

تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی

علی نصر اصفهانی *

مجتبی فرخی **

زینب امیری ***

دریافت مقاله: ۹۱/۷/۱۵

پذیرش نهایی: ۹۱/۹/۱۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر طبق آموزه‌های اسلامی صورت پذیرفت. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان آموزش و پرورش رودهن هستند. برای تعیین عوامل سیرت نیکوی مدیران از روش دلفی و نظرخواهی از نخبگان استفاده شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار Spss18 و از رویکرد معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Amos18 به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که سیرت نیکوی مدیران با ضریب همبستگی $0/63$ با شادی کارکنان رابطه مستقیم و مثبتی دارد و بین عوامل سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان نیز رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که سیرت نیکوی مدیران با مقدار ضریب مسیر $0/89$ و نسبت بحرانی (CR) $3/69$ بر شادی کارکنان تأثیر دارد؛ هم چنین عوامل سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان تأثیرگذار است.

کلید واژه‌ها: شادی و آموزه‌های اسلامی، اخلاق اسلامی و مدیریت، روانشناسی و شادی.

Alin@ase.ui.ac.ir

* استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

** نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

Mojfarokhi20@yahoo.com

Amiri.z6365@yahoo.com

** دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

مقدمه

چگونگی برخورد رهبران و مدیران با رویدادها و پیشامدها، نشانه بارز شخصیت آنهاست. مشکلات و بحرانها لزوماً شخصیت انسان را نمی‌سازند، اما شکی نیست که آن را آشکار می‌سازند. رشد سیرت در کانون رشد هر انسانی قرار دارد؛ چه آن فرد رهبر باشد و چه نباشد. هر فردی می‌تواند از کمال و تشخص خود حرف بزند، اما سیرتش به عمل اوست. سیرت رهبران را نمی‌توان از رفتار و کردارشان جدا دانست. اگر قول و عمل رهبر یکی نبود، دلیل را در ضعف و سیرت او باید جستجو کرد. هدف از بهبود سیرت فراهم کردن محیطی است که در آن تمامی افراد دست اندرکار مراقب یکدیگر بوده، و با یکدیگر رفتار احترام آمیز داشته باشند (نصراصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۱). شادی موهبت بزرگی است که باید آن را جستجو کرد؛ یافت؛ غنیمت شمرد و به دیگران منتقل کرد. شادی و نشاط یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار در زندگی و پویایی آن است. شادی به معنای خوشی، خرمی، طراوت و زنده دلی در رشد افراد و هم چنین در بروز استعدادها و خلاقیت آنها نقش اساسی دارد. در آموزه های دینی به جایگاه و نقش شادی در زندگی افراد توجه ویژه ای شده است (بخشایش و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۱). دین اسلام به همه ابعاد حیاتی انسان توجه، و متناسب با نیازهای واقعی وی برنامه‌هایی عرضه کرده است. در مورد شادی و نشاط و عوامل نشاط انگیز، که لازمه زندگی موفق است، مواردی را به انسان معرفی و توصیه می‌کند. امام علی (ع) می‌فرماید: شادی باعث انبساط روح و ایجاد وجد و نشاط می‌شود (محمدی ری شهری، ۱۳۷۹: ۴۳۶). دین اسلام به عنوان کاملترین ادیان الهی دارای بهترین دستورالعملها در اداره جامعه و سازمان است و پیامبر گرامی اسلام نیز مصداق کامل این موضوع هستند. سیره پیامبر (ص) در اداره خلق همان نوع و یا سبک رفتار ایشان در اداره جامعه و مردم است. در واقع رفتار پیامبر (ص) آن قدر عمیق است که از جزئی‌ترین کارهای حضرت می‌توان مواردی را استخراج، و در تمامی دوره ها بر آن مبنا عمل کرد و از سبک و نوع خاص رفتار پیامبر (ص) در اداره افراد به اصولی دست یافت که راهگشای بسیار مطلوبی برای همه مدیران موفق باشد (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵: ۱۸)؛ لذا این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان با توجه به آموزه های دینی و اسلامی در آموزش و پرورش رودهن است.

تبیین مفاهیم نظری پژوهش

سیرت نیکو

در گذشته مطالعه سیرت^۱، که به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی هم گفته می‌شود با برخورد سردی رو به رو بوده و از دهه ۱۹۲۰ توسط روانشناسان بالینی و رفتاری به دلیل زمینه‌های ماهیت ذهنی آن مورد توجه واقع نشده است. تیجلیتویت^۲ (۲۰۰۳) ادعا می‌کند که به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت بین دانشمندان اجتماعی و روانشناسان به وجود آمده است (هارت شورن^۳، ۲۰۰۵). افرادی که به قله‌های کامیابی پا می‌گذارند اما سیرت لازم را برای حفظ آن ندارند به سوی فاجعه سوق می‌یابند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند اعتماد خود را از دست می‌دهند و رویگردان می‌شوند (ساریس^۴، ۲۰۰۶: ۴). منظور از «سیرت» خلق و خوی است. از نظر روانشناسی خلق و خوی جنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاق و اجتماعی است (پتسون^۵، ۲۰۰۸). سیرت مدیران را نمی‌توان از رفتار و کردارشان جدا ساخت. اگر قول و عمل مدیر ناهماهنگ باشد، دلیل آن را باید در سیرت نامطلوب او یافت. کارکنان وقتی ضعف و خطایی در سیرت مدیر خود مشاهده کنند، اعتماد کمتری به مدیر خواهند کرد. مهمترین دارایی هر مدیر، سیرت زیبای او است (پتسون، ۲۰۰۸). سیرت نیکو حدی و میزانی است که نشان می‌دهد، فرد بر اساس ارزشهای سطح بالا زندگی می‌کند (نصرافهانی، ۱۳۸۹: ۱۱۶). افراد دارای سیرت نیکو، دامنه وسیعی از فضیلتها را پذیرفته‌اند و بر اساس آنها عمل می‌کنند. آنان علاقه بلند مدت به خود و دیگران دارند. البته هر انسانی تمایل دارد که ظاهر آراسته‌ای از خود نمایش دهد؛ اما ظاهر و صورت، بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی‌تواند در بلند مدت چندان زیبا جلوه کند. بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند (بالیت^۶، ۲۰۱۱: ۲۸۱). از نظر اسلام سیرت افراد با آنچه در عمل انجام می‌دهند باید در نظر گرفته شود و با صرف تعریف و بیان

-
- 1- Character
 - 2- Tjeltvit
 - 3- Hartshorne
 - 4- Sarris
 - 5- Peteson
 - 6- Balliett

برخی ویژگیها و صفات خوب از سوی افراد نمی توان در مورد آنها قضاوت کرد بلکه باید در عمل و در رفتار و کردار سیرت واقعی افراد را مشاهده کرد (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۲۵). با نظرخواهی از نخبگان علوم اسلامی و استادان مدیریت از طریق روش دلفی برخی از ویژگیهای سیرت نیکوی مدیران بر اساس آموزه‌های اسلامی عبارت است از: حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی.

۱- حسن خلق: این است که فرد به اخلاق و صفات پسندیده انسانی و اسلامی مزین شده باشد و با خوی خوش، اخلاق نیکو، رفتار و کردار خود را تطبیق دهد و چگونگی برخورد و روابط خود را با دیگران تنظیم کند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۴۱). اهمیت این ویژگی به قدری است که خداوند تبارک و تعالی پیامبرش را چنین توصیف می کند: «وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ»: ای پیامبر در حقیقت تو به خلقی نیکو و عظیم آراسته ای (قلم/۴). از سوی دیگر آن حضرت نیز هدف از بعثت خود را کامل کردن مکارم اخلاقی معرفی فرموده است که: «بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ» (مجلسی، ۱۹۸۳، ج ۷۰: ۳۷۲).

۲- شرح صدر: شرح صدر در اصطلاح یعنی برخورداری از قوت وجودی و تحمل ناملایمات و غلبه بر مشکلات و کسی که دارای این صفت است، بردبار، مقاوم و توانا می شود و این یکی از الطاف الهی است (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۲۵). وجود شرح صدر برای مدیریت و هدایت چنان اهمیت دارد که خدای رحمان این را منتهی برای پیامبر (ص) بیان می کند و می فرماید: آیا سینهات را برای تو نگشودیم و بار گرانت را از پشت بر نداشتیم؟ باری که بر پشت تو سنگینی می کرد (انشرح/۱). نمونه هایی از شرح صدر در مدیریت عبارت است از:

- مدیر در رویارویی با قدرت و مقام خود را نبازد.
- مدیر هنگام هجوم مصائب و مشکلات در عرصه مدیریت، توان و گنجایش پذیرش سختیها، ناملایمات و رنجها را داشته باشد.
- مدیر قدرت عصیان علیه باطل و توان تسلیم در برابر حق را دارا باشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۶۸).

۳- پابندی به عهد و پیمان: واژه عهد در اصل به معنی سرکشیدن و پاسداری از چیزی است و به همین دلیل به قراردادهایی که باید آنها را حفظ کرد و دقیقاً رعایت نمود، عهد گفته می شود (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۲۰). خداوند می فرماید: «والموفون بعهدهم اذا عاهدوا».

(بقره/۱۷۷). این نکته نیز حائز اهمیت است که قرآن هیچ قید و شرطی برای وجوب وفای به عهد در این آیه قائل نشده است. بنابراین هم عهدهای الهی و هم عهد و پیمانهای مردمی را شامل می‌شود (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۲۰). از عمده‌ترین مسائل مدیریت، پایبندی به عهد و پیمان است؛ زیرا اساس روابط انسانی و مناسبات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بسته به عهد و پیمانهاست و در صورت تزلزل در آنها این روابط و مناسبات متزلزل شده، بی‌اعتمادی جانشین اعتماد و هرج و مرج جایگزین نظم و سستی جانشین استواری می‌شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۶۸).

۴- عدم احتجاب: احتجاب به معنای حایل و مانع است و رسول خدا(ص) پرهیز داشت که میان وی و مردم مانع و حایلی باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم آن حضرت و مردم باشد به طوری که سخن ایشان را نشنود و دردشان را نکشد و مشکلاتشان را برای وی مطرح نکنند. پیامبر(ص) از سیره ملوک و پادشاهان و نوع نشست و برخاست و تشریفات آنها بشدت بیزار بود و هیچ خوش نداشت به پادشاهان شبیه شود (مجلسی، ۱۴۰۳: ۲۶۲).

۵- بر پاداشتن حق و عدل: عدل در مفهوم وسیعش، دادن حق صاحبان استحقاق بدون هیچ تبعیض میان آنها است. اگر حق هیچ صاحب حقی ادا نشود برخلاف عدل است؛ هم چنانکه اگر تبعیض، و حق بعضی داده شود و حق بعضی دیگر، داده نشود باز برخلاف عدل است (مطهری، ۱۳۸۰: ۴۶). بهترین تعریف عدل را می‌توان در کلام امام علی (ع) جستجو کرد. آن حضرت در تعریف عدل می‌فرماید: «العدل یضع الامور مواضعها»: عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد. (نهج البلاغه، حکمت ۴۳۷). در اندیشه دینی مقصد حکومت و تصدی کارها برپایی حق و عدل در میان انسانهاست. خداوند، پیامبر(ص) را مأمور دعوت به آیین واحد الهی و برپایی حق و عدل کرده است و از آنجا که هوا و هوسهای مردم از موانع بزرگ در این مسیر است به آن حضرت فرمان می‌دهد که در این راه پیرو تمایلات و منافع شخصی این و آن نشود و استوار بر اجرای حق و عدل بماند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰: ۳۸۶).

۶- دلسوزی یعنی ترحم نسبت به شخص مقابل و ابراز همدردی برای وی در وضعیت مختص به وی (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۴۶). خداوند می‌فرماید: «لقد جائکم رسول من انفسکم عزیز علیہ ما عنتم حریص علیکم بالمؤمنین رثوف رحیم»: فرستاده ای از جنس خود شما برایتان آمده است که سختیها و مشقت شما بر او ناگوار است؛ نسبت به هدایت شما حریص و نسبت به انسانهای با ایمان دلسوز و مهربان است (توبه/۱۲۸). امام صادق (ع) می‌فرماید: «یجب للمؤمنین علی المؤمن ان

یناصحه:» بر انسان با ایمان واجب است که نسبت به مؤمن دیگر، خیر خواه و دلسوز باشد (مجلسی، ۱۹۸۳، ج ۷۴: ۳۵۷).

شادی

در سالهای اخیر، حوزه روانشناسی شاهد ظهور رویکردی جدید با نام روانشناسی مثبت گرا بوده است که به جای پرداختن به آسیبها یا اختلالات روانی به استعدادها، تواناییها، مهارتها و به طور کلی ابعاد مثبت وجود آدمی نظر دارد. در این میان شادی و چگونه شاد زیستن مفهوم بنیادی این رویکرد به شمار می رود (شلدون^۱، ۲۰۰۴). شادی در لغت به معنی شادمانی، خوشحالی، بهجت، استیلاج، بشاشت، مسرت، نشاط، طرب، وجد، انبساط، سرور، فرح آمده است. شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می شود که به آن حالت شادی کنان گفته می شود؛ یعنی فرد در حال شادی کردن است (سماک امانی، ۱۳۸۵: ۴۲). شادی یعنی هیجانانگیز، عواطف مثبت، تعادل عاطفه و رضایت از زندگی (کانینگهام^۲، ۲۰۰۶: ۱۳). در تعریف دیگری شادی میزان احساسات مثبت منهای میزان احساسات منفی تعریف شده است (کانینگهام، ۲۰۰۶: ۱۳). شادی احساس و هیجانی است که هنگام ارضای نیازهای انسان در او پدید می آید و زندگی را خشنود می سازد. وقتی آدمی نیازهایش ارضا می شود و به چیزهای مورد علاقه اش دست می یابد، احساس و هیجانی در او پدید می آید که از آن به شادی و نشاط تعبیر می شود و با واژه هایی چون شادمانی، سرور، وجد هم معناست (مک ماهان^۳، ۲۰۰۶). مفهوم شادی حدوداً ۲۵ بار با الفاظ مختلفی همچون فرح و یفرح در قرآن آمده و در برخی از آیات به مؤمنان نوید شادی و شادمانی داده شده است. دین اسلام که دین فطرت است به تمام نیازهای انسان از جمله شادی توجه دارد (آرام فرد، ۱۳۸۳: ۴۱). شهید مطهری می نویسد بعضی از مقدس مآبان و مدعیان تبلیغ دین به نام دین با همه چیز به جنگ بر می خیزند. شعارشان این است که اگر می خواهی دین داشته باشی به همه چیز پشت پا بزن! شاد مباش و شاد زندگی نکن! به انزوا پناه ببر (مطهری، ۱۳۸۶: ۵۶ و ۵۷). آن متفکر شهید این نظر را مخالف منطق

- 1- Sheldon
- 2- Cunningham
- 3- Mc Mahon

اسلام می‌داند و در پاسخ می‌گوید: "یکی از مختصات دین اسلام این است که همه تمایلات فطری انسان را در نظر گرفته و هیچ کدام را از قلم نینداخته و معنای فطری بودن قوانین اسلامی هماهنگی آن قوانین و عدم ضدیت آن با فطریات بشر است" (مطهری، ۱۳۸۶: ۵۶ و ۵۷). امام علی علیه السلام در روایتی می‌فرماید: مؤمن باید شبانه روز خود را به سه قسم تقسیم کند: زمانی برای نیایش و عبادت پروردگار و زمانی برای تأمین هزینه زندگی و زمانی برای واداشتن نفس به لذتهایی که حلال و مایه زیبایی است (نهج البلاغه، حکمت ۳۸۲). حدیثی از رسول اکرم (ص) نقل است که فرمودند: در بهشت جایی است که به آن خانه شادی گفته می‌شود. هیچ کس به آن خانه وارد نمی‌شود مگر اینکه موجب شادی کودکان شده باشد (مجلسی، ۱۹۸۳، ج ۷۵: ۳۴۶). شادی زندگی را خوشایند می‌سازد و اشتیاق برای پرداختن به فعالیت‌های اجتماعی را آسان می‌سازد. در روایات آمده است که معصومان و مؤمنان حزن و اندوهشان در دلشان و شادی و سرورشان در چهره شان است (آرام فرد، ۱۳۸۳: ۴۱). در فرهنگ شیعی "شادی" دارای معنا و تفسیر خاصی است. حضرت علی (ع) به عبد الله بن عباس می‌فرماید: پس باید شادی تو از دسترسی به امور آخرت باشد و حسرتت از آنچه از آخرت از دست داده ای (نهج البلاغه، نامه ۲۲).

انواع شادی و شادمانی: نشاط و شادمانی گسترده‌ای وسیع دارد اما در یک تقسیم بندی می‌توان آن را به دو قسمت تقسیم کرد:

۱- شادبهای واقعی، عمیق و تعالی بخش: امام علی (ع) می‌فرماید: «شادی انسان از به دست آوردن چیزی است که هرگز آن را از دست ندهد» (ابن عاشور، ۱۹۸۸: ۱۸۰). این نوع شادی از آثار ایمان مذهبی است که مذهب بر زمینه‌های پیدایش شادی سفارش کرده و نشانه هایش را ستوده و راه رسیدن به آن و بهره مندی کامل از آن را پیش رو قرار داده است. راز و نیاز عاشقانه دعا و نیایش با شور و حال، نماز با حضور قلب، کمک به انسانی افتاده، نوازش یتیمی غمگین، سیر کردن گرسنه ای بینوا، دیدار بستگان و گفتگو با دوستی صمیمی که همگی مصداق‌های ایجاد سرور در دلها است و از سفارشهای دین است (لقمانی، ۱۳۸۰: ۸۴).

۲- شادبهای گذرا: این نوع شادی به سبب هیجانات موقت و عوامل ساختگی و فعالیت‌های زیانبار پدید می‌آید. نبودن لذتهای واقعی سبب می‌شود که مردم به دنبال هیجانهای تازه باشند و این هیجانها وقتی به اوج می‌رسند دلتنگی به دنبال دارند؛ چرا که هیجان تجربه می‌شود ولی شخص رشد نکرده است و مرزهای روانیش افزایش پیدا نمی‌کند. این گونه شادبها که با هوسرانی

و شهوت همراه است، انسان را بسرعت از خدا دور می‌کند و از درک حقایق باز می‌دارد و واقعیتها را شوخی جلوه خواهد داد. لذت و خوشی تنها با عوامل مادی به دست نمی‌آید عوامل معنوی نیز در ایجاد شادی مؤثر است (مک ماهان، ۲۰۰۶). گاهی کارهایی که عادتاً باید لذت بخش باشد نه تنها لذتی به انسان نمی‌بخشد بلکه عذاب وجدان و تشویش روحی نیز به همراه می‌آورد؛ چرا که روح و وجدان آماده لذت بردن نیستند. ارضای تمایلات به هر صورت و در هر وضعیت شادی آور نیست. گاه پرهیز از لذت، لذت بخش تر از رسیدن به لذت است. اگر چه شادی احساسی درونی با منشأ باطنی است و آثار بیرونی هم دارد تا زمانی که فرد خود را آماده خوشرفتاری و خوشرویی نکند در رفتارش تجلی پیدا نخواهد کرد و در این صورت است که احساس انبساط خاطر و روحیه مثبت می‌کند و احساس امنیت روانی و احترام به خویشتن، آرامش روحی و رضایتمندی می‌کند؛ هیجانی مثبت و انرژی زا به نام شادی و شادمانی در او به وجود می‌آید (مزیدی^۱، ۲۰۰۶: ۳۰۴).

عوامل شادی آفرین: اسلام دین شادی و حلاوت و نشاط است اما شادی آمیخته با فساد را تجویز نمی‌کند و برای مسلمانان سبکسری، هرزگی و توهین را به بهانه شادی روا نمی‌دارد (آرام فرد، ۱۳۸۳: ۴۳). یکی از راه‌های به‌دست آوردن شادی و نشاط پایدار و معنوی استفاده از رهنمودهای دین در کم کردن وابستگیها به دنیا و آرزوهای دور و دراز در رسیدن به مظاهر دنیا و به‌طور کلی زهد و قانع بودن است؛ زیرا هر چه وابستگی انسان به مظاهر دنیا و لذتهای گذرا بیشتر باشد، غم و افسردگی بیشتری را به دنبال خواهد داشت (دانش، ۱۳۸۴: ۲۴). پیامبر اکرم(ص) در این باره می‌فرماید: «الرغبة فی الدنيا تکثر الهم و الغم و الحزن»: علاقه شدید به مظاهر دنیا غم و اندوه را زیاد می‌کند (مجلسی، ۱۹۸۳، ج ۷۵: ۶۲). با بررسی آیات قرآن و احادیث و روایات معتبر، می‌توان موارد ذیل را در زمره عواملی برشمرد که حالت شادی و نشاط را در انسان پدید می‌آورد:

(۱) ایمان (۲) رضایت و تحمل (۳) توکل بر خداوند (۴) پرهیز از گناه (۵) مبارزه با نگرانی (۶) تبسم و خنده (۷) مزاح و شوخی (۸) بوی خوش (۹) زینت کردن (۱۰) پوشیدن لباسهای روشن (۱۱) حضور در مجالس شادی (۱۲) ورزش (۱۳) امید به زندگی (۱۴) کار و تلاش (۱۵) سیر و سفر (۱۶) تفریح و تفرج (۱۷) دیدار با دوستان (۱۸) تلاوت قرآن (۱۹) تفکر در آفریده‌های خداوند (۲۰) صدقه دادن (۲۱) نگاه کردن به سبزه و آب روان (سماک امانی، ۱۳۸۵: ۴۵).

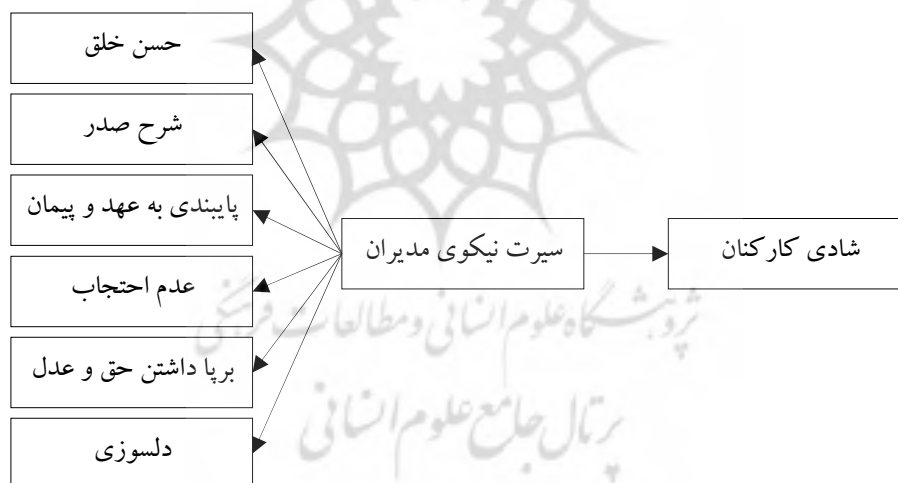
1- Mazidi

پیامدهای شاد بودن در محیط کار را می‌توان به این صورت بیان کرد:

- ۱- افزایش کارآمدی مدیریت: شادی به عنوان ابزار مدیریتی عاملی مهم در بهبود اثر بخشی مدیریت به شمار می‌آید (مزیدی، ۲۰۰۶: ۳۰۵).
- ۲- برداشتن مانع بین مدیر و کارکنان: وقتی مدیر بتواند با کارکنان خود بخندد و محیط شادی را برای آنان فراهم آورد، این کار باعث می‌شود تا او به عنوان فرد عادی و نه مدیر توسط کارکنان پذیرفته شود؛ به این ترتیب کارکنان با او بیشتر ارتباط برقرار می‌کنند و سبب افزایش عملکرد سازمان می‌شود. این مهم به مشارکتی تر شدن سازمان کمک می‌کند (مزیدی، ۲۰۰۶: ۳۰۵).
- ۳- کاهش تنش شغلی و فرسودگی شغلی و خشونت: تحقیقات نشان داده است محیط کاری شاد باعث کاهش تنش و خستگی در افراد، و لذت کار کردن بیشتر می‌شود. هر فرد نسبت به کار احساس رضایت پیدا می‌کند و نسبت به سازمان خود تعهد و دلبستگی بیشتری به دست می‌آورد (مزیدی، ۲۰۰۶: ۳۰۵).
- ۴- افزایش خوش بینی نسبت به آینده: افراد شاد نسبت به آینده نگرش مثبت‌تر و خوش‌بینانه‌تری دارند. تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که در پرسشنامه شادی نمره‌های بیشتری به دست آورده‌اند نسبت به آینده خوش بین‌تر هستند و در تصمیمات آینده سازمان بهتر عمل می‌کنند (مک‌ماهان، ۲۰۰۶).
- ۵- افزایش احساس کنترل محیط خارجی سازمان: کسانی که همواره احساس شادی دارند در مقایسه با کسانی که این احساس را ندارند در زندگی کاری خود احساس کنترل بیشتری نسبت به حوادث برونی سازمان خود دارند و این توانایی را دارند تا نگاه خود را به حوادث کنترل کنند و در مقابل رویدادها به طور مناسب واکنش نشان دهند (مک‌ماهان، ۲۰۰۶).
- ۶- کاهش تنش: اصولاً کار با تنش همراه است. تنش یکی از عوامل عمده بیماری، غیبت از کار و فرسودگی شغلی است. بنابراین شادی بزرگترین کاهش دهنده تنش است (آیزانک، ۱۳۸۳: ۵۲).
- ۷- بهبود کار گروهی: شادی باعث افزایش کار گروهی در سازمان می‌شود (آیزانک، ۱۳۸۳: ۵۲).
- ۸- افزایش صمیمت، حسن اعتماد و روحیه خلاقیت (کانینگهام، ۲۰۰۶: ۱۱).
- ۹- آسان‌سازی ارتباطات بین کارکنان (کانینگهام، ۲۰۰۶: ۱۱).

الگوی مفهومی پژوهش

نقش مدیران در ایجاد محیط شاد در سازمان بسیار مهم است. مدیران باید خود از منابع اصلی ایجاد شادی در سازمان باشند (کانینگهام، ۲۰۰۶: ۱۴). داشتن سیرت نیکوی مدیران می‌تواند به آنها در ایجاد شادی در سازمان کمک کند. دین مبین اسلام دستورهایی برای این مهم داده است که مدیران با مجهز شدن به آنها می‌توانند سیرت مناسبی برای خود به وجود آورند. پژوهشها نشان می‌دهد افرادی که امیدواری بیشتری دارند در مقابل سختیها و مشکلات از شادی استفاده می‌کنند؛ به عبارت دیگر شادی به عنوان ساختار دفاعی با ایجاد تفکرات مثبت، جلوی تفکر منفی را می‌گیرد و مدیران بهتر می‌توانند تصمیم‌گیری کنند (کانینگهام، ۲۰۰۶: ۱۴). شادی باعث افزایش اعتماد در روابط اجتماعی می‌شود. افرادی که در محیط‌های کاری شاد هستند در رده‌های بالاتری قرار می‌گیرند (آیزانک، ۱۳۸۳: ۵۲). بر این اساس الگوی مفهومی پژوهش، که فرضیات پژوهش بر اساس آن شکل گرفته به شکل زیر است:



شکل شماره ۱: الگوی مفهومی پژوهش (نویسندگان)

فرضیه اصلی: سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

حسن خلق بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

شرح صدر بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

عدم احتجاب بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

پابندی به عهد و پیمان بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

برپاداشتن حق و عدل بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

دلسوزی بر شادی کارکنان تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است؛ هم‌چنین در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌ها از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شد که هدف آن بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان در اداره آموزش و پرورش منطقه رودهن بود. جامعه آماری این تحقیق، شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه رودهن بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. شاخصهای عوامل پژوهش، که پرسشنامه بر اساس آن تهیه شده است در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. به منظور تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار استادان و صاحب‌نظران قرار گرفت؛ سپس اصلاحات لازم با نظر ایشان صورت گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای محاسبه شده برای پرسشنامه سیرت نیکوی مدیران ۹۰ درصد و برای پرسشنامه شادی کارکنان ۸۷ درصد برآورد شد که نشان از مناسب بودن پایایی پرسشنامه‌ها دارد. در جدول شماره ۲ ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان نشان داده شده است. با استفاده از آمار توصیفی تک تک سوالات جمعیت شناختی بررسی و سپس بر اساس آزمونهای آماری از جمله آزمون همبستگی اسپیرمن با نرم افزار Spss18 و نرم افزار Amos18 تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد.

جدول شماره ۱: شاخصهای عوامل پرسشنامه پژوهش

میانگین	شاخصهای شرح صدر	میانگین	شاخصهای عهد و پیمان
۲/۸۵	کم حوصله نبودن و عدم عصبانیت مدیر در مشکلات و سختیها	۲/۶۵	پایبندی مدیر به وعده های داده شده
۳/۰۲	نداشتن روحیه خود بینی و تنگ نظری از سوی مدیر در برخورد با کارکنان	۲/۵۸	عدم افشای رازهای کارکنان
۲/۷۹	گشاده رو بودن و نرمخویی از سوی مدیر	۲/۶۶	رعایت امانت نسبت به کارکنان
۳/۰۱	پذیرفتن عذر کارکنان تا حد ممکن		شاخصهای حق و عدل
	شاخصهای عدم احتجاب	۲/۷۱	مشاهده عدالت در رفتار مدیران
۲/۶۵	ملاقات با مدیر بدون تأخیر	۲/۹۶	در نظر گرفتن حق در رعایت عدالت
۲/۳۴	حضور مدیر بین کارکنان و توجه به مشکلات آنان	۳/۰۲	اجرای قوانین و مقررات بر طبق اصل مساوات
۲/۴۱	اختصاص وقت از سوی مدیر برای شنیدن نظر کارکنان	۲/۸۴	ارتقا و انتخاب کارکنان بر اساس اصل شایستگی
	شاخصهای حسن خلق		شاخصهای دلسوزی
۲/۵۸	رعایت ادب و احترام در برخورد با کارکنان	۲/۶۴	دانستن مشکلات کارکنان به عنوان مشکلات خود از سوی مدیر
۲/۳۹	خوشرویی و نرمخویی در مقابل کارکنان	۲/۴۷	حساسیت مدیران به موفقیت کارکنان در کار و زندگی شخصی
۲/۸۲	حسن گفتار از سوی مدیران	۲/۵۴	برطرف کردن مشکلات کارکنان و اهتمام به حل آنها
۲/۶۹	حفظ شخصیت کارکنان در برخورد با آنها	۲/۷۶	در میان گذاشتن اشکالات کارکنان در زمینه کار و مسائل اخلاقی و رفتاری با وی به صورت خصوصی و تلاش برای برطرف کردن آنها
	شاخصهای شادی کارکنان		شاخصهای شادی کارکنان
۲/۶۳	شرکت در کارهای جمعی	۲/۴۵	ترجیح دادن رضایت خداوند بر رضایت همکاران
۲/۷۶	شرکت در نماز جماعت و مراسمهای دینی در محل کار	۲/۶۷	لذت بردن از دیدار با همکاران
۲/۴۹	عدم آزار و اذیت همکاران	۲/۹۵	خوشبینی نسبت به آینده
۲/۶۸	میانه روی در غم و شادی	۳/۰۱	شادی در محل کار فقط به خاطر خداوند
۲/۴۹	علاقه به همکاران و توجه به مشکلات آنان	۲/۷۳	پرهیز از گناه هنگام شاد بودن
۲/۵۲	دانستن هدف از زندگی و کار	۲/۵۶	مراعات حدود شرعی در برخورد با همکاران

جدول شماره ۲: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

عامل	آلفای کرونباخ
شادی کارکنان	۰/۸۷
حسن خلق	۰/۸۱
شرح صدر	۰/۹۰
پابندی به عهد و پیمان	۰/۸۳
عدم احتجاج	۰/۸۸
بر پاداشتن حق و عدل	۰/۸۹
دلسوزی	۰/۸۲

ویژگیهای جمعیت شناختی مورد مطالعه در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. از نظر مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می دهد که ۶۲٪ از پاسخ دهندگان زن و ۳۸٪ از آنها مرد بوده اند. از نظر تحصیلات ۵۵٪ نمونه دارای مدرک کارشناسی، ۲۸٪ کاردانی و ۱۵٪ دیپلم و ۰۲٪ آنها دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از نظر سنی فقط ۶٪ آنها بیشتر از ۵۱ سال سن داشتند. میانگین سابقه کاری پاسخ دهندگان هشت سال بود.

جدول شماره ۳: ویژگیهای جمعیت شناختی مورد مطالعه

جنسیت	زن (۶۲٪)		مرد (۳۸٪)	
سن	زیر ۲۷ سال (۹٪)	۲۷-۳۳ (۳۱٪)	۳۴-۴۰ (۲۹٪)	بالای ۵۱ سال (۶٪)
مدرک تحصیلی	دیپلم (۱۵٪)	کاردانی (۲۸٪)	کارشناسی (۵۵٪)	کارشناسی ارشد (۲٪)
سابقه خدمت	کمتر از ۲ سال (۹٪)	۲-۵ سال (۱۱٪)	۶-۹ سال (۲۱٪)	۱۰-۱۴ سال (۲۷٪)
			۱۵-۱۹ سال (۱۹٪)	بالای ۲۰ سال (۱۳٪)

نتایج آزمون همبستگی پیرسون: به منظور بررسی رابطه بین سیرت نیکوی مدیران و ابعاد آن با شادی کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه سیرت نیکوی مدیران افزایش یابد،

کارکنان احساس شادی بیشتری دارند. ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان برابر با (۰/۶۰۳) بود که نشان از رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان

شادی کارکنان	
سیرت نیکوی مدیران	۰/۶۳
سطح معنا داری	۰/۰۰۰
تعداد	۱۸۰

نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان نشان داد که رابطه مستقیمی بین سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان وجود دارد. ضریب همبستگی بین حسن خلق مدیران و شادی کارکنان برابر با (۰/۵۶۴)، ضریب همبستگی بین شرح صدر مدیران و شادی کارکنان (۰/۶۸۹)، ضریب همبستگی بین پایبندی مدیران به عهد و پیمان و شادی کارکنان برابر با (۰/۵۴۲)، ضریب همبستگی بین عدم احتجاب و شادی کارکنان برابر با (۰/۶۸۴)، ضریب همبستگی بین برپاداشتن حق و عدل و شادی کارکنان برابر با (۰/۵۷۶) و ضریب همبستگی بین دلسوزی و شادی کارکنان برابر با (۰/۶۵۷) محاسبه شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

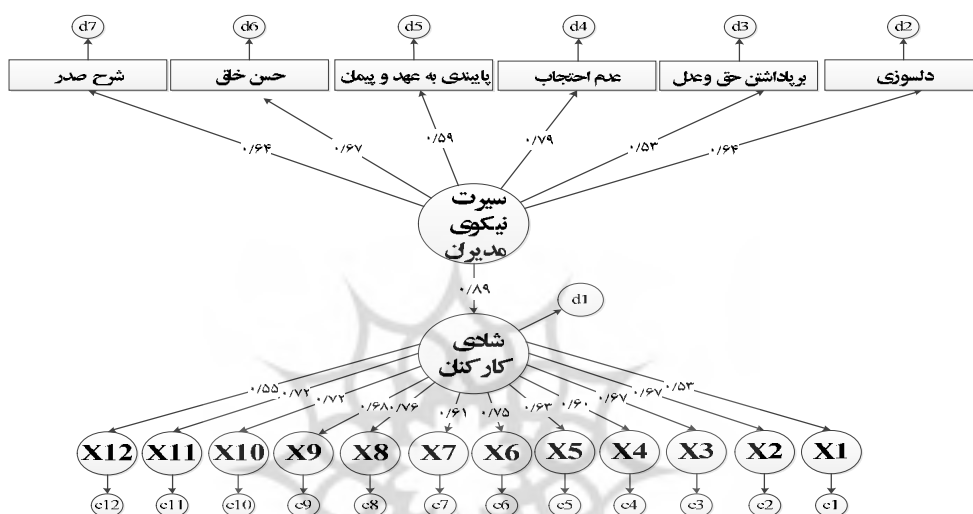
جدول شماره ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل سیرت نیکوی مدیران و شادی کارکنان

نام متغیر	حسن خلق	شرح صدر	پایبندی به عهد و پیمان	عدم احتجاب	برپاداشتن حق و عدل	دلسوزی	تعداد	سطح معنا داری
شادی کارکنان	۰/۵۶۴	۰/۶۸۹	۰/۵۴۲	۰/۶۸۴	۰/۵۷۶	۰/۶۵۷	۱۸۰	۰/۰۰۰

الگوی پژوهش براساس معادلات ساختاری

با استفاده از نرم افزار Amos18 الگوی پژوهش براساس معادلات ساختاری در شکل شماره

۲ نشان داده شده است.



شکل شماره ۲: الگوسازی معادلات ساختاری (ضرایب معنی‌داری و بارگذارهای عاملی تأییدی)

در این پژوهش برای بررسی میزان مناسب بودن الگوی معادلات ساختاری، شش شاخص مورد بررسی قرار می‌گیرد. اولین شاخص، (X^2/df) است. اگر این شاخص بین عدد ۱ و ۳ باشد، نشانی از تأیید بیشتر این الگو خواهد بود. در این پژوهش این مقدار برابر ۱/۶۴ گزارش شده است. دومین شاخص RMSEA است که هر چه به ۰/۰۵ نزدیکتر باشد الگو، کاراتر خواهد بود. در این پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۶۲ گزارش شده است. چهار شاخص دیگر GFI, IFI, NFI و CFI است که این چهار شاخص بین صفر و یک قرار دارد و هر چه به عدد یک نزدیکتر باشد، کارایی الگو بیشتر خواهد بود. در این الگو این شاخصها به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۲۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۲۴ گزارش شده است. در جدول شماره ۵، شاخصها و اندازه‌گیریهای الگوی معادلات ساختاری عرضه شده است.

جدول شماره ۶: شاخصها و اندازه‌گیریهای الگوی معادلات ساختاری

X2/df	GFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
۱/۶۹	.۷۵	.۸۲۸	.۸۲	.۸۲۴	.۰۶۲

با توجه به الگوی معادلات ساختاری، تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان، فرضیه اصلی، تأثیر حسن خلق بر شادی کارکنان، فرضیه فرعی اول، تأثیر شرح صدر بر شادی کارکنان، فرضیه فرعی دوم، تأثیر عدم احتجاب بر شادی کارکنان، فرضیه فرعی سوم، تأثیر پابندی به عهد و پیمان، فرضیه فرعی چهارم، تأثیر بر پا داشتن حق و عدل بر شادی کارکنان، فرضیه فرعی پنجم و تأثیر دلسوزی بر شادی کارکنان، فرضیه فرعی ششم معنی دار است؛ یعنی یافته‌های الگو حاکی از تأیید رابطه علی مثبت میان این متغیرها است؛ بنابراین این فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. جدول شماره ۶ یافته‌های تحلیل علی را با استفاده از الگوی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد. در نرم‌افزار Amos، رد یا تأیید فرضیه‌ها با CR نشان داده می‌شود و اگر این شاخص از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان از وجود رابطه علی بین متغیرها است و فرضیه تأیید می‌شود. نتایج این الگو در جدول شماره ۷ عرضه شده است و می‌توان گفت فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی به تأیید رسیده است.

جدول شماره ۷: نتایج تحلیل عاملی معادلات ساختاری

فرضیه	نسبت بحرانی	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی: سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۶۹	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی اول: حسن خلق بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۴/۵۲	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی دوم: شرح صدر بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۱۴۵	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی سوم: عدم احتجاب بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۵۹۹	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی چهارم: پابندی به عهد و پیمان بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۴/۴۵۶	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی پنجم: برپاداشتن حق و عدل بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۳۶۴	تأیید فرضیه
فرضیه فرعی ششم: دلسوزی بر شادی کارکنان تأثیر دارد.	۳/۳۷۴	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه گیری

سیرت رهبر، منبع کلیدی و با نفوذی در بهبود فرهنگ سازمان است. بنابراین حیاتی است که مدیر از ابعاد سیرت و نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد. در دین مبین اسلام بر نیکو سیرتی مدیران و مسئولان تأکید فراوانی شده است؛ هم چنانکه امام علی (ع) می فرماید: نیکو سیرتی زینت قدرت و دژ حکومت است (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۱۰۸). مدیران برای ایجاد جو همکاری و دوستانه در سازمان باید به سیرت خود توجه ویژه ای کنند. اگر مدیران بتوانند سیرت نیکوی خود را طبق موازین اسلامی قرار دهند و مبانی اسلامی را مبنای حرف و عمل خود قرار دهند از این طریق می توانند محیط شاد و سالمی در سازمان ایجاد کنند. اگر مدیری در کار خود حسن خلق داشته باشد و در برخورد با کارکنان بر اساس رفتار منطقی و عقلانی و با خوشرویی رفتار کند این امر می تواند در ایجاد شادی در سازمان مؤثر باشد. فرضیه فرعی شماره یک پژوهش این موضوع را اثبات می کند. فرضیه فرعی شماره دوم پژوهش اثبات می کند که مدیر باید در برخورد با کارکنان و مشکلات از شرح صدر برخوردار باشد و در مشکلات صبر و تحمل داشته باشد و به خدا توکل کند. مدیر باید از دیدگاه اسلام با زیر دستان خود رابطه ای روشن داشته باشد؛ بدین معنا که باید رابطه دوستانه بین مدیر و کارکنان باشد تا کارکنان بدون هیچ دغدغه ای مسائل و مشکلات خود را بیان کنند که این امر در شادی سازمان و کارکنان مؤثر است. فرضیه فرعی سوم پژوهش این موضوع را نشان می دهد. فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان داد که مدیران باید در کارهای سازمان به وعده ها و قولهایی که می دهند پایبند باشند و وعده های دست نیافتنی به کارکنان ندهند. در اسلام تأکید فراوانی درباره برپاداشتن حق و عدل شده است و دین اسلام دین حق و عدل است. اگر مدیری بخواهد محیط شادی برای کارکنان ایجاد کند در کارها باید حق و عدل را رعایت، و محیطی را ایجاد کند تا کارکنان در آن احساس عدالت کنند تا از این طریق از نارضایتی کارکنان بکاهد. فرضیه فرعی پنجم پژوهش این موضوع را تأیید کرده است. دلسوز بودن مدیران در کارهای سازمان و کارهایی که به مشکلات کارکنان مربوط است اعم از مشکلات کاری و غیر کاری در ایجاد شادی برای کارکنان بسیار مهم است که فرضیه فرعی ششم پژوهش این موضوع را تأیید کرد. مدیران آموزش و پرورش رودهن باید توجه کنند از نظر اسلام مدیر باید در برخورد با کارکنان خود از چنان سیرت زیبایی برخوردار باشد که کارکنان مجذوب وی شوند

و مدیر را رهبر خود بدانند و در کارها به خواسته های مدیر توجه کنند. از سوی دیگر برای اجرای بهتر کارها در سازمان نیاز به محیطی شاد و مفرح است تا کارکنان احساس خستگی و تنفر از سازمان پیدا نکنند. برای این مهم توجه به مسائلی چون: حسن خلق، شرح صدر، پابندی به عهد و پیمان، عدم احتجاب، برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی، از سوی مدیران اهمیت بسزایی دارد.

منابع فارسی

قرآن کریم.

- ابن عاشور، محمدطاهر (۱۹۸۸). *التحریر والتنوير*. ج ۲۰. بیروت: مؤسسه التاریخ.
- آرام فرد، منصوره (۱۳۸۳). *بسوی آرامش و شادی*. اصفهان: انتشارات فرهنگ مردم.
- آیزانک، مایکل (۱۳۸۳). *روانشناسی شادی*. ترجمه فاطمه بهرامی و دیگران. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- بخشایش، علی رضا؛ مرتضوی، مهناز؛ حائری، محمود (۱۳۹۰). *بررسی تطبیقی مفهوم شادی و نشاط از دیدگاه اسلام و روانشناسی*. فرهنگ در دانشگاه اسلامی. س اول. ش ۱. زمستان ۱۳۹۰: ۸۴-۱۰۱.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱). *اخلاق کارگزاران*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- دانش، شکرالله (۱۳۸۴). *شادی و نشاط در متون اسلامی*. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دشتی، محمد (۱۳۸۷). *نهج البلاغه*. نشر امیرالمؤمنین.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹). *اخلاق اداری در نهج البلاغه*. تهران: انتشارات دریا.
- سماک امانی، محمدرضا (۱۳۸۵). *شادی در اسلام*. کرج: نشر آموزش کشاورزی.
- لقمانی، محمود (۱۳۸۰). *نگاهی نو در آیین معارف به خنده و شادمانی*. تهران: عطر سعادت.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۹). *میزان الحکمه*. قم: دارالحدیث.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۵). *اخلاق مدیریت در اسلام*. قم: دارالحدیث.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). *بحارالانوار*. ج ۱۶. چ سوم. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- مجلسی، محمدباقر (۱۹۸۳). *بحارالانوار*. ج ۷۰، ۷۴ و ۷۵. بیروت: مؤسسه الوفاء.
- مکارم شیرازی، ناصر؛ با همکاری جمعی از نویسندگان (۱۳۸۰). *تفسیر نمونه*. ج ۲۰. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مکارم شیرازی، ناصر؛ آشتیانی، محمدرضا؛ امامی، محمدجعفر؛ حسنی، عبدالرسول؛ اسدی، محمد؛ طوسی، حسین؛ روحانی، سیدشمس الدین؛ محمدی، محمد (۱۳۸۷). *اخلاق در قرآن*. ج ۳. قم: انتشارات امام علی بن ابیطالب (ع).
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۶). *امداد غیبی*. تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۰). *مقدمه ای بر جهان بینی اسلامی*. ج ۶. تهران: انتشارات صدرا.
- نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). *سنجش سیرت نیکوی مدیران*. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، بهار: ۱۱۵-۱۱۷.

منابع انگلیسی

- Balliett, T & Kelloway, E. K. (2011). **Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace.** *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 28, 270–283.
- Cunningham, I.(2006). **Development and learning in organizations, Further studies.** *Journal of counseling psychology*, 20(6), 11-16.
- Hartshorne, H., M.A. May .(2005). **Studies in the Nature of Character**; Vol. 1: Studies in Deceit, Macmillan, New York, NY.
- Mazidi, M. & S. Ostovar .(2006). **Religion and Spirituality**, Perceptual & Motor Skills, 103, 301-306.
- McMahon, D.M. (2006). **Happiness: a History**, New York, Atlantic Monthly.
- Peterson, Christopher .(2008). **Character Development**. Viewable at;www.education planner.org/education.
- Sarris, James, Brian Cooper and Anne Harridan .(2006). **Leadership and Character; Leadership and Organizational Development Journal**. 27, (8), 1-10.
- Sheldon, K. M., Lyumbomirsky S. (2004). **Achieving Sustainable New Happiness: Prospects, Practice and Prescriptions**. In P. A., Linley, & S. Joseph. *Positive Psychology in Practice*. John Wiley. Hoboken, New Jersey.

