳؛ بابایی، ۱۳۹۷؛ شفيعی و همکاران، ۱۳۸۵؛ قشقایی‌زاده، ۱۳۹۲؛ مطلبی، ۱۳۹۰؛ نجات‌بخش اصفهانی، ۱۳۸۰)؛ اما درباره میزان تأثیر اصول و مبانی مدیریت اسلامی و فنون و رویه‌ها بر

دانش مدیریت اسلامی پژوهش‌های کمی انجام شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد اصول و مبانی مدیریت اسلامی مانند عدالت محوری، تخلق به ارزش‌های اسلامی و انسانی، علم‌گرایی، تصمیم‌گیری، انگیزش، شایسته‌سالاری، نظارت و ارزیابی تعیین‌کننده تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی هستند و به کارگیری مناسب تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی مانند مدیریت مشارکتی، رهبری و ایجاد انگیزه، تشویق کارگروهی، تخصیص بهینه منابع و مدیریت ارتباط مؤثر موجب تقویت و استحکام ارزش‌های حاکم بر جامعه می‌شود. همچنین توجه به ارزش‌های بنیادین دینی و اتخاذ تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی متأثر از آن موجب تحقق و توسعه دانش مدیریت اسلامی خواهد شد. از سوی دیگر، مطالعات نشان می‌دهد عوامل متعددی وجود دارد که در اجرا و تحقق مدیریت اسلامی اثرگذار است. این دسته از عوامل تحت عنوان عوامل تحقق مدیریت اسلامی نام‌گذاری شده و به‌عنوان متغیر میانجی یا تعدیل‌گر در مدل نقش ایفا می‌کند؛ به بیانی دیگر برآورد تأثیر این متغیر بر مدیریت اسلامی می‌تواند میزان تأثیر اصول و مبانی مدیریت و فنون مدیریتی را بر دانش مدیریت اسلامی تعدیل کند.

به‌طور کلی دانش مدیریتی مدیران باید مبتنی بر فضائل اخلاقی اسلامی باشد و در این صورت خروجی تصمیمات مدیر تحولات چشمگیری با مدل‌های سکولار خواهد داشت. متأسفانه مدل‌پردازی در زمینه توسعه دانش مدیریتی اخلاقی و دینی تاکنون انجام نشده و این مسئله چالش‌ها و مشکلاتی را در شکل و محتوای تصمیمات مدیران ایجاد کرده است؛ از جمله اینکه این تصمیمات گاهی اصول اولیه و مسلم عدالتی مورد تأکید دین را نقض می‌کند و در مسیر کمال انسانی نیست؛ از این رو این پژوهش بر آن است که یک مدل توسعه دانش مدیریتی اخلاقی و دینی را در میان مدیران استان کرمانشاه ارائه دهد.

۲. پیشینه پژوهش

بررسی متون نشان می‌دهد پژوهش‌های بسیاری در خصوص مدیریت و اصول آن در

اسلام و همچنین خصوصیات مدیر از دیدگاه قرآن، سنت، سیره و نهج‌الایلاغه انجام شده است؛ اما درباره میزان تأثیر اصول و مبانی مدیریت اسلامی، فنون و رویه‌های اسلامی و اخلاق بر دانش مدیریت اسلامی و همچنین نقش متغیرهای میانجی مانند عوامل عدم تحقق مدیریت اسلامی بررسی‌های کمی انجام شده است؛ برای نمونه مولود پورنیا (۱۳۹۹) تأثیر به‌کارگیری مدیریت اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌های دولتی و خصوصی را بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد بین به‌کارگیری مدیریت از نوع اسلامی و پیشرفت سازمان‌ها رابطه وجود داشته و موجب پیشرفت و تعالی کارکنان شده و زمینه‌ای برای رشد و تعالی مدیران و سازمان فراهم کرده است تا در پیشرفت، ارتقا و پایداری فرهنگی-اجتماعی کشور اثرگذار باشند. شامرادی (۱۴۰۰) میزان تأثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را بررسی کرد. یافته‌ها حاکی از آن بود که ارزش‌گرایی، روحیه جهادی و سازگاری بر مدیریت جهادی تأثیر معنادار و مثبتی دارند. همچنین کاهش تعارض بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فیروزه و همکاران (۱۳۹۹) رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی را بررسی کرد. نتایج نشان داد بین ابعاد مدیریت اسلامی و مؤلفه‌های (محیط‌کاری، پرطراوت، کارکنان الهام‌بخش، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت و موفقیت‌پایدار) و برای مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی) ارتباط مثبت وجود داشت. مقیمی (۱۳۹۹) سبک رهبری اخلاص‌مدار حاج قاسم سلیمانی را با استفاده از روش رویکرد تحقیق کیفی و بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، سخنرانی‌های شهید سلیمانی، فرمایشات رهبر معظم انقلاب و اظهارات و دیدگاه‌های هم‌زمان شهید را واکاوی کرد. وی در این پژوهش ضمن اشاره به ویژگی‌های رهبری اصیل به ویژگی‌های سازمان آخرت‌گرا مانند رضایت‌خداوند، رضایت‌بنیانگذار سازمان، رضایت کارکنان و رضایت مدیران پرداخت. خرم‌منش (۱۳۹۷) در پژوهشی به نقش اخلاق اسلامی در مدیریت سازمان و رابطه بین اخلاق اسلامی و مدیریت مؤثر پرداخت. نتایج نشان داد مدیری که ارزش‌های اخلاقی و اخلاق اسلامی را سرلوحه کار خود قرار دهد، بسیار بهتر می‌تواند محبوبیت کارکنان

سازمان را جلب کند و انگیزه و تلاش آنها را در رسیدن به اهداف سازمانی بیشتر کند. حسینی مشهدی و حسین زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تحقق دانش مدیریت اسلامی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد: ۱. تحقق علم مدیریت اسلامی (نظریه، سبک، ابزار و...) مستلزم اجرای عملی ارزش‌های بنیادین دینی است؛ ۲. توسعه دانش مدیریت اسلامی مستلزم کشف مسائل اعتقادی، احکام و اخلاق مرتبط با سازمان و مدیریت جهت بررسی تصمیمات مدیریتی و حصول اطمینان از عدم مغایرت آنها با موازین شرعی است؛ ۳. توسعه دانش مدیریت اسلامی مستلزم کشف روش‌ها و سبک‌های انجام اصول مدیریت در راستای تحقق اهداف سازمانی در جهت اهداف غایی خلقت است. روشنی (۱۳۹۵) در کتابی تحت عنوان اصول و مبانی مدیریت اسلامی به مدیریت مبتنی بر قوانین و ضوابط حاکم بر دین مبین اسلام و روشی که مدیران مسلمان در جامعه اسلامی به کار می‌برند و تأثیری که نظام ارزشی اسلام بر موفقیت مدیران می‌گذارد، پرداخت. خوش‌بیان و ماهر (۱۳۹۵) در پژوهش خود به تبیین اصول و مبانی مدیریت اسلامی پرداختند. در این پژوهش با استفاده از چارچوب توماس اسپرینگز مهم‌ترین اصول و مبانی مدیریت اسلامی و همچنین علل عدم تحقق آن بررسی شد. در این پژوهش مشخص شد برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، تخلق به ارزش‌های اسلامی و انسانی، علم‌گرایی، انگیزش، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری، تصمیم‌گیری، نظارت و ارزیابی و ارتباطات اصول مدیریت برگرفته از کتاب، سنت و سیره پیامبر و معصومان است. نتایج نشان داد گرایش به مادیگری، سرفصل آموزشی نامناسب، آلودگی به هواهای نفسانی، گزینش افراد نالایق، نظام تشویق و تنبیه نامناسب و سیستم کنترل و ارزیابی نامناسب مهم‌ترین دلایل عدم تحقق مدیریت اسلامی بوده است. مطلبی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن کریم» قانون و رهبری، نظارت، اصلاح سازمان، انتصاب و سازماندهی، روحیه، انگیزش، ناامیدی رقبا، سیاست برتر، تلاش رمز موفقیت، بررسی عوامل شکست، امید به آینده، مشورت در تصمیم‌گیری، عدالت‌محوری، شایستگی و پاداش مهم‌ترین آموزه‌های مدیریت در قرآن هستند. حیدری (۱۳۸۹) در

پژوهش خود نشان داد علم مدیریت به دلیل آمیختگی با غرب کاملاً پاسخگوی نیازهای مدیریتی ممالک اسلامی نیست و ضرورت دارد شیوه‌های مدیریتی براساس ویژگی‌های فرهنگ بومی ایجاد شود. نجات‌بخش اصفهانی و شهریاری (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن کریم با مدیریت از دیدگاه تئوری‌های غربی» نشان دادند بین ویژگی‌های مطلوب مدیریت اسلامی مأخوذ از آیات قرآن با آنچه تحت عنوان وظایف اساسی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و...) همبستگی کامل وجود دارد. طبق نظر خبرگان مدیریت اسلامی، در مدیریت اسلامی برای انجام وظایف مدیریتی از قبیل برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و رهبری، هماهنگی، کنترل، گزارش‌دهی و بودجه‌بندی (که مأخوذ از آیات قرآن هستند) توجه بیشتری نسبت به مدیریت غربی نشان داده می‌شود. این ضرورت وجود دارد که مدیران دستگاه‌های اجرایی جهت عملی کردن ارزش‌های اصیل نهفته در متن آیات قرآن و تحقق مبانی و اصول مدیریت اسلامی، بایستی این ویژگی‌ها را مد نظر قرار دهند و اقدام به تقلیل این فاصله کنند.

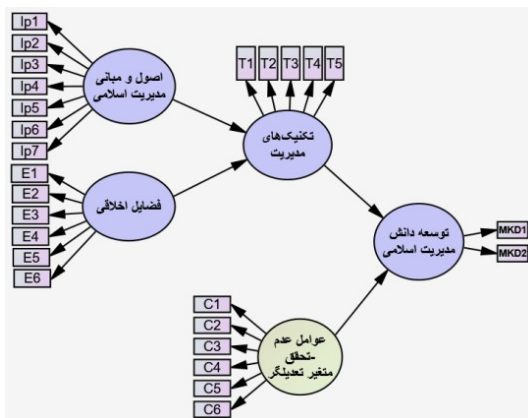
۳. اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر اصول و مبانی مدیریت اسلامی، تکنیک‌های مدیریتی مستخرج از دین اسلام و فضایل اخلاقی بر توسعه دانش مدیران و تبیین آن در قالب یک مدل ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی است. برای تحقق هدف اصلی پژوهش اهداف جزئی در نظر گرفته است که به شرح زیر است:

۱. بررسی تأثیر اصول و مبانی مدیریت اسلامی بر تکنیک‌های مدیریتی؛
۲. بررسی تأثیر فضایل اخلاقی بر تکنیک‌های مدیریتی؛
۳. بررسی تأثیر تکنیک‌های مدیریتی بر دانش مدیریتی؛
۴. بررسی نقش متغیر میانجی عوامل عدم تحقق در توسعه مدیریت اسلامی؛
۵. بررسی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنس، سن، سابقه و مدرک تحصیلی با توسعه دانش مدیریت اسلامی.

۴. فرضیه‌های پژوهش

مطالعات نشان داد اصول و مبانی تعیین‌کننده تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی هستند و به کارگیری مناسب تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی موجب تقویت و استحکام ارزش‌های حاکم بر جامعه می‌شود. همچنین توجه به ارزش‌های بنیادین دینی، فضایل اخلاقی و اتخاذ تکنیک‌ها و رویه‌های مدیریتی متأثر از آن موجب تحقق و توسعه دانش مدیریت اسلامی خواهد شد (حسینی مشهدی و حسین زاده، ۱۳۹۵). از سوی دیگر عوامل متعددی وجود دارد که در اجرا و تحقق مدیریت اسلامی اثرگذار است. روابط گفته‌شده در شکل ۱ در قالب مدل مفهومی پژوهش نمایش داده شده‌اند.



شکل ۱. مدل مفهومی توسعه دانش مدیریت اسلامی با نقش متغیر تعدیل‌گر

بنابراین مدل مفهومی یادشده مبنای شکل‌گیری فرضیه‌های پژوهش گردید که به

شرح زیر است:

۱. اصول و مبانی مدیریت اسلامی اثر معناداری بر تکنیک‌های مدیریتی دارد.
۲. فضایل اخلاقی اثر معناداری بر تکنیک‌های مدیریتی دارد.
۳. تکنیک‌های مدیریتی اثر معناداری بر توسعه دانش مدیریت دارد.

۴. عوامل عدم تحقق به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر اثر معناداری بر توسعه دانش مدیریت اسلامی دارد.

۵. بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنس، سن، سابقه و مقطع تحصیلی) و توسعه دانش مدیریت اسلامی تفاوت معناداری وجود دارد.

۵. روش پژوهش

روش پژوهش براساس هدف پژوهش از نوع کاربردی است و از این حیث پژوهشگر درصدد بوده است مدلی برای توسعه دانش مدیریت اسلامی برای مدیران استان کرمانشاه ارائه کند. براساس نحوه گردآوری داده‌ها روش پژوهش پیمایشی از نوع طرح‌های همبستگی به شیوه تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری بوده است. از این منظر پژوهشگر در جامعه‌ای نسبتاً وسیع با گردآوری داده‌های لازم در نظر داشت تأثیرات متغیرهای اصول و مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی را بر توسعه دانش مدیریتی بررسی کند. در این راستا روش مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت ترسیم معناداری آثار علی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده شد. جامعه آماری دربرگیرنده مدیران کل ادارات و سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه بود. اعضای جامعه آماری متشکل از ۱۱۰ اداره بود که براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۸۶ نفر محاسبه شد. ۷۹ نفر (۹۱/۸) به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. در این زمینه کتاب‌ها، مقالات، گزارش‌های پژوهشی و وب‌سایت‌های تخصصی در زمینه اخلاق و مدیریت اسلامی بررسی شد و بر مبنای آن پرسشنامه تدوین گردید. در این بررسی متغیرهای مستقل و وابسته در سطح سنجش رتبه‌ای بودند و از این جهت از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای بررسی اعتبار محتوایی از نظر کارشناسان خبره استفاده شد. برای سنجش متغیرهای مشاهده‌پذیر و سازه‌ها از شاخص‌های روایی و آگرا و روایی همگرا و برای بررسی پایایی گویه‌ها و سازه‌ها از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده گردید. برای توصیف داده‌ها (آمار توصیفی) و همچنین سنجش نرمال بودن داده‌ها از

نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی مسیری-ساختاری (واریانس-محور) مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی (Smart PLS 3.3) استفاده شد.

۶. تحلیل داده‌های پژوهش

داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد بیشتر نمونه‌ها مرد (۰/۹۱) و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۵۰) بودند. ۴۳ نفر (۵۵/۱) مدیران بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند و ۵۸ نفر (۷۳/۵) از مدیران بیش از ۱۰ سال از سابقه مدیریت برخوردار بودند. نتایج تحلیل اکتشافی مربوط به رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی و توسعه دانش مدیران (آمار توصیفی) نشان داد: ۱. آثار مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی بر توسعه دانش مدیریت اسلامی از نظر مدیران مرد و زن تفاوت معناداری داشت، به گونه‌ای که آثار این متغیرها بر توسعه دانش مدیریت اسلامی از نظر مدیران مرد (۴/۹ از ۵) نسبت به مدیران زن (۴/۲ از ۵) در مرتبه بالاتری ارزیابی شد؛ ۲. از نظر گروه‌های سنی، مدیران بالای ۵۰ سال نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی (۴/۴) را نسبت به مدیران زیر ۵۰ سال (۴/۳) بالاتر ارزیابی کردند؛ ۳. از نظر سابقه مدیریتی داده‌ها نشان داد مدیران که سابقه مدیریتی آنان بین ۱۰ تا ۲۰ سال بود، نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی (۴/۵) را بالاتر ارزیابی کردند؛ ۴. از نظر مقطع تحصیلی نتایج بیانگر آن بود که مدیرانی که مقطع تحصیلی حوزوی داشتند (۴/۷) نسبت به سایر مقاطع تحصیلی (کارشناسی، ۴/۵؛ کارشناسی ارشد، ۴/۳؛ دکتر، ۴/۴) نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی را بالاتر ارزیابی کردند.

برای بررسی فرضیات مدل، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. از دلایل استفاده از این رویکرد می‌توان به توانایی بالای آن در پیش‌بینی مدل، توسعه مدل‌های جدید، پشتیبانی از مدل‌های اندازه‌گیری ترکیبی و انعکاسی، عدم حساسیت به نرمال بودن داده‌ها و عدم حساسیت به حجم نمونه

اشاره کرد. در این رویکرد از پرکاربردترین نرم افزار آن Smart PLS استفاده شده است.

۱-۶. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار Smart PLS

۷۹ پرسشنامه درست و صحیح جمع آوری شد و به کمک نرم افزار Smart PLS تحلیل شد. در بخش اول تحلیل کیفیت مدل اندازه گیری انعکاسی بررسی شد. در بخش دوم کیفیت مدل ساختاری و در نهایت بر ارزش کلی مدل بررسی شد.

۲-۶. آزمون مدل اندازه گیری انعکاسی

آزمون مدل اندازه گیری انعکاسی در دو مرحله آزمون پایایی و آزمون روایی است. براساس نظر محققان در صورتی مدل اندازه گیری انعکاسی مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای حداقل مقدار $0/4$ باشد و در سطح معناداری مورد نظر معنادار باشد. طبق خروجی کلی نرم افزار کلیه بارهای عاملی مدل اندازه گیری انعکاسی (متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و دانش مدیران) بالای $0/4$ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادارند.

در مدل پایایی مدل‌های اندازه گیری انعکاسی مقادیر بالای $0/7$ نشان دهنده سازگاری درونی مدل‌های اندازه گیری انعکاسی است. به ترتیب پایایی ترکیبی مرکب برای متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و دانش مدیران $0/875$ ، $0/868$ ، $0/837$ و $0/839$ به دست آمده است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه گیری انعکاسی پژوهش دارد. برای بررسی اعتبار درونی متغیرهای پژوهش، مقادیر بالای $0/5$ نشان دهنده همسانی یا اعتبار درونی مدل اندازه گیری انعکاسی است. شاخص AVE از خروجی نرم افزار به مقدار $0/57$ نشان از روایی همگرایی این متغیرها است. این شاخص به ترتیب برای سایر متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و دانش مدیران $0/524$ ، $0/508$ و $0/722$ به دست آمد (جدول ۱).

جدول ۱. مدل اندازه‌گیری

| میانگین واریانس استخراج شده AVE | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | بار عاملی | سازه/نشانه‌ها |
|------------------------------------|---------------|---------------|-----------|---------------------|
| ۰/۵۰۱ | ۰/۸۷۵ | ۰/۸۳۵ | | مبانی مدیریت اسلامی |
| | | | ۰/۶۵۶ | P1 |
| | | | ۰/۷۳۲ | P2 |
| | | | ۰/۸۱۷ | P3 |
| | | | ۰/۶۹۹ | P4 |
| | | | ۰/۶۸۶ | P5 |
| | | | ۰/۶۶۶ | P6 |
| | | | ۰/۶۴۸ | P7 |
| ۰/۵۲۴ | ۰/۸۶۸ | ۰/۸۲۱ | | فضایل اخلاقی |
| | | | ۰/۷۳۶ | M8 |
| | | | ۰/۷۰۲ | M9 |
| | | | ۰/۷۸۳ | M10 |
| | | | ۰/۷۳۴ | M11 |
| | | | ۰/۷۱۰ | M12 |
| | | | ۰/۶۷۲ | M13 |
| ۰/۵۰۸ | ۰/۸۳۷ | ۰/۷۵۷ | | تکنیک‌های مدیریتی |
| | | | ۰/۷۳۱ | T14 |
| | | | ۰/۷۴۳ | T15 |
| | | | ۰/۷۵۸ | T16 |
| | | | ۰/۶۸۱ | T17 |
| | | | ۰/۶۴۶ | T18 |

| سازه/ نشانگرها | بار عاملی | آلفای کرومباخ | پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده AVE |
|----------------|-----------|---------------|---------------|------------------------------------|
| دانش مدیران | | ۰/۶۱۵ | ۰/۸۳۹ | ۰/۷۲۲ |
| Im19 | ۰/۸۴۸ | | | |
| Im20 | ۰/۸۵۱ | | | |

برای سنجش روایی تشخیصی دو روش آزمون بار عرضی و آزمون فورنل-لارکر وجود دارد. آزمون فورنل و لارکر اعتبار بیشتری به نسبت آزمون‌های دیگر در سنجش روایی افتراقی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی دارد. با این حال این دو معیار به روایی تشخیصی در سطح سازه و سطح معرف شناخته می‌شوند. برای سنجش روایی تشخیصی در سطح معرف (متغیرهای مشاهده‌پذیر) طبق آزمون فورنل و لارکر چنانچه بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان مربوط به خود حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد، مدل اندازه‌گیری انعکاسی شده مربوطه دارای روایی تشخیصی در سطح سازه‌هایش است. نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و دانش مدیران طبق آزمون فورنل و لارکر از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار هستند.

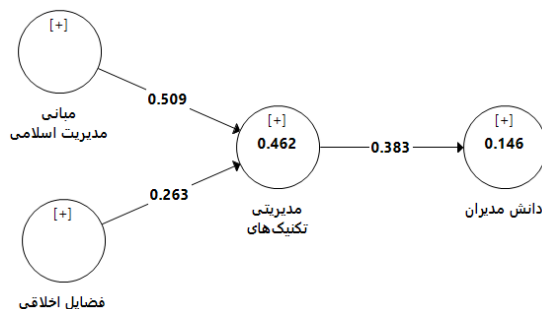
جدول ۲. روایی افتراقی براساس جدول فورنل و لارکر

| فصلی اخلاقی | مبانی مدیریت اسلامی | دانش مدیران | تکنیک‌های مدیریتی |
|-------------|---------------------|-------------|-------------------|
| 724/0 | | | |
| 499/0 | 708/0 | | |
| 264/0 | 328/0 | 850/0 | |
| 517/ | 640/ | 383/0 | 713/0 |

کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی توسط شاخص اشتراک یا روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. برای بررسی کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی است. شاخص CV Com برای متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و دانش مدیران همگی مثبت است و کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی اثبات می‌شود.

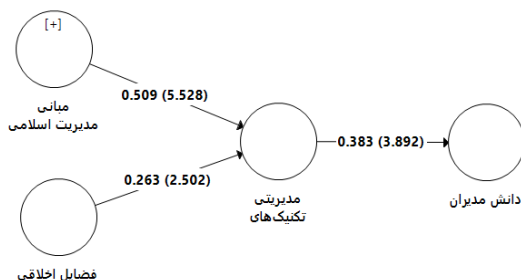
۳-۶. آزمون کیفیت مدل ساختاری

در تحلیل مدل‌های ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی، سه معیار اصلی برای آزمون مدل ساختاری وجود دارد: ۱. شاخص ضریب تعیین (R^2)؛ ۲. معناداری ضرایب مسیر (بتا) (T-value)؛ ۳. شاخص افزونگی یا ارتباط پیش‌بین. معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درونزای مدل مسیر، ضریب تعیین است. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات درونزا توسط متغیر برونزا صورت می‌گیرد. مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف شده است. طبق شکل ۱ مقدار R^2 به دست آمده به ترتیب برای متغیرهای انعکاسی شده مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی ۰/۴۶۲ است (شکل ۲).



شکل ۲. شاخص ضریب تعیین (R^2)

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی (CV Red) نیز محاسبه می‌شود. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی (Blindfolding) است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q^2 استون-گایسلر است که براساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درونزای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد؛ به عبارتی در صورتی که تمامی مقادیر به دست آمده برای شاخص CV Red با در نظر داشتن متغیر پنهان درونزای انعکاسی شده مثبت باشد، می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شاخص CV Red برای متغیرهای مدل مثبت است و کیفیت آن اثبات می‌شود. یکی دیگر از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر است. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی در جهت علامت ضریب بتای مدل است. چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از $1/96$ و در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به شکل ۳ تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شود.



شکل ۳. ضرایب مسیر و معناداری آنها (T-value)

۴-۶. متغیر تعدیل‌گر (میانجی)

در مرحله بعد نقش متغیر عوامل عدم تحقق مدیریت اسلامی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر درباره میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته بررسی شد. روش‌های گوناگونی

برای محاسبه میزان اثر متغیر تعدیل‌کننده وجود دارد. رویکرد ساخت متغیر تعاملی یا حاصل‌ضربی (Chin, 2003; Chin, 2010) یکی از پرکاربردترین روش‌های تحلیل نقش متغیر تعدیل‌کننده است. این رویکرد زمانی استفاده می‌شود که متغیر تعدیل‌کننده و برونزا از نوع فاصله‌ای باشد و مدل اندازه‌گیری از نوع انعکاسی. نتایج نشان داد ضریب معناداری مربوط به متغیر تعدیل‌کننده عوامل عدم تحقق مدیریت اسلامی ۰/۲۰۴ محاسبه شده است که به دلیل کم‌تر بودن از ۱/۹۶، در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان تأثیر متغیر عوامل عدم تحقق را به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده تأیید کرد.

۵-۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به شکل ۳، ضرایب مسیر مدل و همچنین حداقل آماره به‌دست آمده در سطح مورد اطمینان، نتایج فرضیه‌های پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است؛ بنابراین می‌توان گفت به استثنای فرضیه ۴، تمامی فرضیه‌ها تأیید شدند.

جدول ۳. آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

| ردیف | فرضیه | ضریب مسیر Beta | معناداری T-value | رد/تأیید |
|------|---|-------------------|---------------------|----------|
| ۱ | اصول و مبانی مدیریت اسلامی اثر معناداری بر تکنیک‌های مدیریتی دارد. | ۰/۵۰۹ | ۲/۱۶۰ | تأیید |
| ۲ | فضایل اخلاقی اثر معناداری بر تکنیک‌های مدیریتی دارد. | ۰/۲۶۳ | ۲/۳۴۱ | تأیید |
| ۳ | تکنیک‌های مدیریتی اثر معناداری بر توسعه دانش مدیریت دارد. | ۰/۳۴۵ | ۲/۸۶۹ | تأیید |
| ۴ | عوامل عدم تحقق به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر اثر معناداری بر توسعه دانش مدیریت اسلامی دارد. | ۰/۲۷۰ | ۱/۶۶۶ | رد |

بررسی آثار کل (آثار مستقیم و غیرمستقیم) متغیرهای برونزا بر متغیر درونزای مدل نشان می‌دهد (جدول ۴) متغیر مبانی مدیریت اسلامی با ضریب اثر مستقیم ۰/۵۰۹ توانست ۳۰/۸ از کل واریانس (تغییرات) متغیر توسعه تکنیک‌های مدیریتی را پیش‌بینی کند. میزان اثر کل متغیر فضایل اخلاقی بر متغیر تکنیک‌های مدیریتی نشان می‌دهد که بیش از ۱۵/۹ درصد اثر کل متغیر تکنیک‌های مدیریتی از طریق این متغیر تبیین می‌شود. متغیر تکنیک‌های مدیریتی با ضریب اثر مستقیم ۰/۳۴۵ توانست ۲۱/۴ از کل واریانس (تغییرات) متغیر توسعه دانش مدیران را پیش‌بینی کند. به‌طور کلی متغیرهای مبانی مدیریت دانش اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی توانسته‌اند ۶۸/۱ درصد از کل متغیر توسعه دانش مدیران را تبیین کنند.

جدول ۴. بررسی آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مدل

| مسیر | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل | مجموع درصد اثرات کل |
|---|------------|---------------|--------|---------------------|
| مبانی مدیریت اسلامی ← تکنیک‌های مدیریتی | ۰/۵۰۹ | ----- | ۰/۵۰۹ | ۳۰/۸ |
| مبانی مدیریت اسلامی ← توسعه دانش مدیران | ----- | ۰/۱۷۶ | ۰/۱۷۶ | ۱۰/۷ |
| فضایل اخلاقی ← تکنیک‌های مدیریتی | ۰/۲۶۳ | ----- | ۰/۲۶۳ | ۱۵/۹ |
| فضایل اخلاقی ← توسعه دانش مدیران | ----- | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۹۱ | ۵/۵ |
| تکنیک‌های مدیریتی ← توسعه دانش مدیران | ۰/۳۴۵ | ----- | ۰/۳۴۵ | ۲۱/۴ |
| عوامل عدم تحقق ← توسعه دانش مدیران | ۰/۲۷۰ | ----- | ۰/۲۷۰ | ۱۶/۳۲ |

۶-۶. آزمون کلی مدل

پس از منسوخ شدن معیار نیکویی برازش (GOF) از دو شاخص برای آزمون کلی مدل استفاده شد: ۱. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)؛ ۲. شاخص RMS Theta. مقدار شاخص SRMR کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب قلمداد می‌شود. مبناي شاخص RMS Theta همبستگی بین متغیرهای خطا یا باقیمانده‌ها است.

هرچه این همبستگی کوچک‌تر باشد، شاخص RMS کوچک‌تر می‌شود و مطلوب‌تر خواهد بود. حداقل آن صفر و نقطه برش آن ۰/۱۲ است و انتظار می‌رود برای مدل‌های تحلیل‌شده از این مقدار کمتر باشد (Hu and Bentler, 1999; Hensler et al., 2015). شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده این مدل (SRMR=0.12) و شاخص همبستگی بین متغیرهای خطا یا باقیمانده‌ها است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر آن بود تا با استفاده از آموزه‌های دین مبین اسلام و همچنین فضایل اخلاق حرفه‌ای مورد تأکید این دین، مدلی برای توسعه دانش مدیران ادارات و دستگاه‌های اجرایی استان کرمانشاه ارائه گردد. پیش فرض پژوهشگر با توجه به مدل مفهومی پژوهش آن بود که توسعه دانش مدیران به‌طور مستقیم از تکنیک‌های مدیریتی و به‌طور غیرمستقیم از اصول و مبانی مدیریت اسلامی و فضائل اخلاقی اثر می‌پذیرد و هرگونه تغییر در این متغیرها به صورت مستقیم یا غیرمستقیم منجر به افزایش یا کاهش دانش مدیریتی خواهد شد. پژوهش حاضر در راستای آزمون مدل مفهومی یادشده و تأیید یا رد روابط فرض شده انجام پذیرفت. یکی از متغیرهای اثرگذار بر توسعه دانش مدیران مبتنی بر آموزه‌های دین اسلام، به کارگیری مبانی و اصول مدیریت اسلامی است. مبانی مدیریت اسلامی بر عدالت‌محوری، برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، علم‌گرایی، شایسته‌سالاری، تصمیم‌گیری، نظارت و کنترل فرایندها، وحی‌گرایی، امامت و مانند آن استوار است. مدیریتی که اسلام بر آن تأکید دارد، رعایت کمال انسان‌ها است. در نظام اسلامی مدیر به منزلت‌های انسانی توجه دارد و به شیوه‌ای مدیریت می‌کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه‌ای وارد نشود. نتایج پژوهش نشان داد مبانی مدیریت اسلامی رابطه مستقیم و مثبتی بر توسعه دانش مدیران دارد و بیشترین اثر کل به مقدار ۴۱/۵ نسبت به سایر متغیرها بر توسعه دانش مدیران داشت. این بدین معنا است که از دیدگاه مدیران ادارات و دستگاه‌های اجرایی عدالت‌محوری، برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، علم‌گرایی، شایسته‌سالاری، تصمیم‌گیری، نظارت و کنترل فرایندها و

ارتباطات درون و برون‌سازمانی به‌عنوان اصول توسعه دانش مدیریتی شناخته می‌شوند؛ بنابراین می‌توان گفت هر میزان مدیران به اصول یادشده در مدیریت سازمان توجه و اهتمام داشته باشند، به همان میزان دانش مدیریتی توسعه خواهد داشت و عکس آن هم صادق است که به هر میزان این اصول مورد توجه کمتری قرار گیرد، دانش مدیریتی به همان میزان کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش نجات‌بخش اصفهانی و شهریار (۱۳۸۸)، مطلبی (۱۳۹۰)، روشنی (۱۳۹۵)، خوش‌بیان و ماهر (۱۳۹۵) و جعفرزاده کوچکی (۱۴۰۰) همسو بود. یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار در توسعه دانش مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های دین اسلام، توجه به فضایل اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمان است. اخلاق، ستون و ساختمان مدیریت است. ائمه و پیشوایان ما پیشقراولان اخلاق مدیریتی بوده‌اند که با استناد به سخنان و روایاتشان اهمیت اخلاق در مدیریت آشکار می‌شود. عوامل استحقاق مدیریت، منحصر به علم و تخصص و مهارت نیست. مهم‌تر از آن، اخلاق و شایستگی‌های روحی و معنوی است. در اهمیت اخلاق این دغدغه همیشه مصلحان در طول تاریخ همین بس که نبی مکرم اسلام ﷺ فرمودند: «بعثت لائم مکارم الاخلاق»؛ یعنی فلسفه بعثت حضرت بسط مکارم اخلاقی عنوان شده است؛ پس این یک ضرورت است و لازمه یک جامعه سالم است که به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن این مقوله و نقش آن در توسعه دانش مدیریتی و تعالی سازمان‌ها مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. صلاحیت‌های اخلاقی برای مدیران در دیدگاه اسلام جایگاه ارزشمند و رفیعی دارد. اسلام بر این باور است که خصوصیات اخلاقی و معنوی، در کنار عوامل مادی و علمی و مهارتی می‌تواند موجبات استحکام یا ویرانی حکومت و رهبری را فراهم آورد. از مهم‌ترین اصول اخلاقی مورد تأکید دین مبین اسلام می‌توان به تکریم ارباب رجوع، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، اعتمادسازی، امانتداری و صداقت و راستگویی اشاره کرد. پذیرش راه‌حل‌های اخلاق مدیریتی به مرور زمان سبب اعتماد، تعهد و تلاش، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری می‌شود که همه این عوامل برای موفقیت سازمان الزامی هستند؛ برای نمونه اعتماد و تعهد سازمانی در مدیریت عامل مهمی در روابط بین افراد در سازمان‌ها

است و باعث وابستگی فرد به سازمان می‌شود و سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا تعهد را در کارکنان خود به وجود آورند و تقویت کنند. پس هرچه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقا یافته‌تر باشد، میزان تعالی سازمانی نیز بهبود نشان می‌دهد. نتایج پژوهش نشان داد فضایل اخلاقی یادشده رابطه مستقیم و مثبتی با توسعه دانش مدیران داشت و بیش از ۲۰ درصد تغییرات دانش مدیران تحت تأثیر فضایل مذکور قرار داشت؛ بنابراین می‌توان گفت هر میزان مدیران فضایل گفته‌شده را در مدیریت سازمان به کار گیرند، به همان میزان دانش مدیریتی توسعه خواهد داشت. این نتیجه با نتایج پژوهش مقیمی (۱۳۹۹)، خرم‌منش (۱۳۹۷) همسو بود. در خصوص چرایی و چگونگی تأثیرگذاری اخلاق بر دانش مدیریتی می‌توان گفت اگر مدیران ما با الهام از آیات قرآن و تأسی به مشی و منش ائمه اطهار علیهم‌السلام در رعایت اصول اخلاقی، با زیردستان خود رفتار کنند، باعث ایجاد دلگرمی و تعهد و مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری آنان به سازمان می‌شود و نیازی به وضع مقررات خشک اداری برای کنترل زیردستان ندارند. پس به نظر می‌رسد یکی از عوامل مؤثر بر تعالی سازمانی، اخلاق مدیریتی است. کاهش نظارت‌ها و کنترل‌های بیرونی، تحقق و تقویت وجدان کاری، افزایش بهره‌وری، رضایت مشتری و کاهش ردایب اخلاقی از جمله تأخیر در انجام امور، غیبت، کارشکنی در امور، از جمله آثار رعایت اخلاق در حوزه مدیریت است.

از دیگر متغیرهای اثرگذار بر توسعه دانش مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های دین اسلام، به‌کارگیری تکنیک‌های مدیریت اسلامی است. در اسلام بر تکنیک‌های مناسب مدیریتی اشاره شده و استفاده درست و بجا از تکنیک‌های مدیریتی رمز موفقیت مدیران دانسته شده است. از مهم‌ترین تکنیک‌های مدیریتی مورد تأیید اسلام می‌توان به مدیریت مشارکتی، رهبری و ایجاد انگیزه، کار گروهی، تخصیص بهینه منابع و مدیریت ارتباط مؤثر اشاره کرد. نتایج پژوهش در این زمینه نشان داد استفاده از تکنیک‌های یادشده بیشترین اثر مستقیم (۰/۳۴۵) بر توسعه دانش مدیریتی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی داشت و توانست ۲۱/۴ از کل واریانس (تغییرات) متغیر توسعه دانش مدیران را پیش‌بینی کند. این بدان معنا است که به‌کارگیری تکنیک‌های مدیریتی گفته‌شده مانند

رویکرد مشارکتی، رهبری و ایجاد انگیزه، تشویق کار گروهی می‌تواند منجر به توسعه دانش مدیریتی شود. این نتیجه با نتایج پژوهش حسینی مشهدی و حسین‌زاده (۱۳۹۵) و مطلبی (۱۳۹۰) همسو بود.

به‌طور کلی نتایج پژوهش در این بخش نشان داد متغیرهای مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی توانسته‌اند ۶۸/۱ درصد از کل متغیر توسعه دانش مدیران را تبیین کنند. این بدان معنی است که بیش از ۶۸ درصد تغییرات توسعه دانش مدیریتی ناشی از سه متغیر گفته‌شده است. ۲۲ درصد باقیمانده که در مدل تفسیر نشده است، می‌تواند ناشی از عوامل دیگری باشد که در این پژوهش بررسی نشد.

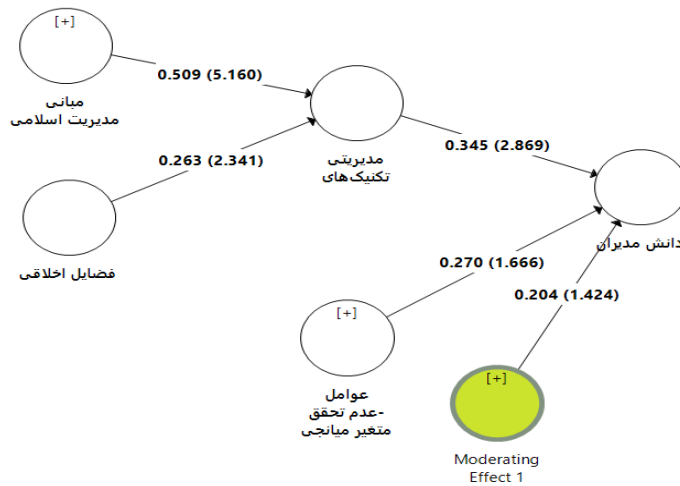
یکی از موضوعات دیگری که در این پژوهش به آن توجه شد، آن بود که آیا عوامل عدم تحقق مدیریت اسلامی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در روابط بین متغیرهای اصلی (مستقل) پژوهش یعنی مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی و متغیر وابسته یعنی توسعه دانش مدیران اثرگذار است یا خیر. نتایج پژوهش نشان داد عوامل تعدیل‌گر (گرایش به مادگرایی، سرفصل آموزشی نامناسب در دوره‌های آموزش مدیریت، آلوده شدن به هواهای نفسانی، گزینش افراد نالایق، نظام تشویق و تنبیه نامناسب و سیستم کنترل و ارزیابی نامناسب) با توجه به ضریب معناداری و قرار داشتن در بازه اطمینان کمتر بودن از ۱/۹۶، تأثیر برجسته‌ای بر روابط بین مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی، تکنیک‌های مدیریتی و توسعه دانش مدیران نداشتند. این در حالی است که فیروزه و همکاران (۱۳۹۹) و خوش‌بیان و ماهر (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند عوامل یادشده به صورت معناداری بر عدم تحقق مدیریت اسلامی اثرگذار بوده است.

یکی دیگر از جنبه‌هایی که در این پژوهش بررسی شد ارتباط بین توسعه دانش مدیران و متغیرهای جمعیت‌شناختی جامعه آماری یعنی جنس، سن، سابقه مدیریتی و مدرک تحصیلی بود. نتایج پژوهش نشان داد بین دیدگاه‌های مدیران زن و مرد نسبت به آثار مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی بر توسعه دانش

مدیریت اسلامی تفاوت معناداری وجود داشت، به گونه‌ای که آثار این متغیرها بر توسعه دانش مدیریت اسلامی از نظر مدیران مرد نسبت به مدیران زن در مرتبه بالاتری ارزیابی شد. از نظر گروه‌های سنی نتایج نشان می‌دهد مدیران بالای ۵۰ سال نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی (۴/۴) را نسبت به مدیران زیر ۵۰ سال (۴/۳) بالاتر ارزیابی کردند. از نظر سابقه مدیریتی نتایج حاکی از آن بود مدیرانی که سابقه مدیریتی آنان بین ۱۰ تا ۲۰ سال است، نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی را بالاتر ارزیابی کردند و از نظر مقاطع تحصیلی نتایج بیانگر آن بود که مدیرانی که مقطع تحصیلی حوزوی دارند، نسبت به سایر مقاطع تحصیلی نقش مبانی مدیریت اسلامی، فضایل اخلاقی و تکنیک‌های مدیریتی در توسعه دانش مدیریت اسلامی را بالاتر ارزیابی کردند.

همان‌طور که قبلاً اشاره شد هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدلی برای توسعه دانش مدیران ادارات و دستگاه‌های اجرایی استان کرمانشاه بر پایه اصول و فضایل اخلاقی دین مبین اسلام بود. برای دستیابی به مدل یادشده از الگوی مدل‌یابی معادله‌های ساختاری-حداقل مربعات جزئی استفاده شد. مدل میدانی (تجربی و آزمون‌شده) در قالب شکل ۴ معرفی می‌شود. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت اصول و مبانی مدیریت اسلامی متشکل از مقوله‌های عدالت‌محوری، برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، علم‌گرایی، شایسته‌سالاری، تصمیم‌گیری، نظارت و کنترل فرایندها و ارتباطات درون و برون سازمانی، فضایل اخلاقی شامل مقوله‌های تکریم ارباب رجوع، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، اعتمادسازی، امانتداری و صداقت و راستگویی و تکنیک‌های مدیریتی تشکیل شده از مقوله‌های مدیریت مشارکتی، رهبری و ایجاد انگیزه، کار گروهی، تخصیص بهینه منابع و مدیریت ارتباط مؤثر به صورت معناداری بر توسعه دانش مدیران اثرگذار بوده است، به‌نحوی که هر مقدار تغییر (کاهش یا افزایش) در این متغیرها منجر به تغییر (کاهش یا افزایش) به همان میزان در دانش مدیران خواهد شد؛ بنابراین می‌توان این‌گونه استدلال کرد که در صورتی که مدیران مدل طراحی شده را در سازمان خود

مورد توجه قرار دهند، با احتمال بسیار زیادی به همان میزان توسعه دانش مدیریتی تحقق پیدا خواهد کرد.



شکل ۴. مدل میدانی (ضرایب مسیر و معناداری آنها T -value و نقش متغیر میانجی)

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به نقش فضایل اخلاقی در توسعه دانش مدیران پیشنهاد می‌شود در هریک از سازمان‌ها برنامه‌ای تحت عنوان مدیریت اخلاق با هدف تعیین نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق، ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی، هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های عملیاتی و ایجاد آگاهی و حساسیت در مورد مسائل اخلاقی تدوین و اجرا شود.

جهت ترغیب و فضا سازی بهتر تحقق مدیریت اسلامی پیشنهاد می‌گردد از مدیران نمونه در اجرای مبانی و اصول مدیریت اسلامی در قالب جشنواره‌ها و همایش‌های سازمانی قدردانی و تشکر شود.

پیشنهاد می‌شود تجربیات، دستاوردها و محصولات مدیران در زمینه تحقق و توسعه

مدیریت اسلامی در قالب نمایشگاه‌ها معرفی و اطلاع‌رسانی گردد. با توجه به نقش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی در انتقال دانش و اطلاعات پیشنهاد می‌گردد بخشی از پورتال سازمانی به یافته‌ها، دستاوردها، مقالات، کتاب‌ها، همایش‌ها و... مرتبط با موضوع مدیریت اسلامی جهت انتقال دانش و تجربیات و دسترسی سریع و مناسب به اطلاعات قرار داده شود. در انتها از معاونت علمی و فناوری سپاه حضرت نبی اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ استان کرمانشاه که از پژوهش حاضر حمایت کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

فهرست منابع

* قرآن کریم.

۱. اعظمیان بیدگلی، مریم. (۱۳۸۸). مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت در نظام اسلامی. فصلنامه علمی -ترویجی اخلاق، (۱۸)، صص ۵-۴۰.
۲. افجه‌ای، سیدعلی اکبر و همکاران. (۱۳۹۳). طراحی الگوی رهبری اثربخش سازمانی به استناد سیره پیامبر اسلام ﷺ. مطالعات راهبردی بسیج، (۶۴)، صص ۵-۲۳.
۳. امیری، علی نقی؛ ذولفقاری، علی و روشن، ساسان. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تطبیقی مدیریت اسلامی مبتنی بر الگوی جهانی فلسفه مدیریت. فصلنامه روش شناسی علوم انسانی، (۱۰۸)، صص ۴۷-۶۴.
۴. بابایی، محمدباقر. (۱۳۹۷). هدایت و رهبری از دیدگاه قرآن و راهبردهای آن. مدیریت اسلامی، (۱)، صص ۱-۱۰.
۵. توکلی، عبدالله. (۱۳۹۰). اصول و مبانی مدیریت اسلامی. قم: پژوهشکده تحقیقات اسلامی.
۶. جعفرزاده کوچکی، علیرضا. (۱۴۰۰). شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، (۴)، صص ۱۳۵-۱۴۶.
۷. حسینی مشهدی، سید صدرالدین؛ حسین‌زاده، محمدمهدی. (۱۳۹۵). تبیین طرح کلی دانش مدیریت اسلامی. دو فصلنامه اسلام و مدیریت. (۸ و ۹)، صص ۵-۲۸.
۸. حیدری، غلامحسین. (۱۳۸۹). الگوهای مدیریت در قرآن و اسلام. تحقیقات مدیریت آموزشی، (۳)، صص ۱۳-۳۰.
۹. خدمتی، ابوطالب و همکاران. (۱۳۹۸). مدیریت در اسلام (چاپ چهارم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۰. خرم‌منش، آرزو. (۱۳۹۷). نقش اخلاق اسلامی در مدیریت سازمان. فصلنامه جهان نوین، (۴)، صص ۱۲-۲۰.

۱۱. خوش‌بین سروستانی، امین؛ ماهر، مهرو. (۱۳۹۵). تبیین اصول و مبانی مدیریت اسلامی. تهران: دومین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
۱۲. دشتی، محمد. (۱۳۷۹). ترجمه نهج‌البلاغه (چاپ اول). قم: مؤسسه انتشارات مشهور.
۱۳. رضائیان، علی. (۱۳۸۲). اصول مدیریت. تهران: سمت.
۱۴. روشنی، سکینه. (۱۳۹۵). اصول و مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: نشر مهربان.
۱۵. سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه تدبیر، ۴(۱۳۲)، صص ۳۴-۴۰.
۱۶. سلیمانی امیری، جواد. (۱۳۹۰). آزمون خواص در حکومت اسلامی. قم: انتشارات ولاء منتظر.
۱۷. شامرادی، سیده نیلوفر و معظمی، مجتبی. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، ۲(۲)، صص ۱۰۳-۱۱۵.
۱۸. شفیع، عباس و همکاران. (۱۳۸۵). مدیریت در اسلام (چاپ چهارم). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۹. علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۰). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه پیام نور.
۲۰. فروزنده دهکردی، لطف‌الله؛ کوثری، سحر. (۱۳۸۶). معیارهای ارتباطی از دیدگاه قرآن کریم با رویکرد فردی و سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۴)، صص ۶۷-۸۹.
۲۱. فیروزه، الهام و همکاران. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت اسلامی با سلامت و عدالت سازمانی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۰)، صص ۳۷-۵۵.
۲۲. قشقایی‌زاده، نصرالله. (۱۳۹۰). آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن با نگرشی بر جزءهای ۱۰ الی ۱۲. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۲(۷۹)، صص ۹۱-۱۱۶.
۲۳. مطلبی، ابوطالب. (۱۳۹۰). آموزه‌هایی از مدیریت در قرآن با نگرشی بر جزءهای ۴ الی ۶. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۷(۷)، صص ۵۳-۷۴.

۲۴. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۹۹). رهبری اخلاص مدار؛ جوهره مکتب شهید سلیمانی. مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، صص ۳۳-۴۲.

۲۵. مولودپورنیا، رحمان. (۱۳۹۹). مطالعه کاربرد سبک مدیریت اسلامی بر اداره سازمان‌های دولتی و خصوصی. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲۳(۲)، صص ۴۷-۵۴.

۲۶. نجات‌بخش اصفهانی، علی؛ شهریار، بهاره. (۱۳۸۸). مقایسه ویژگی‌های مدیریت از دیدگاه قرآن کریم با مدیریت از دیدگاه تئوری‌های غربی. دوفصلنامه پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآن کریم، ۱(۲)، صص ۷۳-۸۰.

27. Chin, W. W. (2003). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295. (2). pp. 295-336.

28. Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In *Handbook of partial least squares*. Springer, Berlin, Heidelberg. pp. 655-690.

29. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43. (1). pp. 115-135

30. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6. (1). pp. 1-55.

References

* The Holy Quran.

1. Afje'ei, S. A. A et al. (1393 AP). Designing an effective organizational leadership model based on the Sireh of the Prophet of Islam. *Basij Strategic Studies*, (64), pp. 5-23. [In Persian]
2. Alaghehband, A. (1370 AP). *Introduction to Educational Management*. Tehran: Payame Noor University. [In Persian]
3. Amiri, A. N., & Zulfaqari, A., & Roshan, S. (1400 AP). Presenting a comparative model of Islamic management based on the global model of management philosophy. *Journal of Humanities Methodology*, 27(108), pp. 47-64. [In Persian]
4. Azamian Bidgoli, M. (1388 AP). Ethical components of management in the Islamic system. *Journal of Ethics*, (18), pp. 5-40. [In Persian]
5. Babaei, M. B. (1397 AP). Guidance and leadership from the perspective of the Qur'an and its strategies. *Islamic Management*, 26(1), pp. 1-10. [In Persian]
6. Chin, W. W. (2003). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 2(295). pp. 295-336.
7. Chin, W. W. (2010). *How to write up and report PLS analyzes*. In Handbook of partial least squares. Springer, Berlin, Heidelberg. pp. 655-690.
8. Dashti, M. (1379 AP). *Translation of Nahj al-Balaghah*. (1st ed.). Qom: Mashhour Publications Institute. [In Persian]
9. Firouzeh, E et al. (1399 AP). Investigating the relationship between the dimensions of Islamic management with health and organizational justice of the General Directorate of Islamic Propaganda of North Khorasan. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(30), pp. 37-55. [In Persian]
10. Forouzandeh Dehkordi, L., & Kowthari, S. (1386 AP). Criteria of communication from the perspective of the Holy Quran with an individual and organizational approach. *Journal of Human Resource Management Research*, 1(4), pp. 67-89. [In Persian]

11. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1). pp. 115-135
12. Heydari, Q. H. (1389 AP). Management models in Quran and Islam. *Educational Management Research*, 1(3), pp. 13-30. [In Persian]
13. Hosseini Mashhadi, S. S., & Hosseinzadeh, M. M. (1395 AP). Explain the general plan of Islamic knowledge management. *Journal of Islam and Management*. 5(8 and 9), pp. 5-28. [In Persian]
14. Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1). pp. 1-55.
15. Jafarzadeh Kouchaki, A. R. (1400 AP). Identify key variables of Islamic management and its obstacles. *Scientific Quarterly of Management of Government Organizations*, 2(4), pp. 135-146. [In Persian]
16. Khedmati, A. et al. (1398 AP). *Management in Islam*. (4th ed.). Qom: Research Institute for Hawzah and University. [In Persian]
17. Khorammanesh, A. (1397 AP). The role of Islamic ethics in the management of the organization. *New World Quarterly*, 1(4), pp. 12-20. [In Persian]
18. Khoshbayan Sarvestani, A., & Maher, M. (1395 AP). *Explaining the principles and foundations of Islamic management*. Tehran: The Second International Congress of Religious Culture and Thought. [In Persian]
19. Matlabi, A. (1390 AP). Teachings of management in the Qur'an with a view to Joz'e 4 to 6. *Journal of Educational Management Research*, (7), pp. 53-74. [In Persian]
20. Moghimi, S. M. (1399 AP). Sincerity-oriented leadership; The essence of the school of Shahid Soleimani. *Journal of Islamic Management*, 28(4), pp. 33-42. [In Persian]
21. Moloudpornia, R. (1399 AP). Study of the application of Islamic management style on the management of public and private organizations. *Journal of*

- Applied Studies in Management and Development Sciences*, (23), pp. 47-54.
[In Persian]
22. Nejatbakhsh Esfahani, A., & Shahriari, B. (1388 AP). Comparison of management characteristics from the perspective of the Holy Qur'an with management from the perspective of Western theories. *Journal of Interdisciplinary Research of the Holy Qur'an*, 1(2), pp. 73-80. [In Persian]
 23. Qashqaeizadeh, N. (1390 AP). Teachings of management in the Qur'an with a view to Joz'e 10 to 12. *Journal of Educational Management Research*, 2(79), pp. 91-116. [In Persian]
 24. Rezaian, A. (1382 AP). *Principles of management*. Tehran: Samt. [In Persian]
 25. Roshani, S. (1395 AP). *Principles and foundations of Islamic management and its patterns*. Tehran: Mehraban Publications. [In Persian]
 26. Shafiee, Abbas et al. (1385 AP). *Management in Islam* (4th ed.). Qom: Research Institute and University. [In Persian]
 27. Shamoradi, S. N., & Moazami, M. (1400 AP). Investigating the effect of jihadi management on the organizational performance of Islamic Azad University staff. *Journal of New Approaches to Jihadi Management and Islamic Governance*, (2), pp. 103-115. [In Persian]
 28. Soleimani Amiri, J. (1390 AP). *Special authorities test in Islamic government*. Qom: Wela Montazer Publications. [In Persian]
 29. Soltani, M. (1382 AP). Ethics management in the organization. *Journal of Tadbir*, 4(132), pp. 34-40. [In Persian]
 30. Tavakoli, A. (1390 AP). *Principles and foundations of Islamic management*. Qom: Islamic Research Institute. [In Persian]