

ساخت و روان‌سنجی مقیاس مدیریت اسلامی

هاجر مساح*
دکتر حمیدرضا عریضی**
دکتر ابوالقاسم نوری***
دکتر محسن گل‌پرور****

چکیده

پژوهش حاضر به اعتباریابی و پایایی‌سنجی مقیاس خودساخته مدیریت اسلامی پرداخته است؛ و در ادامه نقش تعدیلی متغیر عملکرد در رابطه بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت اسلامی بررسی شده است. به منظور تهیه پرسشنامه مدیریت اسلامی ابتدا مخزنی ۴۰۰ سؤالی براساس محتوای متون دینی و اسلامی (از جمله قرآن و نهج‌البلاغه) تهیه گردید و پس از احراز اعتبار صوری پرسشنامه توسط اساتید، فرم نهایی به منظور اجرا تهیه شد. برای سنجش ابعاد تحلیل شغل از پرسشنامه تحلیل سمت‌های مدیریتی و حرفه‌ای استفاده شد. برای سنجش عملکرد شغلی نیز از فرم ساخته‌شده نوری، عریضی و لباف (۱۳۸۷) استفاده گردید. به منظور اجرایی کردن ابزار ۱۴۳ نفر از مدیران و سرپرستان شرکت ملی گاز ایران از ۵ استان تهران، اصفهان، مازندران، چهارمحال بختیاری و یزد انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده در زیرمقیاس‌ها حاکی از پایایی مناسب ابزار مدیریت اسلامی است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نیز چهار مقیاس و چهارده زیرمقیاس را در ابزار مدیریت اسلامی شناسایی کرده است. شاخص‌های تحلیل عاملی تأییدی نیز حاکی از برآزش مناسب الگوی مدیریت اسلامی است. نتایج تحلیل تعدیلی نیز حاکی از حضور عملکرد به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در رابطه بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت اسلامی بوده است. با توجه به اینکه تمام سؤالات پرسشنامه مدیریت اسلامی براساس متون معتبر دینی حاصل شده است، ابزاری مناسب در جهت سنجش ویژگی‌هایی از مدیریت است که در حوزه اسلامی مورد تأکید هستند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت اسلامی، تحلیل شغل، عملکرد شغلی، سنجه دینی، روان‌سنجی

Email: h_massah@yahoo.com

* کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

** دانشیار دانشگاه اصفهان

*** استاد دانشگاه اصفهان

**** عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان

تاریخ تحویل: ۹۰/۱۱/۱۰ تاریخ تأیید: ۹۱/۰۲/۰۶

مقدمه

یکی از حوزه‌های مطالعات بسیار مهم میان‌رشته‌ای، عبارت از «روان‌شناسی صنعتی» است: از جمله مباحثی که در روان‌شناسی صنعتی مورد توجه قرار می‌گیرد، بررسی و تحلیل روان‌شناختی مدیران است. مدیر کسی است که بر چیزی نظارت می‌کند، کسی که سرپرستی اداره امر معینی از شهر را عهده‌دار است^۱ (واتقی، ۱۳۸۰). شهید مطهری معتقد است که مدیریت، لیاقت و شایستگی برای نگهداری و بهره‌برداری از امکانات از طریق بسیج کردن، سازمان دادن و کنترل نیروهای انسانی است (مطهری، ۱۳۵۴). مدیریت در اسلام براساس طرح و برنامه سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام‌پسند است (مصباح یزدی، ۱۳۸۱). مدیریت اسلامی را می‌توان مدیریت هنر و علم به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی دانست، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (نبوی، ۱۳۸۰، ص ۳۳). اساس نظریه‌های سیاسی (مدیریتی) اسلام با ظهور پیامبر اکرم (ص) بنا نهاده شد؛ متون در این حوزه پس از پیامبر گرامی اسلام و کتاب گرانقدر قرآن، نهج‌البلاغه دومین منبع نظریه‌پردازی در مدیریت اسلامی است (چاوشی، ۱۳۸۸). آنچه اسلام ارائه داده است با درنوردیدن مرزهای جغرافیایی، زمانی و فرهنگی، در همه‌جا و همه زمان معنا می‌دهد (طیب، ۱۳۸۷). در متون غربی، رهبری^۲ را تأثیرگذاری بر افراد، کمک به آنها در ایجاد اهداف و راهنمایی در جهت دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند (جانگ، ۲۰۰۱^۳). سبک رهبری نیز امکان تشخیص و تعیین اهداف واقعی، کسب نتیجه‌های واقعی، ایجاد هماهنگی، تدوین معیار عملکردی، تجدید نظر مؤثر در برنامه‌ها و بازنگه داشتن خطوط ارتباطی را می‌دهد (میننگ و هداک، ۱۳۸۹). از جمله سبک‌های رهبری می‌توان به رهبری کل‌نگر^۴ و جزءنگر^۵ اشاره کرد (فردریکسون، جنسن و بتون، ۱۹۷۲^۶). درحقیقت نگاه‌های سنتی به رهبری، آن را از لحاظ مفهومی بسیار محدود کرده بود، اما تغییرات اخیر زمینه رویکردی کل‌گرایانه به رهبری را فراهم کرده است. بر این اساس چهار مؤلفه در رهبری کل‌نگر، بسیار اساسی دانسته شده است، که عبارت‌اند از: ابعاد تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی^۷ (مراجعه به شکل ۱)؛ که الگوی (ACES)^۸ را می‌آفرینند.

۱. «المدير: من يتولى النظر فى الشىء - من يتولى اداره جهة معينه من البلاد (المنجد)»

2. leadership

3. Jung

4. holistic leadership = global supervision

5. detailed supervision

6. Frederiksen; Jensen & Beaton

7. Analytical, Conceptual, Emotional, and Spiritual (ACES) domains

۸. مدل مذکور براساس حرف ابتدایی چهار بعد تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی نام نهاده شده است.



شکل ۱: ابعاد رهبری کل‌نگر بر اساس الگوی ACES
برگرفته از: کوآترو، والدمن و گالوین، ۲۰۰۷، ص ۴۲۹

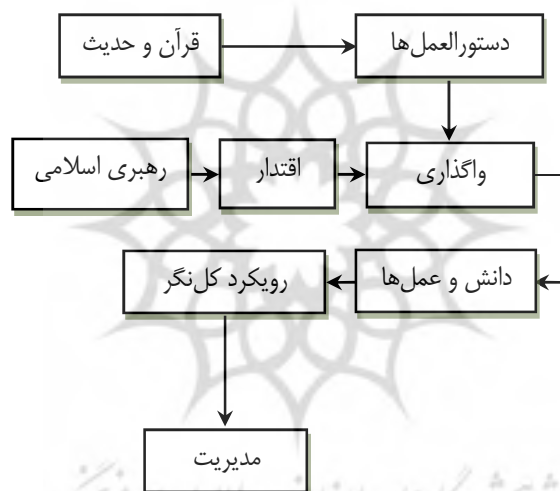
از میان ابعاد مذکور، امروزه با توجه به حرکت فزاینده به سمت جهانی شدن به بعد معنوی توجه فراوانی شده است (دانوز و هیپ، ۲۰۰۲؛ فارل، ۲۰۰۳). این موضوع نیاز به حضور ارزش‌های اخلاقی را در دنیای کاری امروز بیش از پیش نشان می‌دهد (جونگ، نامکونگ و یون، ۲۰۱۳)؛ که وجود ارزش‌های مذکور مستلزم نیروهای تحصیلکرده و در عین حال برانگیخته به وسیله نیازهای سطوح بالا در سلسله‌مراتب مازلو از جمله نیاز خودشکوفایی^۴ می‌باشد (آبرامسون و اینگلهارت، ۱۹۹۵). براساس این نیاز، افراد به دنبال تطبیق زندگی کاری با عقاید اخلاقی هستند (هارمن و اسچافر، ۲۰۰۱^۶؛ نیل، ۲۰۰۷ و کوآترو، ۲۰۰۴^۸).

این عوامل به صورت گسترده‌تری در تعاریف مدیریت اسلامی نهفته است؛ از جمله مهم‌ترین عواملی که در این تعاریف لحاظ شده‌اند عبارت‌اند از: پیشه زهد و تقوی در کلیه سطوح مدیریت و ایجاد رضایت اکثریت (عسگریان، ۱۳۷۰)، نگاه به مدیریت به عنوان مقوله‌ای مکتبی یعنی ارائه راه‌حل‌های سازگار با مفهوم عدالتخواهی (افجه‌ای، ۱۳۷۷)، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی و والای انسانی (قبادی، ۱۳۷۸)، هم‌جهتی با مدیریت جهان خلقت (حمیدی‌زاده، ۱۳۷۸)، حضور خدا به عنوان محور اصلی (مشرف جوادی، ۱۳۷۸)، امانت بودن، تکلیف بودن، خدمت بودن مدیریت (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸) و استواری کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت نبی (ص) (هاشمی رکاوندی، ۱۳۷۹).

1. Downes & Heap
3. Jung, Namkung & Yoon
5. Abramson & Inglehart
7. Neal

2. Farrell
4. self-actualization need
6. Herman & Schaefer
8. Quatro

در دیدگاه اسلامی، احترام، قدرت، اعتبار و اقتدار همه از آن خداوند است و شکست و پیروزی وابسته به رحمت خداوند است (مودودی،^۱ ۱۹۶۰). در الگوی مدیریت اسلامی رهبران، اقتدار،^۲ قدرتی برای حکم کردن، فرمان دادن، تصمیم‌گیری و فرمانبرداری می‌باشد که رهبران اسلامی، آن را به عنوان یک تکلیف بر عهده می‌گیرند و باری است که به دوش می‌کشند. در این الگو، رهبران به منظور اجرایی کردن دستورات عمل‌های قرآن و حدیث، از مزایا چشم‌پوشی می‌کنند. رویکرد کل‌نگر^۳ نیز ناظر بر نگاه به همه سازمان، نظام، مردم و فرهنگ می‌باشد. این رویکرد می‌تواند نتایج بهتری برای سازمان‌های نوین در حوزه رسیدگی به مسائل پیچیده در محیط جهانی بیافریند. مطابق با دیدگاه ارسطو، کل بیش از حاصل جمع ساده اجزا است (عباسی و همکاران،^۴ ۲۰۱۰).



شکل ۲: الگوی مدیریت اسلامی؛ به نقل از: عباسی و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۸۷۵

در متون اسلامی، به ویژگی‌های مهم مدیران بسیار توجه شده است. برای مثال در مورد گزینش طالوت به عنوان فرمانده به اهمیت «صلاحیت علمی» مدیران توجه شده است؛^۵ کسی که مردم را به سوی خود فراخواند در حالی در میان مردم کسی دانسته او باشد، او

1. Mawdudi

2. authority

3. holistic approach

4. Abbasi; Rehman & Bibi

۵. «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره، ۲۴۷).

بدعتگذار است.^۱ بر همین اساس، انجام پژوهش در حوزه مدیریت اسلامی، امری حیاتی به شمار می‌آید، به‌ویژه اینکه مدیران، امانت‌اداره امور را بر عهده دارند.^۲ به این منظور در اولین گام مجموعه‌ای از ویژگی‌های یک مدیر خوب براساس متون اسلامی به صورت زیر شناسایی شد: آموزش، عبرت‌آموزی، برنامه‌ریزی، عدم جزئی‌نگری، توجه به نظرات دیگران، شجاعت و تهور، عاقبت‌اندیشی، تعاملات موفق، گذشت از خطا، توجه به زیردستان، انگیزه‌آفرینی، هماهنگ‌سازی اهداف، توجه به تفاوت‌های فردی و سعه صدر. توضیحی از این ابعاد در زیر آمده است:

خداوند، انسان‌ها را با انبوهی از استعدادها، در ابعاد ذهنی، روحی و جسمی آفریده است. یکی از مهم‌ترین اهداف بعثت پیامبران، حکومت و مدیریت اسلامی، شکوفایی استعدادهای انسان و استخراج ذخایر عظیم روحی و فکری بشر است (وائقی، ۱۳۸۴). امام خمینی (ره) معتقد هستند که انبیا به منظور بالفعل کردن و شکوفایی استعدادها آمده‌اند (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۱۸). داستان موسی و خضر به این نکته اشاره دارد که انسان در هر مرتبه‌ای نباید خود را از راهنما بی‌نیاز داند (برجی، ۱۳۸۳). از این رو اهمیت به آموزش و علم‌آموزی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران در اسلام تلقی می‌شود. در چارچوب اصل کرامت و منزلت انسانی، ارتقا و پیشرفت از راه‌های ارجگذاری به شخصیت و ارزش انسان است. در مقدمه قانون اساسی نیز این مطلب مطرح شده است؛^۳ مدیر باید فرصت آموزش، ارتقا و پیشرفت افراد را فراهم کند.^۴ آموزش و دانش‌افزایی نشان می‌دهد مدیر اصل کرامت آدمی را رعایت می‌کند (طیب، ۱۳۸۷). امام علی (ع) نیز به بیان ضرورت آموزش برای عمال و کارکنان پرداخته‌اند.^۵

از جمله ویژگی‌های دیگر، عبرت‌آموزی است؛ قرآن کریم هفت بار کلمه «عبرت» و اعتبار را به کار برده و اهل بصیرت را بر آن ترغیب کرده است. علی (ع) آیات قرآن را رساترین منبع عبرت می‌داند.^۶ (خوانساری، ۱۳۷۳). لازم است انسان به درجه‌ای از درک و بصیرت برسد که بتواند از ظواهر امور بگذرد و به باطن آنها بنگرد و عبرت‌راهی است که انسان را به این

۱. «مَنْ دَعَا إِلَى نَفْسِهِ وَ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ فَهُوَ ضَالٌّ مُكَلِّفٌ» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۷۸، ص ۲۵۹، ح ۱۵۰).

۲. «وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (نامه ۵ حضرت علی به اشعث قیس) «لیس المسلم بالخائن إذا اتّمن» (نهج البلاغه، نامه ۴۰).

۳. هدف حکومت، رشد دادن انسان‌ها در حرکت به سمت نظام الهی است (والی الله المصیر) تا زمینه بروز و شکوفایی استعدادها به منظور تجلی ابعاد خداگونگی انسان فراهم آید (تخلقوا باخلاق الله).

۴. «فَأَسْخَ فِي أَمَا لِهِمْ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۵. «فَأَنَّ الْعَامِلَ بِغَيْرِ عِلْمٍ كَالسَّائِرِ عَلَى غَيْرِ طَرِيقٍ، فَلَا يَزِيدُهُ بَعْدَهُ عَنِ الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ إِلَّا بَعْدًا مِّنْ حَاجَتِهِ وَالْعَامِلُ بِالْعِلْمِ كَالسَّائِرِ عَلَى الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۴).

۶. «تَدَبَّرُوا آيَاتِ الْقُرْآنِ وَ اعْتَبَرُوا بِهِ فَإِنَّهُ أَبْلَغُ الْعِبَرِ» (خوانساری، ۱۳۷۳، ج ۳، ص ۲۸۴، ح ۴۴۹۳).

مقصد تربیتی می‌رساند (قائمی مقدم، ۱۳۸۰). عاقل کسی است که تجربه‌ها او را پند دهند. از فواید و آثار تربیتی عبرت، می‌توان به هدایتگری آن،^۱ دوری از خطا^۲ و کاهش لغزش‌ها^۳ اشاره کرد. چرا که فزونی عبرت‌ها، ابهام را از چهره امور می‌زداید (قائمی مقدم، ۱۳۸۰). از جمله ویژگی‌های دیگر برنامه‌ریزی است که در متون اسلامی هم بسیار مورد تأکید قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین ویژگی زندگی پیامبر اکرم (ص)، نظم و برنامه‌ریزی در امور بود. چیزی که امیرالمؤمنین علی (ع) نیز تمام فرزندان خود را به آن سفارش کردند؛^۴ حضرت یوسف (ع)، نیز با صبر و شکیبایی ۱۴ سال مملکت باعظمت مصر را اداره کردند و عظمت برنامه‌ریزی و شکیبایی ایشان، باعث شد که مردم مصر در زمان حضرت یوسف، فرعون‌ی خداپرست داشته باشند.^۵ مدیری، موفق است که قدرت برنامه‌ریزی امور را دارا باشد (نبوی، ۱۳۸۸).

انسان نمی‌تواند بر هر چیز ریز و درشت در امور احاطه داشته باشد؛ بنابراین باید به امور مهم همت گمارد؛ به این ویژگی عدم جزئی‌نگری گفته می‌شود (نبوی، ۱۳۸۸). به‌درستی که با ترک امور غیر مهم، امور اساسی را می‌توان دریافت؛ این امر لزوم توجه به مسائل اساسی و گم نشدن در جزئیات را مطرح می‌کند؛ چرا که سرانجام جزئی‌نگری، بازماندن از اهداف سازمانی و توجه نکردن به امور اساسی می‌باشد.^۶ جزئی‌نگری عاملی در جهت شکست، سقوط و نرسیدن به اهداف است. حضرت علی (ع) نیز توجه به امور جزئی را عاملی برای سقوط دولت‌ها می‌دانند.^۷

توجه به نظرات دیگران نیز از جمله ویژگی‌های مهم یک مدیر است. اهمیت مسئله مشورت و نظرخواهی تا حدی است که قرآن پیامبرش را به آن امر کرده است.^۸ امام حسین (ع) یکی از نشانه‌های عالم را نقد سخن خود و آگاهی از اندیشه‌های مختلف می‌دانند؛^۹ در همین رهگذر مدیریت مشارکتی مطرح می‌شود، زیرا ایجاد اهداف هماهنگ می‌تواند از طریق مشورت با کارکنان و مشارکت فعال آنها حاصل شود؛ این امر پذیرش

۱. «الْأَعْيَارُ يُقَوِّدُ إِلَى الرَّشْدِ» (همان، ج ۱، ص ۲۹۱، کلام ۱۱۲۱).

۲. «الْأَعْيَارُ تُبَيِّرُ الْعِصْمَةَ» (همان، ج ۱، ص ۲۲۱، کلام ۷۸۹).

۳. «مَنْ كَثُرَ أَعْيَارُهُ فَلَّ عَيْارُهُ» (همان، ج ۵، ص ۲۱۷، کلام ۸۰۵۶).

۴. «أَوْصِيكُمْ... بِتَقْوَى اللَّهِ وَنَظْمِ أَمْرِكُمْ» (محمددشتی، نهج‌البلاغه، نامه ۴۷، ص ۵۵۸).

۵. برای اطلاعات بیشتر در مورد داستان حضرت یوسف به تفسیر مجمع‌البیان، ج ۳، ص ۲۴۴ مراجعه شود.

۶. «مَنْ اشْتَغَلَ بِغَيْرِ الْمَهْمِ ضَيَعَ الْأَهْمُ» (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۲۰۲، ش ۱۰۹۴۴).

۷. «يَسْتَدِلُّ عَلَى أَدْبَارِ الدُّوَلِ بِأَرْبَعٍ: تَضَيُّعِ الْأَصُولِ وَالتَّمَسُّكِ بِالْفُرُوعِ وَتَقْدِيمِ الْأَرَاذِلِ وَتَاخِيرِ الْأَفْضَلِ» (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۸۶۴).

۸. «فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَيْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَطَّاءً غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (بقره، ۱۵۹).

۹. «مِنْ دَلَائِلِ الْعَالَمِ إِنْتِقَادَهُ لِجَدِيدِهِ وَعِلْمِهِ بِحَقَائِقِ فُنُونِ النَّظَرِ» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۷۸، ص ۱۱۹).

سریع‌تر و رفع نقاط ضعف را به همراه دارد (نبوی، ۱۳۸۸). در قرآن، ماجرای سدسازی ذوالقرنین براساس الگوی مشارکت مطرح گردیده است (کهف، ۸۳-۱۰۲). این امر نشان می‌دهد که از طریق مشارکت و حس همیاری می‌توان خدمت‌رسانی را نهادینه و به موفقیت دست یافت (برجی، ۱۳۸۳).

شجاعت، از صفاتی است که در ایجاد قدرت شخصی رهبران دخالت دارد. حضور این صفت در یک مدیر تحسین‌برانگیز است و همه را به بزرگواری او معترف می‌دارد (طیب، ۱۳۸۷). اما نکته مهم توجه به آفت شجاعت است و آن خروج شجاعت از حد معقول و صحیح می‌باشد. امام حسن عسگری (ع) خروج شجاعت از حدش را تهور نامیده‌اند.^۱ تهور و بی‌باکی عامل انجام دادن کارهای خطرناک است و این آفتی خانمان‌سوز می‌باشد. رهبران جسور، گاهی بر اثر بی‌باکی و بی‌توجهی به جوانب امور، به خطرات و حرکت‌های دشمنان توجهی نمی‌کنند و به دام می‌افتند (نبوی، ۱۳۸۸)؛ به طوری که حضرت علی (ع) این امر را آفتی نیرومند می‌دانند.^۲

این نکته بسیار مهمی است که یک فرد در هنگام موفقیت و پیروزی تمام تمرکزش را بر زمان حال معطوف ندارد و به آینده نیز فکر کند؛ تا به موقع عکس‌العمل مناسب نشان دهد (نبوی، ۱۳۸۸). بر همین اساس از آینده‌نگری و عاقبت‌اندیشی مدیر صحبت می‌شود. متانت و وقار در مواجهه با پیروزی، عاملی در جهت تفکر در مورد آینده و رویدادهای احتمالی است، که شخص را در حفظ پیروزی موفق‌تر می‌گرداند (اختری، ۱۳۸۴). حضرت علی (ع) این امر را از نشانه‌های مؤمنین^۳ و ضامن بقای دولت‌ها،^۴ و برای انجام امور ضروری می‌دانند^۵ و آن را مانعی در مقابل پشیمانی پس از عمل می‌دانند.^۶

یک مدیر توانمند دارای تعاملات موفق است. بسیاری از فعالیت‌های مدیریتی در قالب الفاظ و کلمات صورت می‌پذیرد. گفتار از درون و اندیشه فرد حکایت می‌کند (نبوی، ۱۳۸۸). گوینده سخن باید گفتار خود را به گونه‌ای بیان کند که برای شنونده قابل فهم باشد و فهمیدن آن رنج‌آور نباشد و عام و خاص آن را بفهمند (الآمدی، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۳۳۹).

۱. «و للشجاعة مقدارا، فان زاد عليه فهو تهور» (همان، ج ۶۶، ص ۴۰۷).

۲. «آفة القوى استهزاء الخصم» (غر الحکم، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۲۷۳).

۳. «المؤمنون هم الذين عرفوا ما امامهم» (حکیمی و همکاران، ۱۳۶۰، ج ۱، ص ۱۴۵).

۴. «امارات الدول انشاء الحیل» (ری شهری، ۱۳۶۲، ج ۲، ص ۵۵۱).

۵. «ياين مسعود اذا عملت عملاً فاعمل بعلم و عقل و اياك تعمل عملاً بغير تدبير و علم فانه جل جلاله يقول "ولا تكونوا كالتی نقضت غزلها من بعد قوة انكاثه"» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۷۴، ص ۱۱۰).

۶. «التدبير قبل العمل يومنك من الندم» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۶۸، ص ۳۳۸).

درحقیقت، سخن باید به گونه‌ای باشد که «قبل از اینکه لفظ کلام به گوش رسد، معنی کلام به قلب رسد» (شیخ بهایی، ۱۳۷۸، ج ۵، ص ۳۳۴)؛ البته باید با هر کسی به اندازه فهمش سخن گفت؛ چنانچه امام صادق (ع) این ویژگی را برای حضرت محمد (ص) برشمرده‌اند.^۱ از ویژگی‌های سخن خوب، این است که کوتاه، قابل فهم و روشن باشد^۲ کسی که قابلیت و ظرفیت ندارد، ممکن است با شنیدن حقیقت به گمراهی و ضلالت بیفتد (تهرانی، ۱۳۸۵) گفتار درست و مناسب از جمله ویژگی‌های متقیان شمرده شده است.^۳

ویژگی دیگر **گذشت از خطا** است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: هرگز نیکی و بدی در جهان، یکسان نیست؛ همیشه بدی خلق را به بهترین عمل (که نیکی است) پاداش ده.^۴ کسی که از خطای دیگری می‌گذرد، رحمت و مهر الهی را به سوی خویش جلب می‌کند؛ آیا دوست نمی‌داری که خدا هم در حق شما مغفرت و احسان فرماید؟^۵ از طرفی مدیران باید در مقابل کوتاهی‌های افراد، قاطعانه برخورد کنند. مدیر نباید به هنگام مواجهه با کاستی‌ها و نقایص به علت دوستی با افراد از خطاهای آنها درگذرند (نبوی، ۱۳۸۸). رهبر باید با افراد به صورت بی‌طرف و عادلانه برخورد کند (واتقی، ۱۳۸۴). نباید با بی‌عدالتی عامل یأس و ناامیدی ضعیفان شد.^۶ حضرت علی (ع) حتی در برخورد با برادرشان، عقیل^۷ و دخترشان، رقیه^۸ نیز با عدالت برخورد می‌کردند. امام خمینی (ره) نیز درباره لزوم رفتار عادلانه مسئولان با مردم تأکید کرده‌اند و با اشاره به محاکمه بین حضرت علی (ع) و یک نفر یهودی، مطرح کرده‌اند که باید در همه چیز مساوی باشیم (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۸، ص ۱۴۹).

توجه به **زیردستان** نیز از جمله ویژگی‌های مورد تأکید برای رهبران است. قرآن مجید می‌فرماید: «بال و پر خود را برای مؤمنین فرود آور»؛^۹ پیامبر، انسان‌ها را از جان و دل دوست می‌داشت. مدیران برای داشتن قدرت شخصی باید از پیامبر الگو گرفته و پیوسته به زیردستان

۱. «مَا كَلَّمَ رَسُولُ اللَّهِ (ص) أَعْيَادَ بَكْنِهِ عَقْلِهِ قَطُّ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ (ص): إِنَّا مَعَاشِرَ النَّبِيَاءِ أَمْرًا أَنْ نُكَلِّمَ النَّاسَ عَلَى قَدْرِ عَقُولِهِمْ» (کافی، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۲۳).

۲. «خَيْرُ الْكَلَامِ مَا دَلَّ وَجَلَّ وَقَلَّ وَكَمْ يَجِلُّ» (کافی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۳۶۱، ح ۱).

۳. «الْمُتَّقُونَ فِيهَا (فِي الدُّنْيَا) هُمْ أَهْلُ الْفَضَائِلِ مَنْطِقُهُمُ الصَّوَابُ وَ مَلْبَسُهُمُ الْاِقْتِصَادُ وَ مَشِيهُمُ التَّوَّاضُعُ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۸۴).

۴. «وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ» (فصلت، ۳۴).

۵. «وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ» (نور، ۲۲).

۶. «حَتَّى لَا يَطْمَعِ الْعَظْمَاءُ فِي حَيْفِكَ وَلَا يَأْسَ اضْعَافًا مَن عَدْلِكَ» (نهج البلاغه، نامه ۲۷، فراز ۱-۳).

۷. اشاره به ماجرای درخواست عقیل برای سهم بیشتر از بیت‌المال از حضرت علی (فیض الاسلام، نهج البلاغه، ص ۷۱۳، خطبه ۲۱۵).

۸. اشاره به داستان عاریت گرفتن گردنبند طلا از بیت‌المال توسط رقیه (حر عاملی، ۱۴۱۴، ج ۳، ص ۴۶۲).

۹. «وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ» (حجر، ۸۸).

احترام گذارند و آنان را مورد محبت قرار دهند (نبوی، ۱۳۸۸). این امر مربوط به اصل کرامت انسان را مطرح می‌کند. امام خمینی (ره) نیز معتقد بود که رفتار با زیردستان باید اسلامی، انسانی، عادلانه، پدرانیه و براساس رحمت و لطف باشد (واتقی، ۱۳۸۴). از دیدگاه اسلام یک مدیر برای اثربخشی باید همچون پدر در خانواده باشد که نسبت به سرنوشت فرزندان حساس است و تمامی همّت خود را صرف رفع گرفتاری‌ها و تأمین نیازمندی‌های عاطفی و روانی آنها می‌کند (طیب، ۱۳۸۷).

انگیزه در اسلام مبتنی بر سه اصل ثواب، عقاب و محبت است و اساس ایمان در این سه اصل خلاصه می‌شود (جمعی از نویسندگان، ۱۳۷۲، ص ۱۷۷). حضرت علی (ع) عشق را سه قسم می‌داند: «به خاطر ترس از جهنم، یا شوق بهشت و یا عشق به خداوند؛ و عبادت خود را از قسم سوم می‌داند»^۱. براساس این حدیث نیروی محرکه رفتار و اطاعت‌پذیری سه چیز است: تمایل به تشویق، ترس از تنبیه، شکر و سپاس (عشق و محبت) (مهرابی، ۱۳۸۷). بر همین اساس در مدیریت اسلامی به ایجاد حرکت و انگیزه بسیار توجه شده است (نبوی، ۱۳۸۸).

هماهنگ‌سازی اهداف و هدف‌گزینی نیز در مدیریت اسلامی بسیار مورد تأکید است. هماهنگی بین افراد بسیار قابل توجه است؛ با یک چارچوب بی‌نظم نمی‌توان فرماندهی کرد؛ قرآن مدیریت عالم را از آن یک خالق می‌داند و هماهنگی و وحدت جهان را از اراده خدا می‌داند.^۲ بر این اساس به علت حضور آرا و نظرات مختلف در سازمان، پیوسته باید به هماهنگی بین افراد و وحدت رویه تبعیت کرد تا ناهماهنگی و تداخل وظایف رخ ندهد (فایضی، ۱۳۷۵). یک رهبر اثربخش، با مشارکت دادن کارکنان، کاری می‌کند که آنها همه هدف را بپذیرند (نبوی، ۱۳۸۸). با مروری در تاریخ اسلام مسئله هماهنگی حساس تر رخ می‌نماید؛ به طوری که در جنگ احد حضور ناهماهنگی، شکست سختی را برای ارتش اسلام آورد (سیره ابن هشام، ج ۳، ص ۱۲۹). در یک نظام همه مسئول هستند و هیچ فرد غیر مسئولی وجود ندارد؛^۳ بنابراین توجه به اصل مسئولیت مشترک جمعی امری مهم و زمینه‌ساز موفقیت سازمانی است (مکارم‌شیرازی، ۱۳۷۶).

به نظر می‌رسد که نمی‌توان هیچ دو انسانی را یافت که از هر جهت (فکری، روحی، اخلاقی و جسمی) شبیه هم باشند و هیچ تفاوتی با هم نداشته باشند. مدیر اثربخش و موفق

۱. «إِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَغْبَةً فَتِلْكَ عِبَادَةُ التَّجَارِ وَإِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَهْبَةً فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْعَبِيدِ وَإِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ شُكْرًا فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْأَحْرَارِ» (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۷).
 ۲. «لَوْ كَانَ فِيهِمَا آلِهَةٌ إِلَّا اللَّهُ لَفَسَدَتَا» (انبیاء، ۲۲).
 ۳. «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنِ الرَّعِيَّةِ» (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۷۲، ص ۳۸).

پیوسته این عامل را در نظر دارد و به تعبیر قرآن بلسان قومه^۱ سخن می‌گوید (منظور لسان فرهنگی مردم است) (برجی، ۱۳۸۳). این تفاوت‌ها از بین رفتنی نیستند و از بین رفتن شان مفید هم نیست بلکه منشأ رشد و کمال هستند. ارزش و فایده هر کسی زمانی آشکار می‌شود که در جای مناسب به کار گرفته شود. چنانچه نیروی جوان در مواقع اعمال قدرت بهتر است و یک نیروی سالمند در مواقع اظهار نظر و تصمیم‌گیری مفیدتر می‌نماید؛ پس رأی پیرمرد بر چابکی جوان برتری دارد^۲ این تفاوت‌ها مفید هستند؛ آن‌گونه که امام خمینی (ره) مصداقی بر این گفته‌ها است (وائقی، ۱۳۸۰).

ویژگی مهم دیگر **سعه صدر** می‌باشد. مقصود از آن توان بیشتر در درک و تحمل مشکلات، سختی‌ها و مصائب است. کسی که از سعه صدر برخوردار است، ظرفیت پذیرش رویدادهای مختلف را دارد (نبوی، ۱۳۸۸)؛ آنچه در فکر آدمی می‌گذرد در سینه او مؤثر است؛ بر همین اساس قلب، کتاب فکر مؤمن است.^۳ اهمیت شرح صدر یا سعه صدر به حدی است که امیرالمؤمنین (ع) آن را ابزار ریاست می‌دانند.^۴ مدیر یا رهبر، باید با حلم و بردباری، رفتارها و گفتارهای نامطلوب را در حد متعارف تحمل نماید (نبوی، ۱۳۸۸)؛ که آن را حلم می‌نامند و حضرت علی (ع) آن را مهم‌ترین رکن ریاست می‌دانند.^۵ کلمه حلم، غالباً در موارد خویشتن‌داری در مقابل خطا و جهالت جاهل، و به هنگام خشم به کار می‌رود،^۶ لازمه چنین صفتی در نفس، قدرت روحی است که گسترش ظرفیت روحی را به همراه دارد و فرد می‌تواند بسیاری از ناملازمات را تحمل می‌کند (وائقی، ۱۳۸۰).

بررسی پیشینه مدیریت اسلامی، نشان می‌دهد که هر جا سخن از تاریخچه نظریه سازمان و مدیریت می‌آید، نام نبرد اندیشمندان اسلامی در این حوزه ناقص ماندن این تاریخچه را می‌آفریند (چاوشی، ۱۳۸۸). از جمله اندیشمندان اسلامی ابویوسف، المواردی، الغزالی و ابن‌خلدون هستند که در حوزه مدیریت اسلامی به بحث پرداخته‌اند. ابویوسف در کتاب الخراج، در مورد نحوه اداره وظایف اساسی حکومت به بحث می‌پردازد، المواردی در کتاب الاحکام السلطانیة (قوانین دولتی) قانون اساسی در کشورهای اسلامی را مطرح کرده است؛ الغزالی در کتاب‌های احیای علوم الدین (تجدید حیات علوم دین) و نصیحت الملوک

۱. «وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ» (ابراهیم، ۴).

۲. «رَأَى الشَّيْخُ أَحَبَّ إِلَى مَنْ جَلَدَ أَعْلَامٍ» (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۴۲۲ و ۴۲۳).

۳. «الْقَلْبُ مُصْحَفُ الْفِكْرِ» (آمدی، ۱۳۸۱، ص ۶۶). ۴. «أَلَّةُ الرَّئِيسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ» (آمدی، ۱۳۶۶، ح ۱۲۵۶).

۵. «الْحِلْمُ رَأْسُ الرَّئِيسَةِ» (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۴۰).

۶. «إِنَّمَا الْحِلْمُ كَظْمِ الْغَيْظِ وَ مَلِكِ النَّاسِ» (خوانساری، ۱۳۷۳، ج ۳، ص ۸۴).

(نصیحت پادشاهان) نقش آیین و تعالیم اسلامی در بهبود سازمان اداری و بوروکراتیک در کشورهای اسلامی را تأکید می‌کند و ابن‌خلدون در مقدمه ابن‌خلدون به روش‌های بهبود سازمانی پرداخته است (شفریتز و استیون، ۱۳۸۱). تحقیقات در حوزه مدیریت اسلامی نگاه‌های متفاوتی داشته‌اند. چاوشی (۱۳۸۸) با بررسی تحلیلی - توصیفی در این حوزه، به تبیین رویکردهای مختلف نظری پرداخته و مفهوم مدیریت اسلامی را بسط داده است. عباسی و همکاران (۲۰۱۰) به ارائه الگویی از مدیریت اسلامی براساس منابع هدایت‌کننده مدیریت پرداخته‌اند. بهارستان (۱۳۸۱ و ۱۳۸۳) با روشی تطبیقی، نگاهی مقایسه‌ای بین متون اسلامی و غربی ارائه داده است؛ که در این بررسی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج از زوایای گوناگون بررسی شده‌اند. افجه‌ای (۱۳۸۰) با دیدی کلی به بررسی رهبری و مدیریت اسلامی پرداخته است؛ در کنار این دیدگاه‌های کلی، برخی از پژوهشگران به بررسی برخی از ابعاد مدیریتی پرداخته‌اند؛ برای مثال عترت‌دوست (۱۳۸۹) به بررسی برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی پرداخته است و مهرابی (۱۳۸۷) به بررسی انگیزش از دیدگاه اسلام پرداخته است. با اندکی تأمل در پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه مدیریت اسلامی، می‌توان به غفلت از ارائه چارچوبی عملی در حوزه مذکور اشاره کرد. مدیریت در اسلام به عنوان یک مسئله بسیار مهم تلقی شده و حضور نام‌های متعدد از حضرت علی (ع) به فرماندهان در نهج‌البلاغه، روایات متعدد از ائمه و سیره پیامبر (ص)، همه حاکی از اهمیت این موضوع است و با توجه به برقراری نظام جمهوری اسلامی و لزوم مدیریت مجموعه‌ها و سازمان‌ها به گونه‌ای که مغایر با دستورات مقدس اسلامی نباشد، بحث در مورد مدیریت اسلامی بسیار ضروری است (نبوی، ۱۳۸۸). درنهایت اسلام حرفش این است که کسی حق ندارد مسئولیت را تقبل کند و به امری اقدام نماید، مگر اینکه قبلاً آگاهی‌های مورد نیاز را فراگیرد. جهل و ناآشنایی نسبت به امور، موجب افراط و تفریط، دوری از اهداف اعمال و ایجاد فساد در اختلال در امور است (واثقی، ۱۳۸۰). بنابراین ارائه دیدی جامع از مدیریت اسلامی و لحاظ کلیه جنبه‌های کلیدی مطرح در این حوزه امری ضروری می‌نماید. با توجه به فقدان چارچوبی برای سنجش ویژگی‌های مدیریت اسلامی، این پژوهش بر آن است تا با دیدی کل‌نگر امکان سنجش ویژگی‌های مطرح در حوزه مدیریت اسلامی را فراهم کند؛ هدف این پژوهش اعتباریابی و پایایی‌سنجی این مقیاس محقق ساخته و بررسی نقش تعدیلی عملکرد بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت اسلامی در مدیران شرکت گاز می‌باشد.

روش آماری

برای تحلیل آماری، در دو بخش یعنی تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی از نرم‌افزار لیزرل^۱ استفاده گردید؛ در تحلیل عاملی تأییدی از سه دسته شاخص‌های نمودی، مطلق و اختلاف استفاده شد. برای تحلیل عاملی اکتشافی بارهای عاملی بالای ۰/۳ و مقدر ویژه بالاتر از ۱ مد نظر قرار گرفتند. برای تحلیل تأییدی از دو روش رگرسیون تعدیلی و زیرگروه می‌توان عمل کرد که در پژوهش حاضر نمرات زیر میانه و بالای میانه در عملکرد دو زیرگروه مدیران با عملکرد بالا و پایین را تعریف می‌کرد؛ که در دو دسته روابط متغیرها، مقایسه شد.

ابزار مورد استفاده

مقیاس مدیریت اسلامی: به منظور بررسی ویژگی‌های مطرح در مدیریت اسلامی، مقیاس مدیریت اسلامی تهیه گردید. این مقیاس یک پرسشنامه خودسنجی است که به کمک آن می‌توان به ارزیابی ویژگی‌های مدیریت اسلامی در مدیران پرداخت. به منظور ساخت پرسشنامه مدیریت اسلامی در گام اول پس از شناسایی ویژگی‌های مطرح در متون دینی، یک مخزن ۴۰۰ سؤالی برای بررسی این عوامل تهیه گردید. فرم اولیه به منظور احراز اعتبار صوری در اختیار اساتید روان‌شناسی دانشگاه اصفهان قرار گرفت و براساس نظرسنجی‌ها، اصلاحات لازم در آن صورت پذیرفت و فرم نهایی پرسشنامه جهت اعتباریابی تهیه گردید. پاسخ‌ها در طیف لیکرتی پنج درجه‌ای ارائه شد.

ابعاد تحلیل شغل: برای سنجش ابعاد تحلیل شغل، از یافته‌های قبلی عریضی (۱۳۸۵)، ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷) و نوری (۱۳۸۴) در مورد ابعاد تحلیل شغل استفاده گردید. در پژوهش‌های قبلی با استفاده از فرم مصاحبه "PMPQ" برای تحلیل شغل، مجموعه مشاغل مدیریتی در این چهار استان مورد بررسی قرار گرفتند. پاسخ‌ها بر روی یک طیف لیکرتی نه درجه‌ای ارائه شده‌اند. از این ابعاد برای تعیین ضرایب ویژگی‌های مدیریتی استفاده گردید.

عملکرد مدیران: برای سنجش عملکرد مدیران با استفاده از فرم ساخته شده قبلی نوری، عریضی و لباف (۱۳۸۷)، عملکرد مدیران مورد سنجش قرار گرفت. با توجه به اینکه علاوه بر پنج مقیاس مربوط به مدیران، دو مقیاس جدید در این فرم وجود داشت. تنها از مقیاس‌های مرتبط با ابعاد تحلیل شغل استفاده شد و به ترتیب ابعاد پردازش اطلاعات،

1. LISREL

برنامه‌ریزی، قضاوت، ارتباطات، روابط بین فردی و فنی را شامل می‌شد؛ سپس میانگین دو سنجش بخشی از شغل و پیچیدگی در تحلیل شغل به دست آمده مربوط به هر مدیر در عملکرد سنجش شده او ضرب می‌شد و همه نمرات به این صورت موازنه شدند.

نمونه و جامعه آماری

شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۴۳ نفر از مدیران و سرپرستان شرکت ملی گاز ایران از زیر مجموعه گازرسانی در پنج استان تهران، اصفهان، مازندران، یزد و چهار محال بختیاری بوده‌اند. این افراد به صورت تصادفی از جامعه مدیران و سرپرستان انتخاب شدند. پایایی ابزار برای هر کدام از مقیاس‌ها و زیرمقیاس‌ها به شرح زیر به دست آمده است:

جدول ۱: ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های مدیریت اسلامی

معنوی	هیجانی			مفهومی			تحلیلی			عنوان مقیاس				
	سعه صدر	توجه به تفاوت‌های فردی	هماهنگ‌سازی اهداف	انگیزه‌آفرینی	توجه به زیردستان	گذشت از خطا	تعاملات موفق	عاقبت‌اندیشی	شجاعت و تهور	توجه به نظرات دیگران	عدم جزئی‌نگری	برنامه‌ریزی	عبورت‌آموزی	آموزش
۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۷۱	۰/۸۲	۰/۷۸	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۷۱	۰/۷۲	۰/۶۹	۰/۷۴	۰/۸۱	۰/۷۵	تعداد سوالات
۹	۸	۱۰	۱۱	۹	۷	۱۱	۱۱	۷	۹	۶	۹	۱۲	۷	آلفای کرونباخ

روش پایایی در ابزارهای تحلیل شغل، پایایی بین درجه‌بندی‌کنندگان و پایایی حاصل از همبستگی با درجه‌بندی‌کننده ملاک بود و برای هر دو درصد بالایی برای زیرمقیاس‌ها از ۰/۷ به بالا به دست آمده است (عریضی، ۱۳۸۶ و نوری، ۱۳۸۴).

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سنوات تحصیلی، سن و سنوات استخدام شرکت‌کنندگان در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد شرکت‌کنندگان به تفکیک سنوات تحصیلی، سن و سنوات استخدام

شاخص آمار توصیفی	سنوات تحصیلی	سن	سنوات استخدام
میانگین	۱۶/۴۲	۴۵/۳۲	۲۱/۴۸
انحراف معیار	۲/۳۶	۷/۳۲	۵/۳۲

به منظور بررسی اعتبار سازه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. بوهرنستدات^۱ (۱۹۸۴) برای ارزیابی اعتبار سازه مراحل زیر را پیشنهاد کرده است: ۱. انجام دادن یک تحلیل عامل اکتشافی برای مشخص کردن عوامل اساسی؛ ۲. تصمیم‌گیری درباره عوامل مورد نیاز برای تبیین متغیرهای مورد مشاهده؛ ۳. چرخش عوامل؛ ۴. کنار گذاشتن گویه‌هایی که روابط ضعیفی با عوامل استخراج شده دارا هستند یا بیش از یک عامل را معرفی می‌کنند؛ ۵. تحلیل عوامل تأییدی گویه‌های باقیمانده به منظور تأیید ساختار نظری وسیله اندازه‌گیری و نیکویی برازش با داده‌های مشابه. بر همین اساس به تحلیل عوامل اکتشافی پرداخته می‌شود. در تحلیل عوامل به گزارش دو مقدار ارزش ویژه و بار عاملی پرداخته می‌شود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نیز در جدول ۳ گزارش شده است؛ نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل چهارعاملی ابعاد مدیریت اسلامی در جدول ۴ گزارش شده است. در ادامه به بررسی نقش تعدیلی عملکرد بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت پرداخته شد. نتایج گزارش شده در جدول ۵ نتایجی هستند که به لحاظ آماری دارای ضریب همبستگی معناداری هستند.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مقیاس مدیریت اسلامی

مقیاس	شماره	سؤالات	بار عاملی اول	مقدار ویژه	بار عاملی دوم	مقدار ویژه	بار عاملی سوم	مقدار ویژه	بار عاملی چهارم	مقدار ویژه
هیجانی تعلقات موفق	۱	ترجیح می‌دهم یا زبانی خوش با زیردستان سخن بگویم.	۰/۸۳							
	۲	معتقدم انتخاب درست واژگان در کلام، بر قدرت نفوذ کلام می‌افزاید.	۰/۷۹							
	۳	من معتقد هستم، گفتار سریع نشان‌دهنده تبحر من است.	۰/۶۹							
	۴	ترجیح می‌دهم کمتر سخن بگویم و بیشتر شنونده باشم.	۰/۶۵							
	۵	معتقدم با همه، نمی‌توان به اندازه افق‌های فکر خود سخن گفت.	۰/۶۵							
	۶	برای جلب توجه مخاطب، ضرب‌المثل «کم‌گوی و گزیده‌گوی» بسیار درست است.	۰/۶۲							
	۷	معتقدم که حضور حکایات و امثال در بیان، سبب می‌شود آن مسائل را زیردستان بهتر درک کنند.	۰/۵۶							

1. bohernstedt

۰/۷۳						رویکرد مخالف با خودم سبب شرمندگی من است.	۱۰۴	توجهات پژوهش
۰/۶۸						من معتقد هستم باید قبل از اجرایی کردن امور نظرات دیگران را جویا شد.	۱۰۵	
۰/۶۷						مخالفت با خود در سازمان را برای پیشرفت خود مناسب می‌دانم.	۱۰۶	
۰/۵۹						من معتقد هستم در تصمیم‌گیری‌ها باید به نظرات دیگران توجه کرد.	۱۰۷	
-۰/۵۴						معتقدم نباید به هر دیدگاه مخالفی بها داد.	۱۰۸	
-۰/۷۸						تصمیم‌گیری‌های انفرادی را نشانه قدرت خود می‌دانم.	۱۰۹	
-۰/۷۷						بی‌خیالی نسبت به رقبا را عامل موفقیت می‌دانم.	۱۱۰	
۰/۷۵						با حداقل امکانات نیز می‌توان به اهداف دست یافت.	۱۱۱	
-۰/۶۵						برخورد قاطع، نشانه قدرت مدیر است.	۱۱۲	
۰/۶۳						هر مشکلی یک راه‌حلی دارد.	۱۱۳	
-۰/۵۶						دوگانگی و ابهام در کلام را عاملی برای حساب بردن کارکنان از خود می‌دانم.	۱۱۴	
۰/۳۹						من رقبا را همیشه در صحنه حاضر می‌بینم.	۱۱۵	
۰/۸۶						آغاز و پایان خوب در امور را حاصل تفکر با تأمل می‌دانم.	۱۱۶	
۰/۷۴						معتقدم باید دامنه اهداف را گسترده انتخاب کرد.	۱۱۷	
۰/۷۳						تفکر سریع و لحظه‌ای برای من معادل شکست در برنامه‌ها است.	۱۱۸	
۰/۶۷						هرگز آنچه را که در عملی کردنش شک دارم بیان نمی‌کنم.	۱۱۹	
۰/۶۶						عجله را مانع ژرف‌نگری تلقی می‌کنم.	۱۲۰	
۰/۶۲						تداوم موفقیت در گرو توجه به مشکلات احتمالی و رویدادهای آینده است.	۱۲۱	
۰/۵۹						محتمل دانستن موفقیت زمینه‌ساز شکست در آینده است زیرا مرا متوجه نقاط ضعف نمی‌کند.	۱۲۲	
-۰/۵۶						موفقیت را امری دائمی و همیشگی می‌دانم.	۱۲۳	
۰/۵۴						قبل از عملی کردن ایده در مورد آن به‌خوبی می‌اندیشم.	۱۲۴	
۰/۴۹						تصویر آینده را پیش روی خود مجسم می‌کنم تا تبعات کارم را دریابم.	۱۲۵	
-۰/۴۶						شکست‌های گذشته را اصلاً در نظر نمی‌گیرم.	۱۲۶	
								حقوق‌الاربابی

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل چهارعاملی ابعاد مدیریت اسلامی

نوع شاخص	شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر
مطلق	GFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲
	AGFI	بالاتر از ۰/۸	۰/۸۸
نموی	NFI	بالاتر از ۰/۹	۰/۸۹
	NNFI		۰/۹۰
	IFI		۰/۹۱
	CFI		۰/۹۰
	PSI		۰/۸۹
اختلاف	RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶
	RMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴

جدول ۵: بررسی نقش تعدیلی عملکرد بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت در مدیران شرکت گاز

تفاوت	عملکرد پایین (n2=۷۱)		عملکرد بالا (n1=۷۱)		گروه		تفاوت
	Zr	r	Zr	r	متغیر اول (مدیریت اسلامی)	متغیر دوم (عملکرد)	
تفاوت	۰/۸۲	۰/۲۷	۰/۲۷*	۰/۴۱	۰/۳۹**	ارتباطات	آموزش
	۱/۴۷	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۳۲	۰/۳۱**	پردازش اطلاعات	عبرت‌آموزی
	۳/۰۵**	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۶۸	۰/۵۹**	برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی
	۴/۰۵**	-۰/۱۷	-۰/۱۷	۰/۵۲	۰/۴۸**	پردازش اطلاعات	عدم جزئی‌نگری
مفهوم	۲/۲۹*	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۵۰	۰/۴۶**	قضایوت	توجه به نظرات دیگران
	۳/۹۴**	-۰/۰۹	-۰/۰۹	۰/۵۸	۰/۵۲**	قضایوت	شجاعت و تهور
	۳/۴۱**	-۰/۱۳	-۰/۱۳	۰/۴۵	۰/۴۲**	برنامه‌ریزی	عاقبت‌اندیشی
تفاوت	۲/۹۴**	-۰/۰۹	-۰/۰۹	۰/۴۱	۰/۳۹**	روابط بین فردی	تعاملات موفق
	۳/۱۷**	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۶۸	۰/۵۹**	قضایوت	گذشت از خطا
	۱/۶۴	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۴۴	۰/۴۱**	روابط بین فردی	توجه به زیردستان
	۳/۷۶**	-۰/۱۴	-۰/۱۴	۰/۵۰	۰/۴۶**	برنامه‌ریزی	انگیزه‌آفرینی
مفهوم	۴/۰۶**	-۰/۱۳	-۰/۱۳	۰/۵۶	۰/۵۱**	برنامه‌ریزی	هماهنگ‌سازی اهداف
	۱/۸۲	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۴۶	۰/۴۳**	ارتباطات	توجه به تفاوت‌های فردی
	۱/۴۷	۰/۲۴	۰/۲۴*	۰/۴۹	۰/۴۵**	روابط بین فردی	سعه صدر

P<0/01** P<0/05*

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت از لوازم اصلی زندگی است و ترویج نگرش اسلامی، امری اساسی در موفقیت آن به حساب می‌آید. اولین مدیر و پروردگار از دیدگاه جهان‌بینی الهی خداوند است که پیامبران با تأسی از مدیریت الهی، تمام تلاش خود را برای هدایت بشر به سعادت مصروف داشته‌اند و قرآن مجید نیز بیشترین توجه را به اداره جامعه و سروسامان دادن به امور مردم معطوف کرده است (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۹). بر همین اساس مدیران اسلامی، باید وظایف خود را به عنوان امانتی گران‌بار تصور کنند و با چشم طمع به مدیریت ننگرند. مدیران در پیکره نظام، اصلی‌ترین مسئولان به حساب می‌آیند و در یک نظام اسلامی، دلسوزانه تلاش می‌کنند که

حکومت را در مسیر خدایی‌اش یار و مددکار باشند؛ این امر میسر نیست مگر آنکه مدیران وظایف شرعی خود را بشناسند و براساس آن عمل کنند (نبوی، ۱۳۸۸)؛ امام صادق (ع) مدیران را خادمانی می‌داند که برگزیدگان خدا هستند که خدا بهشت را به آنان عطا می‌نماید^۱ و کمر به خدمت مردم بسته و از هر چه در توان دارند مضایقه نمی‌کنند. آنان با خدمت کردن می‌توانند به پاداش الهی، محبوبیت مردمی، آرامش وجدان و لذت روحی دست یابند (برجی، ۱۳۸۳). بحث در حوزه مدیریت اسلامی، مدیران را از ویژگی‌های اسلامی در حوزه مدیریت آگاه می‌کند و تکلیفشان را به آنها می‌شناساند تا بتوانند آن را دقیقاً به کار بندند. این آگاهی، با ایجاد حرکت و پویایی بیشتر، انسان‌ها را در مسیر مستقیم و الهی رشد می‌دهد (نبوی، ۱۳۸۸)؛ از این رو، آشنایی بیشتر با مؤلفه‌های مدیریت اسلامی امکان بررسی آنها را مهیا می‌کند.

این پژوهش به پایایی سنجی و اعتباریابی پرسشنامه مدیریت اسلامی در نمونه‌ای از مدیران پرداخت. به منظور بررسی اعتبار سازه از روش پیشنهادی بوهرنستات (۱۹۸۴) استفاده شد. نتایج مطالعه حاکی از حضور چهار مقیاس (هیجانی، تحلیلی، معنوی و مفهومی) است. این چهار مقیاس مطابق با الگوی "ACES" می‌باشد. در این الگو، بعد مفهومی مثل فهم و مدیریت جنگلی است که در آن درختان در حال رشد هستند؛ این بعد ناظر بر فهم و مدیریت پیچیدگی‌های پیش روی رهبران است و در عین حال پروراندن خلاقیت در این بعد مورد توجه است؛ در حالی که مدیریت پیچیدگی‌ها به صورت مجزا، ناظر به بعد تحلیلی است؛ درست مثل اینکه مدیریت به تک‌تک افراد توجه کند. بعد هیجانی نیز ناظر به این موارد است: فهم و مدیریت هیجانات افراد، استفاده از هیجانات به عنوان منبع انرژی و منبع اثرگذار بر رفتار پیروان. بعد معنوی نیز ناظر به توجه داشتن به ارزش‌های والای اخلاقی است (کوآترو، والدمن و گالوین، ۲۰۰۷). این چهار مقیاس، چهارده زیرمقیاس را دربر می‌گیرند که عبارت‌اند از: آموزش، عبرت‌آموزی، برنامه‌ریزی، عدم جزئی‌نگری، توجه به نظرات دیگران، شجاعت و تهور، عاقبت‌اندیشی، تعاملات موفق، گذشت از خطا، توجه به زیردستان، انگیزه‌آفرینی، هماهنگ‌سازی اهداف، توجه به تفاوت‌های فردی و سعه صدر.

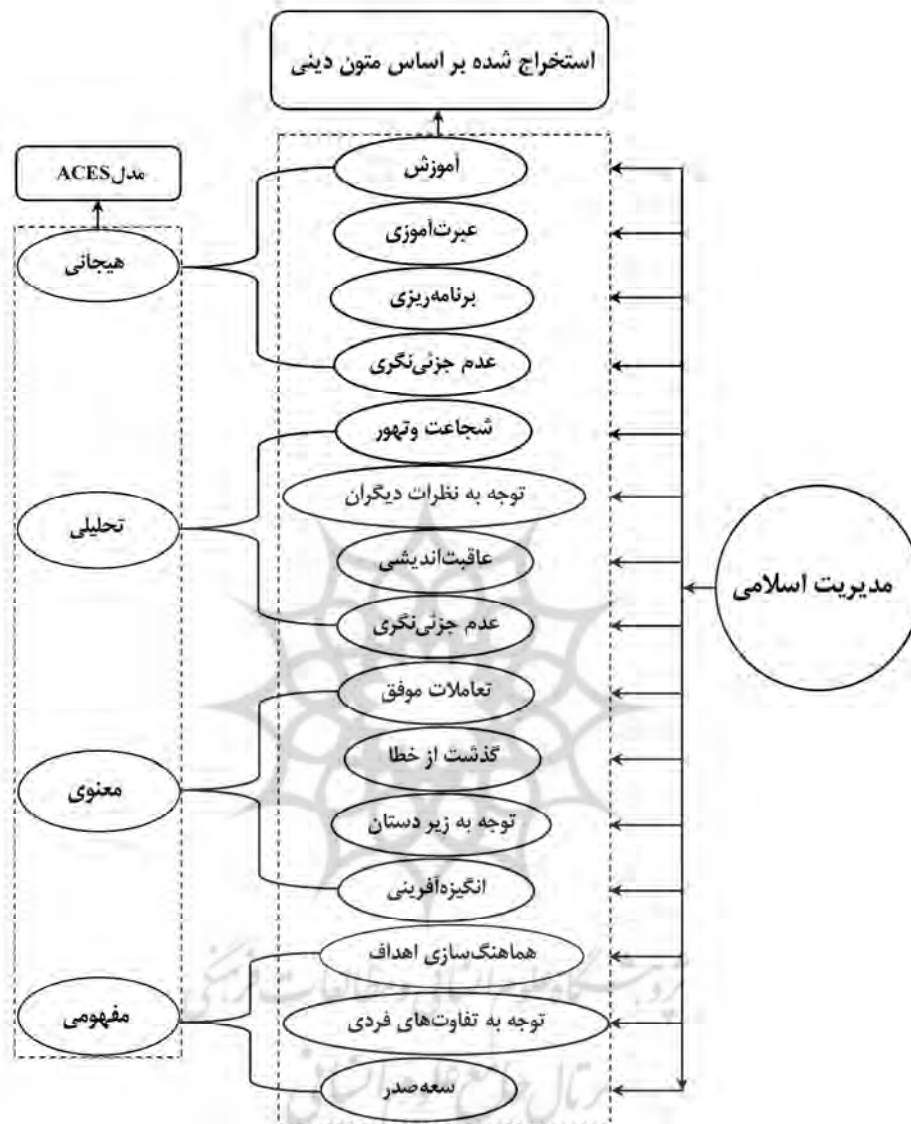
۱. «انَّ اللَّهَ تَعَالَى خَلَقَ مِنْ خَلْقِهِ انْتِجِبَهُمْ لِقَضَاءِ حَوَائِجِ فَقَرَاءِ شَيْعَتِنَا لِيُثَبِّهَهُمْ عَلَى ذَلِكَ الْجَنَّةِ، فَانَّ اسْتَطَعْتَ أَنْ تَكُونَ مِنْهُمْ فَكُنْ» (کلینی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۱۹۲).

ضریب پایایی پرسشنامه نیز برای هر کدام از زیرمقیاس‌ها نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار است و همسانی درونی این پرسشنامه تأیید شده است؛ بنابراین اعتبار و پایایی مقیاس خودساخته مدیریت اسلامی در این پژوهش احراز گردید (جدول ۱).

در ادامه به بررسی برازش ابعاد مدیریت اسلامی پرداخته شد. شاخص‌های مطلق، نمودی و اختلاف گزارش شده‌اند (جدول ۴). بررسی شاخص‌های مذکور با مقدار قابل قبول از لحاظ آماری حاکی از تأیید چهار مقیاس و چهارده زیرمقیاس گزارش شده در مقیاس مدیریت اسلامی است. بنابراین شاخص‌های برازش نمونه، برازش خوب ابعاد مدیریت را نشان می‌دهند و این مهر تأییدی بر اعتبار مقیاس مدیریت اسلامی است.

در انتها به بررسی نقش تعدیلی عملکرد بین ابعاد تحلیل شغل و مدیریت پرداخته شد. بررسی نتایج نشان می‌دهد که عملکرد بالا و پایین نقش تعدیل‌کنندگی بین برخی از ابعاد مدیریت و برخی از ابعاد تحلیل شغل را دارا است؛ این نشان می‌دهد که عملکرد به عنوان یک متغیر سوم، ارتباط بین مدیریت و تحلیل شغل را تعدیل می‌کند و این تأییدی بر این امر است که در بررسی ارتباط بین مدیریت و ابعاد تحلیل شغل همواره نقش عملکرد را به عنوان متغیر سوم در نظر داشت (جدول ۵).

با توجه به اینکه تمام سؤالات پرسشنامه مدیریت اسلامی براساس متون معتبر دینی و با الهام از احادیث، روایات و آیات مقدس قرآن حاصل شده است این پرسشنامه ابزاری مناسب در جهت سنجش ویژگی‌هایی از مدیریت است که در حوزه اسلامی مورد تأکید هستند و این پژوهش مهر تأییدی بر این موضوع است؛ ولی به پژوهشگران و سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در استفاده از این پرسشنامه احتیاط لازم را داشته باشند و در پژوهش‌های بعدی محاسبه پایایی به روش بازآزمایی پیشنهاد می‌شود؛ در نهایت الگوی حاصل از پرسشنامه مدیریت اسلامی با توجه به مقیاس‌ها و زیرمقیاس‌ها در این پژوهش به این صورت می‌باشد.



شکل ۲: الگوی حاصل از پرسشنامه مدیریت اسلامی با توجه به مقیاس‌ها و زیرمقیاس‌ها

منابع

- آمدی، عبدالواحد بن محمد تمیمی (۱۳۶۶)، غررالحکم و دررالکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- _____ (۱۳۸۱)، تصنیف غررالحکم و دررالحکم، ترجمه مصطفی درایتی، مشهد: نشر الجواد.
- اختری، عباسعلی (۱۳۸۴)، مدیریت علمی، مکتبی از دیدگاه اسلام، تهران: امیرکبیر.
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۷)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- _____ (۱۳۸۰)، «رهبری و مدیریت اسلامی»، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۳، ص ۲۷-۴۲.
- برجی، یعقوب‌علی (۱۳۸۳)، خدمت‌رسانی از دیدگاه قرآن، قم: نشر آیه حیات.
- بهارستان، جلیل (۱۳۸۱)، «مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول»، مجله علوم اجتماعی و علوم انسانی دانشگاه شیراز، شماره ۱۸، ص ۵۶-۷۱.
- _____ (۱۳۸۳)، «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج» فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه‌نامه مدیریت)، شماره ۳۶، ص ۱-۳۸.
- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۷۸)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- جمعی از نویسندگان (۱۳۷۲)، نگرشی بر مدیریت در اسلام، (مجموعه مقالات)، تهران: مرکز آموزش دولتی.
- چاوشی، سیدکاظم (۱۳۸۸)، «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآن کریم، شماره ۲، ص ۴۳-۵۳.
- حر عاملی، محمدحسن (۱۴۱۴)، وسائل الشیعه، تحقیق موسسه آل‌البیت، قم: موسسه آل‌البیت للاحیاء التراث.
- حکیمی، محمدرضا؛ حکیمی، محمد و حکیمی، علی (۱۳۶۰)، الحیاه، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۷۸)، «تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۰، ص ۱-۱۶.

الحمیری، ابو محمد عبدالملک بن هشام بن ایوب (۱۳۵۵ق)، سیره ابن هشام (السیره النبوی)، تحقیق: مصطفی سقا و ابراهیم الانباری، قم: مکتبه المصطفی، الطبعة الاولى. خمینی، روح الله (۱۳۶۸)، صحیفه نور، مجموعه رهنمودهای امام خمینی (ره)، تهران: نشر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۷۳)، شرح غرر الحکم و درر الحکم، ج ۳، تهران: دانشگاه تهران، ص ۲۸۴.

الرضی الموسوی، محمد بن الحسین (۴۰۰ق)، نهج البلاغه، ترجمه سیدعلینقی فیض الاسلام (۱۳۷۶)، تهران: نشر فقیه.

_____ (۴۰۰ق)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی (۱۳۷۹)، تهران: نشر علامه.

ری شهری، محمد (۱۳۶۲)، میزان الحکمه، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.

ساجدی نیا، محمدحسین (۱۳۸۹)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی، تهران: نشر شهر آشوب. شفریتز، جی. ام و اوت. جی. استیون (۱۳۸۱)، تئوری سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه علی پارسایان، تهران: نشر ترمه.

شیخ بهایی (۱۳۷۸)، کشکول، ج ۵، تهران: گلی.

طیب، مهدی (۱۳۸۷)، مدیریت اسلامی، تهران: نشر سفینه.

عترت دوست، محمد (۱۳۸۹)، «جایگاه برنامه‌ریزی در مدیریت اسلامی از منظر آیات و روایات»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۳، ص ۱۰۷-۱۲۶.

عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۵)، تحلیل ابعاد مهارت‌های روان‌شناختی مدیران در شرکت ملی گاز استان چهارمحال بختیاری، طرح منعقد بین شرکت ملی گاز ایران و دانشگاه اصفهان.

_____ (۱۳۸۶)، تحلیل ابعاد مهارت‌های روان‌شناختی مدیران در شرکت ملی گاز استان یزد، طرح منعقد بین شرکت ملی گاز ایران و دانشگاه اصفهان.

_____ (۱۳۸۷)، تحلیل ابعاد مهارت‌های روان‌شناختی مدیران در شرکت ملی گاز استان مازندران، طرح منعقد بین شرکت ملی گاز ایران و دانشگاه اصفهان.

عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت اسلامی، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.

قائمی مقدم، محمدرضا (۱۳۸۰)، «عبرت و تربیت در قرآن و نهج البلاغه»، مجله حوزه و دانشگاه، ش ۲۷، ص ۶۹-۹۱.

قبادی، اسماعیل (۱۳۷۸)، اصول و مبانی مدیریت اسلامی، قم: انتشارات فقه.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۴)، الاصول من الکافی، ترجمه محمدباقر کمره‌ای، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

- مجلسی، محمد باقر (۱۳۶۳)، بحارالانوار، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مشرف جوادی، محمدحسین (۱۳۷۸)، اصول و متون مدیریت در اسلام، همدان: انتشارات نور علم.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱)، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۴)، سیری در نهج‌البلاغه، تهران: انتشارات صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۶)، مدیریت فرماندهی در اسلام، قم: مدرسه الامام علی بن ابیطالب.
- منینگ، م. ج. و پ. هداک (۱۳۸۹)، زنان، مدیریت و رهبری: مهارت‌های رهبری سازمانی برای زنان، ترجمه سهراب خلیلی شورینی. تهران: نشر مرکز.
- مهرابی، امیرحمزه (۱۳۸۰ و ۱۳۸۱)، «مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امام علی (ع)»، ماهنامه پاسدار اسلام، شماره‌های ۲۴۳ و ۲۴۴.
- _____ (۱۳۸۷)، «انگیزش در اسلام، مدل حلقه‌های متداخل»، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۷، ص ۲۷-۶۲.
- نبوی، محمدحسن (۱۳۸۰)، مدیریت اسلامی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- _____ (۱۳۸۸)، مدیریت اسلامی، قم: نشر مؤسسه بوستان کتاب.
- نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۴)، تحلیل ابعاد مهارت‌های روان‌شناختی مدیران در شرکت ملی گاز استان اصفهان، طرح منعقد بین شرکت ملی گاز ایران و دانشگاه اصفهان.
- نوری، ابوالقاسم؛ حمیدرضا عریضی و حسن لباف (۱۳۸۷)، ارزشیابی عملکرد مدیران شرکت ملی گاز استان اصفهان بر مبنای ابعاد مهارت‌های روان‌شناختی آنان.
- واتقی، قاسم (۱۳۸۰)، درس‌هایی از اخلاق مدیریت، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- _____ (۱۳۸۴)، مدیریت اسلامی، قم: نشر زمزمه هدایت.
- هاشمی رکاوندی، سیدمجتبی (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت روابط انسانی و سازمانی در ایران، اسلام و غرب، چ ۱، [بی‌جا]: باطن.
- Abbasi, A. S; K. U. Rehman & A. Bibi (2010), "Islamic Management Model", *African: Journal of Business Management*, 4(9): 1873-1882.
- Abramson, P. R. & R. Inglehart (1995), *Value Change in Global Perspective*, Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Bohernstedt, G. W. (1984), *Measurment in Handbook of Survey Research*, Edited by Rossi, P. Wright, J. D. and Anderson, A. B., A. Academic Press: San Diego.

- Downes, H. & J. Heap (2002), "World Productivity Congress", *Management Services*, 46(1): 8-11.
- Farrell, D. (2003), "The Real New Economy", *Harvard Business Review*, 81(10): 104-112.
- Frederiksen, N., Jensen, O., & Beaton, A. E. (1972), *Prediction of organizational behavior*, New York: Pergamon press.
- Herman, S. W. & A. G. Schaefer (2001), *Spiritual Goods: Faith Traditions and the Practice of Business*, Charlottesville, Virginia: Philosophy Documentation Center.
- Jung, D. I. (2001), "Transformational and Transactional Leadership and Their Effects on Creativity in Groups", *Creativity Research Journal*, 132, pp.185-195.
- Jung, H. S.; Y. Namkung & H. H. Yoon (2010), "The Effects of Employees' Business Ethical Value on Person-Organization Fit and Turnover Intent in the Foodservice Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29, pp.538-546.
- Mawdudi A. A. (1960), *Towards Understanding Islam*, U. K. I. M.: Dawah.Centre.
- Neal, J. A. (2000), "Work as a Service to the Divine: Giving our Gifts Selflessly and with Joy", *Applied Behavioral Scientist*, 43(8): 116-133.
- Quatro, S. A. (2004), "New Age or Age Old: Classical Management Theory and Traditional Organized Religion as Underpinnings of the Contemporary Organizational Spirituality Movement", *Human Resource Development Review*, 3, pp. 228-249.
- Quatro, S. A.; D. A. Waldman & B. M. Galvin (2007), "Developing Holistic Leaders: Four Domains for Leadership Development and Practice", *Human Resource Management Review*, 17, pp. 427-441.