

**طراحی و اعتبار سنجی مدلی برای تعیین ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران
باحیا از دیدگاه فرهنگ اسلام (با رویکرد تحلیل مضمون)**
زکيه بيكي دمنه^۱، سيد محمدرضا داودي^۲، محمدرضا دلوي^۳

چکیده

هدف مطالعه حاضر برای تعیین ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام است، در این تحقیق از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد، پس از بررسی مطالعات و پیشینه‌های پژوهش و استفاده از داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با ۱۲ نفر از نخبگان و متخصصان واجد شرایط، طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. روایی صوری و محتوایی سؤالات مصاحبه توسط متخصصان و پایایی تحلیل‌ها از روش پایایی باز آزمون (۰.۹۰) و پایایی بین کدگذاران (۰.۷۶) تأیید شد، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Atlas Ti مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و مولفه‌های شناسایی شده در دو بعد مجزا شامل ویژگی‌های شخصیتی مدیران باحیا و ویژگی‌های مدیریتی مدیران باحیا دسته‌بندی شد؛ مضامین فراگیر شامل دو دسته ویژگی شخصیتی مدیران باحیا و ویژگی‌های مدیریتی مدیران باحیا شد که هر ویژگی‌های شخصیتی شامل مضامین سازمان دهنده: تقوا، شایسته‌سالاری، صداقت، خودکنترلی، اخلاق، سعه‌صدر، خلوص نیت، عدالت، شجاعت و شهامت، حُسن سابقه است و ویژگی‌های مدیریتی شامل: پرده‌پوشی کردن تعافل نمودن احساس مسئولیت کردن ساده‌زیست بودن فساد زدایی از قدرت تنهایی است و در بخش کمی داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار آماری SPSS ۲۶ تحلیل شد. در خروجی‌های تحلیل عاملی تأییدی نرم‌افزار چون بارهای عاملی همه گویه ای مدل استاندارد بالاتر از ۰/۳ بوده و ضرایب معناداری مدل نیز همگی بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشند و همچنین شاخص‌های جداول برازش نیز

۱- دانش‌آموخته گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان، ایران.

smrdavoodi@ut.ac.ir

۲- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

۳- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

تاریخ وصول ۱۴۰۲/۹/۲۸

حاکمی از مناسب بودن مدل است، از این رو تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می‌باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت، شخصیت، حیا، مدیریت اسلامی.

طبقه‌بندی موضوعی: J18, J53, z1

مقدمه

حیاء در لغت به معنی شرم خجالت و کم‌رویی آمده است (Azar Noush, 2015). مرحوم مجلسی (رضوان‌الله تعالی علیه) هم تعریفی راجع به حیا دارد که می‌فرماید: «الْحَيَاءُ مَلَكَهٌ لِلنَّفْسِ تُوجِبُ انْقِبَاضَهَا عَنِ الْقَبِيحِ وَ انْجِزَاجُهَا عَنِ خِلَافِ الْأَدَابِ خَوْفًا مِنَ الْأَلُومِ» حیا نوعی انفعال و انقباض نفسانی است که موجب خودداری از انجام امور ناپسند در انسان می‌گردد و منشأ آن ترس از سرزنش دیگران است.

حیا دگرگون شدن حال، حالت انکسار درونی، شکستگی روانی و انقباض نفس است و نیز کارکرد حیا که عامل بازدارنده و دوری‌گزینی است، حیا محدودیت و در تنگنا افتادن نفس در ارتکاب محرماتی شرعی و عقلی و فرعی، از ترس نکوهش و سرزنش است، تقوا اجتناب از گناهان شرعی است و حیا نیز عبارت است از اجتناب از آن چه عقل و عرف نیز آن را زشت و ناپسند می‌دانند، و نیز حیا نیرویی مهارکننده و نظم‌دهنده است که رفتارهای روانی و فیزیکی انسان را بر اساس شرع و عرف هنجارها تنظیم می‌کند. مطالعه درباره مفهوم «حیا» در آیات و روایات نشان می‌دهد که منشأ پیدایش این حالت در انسان درک حضور در محضر ناظری آگاه محترم و گران‌مایه است. این مفهوم قدر مشترک میان همه انواع حیا است؛ بنابراین حیا دارای سه رکن اصلی است: فاعل (انجام‌دهنده کار) ناظرو فعل. فاعل در حیا شخصی است برخوردار از کرامت و بزرگواری نفسانی.

ناظر در حیا شخصی است که مقام و منزلت او در چشم فاعل عظیم و شایسته احترام باشد و فعلی که رکن سوم برای تحقق حیا است فعل ناپسند و زشت است. شایان‌ذکر است که اگرچه چهره بارز و جوهره حیا بازدارندگی از ارتکاب اعمال زشت است قهراً این بازدارندگی انجام اعمال نیک را در پی خواهد داشت. اگر بخواهیم مطلب و بحث را ساده‌تر بیان کنیم حیا یک نوع پوشش برای روح است که در روابط گوناگون قرار

می‌گیرد. یک‌وقت در ارتباط با خدا قرار می‌گیرد یک‌وقت در ارتباط با مخلوق و حتی یک‌وقت در ارتباط با خود انسان قرار می‌گیرد. لذا در تقسیم‌بندی حیا می‌گویند: «الْحَيَاءُ مِنَ اللَّهِ تَعَالَى» یعنی: از خدا خجالت کشیدن. «الْحَيَاءُ مِنَ الْخَلْقِ» یعنی: از مردم خجالت کشیدن. «الْحَيَاءُ مِنَ النَّفْسِ» یعنی: لااقل از خود خجالت کشیدن. درجایی که «حیا من الله» و خجالت کشیدن از خدا مطرح است تعبیر به «تقوا» می‌شود. در قرآن داریم: «يَا بَنِي آدَمَ قَدْ أَنْزَلْنَا عَلَيْكُمْ لِبَاسًا يُؤَارِي سَوْآتِكُمْ وَرِيشًا وَلِبَاسُ التَّقْوَى ذَلِكَ خَيْرٌ ذَلِكَ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ...» ای فرزندان آدم! لباسی برای شما خلق کردیم که شما را می‌پوشاند و مایه‌ی زینت شماست. اما لباس پرهیزکاری بهتر است. اینها (همه) از آیات خداست تا متذکر نعمت‌های او شوند.

یکی از عواملی که مانع ارتکاب زشتی‌ها و گناهان است حیا است که یعنی همان شرم درونی برخاسته از ادراک زشتی‌ها لذا نخستین مفهومی که از این لفظ به ذهن متبادر می‌شود حیا در مسائل جنسی است، اما آیا حیا فقط مربوط به همین حوزه است یا چیزی فراتر از آن است؟ در موضوع حیا سؤالات دیگری نیز به ذهن می‌رسد از جمله این که آیا حیا و تقوا یک چیز هستند یا دو چیز؟ آیا حیا انواعی دارد؟ عوامل بی‌حیایی و عوامل تقویت حیا چیستند؟ از چه کسانی باید حیا کرد؟ حیا و تقوا معانی نزدیک به یکدیگر دارند اما تفاوت‌هایی دارند که باعث می‌شود آن‌ها را یکی ندانست و این که حیا فطری و ذاتی است اما تقوا اکتسابی و به دست آوردنی است، در قرآن در داست آن آدم و حوا آمده است که آن‌ها بعد از خوردن میوه ممنوعه برهنه شدند و خود را با برگ‌های درختان پوشاندند بدون آن که آموزشی دیده باشند (سوره اعراف: ۲۲). شاید آیه معروف در قرآن (فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا سوره شمس: ۸) اشاره‌ای به فطری بودن حیا داشته باشد لذا آنان که پرده‌های شرم و حیا را می‌درند و به اعمال زشت دست می‌زنند در واقع خلاف فطرت بشر گام برمیدارند (Makaram Shirazi, 1995).

تقوا یک امر درونی و مربوط به روح است. پوششی برای روح است. در این آیه از آن تعبیر به لباس می‌کند. حیا یک پوشش است. لذا علی (علیه السلام) در روایتی می‌فرماید: «أَحْسَنُ مَلَابِسِ الدُّنْيَا الْحَيَاءُ» بهترین لباس‌های دنیا حیا است. در این روایت

پوشش بودن حیا به صورت روشن و شفاف بیان شده است. حیا پرده‌ای برای روح به شمار می‌رود.

سخن دیگر این‌که حیا یک امر فطری و آمیخته شده با خلقت هر انسانی است و از مختصات انسان هم هست. امتیاز انسان از سایر حیوانات در همین است. مابه‌الامتیاز انسان از حیوان به حیای انسان است؛ یعنی همین پوششی که خداوند در درون انسان به ودیعه گذاشته است و خدا بذر حیا را در درون هر انسانی پاشیده است و نشای حیا را کاشته است امری اکتسابی نیست. مثل بقیه امور فطری در انسان است که باید انسان او را شکوفا کند. علی (علیه السلام) در روایتی می‌فرماید: «أَعْقَلُ النَّاسِ أَحْيَاهُمْ» عاقل‌ترین مردم باحیای‌ترین و باشرم‌ترین مردم است. این در بُعد انسانی حیا می‌باشد که انسان با حیا می‌تواند خوبی و بدی کارها را درک کند. در بُعد الهی آن هم این است؛ روایت از امام صادق (علیه السلام) است که می‌فرماید: «لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا حَيَاءَ لَهُ» کسی که شرم ندارد ایمان ندارد. در ابتدا گفته شد که «الْحَيَاءُ مِنَ اللَّهِ تَعَالَى». همین حیا است که انسان را از نظر اعمال زشت و قبیح باز می‌دارد و روایت حضرت علی (علیه السلام) که فرموده است: «الْحَيَاءُ يَصُدُّ عَنِ فِعْلِ الْقَبِيحِ» (حیا انسان را از انجام عمل قبیح باز می‌دارد) اشاره به همین مطلب دارد. حال قبح آن قبح عقلی باشد یا قبح شرعی.

حیا عمومی است و خاص مومنین نیست شاید انسان کافر باشد ولی حیا داشته باشد، می‌توان گفت هر کسی که ایمان دارد حیا هم دارد ولی نمی‌توان گفت هرکسی که حیا دارد ایمان هم دارد.

اما علی‌رغم این تفاوت‌ها باید توجه داشت که حیا و ایمان قرین یکدیگر هستند و با از بین رفتن حیا ایمان نیز از بین می‌رود و دشمن با آگاهی از موضوع نقشه‌های زیادی برای از بین بردن حیا و در نتیجه از بین بردن ایمان کشیده است (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ)، ای کسانی که ایمان آورده‌اید زنهار پیروی شیطان مکنید که هر کس قدم به قدم از پی شیطان رفت او به کار زشت منکر وامی‌دارد و باید یادآور شد که اعتقادات اسلامی به زیان منافع دشمنان است مدیری که شخصیت شرافت و صداقت ندارد در طول زمان نمی‌تواند دوام بیاورد. این مهم نیست که یک فرد چقدر باهوش صمیمی انگیزه‌دهنده یا با دانش باشد. اگر او با اعمال غیر اخلاقی بخواهد اهداف کنونی

یا آینده را پیش برد عاقبت به دلیل همین رفتار شکست خواهد خورد، گذرکردن از اخلاقیات فرمولی برای رسیدن به موفقیت نیست.

مدیریت فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی موردقبول صورت می‌گیرد (Zainaldini, 2016). یک مدیر موظف به حفظ منزلت‌های انسانی تطبیق روش مدیریتی با قوانین الهی رعایت لزوم عدل و احسان دوری از بغض و رعایت اصل تقدس وسیله می‌باشد، مدیر خلیفه الهی است (Taqvi Damghani, 1992). مدیران همانند رهبران وظیفه‌ای خطیر بردوش دارند که مهم‌ترین آن‌ها هدایت انسان‌ها به سوی کمال و تعالی است. مدیر باید در کل نوعی برتری نسبت به دیگران داشته باشد، از طرفی امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای کارآمد یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت پویایی و تحول است. لذا شایسته‌سالاری به‌عنوان کلید پیروزی حرکت‌های توسعه‌ای درون سازمان‌هاست. مدیر نباید تحت هیچ شرایطی خود را بی‌نیاز از توجه به مفاهیم و تعالیم دینی بداند. بنابراین بنیان نهادن رویکرد مدیریت مبتنی بر شایستگی به‌واسطه مدیران به‌کارگیری شایستگان در سطح کارکنان و استقرار فرایندهای شایسته‌سالاری تغییر نگاه از رویکرد مبتنی بر کار به رویکرد مبتنی بر شایستگی و توجه به آموزش رهبران شایسته در کشور ضرورت نیاز به یک الگوی جامع مدیریت مبتنی بر شایستگی و داشتن ویژگی صفت حیا را در عرصه مدیریت بخش عمومی و دولتی به‌ویژه با در نظر گرفتن صفات برتر مدیران همواره مسئله مهمی برای سازمان می‌باشد.

از طرفی به دلیل اهمیت اخلاق ورزی مدیران در زندگی شخصی یکی از شاخص‌های انتخاب مدیر در نظام جامع انتصابات تأکید بر اخلاقیات فردی مدیر است. کسی که در زندگی شخصی خود رازدار و امین نیست حیای چشم و دست و قلب و پا را رعایت نمی‌کند پس در کسب و کار نیز نسبت به رازداری و امانت داری سازمانی که پیچیده‌تر و صعب‌تر است بی‌مبالا می‌گردد. اخلاق‌گرایی مدیران از جهت دیگر نیز اهمیت دارد و آن نقش الگویی و تأثیر تصمیم‌گیری آن‌ها در سازمان است. مدیران غالباً الگوی کارمندان قرار می‌گیرند. اخلاق فردی آن‌ها می‌تواند موجب ترویج اخلاق در

فرهنگ‌سازمانی باشد و رفتارهای غیراخلاقی آن‌ها در زندگی شخصیت ترویج ضد اخلاق در سازمان می‌شود به همین دلیل اخلاق ورزی در زندگی شخصی مدیران در اخلاق حرفه‌ای نقش اساسی دارد (Bagheri, 2007). یک فرد خدمتگذار در نظام اسلامی باید در کارش صداقت در نگاهش محبت و حیا در اندیشه‌اش خیرخواهی در رفتارش شادابی در سکوت اش دقت و در تلاش او اخلاص و جدیت باشد. مدیریتی که بر اساس تکریم و احترام متقابل با کارکنان باشد نه بر اساس ترس و تحقیر مدیریت باحیا می‌باشد بنابراین این حفظ حرمت و حیا و در نظر گرفتن روابط انسانی متقابل در سازمان میان مدیر و کارمندان را تضمین می‌کند، همچنین با وجود پرده‌های حجب و حیا و شکسته نشدن حرمت‌ها میان مدیر و کارکنان باعث موفقیت در مدیریت و حفظ روابط انسانی می‌شود. مدیر موفق دستورهایی وی و رفتار وی و نحوه ارتباط وی با افراد تحت مدیریتش مزین به پرده‌ای از حیا بوده و با در نظر گرفتن عالم مظهر خدا است با خودکنترلی درونی و تقوا هیچ حقی را ناحق نکرده و خود را موظف به تطابق روش مدیریتی با قوانین الهی رعایت و جوب عدل و احسان دوری از کینه و رعایت اصل تقدس بداند. اگر مدیرانی که می‌خواهند به منصب مدیریت نشسته و کارکنان و اموال بیت المال و سرنوشت ملت را به آنها سپرد ابتدا از نظر حیا و حفظ و حرمت آن در سراسر زندگی اش و در برخورد با کارکنان خود در طول سوابق کاری را بررسی کرد و سپس به او اعتماد کرد. اولاً، مدیران با حیا می‌توانند بهبود کیفیت مدیریت و عملکرد سازمان را تضمین کنند. به عنوان مثال، مدیران با حیا برای پایبندی به اصول اخلاقی و شرعی بهترین تصمیم‌ها را در مواجهه با مسائل پیچیده می‌گیرند و از مشکلات فساد و اخلاقی جلوگیری می‌کنند. دوماً، مدیران با حیا می‌توانند به حفظ پرده حیا و نگهداری از آن در سازمان‌ها کمک کنند. در صورتی که مدیرانی که مشکل اخلاقی و فساد مالی دارند برای مدیریت سازمان انتخاب شوند، پرده حیا درونی آن‌ها به شکلی دریده شده است و در نتیجه، این افراد به احتمال زیاد دوباره خطا خواهند کرد. اگر مدیرانی که مشکل اخلاقی و فساد مالی داشتند، در گذشته برای مدیریت سازمان انتخاب شده باشند و سازمان در نتیجه با مشکلات فساد و اخلاقی مواجه شده باشد، احتمال بروز دوباره چنین مشکلاتی در آینده بیشتر می‌شود. دلیل این امر این است که افرادی که در گذشته با

مشکلات فساد و اخلاقی مواجه شده‌اند، احتمالاً در آینده نیز به همین روش‌ها و رفتارها پایبند خواهند بود. بنابراین، بهترین راه حل برای جلوگیری از بروز دوباره خطا، انتخاب مدیران با حیا و شایستگی برای مدیریت سازمان است. در کل، ارزیابی حیا و شایستگی مدیران می‌تواند از طریق استفاده از روش‌های متعددی انجام شود. بررسی مدارک و سوابق مدیران، مصاحبه، ارزیابی ۳۶۰ درجه و آزمون‌های شخصیت همه به ما کمک می‌کنند تا بهترین مدیران با حیا و شایستگی را برای مدیریت سازمان‌ها انتخاب کنیم. بنابراین هدف از پژوهش حاضر تعیین ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران با حیا از دیدگاه فرهنگ اسلامی است تا الگوی برای این خصیصه با حیا بودن مدیران طراحی شود.

رهنمای رودپشتی و زندی ([Rahnamay Roodposhti and Zandi, 2020](#)) در پژوهش خود تأثیر استراتژی شرکت‌ها بر ساختار سرمایه در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کرده‌اند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استقرار سیستم شایستگی، شرط اصلی نیل به توسعه به شمار رفته، از ضروری‌ترین الزامات تحقق سیستم شایستگی و حکومت شایسته‌سالار نیز وجود ارکان شایسته است ([Mohammad Ismaili, 2010](#)). مدیرانی که حرمت سازمان و افراد جامعه را در نظر گرفته و از اینکه عمل ناشایستی از او صورت بگیرد حیا کند از افراد بی‌پروایی که ابایی از بی‌لیاقتی و تنبلی یا بی‌ایمانی و بدخلقی ندارند ترجیح دارند، حضرت علی (ع) در نامه‌ای به مالک اشتر از جمله ملاک‌های انتخاب کارگزاران و مدیران را حیا دانسته و می‌فرماید: از میان مردم کسانی را برای کارگزاری انتخاب کن که تجربه و حیا دارند. شمی نیست که فرمان‌برداری یکی از شرایط موفقت در مدیریت است؛ اما فرمان‌برداری اگر به قیمت شکسته شدن حرمت انسان‌ها و لکه‌دار شدن کرامت و بی‌آبرو شدن آن‌ها باشد از نظر اسلام پذیرفتنی نیست. مدیریت دینی بر پایه حرمت و تکریم و حفظشان و مقام انسان است در این موضوع به چند مورد از حیای مدیر در ارتباط با زیردستان اشاره می‌شود:

۱- پرده‌پوشی کردن

مدیر باحیا در مواجهه با خطای کارمندان پرده‌داری و آبروریزی نمی‌کند خطاپوشی ویژگی مدیر باحیاست، امام علی علیه‌السلام در نامه خود به مالک اشتر می‌نویسد: «مردم عیوبی دارند که زمامدار در پوشاندن آن‌ها از هرکسی شایسته‌تر است. پس درصدد کشف آنچه از دید تو پنهان است مباش که وظیفه تو پاک‌نمایی چیزهایی است که آشکارشده و آنچه پنهان است خداوند درباره آن حکم می‌کند، بنابراین تا آنجا که می‌توانی عیوب مردم را پنهان کن تا خداوند چیزهایی را از تو که دوست نداری بر مردم فاش شود بپوشاند»، (نهج‌البلاغه نامه: ۵۳).

۲- چشم‌پوشی و تغافل نمودن

چشم‌پوشی و اغماض از برخی از رفتارهای شخصی کارکنان، چندان اجرایی و مطلوب به نظر نمی‌رسد، چراکه تغافل در چنین محیط‌هایی هرچند هم که شخصی و در محیط کوچکی اتفاق افتاده باشد، ممکن است علاوه بر تسری میان دیگر کارکنان موجب صدمات سازمانی نیز گردد.

ظریف‌ترین نکته‌هایی که از نامه امام به چشم می‌خورد، جستجو نکردن زشتی‌ها، بلکه چشم‌پوشی و تغافل است که با والاترین اندیشه‌های امام همراه گردیده است. در این بیان، علاوه بر اغماض باید خطای افراد تطهیر گردد و از خاطرها پاک و محو گردد که این امر باید موردتوجه پرونده سازان و کسانی که تغافل خود را برای بهره‌برداری مناسب از خطای افراد در زمان دیگر به کار می‌بندند، قرار گیرد و این صفت نادرست را به تبعیت از گفتار امیرالمؤمنین واگذارند.

۳- احساس مسئولیت کردن

مدیر باحیا احساس مسئولیت دارد و حتی به خاطر قصورها و خطاهای ناخواسته از افراد مرئوس خود شرم می‌کند، از پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه و آل‌سؤال شد: چه کسی نزد خداوند محبوب‌تر است؟ پیامبر صلی‌الله‌علیه و آل فرمودند: آن‌که نفعش به انسان‌ها بیش‌تر برسد، در این الگو مدیر به خود اجازه کوتاهی کردن نمی‌دهد و از مردم و کارمندان و ارباب‌رجوع شرم دارد و این اولاً رابطه‌ای بر پایه احترام و تکریم را طراحی می‌کند نه تهدید و تطمیع او خادم است نه مخدوم؛ ثانیاً ارائه خدمت را محور امور قرار

می‌دهد و بساط کوتاهی و بی‌توجهی را از ساحت مدیریت برمی‌چیند و در این صورت هیچ مدیری به خود اجازه نمی‌دهد که از حال مردم بی‌خبر باشد و تمام کوشش خود را برای خدمت به آنان به کار می‌گیرد،

۴ _ ساده‌زیست بودن

علاوه بر اینکه حیای مدیر باعث برچیده شدن کوتاهی در انجام دادن وظایف می‌گردد سبب می‌شود که یک مدیر در سطح افراد ضعیف تحت امر خود زندگی کند، از فواید بزرگ ساده‌زیستی متکی بودن به خویش و استقلال در تمام زمینه‌هاست زیرا جامعه‌ای که به اشرافی‌گری و اسراف‌خوگر دو همچنان نازپروری و اسراف و تجمل را پیشه سازد به ناچار روزی عیال و ناخوار دیگری خواهد شد و به ناگزیر دست نیاز خویش را به بیگانگان دراز خواهد کرد و حیثیت و شرافت و استقلال خویش را به خطر خواهد انداخت و خلاصه جامعه‌ای وابسته و اسیر خواهد بود، پیداست که جامعه‌ی وابسته به هر قدرتی در سیطره‌ی همان قدرت قرار خواهد گرفت و چون فرزندی که عیال و نانخور پدر است: در افکار و عادات و آداب و فرهنگ و سیاست و غیره تابع و پیرو آن قدرت خواهد گشت و استقلال، اراده و آزادی از آن جامعه به کلی رخت خواهد بست و هنگامی که استقلال جامعه‌ای از دست رفت آزادی و شرافت و اصالت آن نیز از میان خواهد رفت، به همین جهت است که در مدیریت دینی حاکم باید در حد مردم ضعیف زندگی کند، در چنین محیطی حاکم از وضع زندگی مردم باخبر می‌شود و درد و رنج آنان را می‌بیند و حس می‌کند و مشکل آنان را به‌خوبی درک می‌کند، لذا زندگی ساده بی‌تکلف و بدون تشریفات مدیران باید الگوی برای مردم باشد. ساده‌زیستی مدیران منجر به اعتمادسازی اجتماعی در فضای جامعه می‌شود و در عوض اشرافی‌گری منجر به اقتدار مدیریتی نمی‌شود و تمامی مسئولان و مدیران باید به این امر توجه ویژه داشته باشند.

۵ _ فساد زدایی از قدرت

فساد یک پدیده پیچیده اجتماعی است که تشخیص یا اندازه‌گیری آن دشوار است (David-Barrett, 2020). فساد در تمامی ادیان جوامع و تفکرات امری ناپسند یادشده است که آثار سوء مستقیم و غیرمستقیم بسیاری دارد (Sadeghi, 2019). در

اینکه مدیر باید در کلیه زمینه‌های مدیریت از توانایی و قدرت تصمیم‌گیری، قاطعیت، استدلال، صمیمیت، ائتلاف، مذاکره و قدرت با اعمال قانون، پاداش، تنبیه و قدرت اصالت بخشیدن به تخصص را برخوردار باشد. در صورت ضعف یا عدم این توانایی‌ها، اطلاق کلمه‌ی مدیر چه‌بسا بی‌انصافی است. همان‌گونه که اکثر افراد جامعه نیز این‌گونه هستند و وجه تمایزی با مدیر چینی ندارند، بلکه افراد شاخصی از جامعه باید در مراتب مدیریتی جای‌گیرند که قادر باشند با خصوصیات بارز و منحصربه‌فردی بر سازمان، افراد و ابزار تولید و سرمایه، نظارت و اعمال‌نظر کنند. بنابراین، یکی از ویژگی‌های مدیریت، قدرت است که باید کنترل‌شده و قابل‌انعطاف باشد، چراکه برخی از قدرت‌ها لجام‌گسیخته هستند و به استبداد ختم می‌شود. اینجا لازم می‌بینم به انواع دیگری از قدرت مدیریتی که دارای نیروهای فراوانی در ذات خود هستند، اشاره‌کنم:

۱- قدرت نوآوری و ابداع «ابتکار».

۲- قدرت تجزیه (جداسازی و کوچک نمودن) و ترکیب (به هم پیوستن و ارتباط

دادن).

۳- قدرت ارائه دلیل «منطق و متکی به برهان»

۴- قدرت بسیج انگیزه‌ها برای کارهای دسته‌جمعی (هدایت).

۵- قدرت در تصمیم‌گیری و اجرا (قاطعیت).

۶- قدرت کنترل خود و دیگران (اشراف).

۷- قدرت پذیرش حق و تسلیم در برابر آن (انصاف) (Taqvi Damghani, 1998).

۶- تنهایی

حیا از خداوند حتی در موقعیت‌هایی که هیچ نظارتی امکان ندارد اثربخش خواهد بود، این عنصر می‌تواند هنگام خلوت‌های سازمانی فعال شود و موجب بازدارندگی از فساد گردد، بنابراین حیا می‌تواند نقشی مهم و کلیدی در سلامت و پاکی ساحت مدیریت داشته باشد،

امیر مؤمنان علی علیه‌السلام در نامه‌ای به یکی از کارگزاران و مأموران خود چنین می‌فرماید: او را فرمان می‌دهد به تقوا و ترس از خدا در امور پنهانی و اعمال مخفی در آنجا که جز خدا هیچ‌کس شاهد و گواه و کسی غیر از او وکیل نیست و نیز به او فرمان

داده که برخی از اطاعت‌های الهی را علنی انجام ندهد، درحالی‌که در پنهان خلاف آن را انجام می‌دهد، (و باید بداند) آن‌کس که پنهان و آشکارش کردار و گفتارش باهم مخالفت نداشته باشد امانت الهی را انجام داده و عبادت را خالصانه و مخلصانه انجام داده است (نهج‌البلاغه نامه ۲۶).

انسان‌ها در هر مرتبه‌ی اول به خاطر گناه‌های که مرتکب می‌شوند در برابر خداوند حیا می‌کنند، کم‌کم که انسان که توانست ملکه عدالت را در درون خود راسخ کند و به مرز عصمت نزدیک شود دیگر گناهی مرتکب نمی‌شود ولی به خاطر کوتاهی‌هایی که در تلاش و کوشش در جهت عبودیت نمود بر اثر بزرگواری‌های که خداوند نسبت به او کرده است آن‌چنان کرامتی به او دست خواهد داد که منشأ حیای او نسبت به صاحب کرامت می‌شود انسان در این مرحله وارد وادی حب و معرفت و محبت وی می‌شود و شدت علاقه به محبوب خوف مقامی در دل او ایجاد می‌کند که منشأ حیا می‌شود و درنهایت آن‌چنان هیبت الهی او را می‌گیرد که حیای او حاصل این هیبت می‌شود، پس در تمام مراحل حیا وجود دارد ولی منشأ آن نسبت به هر مرحله تفاوت می‌کند و بالطبع خود حیا و آداب و آثار آن متفاوت می‌گردد، در بحارالانوار نقلی از تورات در مورد خصوصیات خلقت آدم از لحاظ نفس و روح آمده است که خداوند در نفس شهوت سرگرمی بازی خنده سبک‌سری فریفتن خشونت و هراس قرار داده و در روح بردباری وقار پاک‌دامنی حیا درک فهم و زیبایی را قرارداد، اگر خردمندی هراس داشت که خلق و خوی نفس اماره در او غلبه کند و او را به سوی خود متمایل سازد باید هر یک از خلق‌های نفس با یکی از خلق‌های روح همراه شود و بدان است وابسته می‌گردد، زودرنجی با برد باری سبک‌سری باوقار شهوت با عفاف باحیا همساز می‌گردد و باروح است که حق از باطل شناخته می‌شود و انسان حیا می‌کند، حیا اولین نشانه فهم و عقل در انسان است و ایمان آخرین مراتب عقل است و محال است که کسی که به مرحله آخر ایمان برسد ولی حیا که مرحله اول است رانداشته باشد، (Porfard Bank, 2004)

جدول (۱) حیا منشأ فضلت‌های اخلاقی دیگری (Porfard Bank, 2004)

موضوع	ویژگی
حیا منشأ فضلت‌های اخلاقی دیگری مثل:	نرم‌خویی رأفت رحمت بشاش بودن رغبت بازداری

<p>از گناه ورع خوش‌خلقی تندرستی دوری از پلیدی گشاده‌رویی گذشت جوان مردی ترحم به توده‌ای مردم ناظر دیدن خداوند سلامت از تمامی بلایای دنیا و آخرت پرهیز از شر پلیدی رسیدن به هدف ولایت خویش نیک‌نامی در میان مردم</p>	
---	--

سفارش اسلام و امام علی (ع) بر انتخاب اصلح به این خاطر است که با بودن افراد نالایق و بی‌کفایت نه تنها چرخ سیاسی اجتماعی و اقتصادی کشور فلج خواهد شد بلکه دیری نخواهد گذشت که مغزهای روشن و متفکر بی تفاوت و گوشه‌گیر می‌شوند (Motbaker Sarabi, 1996).

با توجه به اهمیت تعیین ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام؛ مطالعاتی انجام شده که از لحاظ رویکرد با مطالعه فعلی متفاوت می‌باشند و یا باهدفی محدود انجام شده‌اند که در ادامه به چند نمونه اشاره خواهد شد:

[\(Alwani, 2014\)](#) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی بومی شایستگی‌های فرماندهان و مدیران از روش تحقیق ترکیبی کیفی کمی استفاده شد، در مرحله طراحی الگو، مجموعه سخنرانی‌ها و رهنمودهای معظم له در قالب نرم‌افزار حدیث ولایت، مورد استفاده واقع شده برای طراحی الگوی اولیه از رویکرد نظریه‌پردازی داده بنیاد و برای بازبینی الگو از گروه کانونی متشکل از متخصصان مدیریتی و صاحب‌نظران آجا استفاده شده. سپس آزمون الگو با رویکرد پیمایشی و با دریافت نظر فرماندهان از طریق پرسشنامه به انجام رسیده و الگوی نهایی عرضه شده، این الگو در قالب ۵۱۶ کد، ۸۴ مفهوم و ۴ مقوله اصلی طراحی شده که برخی دارای مقوله‌های فرعی بود.

[\(Ghasemi, 2017\)](#) در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی و تبیین مفهوم آن از دیدگاه اسلام در حوزه مدیریت بوده که با مطالعه پژوهش‌های پیشین و همچنین بررسی تعاریف موجود در این موضوع، به تعریفی واحد از تقوای سازمانی رسیده و در جامعه آماری دانشگاه دولتی اراک به تعداد ۵۰۳ نفر و انتخاب ۱۷۴ نفر به روش تصادفی سیستماتیک به عنوان نمونه آماری، مدل مذکور به بوطه آزمایش گذاشته شده و با توجه به مدل‌های موجودی که در مدیریت اسلامی، با استفاده از

پرسشنامه به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی پرداخته شده و بر اساس یافته‌های تحقیق، سه معیار تخصصی، ارزشی و مکتبی، شاخصه‌ای اصلی تقوای سازمانی در دیدگاه اسلامی بودند که اکثر مؤلفه‌های در نظر گرفته شده برای این سه معیار، نقش مثبت و معنادار در مفهوم تقوای سازمانی دارا بودند.

[\(Ghasemi & Srirpanah,2015\)](#) در پژوهشی با عنوان «الگوی برای شناسایی مؤلفه‌های اسلام تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام» که بدین منظور پس از مطالعه پژوهش‌های پیشین و همچنین بررسی مدل‌های موجود با مراجعه به ۷ نفر از خبرگان متخصص مدیریت و نفر متخصص معارف اسلامی مؤلفه ۷۱ ابتدا تعداد استخراج و سپس نسبت به اولویت‌سنجی مؤلفه‌ها مؤلفه ۱۵ ی کارآمد و حذف ۵۶ غیر مرتبط اقدام شد و در مرحله سوم مؤلفه از سوی خبرگان به‌عنوان مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام تعیین شد. با انتخاب اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه دولتی اراک که تعداد آن‌ها به نفر ۵۰۳ رسید به‌عنوان جامعه آماری تصادف ۱۷۴ و انتخاب نفر به روش سیستماتیک به‌عنوان نمونه آماری، پرسش‌نامه تهیه شده به ۵ بته آزمایش گذاشته شد. با استفاده از تحلیل عاملی دسته از عوامل شناسایی گردید که طبق ویژگی نظر خبرگان با عنوان‌ها شخصی «و استعدادهای معاشرت»؛ «حسن»؛ «اطاعت و بندگی، تجربه» «علم و نام، صبر» نام گذاری شد.

[\(Khalat Bari & sedarat,2013\)](#) در پژوهشی با عنوان «ویژگی های شخصیتی مدیران دیدگاه قرآن و نهج البلاغه» که به دنبال شناخت ویژگی هایی بود که با خلقت و فطرت انسانی همساز و متقارن باشد. معلوم شده که آن مفهوم ذهنی که از مجموع رفتار مدیران درک می کنیم، مدیریت نام دارد و مدیر کسی است که می تواند فعالیتهای افراد را برای رسیدن به هدفی یا اهدافی معین هماهنگ و به صورت شایسته ای سازمان دهند.

[\(Gholami,2008\)](#) در پژوهشی با عنوان "اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها" بیان داشت که اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی به عنوان خمیر مایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می باشد. عوامل سازمانی شامل

ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می باشد که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند. عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاقی شده و در نهایت مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می گردد.

(Alkhadra,2022) در مطالعه که در مجله بین المللی اخلاق و سیستم ها منتشر شده است، تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه‌ای مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرهنگ سازمانی بررسی شده بود که نتایج نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی نه تنها بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، بلکه به صورت مثبت بر فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکتی نیز تأثیرگذار است. علاوه بر این، مسئولیت اجتماعی شرکتی و فرهنگ سازمانی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی دارند. ساها اوهمکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد شرکت: یک بررسی سیستماتیک مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت محیطی نشان می‌دهند که ارزش‌های شخصی تأثیری بر رهبری اخلاقی دارند که در نتیجه تأثیر مستقیم مثبتی روی مسئولیت اجتماعی شرکتی و تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شرکت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر ماهیت بنیادی (اکتشافی) است؛ زیرا مسئله‌ای را مورد توجه قرار می‌دهد که قبلاً کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است، در چنین نوع پژوهشی به جای آزمون فرضیه هدف جمع‌آوری الگوها و نظرها برای یافتن درک عمیق از موضوع است، در میان شیوه‌های تحلیل داده‌های کیفی تحلیل مضمون^۲ یا تحلیل موضوعی یا تحلیل تماتیک از پرکاربردترین و شایع‌ترین روش‌هاست که به‌عنوان روش شناخت تحلیل و گزارش الگوهای داده‌های کیفی شناخته می‌شود (Abedi Jafari,2019).

¹Saha

² Theme Analysis

می‌توان تحلیل مضمون را این‌گونه تعریف کرد که " روشی است برای شناخت تشریح و گزارش الگوهایی در میان داده "در تحلیل مضمون حداقل کار سازمان بخشیدن و توصیف مجموعه‌ای از داده‌های تحقیق به تفصیل های غنی شده است؛ هرچند گاه از این هم فراتر می‌رود و در تحلیل مضمون می‌توان به شرح جنبه‌های مختلف از موضوع تحقیق دست یافت (Bayat, 2019).

بر اساس نوع داده‌ها نیز یک‌یک پژوهش آمیخته است که با روش‌های کیفی-کمی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی و ارائه الگو، شامل خبرگان نظری (اساتید دانشگاهی مدیریت) و خبرگان تجربی (مدیران و فرماندهان نظامی) است که حداقل ده سال سابقه مدیریت در داشته باشند. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است. به‌طور کلی فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند (Braun & Clarke, 2006). با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۲ نفر در این مطالعه شرکت کرده‌اند. در بخش دوم جهت اعتبارسنجی الگو نیز جامعه آماری شامل کارکنان شرکت مدیران و فرماندهان نظامی است. با توجه به نامحدود بودن جامعه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم جامعه ۳۸۴ نفر انتخاب شدند ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه می‌باشد. مصاحبه شامل ۴ پرسش اولیه بوده و به روش نیمه ساختاریافته انجام شده است. برای بررسی اعتبار بخش کیفی از محاسبه ضریب هولستی^۱ استفاده شده است. میزان توافق دو کدگذار در این روش ۰/۷۱۵ به دست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است بنابراین تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن تأیید گردید. همچنین آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۵۶ به دست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در نمونه منتخب روایی پرسشنامه با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا بررسی شد. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل

¹ Holsti

محاسبه شده است. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد (امانی، ۱۳۹۱؛ داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در برازش بیرونی مدل ارائه شده است. برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی پژوهش از تحلیل مضمون استفاده شده است. در نهایت برای اعتبارسنجی الگوی طراحی شده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در فاز کیفی با نرم‌افزار اطلس تی آی ۸ و در بخش کمی با نرم‌افزار Smart PLS 3 انجام شده است.

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی		سابقه کار	سمت	جنس	سن
۱	مدیریت رفتار	دکتر	۱۰ سال	استاد دانشگاه	زن	۳۵
۲	فقه	ارشد	۲۵ سال	مدیر	مرد	۴۹
۳	مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی	دکتر	۱۵ سال	مدرس دانشگاه	زن	۳۰
۴	روانشناسی	دکتر	۱۰ سال	مشاور خانواده	زن	۵۲
۵	جامعه‌شناسی	لیسانس	۵ سال	معلم	زن	۲۷
۶	مدیریت منابع انسانی	دکتر	۲۲ سال	مسئول حراست پالایشگاه	مرد	۵۷
۷	مدیریت دولتی	دکتر	۱۶ سال	استاد دانشگاه	مرد	۴۳
۸	فلسفه	دکتر	۲۰ سال	استاد دانشگاه	مرد	۵۲
۹	مشاوره خانواده	دکتر	۲۰ سال	مدرس	مرد	۴۷
۱۰	مدیریت	لیسانس	۵ سال	استاد	زن	۴۰
۱۱	علوم قرآن و حدیث	لیسانس	۲۰ سال	طلبه	مرد	۴۸
۱۲	حقوق	لیسانس	۱۲ سال	مدرس دانشگاه	زن	۳۲

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل توصیفی مشخصات جمعیت شناختی

بخش کیفی این مطالعه بر اساس دیدگاه ۱۲ نفر از اساتید دانشگاهی و مدیران انجام شده است. از نظر جنسیت ۶ نفر مرد و ۶ نفر زن هستند. از نظر تحصیلات ۴ نفر کارشناسی ارشد و ۸ نفر مدرک تحصیلی دکتری دارند. از نظر سابقه کاری ۶ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال ۶ نفر بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان بخش کیفی

د	فر	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
رصد	اوانی		
۵	۶	مرد	جنسیت
٪۰			
۵	۶	زن	
٪۰			
۳	۴	کارشناسی ارشد	تحصیلات
٪۳			
۶	۸	دکتری	
٪۶			
۵	۶	۱۰ تا ۲۰ سال	سابقه کاری
٪۰			
۵	۶	بالای ۲۰ سال	
٪۰			
۱	۱	کل	
٪۰۰	۲		

به‌طورکلی از ۳۸۴ نفر نمونه بخش کمی ۲۸۳ نفر (٪۷۴) مرد و ۹۷ نفر (٪۲۶) را زنان تشکیل می‌دهند. از منظر تحصیلات ۵۹ نفر (٪۱۶) کاردانی و کمتر، ۲۰۶ نفر (٪۵۴) کارشناسی و ۱۱۵ نفر (٪۳۰) تحصیلات تکمیلی دارند. از منظر سن ۱۱۴ نفر (٪۳۰) کمتر از ۳۵ سال سن دارند. ۱۷۸ نفر (٪۴۵) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۸۸ نفر (٪۲۳) نیز ۴۵ سال و

بیشتر سن دارند. از منظر وضعیت اشتغال ۱۱ نفر (۳٪) مدیران و سرپرستان هستند، ۲۶ نفر (۷٪) کارشناسان و ۴۳۴ نفر (۹۰٪) نیز کارکنان هستند.

شناسایی مقوله‌های ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه

اسلام

جهت ارائه الگویی برای ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام، مصاحبه‌های تخصصی نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاه صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه چهار سوال باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سؤالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است. سؤالات تخصصی مصاحبه در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) سؤالات مصاحبه طراحی ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه

اسلام

ردیف	سؤالات مصاحبه
۱	مؤلفه‌های اصلی در الگوی ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام کدام‌اند؟
۲	مؤلفه‌های فرعی در الگوی ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام کدام‌اند؟
۳	ابعاد تأثیرگذار در ارائه الگوی ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام چیست؟
۴	اعتبار الگوی ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام به چه میزان است؟

(منبع: یافته‌های پژوهش)

برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد که نمونه‌ای از روش کدگذاری مصاحبه را در جدول ۵ ارائه شد:

جدول (۵) کدگذاری مصاحبه

کدباز	متن مصاحبه
تقوا	کمال تقوا آن است که علاوه بر دوری از گناهان و محرمات، از مشتبهات نیز اجتناب

شود	
مدیران باید بتواند در برابر مشکلات و ناملازمات بردباری کند.	سعه صدر
همواره در هر کاری ، شایسته ترین فرد برای همان کار در نظر گرفته شود.	شایسته سالاری
نیمی از ساختار انسان خردمند بر اساس احتمال و نیمی دیگر به چشم پوشی بستگی دارد.	تغافل نمودن
مدیر چیزی را می داند و از آن آگاه باشد ولی بااراده و عمد، وانمود کند که از آن آگاه نیست	
داشتن سابقه کاری خوب و بدون اختلاس	حُسن سابقه
آنچه کارکنان درمورد مدیر خود بیان می کنند	
شامل مواردی؛ مانند اختلاس، کم کاری، کاغذبازی، اهمیت ندادن به ارباب رجوع، فقدان برنامه ریزی مناسب و ... است که مدیر باید با آن‌ها مبارزه کند	فساد زدایی از قدرت
مدیر باحیا در مواجهه با خطای کارمندان پرده دری و آبروریزی نمی کند و سعی در به پنهان کردن عیوب می کند	پرده پوشی کردن
برکناری و مجازات مدیران نالایق و ناکارآمد، بازگرداندن بیت المال به غارت رفته به خزانه دولت، تغییر نگرش کارگزاران نسبت به حکومت و مدیریت، شایسته سالاری در انتخاب مسئولان، کنترل و نظارت پیگیر و مستمر و تأمین عادلانه معیشت زندگی مسئولان و کارکنان.	احساس مسئولیت کردن
اصولاً در اسلام ارزش عمل به خلوص نیت است، وگرنه اعمالی که ریاکارانه باشد یا به دنبال پاداش مادی باشد، هیچ گونه ارزشی معنوی و الهی ندارد.	خلوص نیت
پیامبر (ص) فرموده: کسی که چهل روز اعمال خود را خالصانه انجام دهد، خداوند چشمه های حکمت و دانش را از قلبش، بر زبانش ظاهر می سازد.	
عدالت یکی از اصول اساسی در حکومت و مدیریت محسوب می شود؛ از این رو بایسته و شایسته است که مدیر از صفت عدالت برخوردار باشد	عدالت
هنگامی که یک مدیر بر پایه امکانات و ابزار معرفتی شخصیتی خویش در امری حکم می راند، قصد و نیت وی برقراری عدالت است	
رعایت برابری در پاداش و بازخواست از کارکنان	
اگر انسان تنها به همین یک حقیقت توجه داشته باشد که خداوند بر اعمال او ناظر است دست به گناه نمی زند و خطایی نمی کند	تنهایی

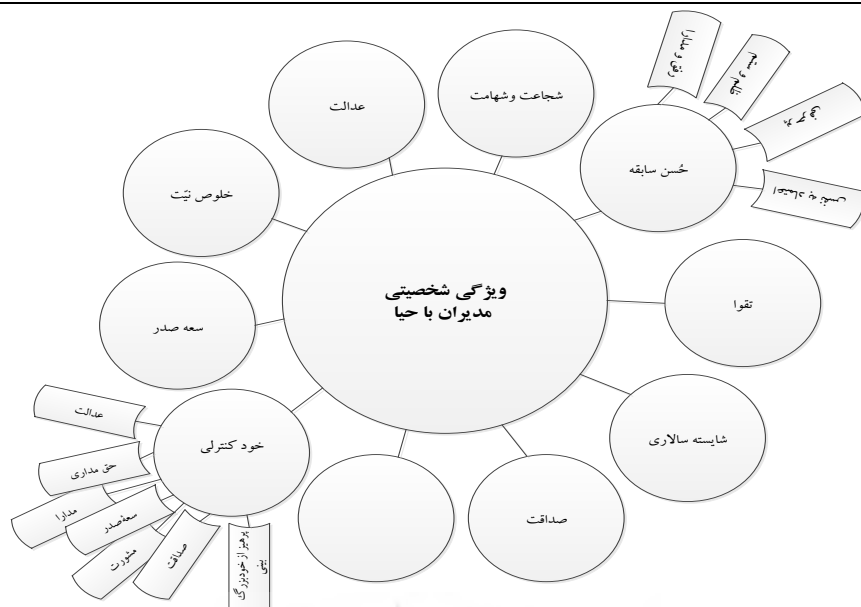
در مرحله کدگذاری باز ۱۱۷ کد شناسایی گردید. درنهایت از طریق کدگذاری محوری به ۶ طبقه (مقوله اصلی) و ۲۰ شاخص (مقوله فرعی) دست پیدا شد. شاخص‌های ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا از دیدگاه اسلام مستخرج از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۶) جمع‌بندی مضمون‌ها و تدوین مضمون فراگیر مضمون پایه

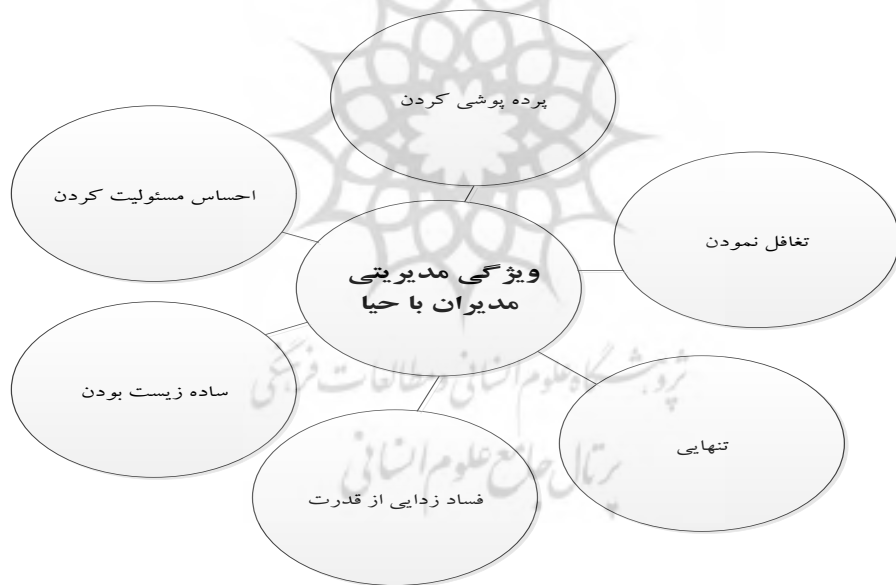
مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	
ویژگی شخصیتی مدیران باحیا	تقوا	ایمان به عالم غیب و اعتقاد به حضور در محضر حق باعث به وجود آمدن تقوا در انسان می‌شود = یک کنترل درونی و معیار و ملاک ایمان به شمار می‌آید و کرامت انسانی	
	شایسته‌سالاری	دانایی‌ها توانایی‌ها انگیزه ارزش‌ها و سبک مدیریت عوامل شایستگی مدیران است	
	صداقت	هماهنگی میان برون و درون انسان و مطابقت اندیشه و اعتقادات با گفتار و کردار انسان	
	خودکنترلی	عدالت: هیچ‌گونه تبعیضی قائل نشوند و مساوات را رعایت کنند	حق مداری: پای بندی مدیران به پیروی از حق در هر شرایطی و درباره هرکسی
		مدارا: برخورداری از درک متقابل است	مشورت: رایزنی
		سعه صدر: عیب‌پوشی ظرفیت بالا و بردباری	صداقت: هماهنگی میان برون و درون انسان و مطابقت اندیشه و اعتقادات با گفتار و کردار انسان
		پرهیز از خودبزرگ‌بینی: نگاه به خدا و تصحیح بینش خود	پرهیز از خشم و غضب
		اخلاق	خود را خدمتگزار مردم دانسته و با حلم و بردباری برای خدمت به آن‌ها تلاش کنند
	سعه صدر	رضایت خدا	رضایت خدا
	خلوص نیت	عدالت را از همه چیز به تقوا و پرهیزکاری نزدیک‌تر است	عدالت
	عدالت	هنگام تصمیم‌گیری + حوادث غیرمنتظره + اعتراف به خطا + وسوسه‌های	شجاعت و شهامت

شیاطین + کوچک شمردن مشکلات	حُسن سابقه	
رفق و مدارا		
ظلم و ستم		
پرحرفی		
اعتماد به نفس		
هنگام روبرو شدن با خطای کارمندان پرده‌داری و آبروریزی نمی‌کند+ دنبال کشف عیوب نیست + آنچه را نمایان شده پنهان می‌کند	پرده‌پوشی کردن	ویژگی مدیریتی مدیران باحیا
گاهی عیوب کسی آشکار می‌شود و از پرده بیرون می‌افتد، در چنین مواردی باید چنین وانمود کنیم که از آن حادثه بی‌اطلاعیم	تغافل نمودن	
در برابر احتمال کوتاهی ناخواسته شرمگین است	احساس مسئولیت کردن	
باید در حدّ مردم ضعیف زندگی کند تا از وضع زندگی مردم آگاه باشد+ مردم نیز با دیدن وضع او آرامش می‌گیرند و تحمل سختی‌ها برای آنان سهل‌تر می‌شود	ساده‌زیست بودن	
آنچه می‌تواند مدیر را در خلوت از سوءاستفاده مالی حفظ کند حیا کردن از خداوند است،	فساد زدایی از قدرت	
موقعیت‌هایی که یک مدیر از دید تمام اهرم‌های نظارتی دور و به اموال عمومی نزدیک است حیا از خداوند در موقعیت‌هایی که هیچ نظارتی امکان ندارد کارایی خواهد داشت+ علاقه به محبوب خوف مقامی در دل او ایجاد می‌کند که منشأ حیا می‌شود	تنهایی	

در نهایت؛ نتیجه گرفته شد که پیامد چنین فردی "مدیر و مدبری باحیا است که تمام صفت‌ها ویژگی‌های او در احادیث و قرآن وصف شده است که در شکل شماره ۱ و ۲ تحت عنوان "مدلی برای تعیین و ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا ارائه شده است،



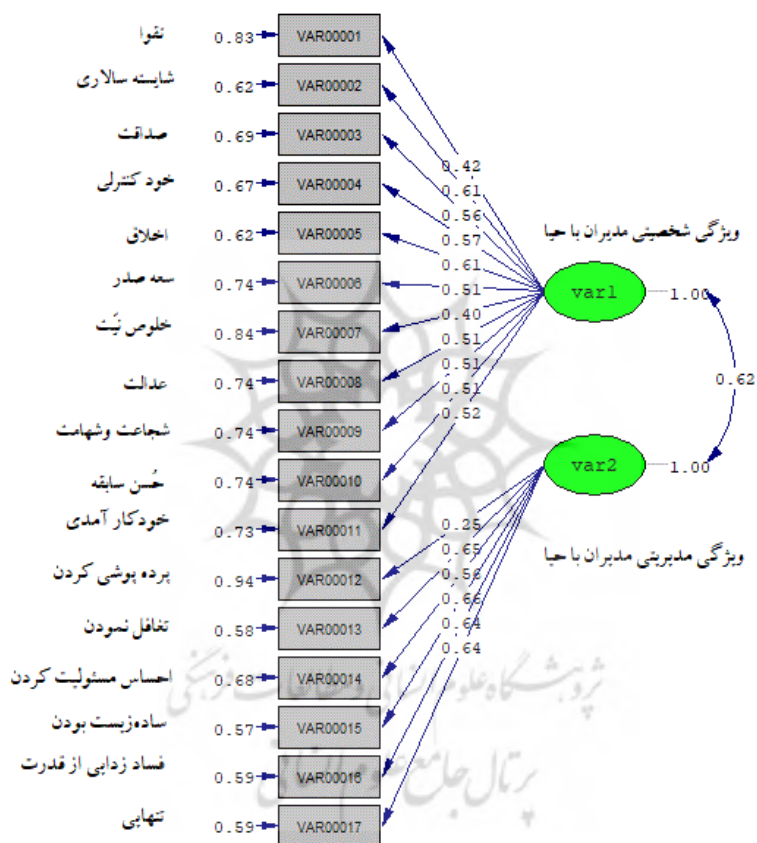
شکل (۱) مدل ویژگی‌های شخصیت مدیریتی خروجی نرم‌افزار اطلس ti8



شکل (۲) مدل ویژگی‌های مدیریتی خروجی نرم‌افزار اطلس ti8

تحلیل عامل تائیدی

تحلیل عاملی تائیدی^۱ روشی است که نشان می‌دهد چه میزان گواه‌های سنجش یک سازه به‌درستی انتخاب شده‌اند. در واقع در این روش مشخص می‌شود آیا سؤالاتی که در یک پرسشنامه برای سنجش هر عامل انتخاب شده است مناسب می‌باشد یا خیر؛ بنابراین تحلیل عاملی تائیدی یک ابزار سنجش روایی پرسشنامه است و به روایی سازه یا مدل اندازه‌گیری نیز موسوم است.



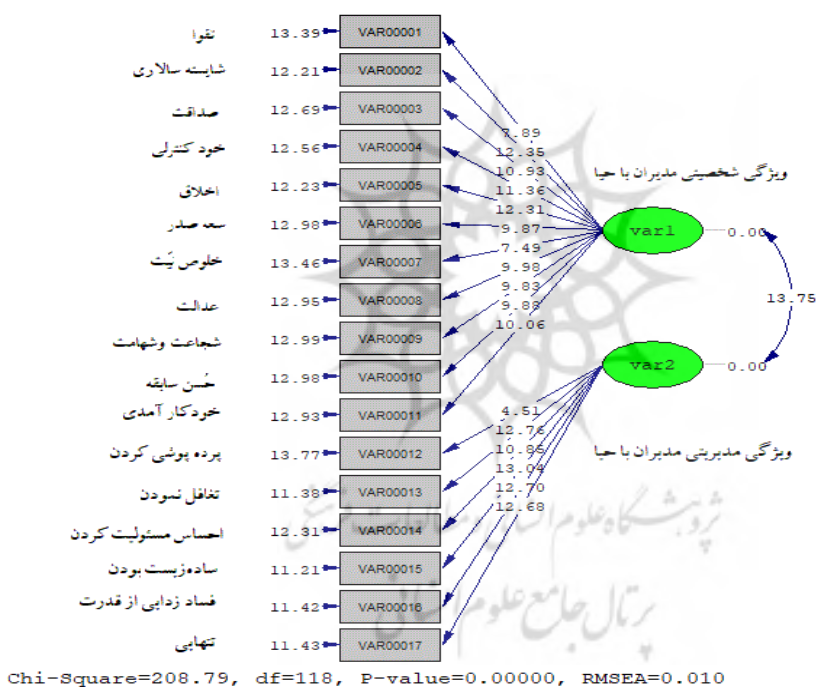
Chi-Square=208.79, df=118, P-value=0.00000, RMSEA=0.010

نمودار(۱) تحلیل عاملی تائیدی در حالت تخمین استاندارد (بار عاملی)

¹ Confirmatory Factor Analysis

جهت بررسی اعتبار مقیاس عوامل شناسایی شده که دارای ۲ متغیر پنهان و ۱۷ متغیر آشکار بود، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نمودار ۲ مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل را در حالت بار عاملی (ضرایب استاندارد شده) نشان می‌دهد.

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به‌درستی توسط عوامل فرعی (شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج به‌دست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده‌شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (شاخص‌ها) بزرگ‌تر از ۰.۳ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده‌شده) با مولفه خود (متغیر پنهان) برقرار است و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مولفه‌های تحقیق دارند.



نمودار (۲) تحلیل عاملی تأییدی در حالت ضرایب معناداری (آماره تی)

جدول (۷) شاخص‌های برازش عوامل شناسایی شده

SRM R	PCF I	PN FI	PRATIO	RFI	IFI	GF I	CFI	NFI	RMS EA	χ^2/df	مدل
۰/۰۸	۰/۵	۰/۵	>۰/۵	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	۰/۹	<۰/۱	<۵	میزان

<	>	>		>	>	>	>	>			قابل قبول
/۰۴۷	/۶۴۹	/۵۳۳	۰/۶۵۸	/۹۹	/۹۵	/۹۵	/۹۹	/۹۸	۰/۰۱۰	/۷۶۹	محاسبه شده
.	۱	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف مطالعه حاضر طراحی مدلی برای تعیین و ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران باحیا می‌باشد؛ که بدین منظور پس از گردآوری داده‌ها و مطالعه پژوهش‌های پیشین و همچنین بررسی مدل‌های مرتبط با موضوع؛ و در نظر گرفتن عوامل مؤثر در حفظ و مدیریت حیا در نفس و در نظر گرفتن عوامل مؤثر گوناگون وبا استفاده از نرم‌افزار اطلس تی ای ۸ این مدل دو مدل طراحی شده است، ویژگی‌های شخصیتی شامل تقوا، شایسته‌سالاری، خودکنترلی، رعایت عدل، ویژگی‌های اخلاقی که شامل صبر و انتقادپذیری وفق ومدارااعتماد به نفس دوری از ظلم ستم سعه‌صدر، صداقت، حق‌مداری، عدالت، مشورت وفق و مدارا و پرهیز از خودبزرگ‌بینی و ویژگی‌های فراوان دیگری را شامل می‌شود، نتایج به‌دست‌آمده از بخش کمی حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده‌شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (شاخص‌ها) بزرگ‌تر از ۰.۳ است بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده‌شده) با مولفه خود (متغیر پنهان) برقرار بودونیز برازش مدل، با توجه به این شاخص از برازش مطلوبی برخوردار و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مولفه‌های تحقیق داشته است.

مؤلفه‌هایی که وقتی فرا گرد هم می‌آیند جامعیت یک شخصیت باحیا را به تصویر می‌کشند و مدیر را به‌عنوان یک مکتب و یک چراغ راه و یک مدرسه درس‌آموز معرفی می‌کنند، منظومه‌ای که همه اجزای آن با یکدیگر همگون و هماهنگ هستند و در این شاکله شخصیتی تضاد و شک و تردید و نوسان دیده نمی‌شود، فرهنگ اسلام، مدیریت به‌عنوان یک فن و هنر است که برای رسیدن به اهداف و مقاصد مورد نظر، به کار گرفته می‌شود. برای این کار، مدیران باید به ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی خاصی دستاورد داشته باشند. برخی از این ویژگی‌ها به شرح زیر هستند: عدالت: در فرهنگ اسلام، عدالت به‌عنوان یکی از اصول اساسی از مهمترین ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران

است. مدیران باید به عدالت و بی‌طرفی عمل کنند و تصمیمات مطلوب را با توجه به ضرورت و اصول اخلاقی اتخاذ کنند. شفافیت: در فرهنگ اسلام، شفافیت به عنوان یکی از ارزش‌های مهم در مدیریت به حساب می‌آید. مدیران باید به جامعه خود شفافیت در اقدامات و تصمیمات خود را نشان دهند و از فروپاشی اعتماد عمومی جلوگیری کنند. انصاف: در فرهنگ اسلام، انصاف به عنوان یکی از اصول اساسی از ویژگی‌های مدیریتی و شخصیتی مدیران است. مدیران باید به انصاف عمل کنند و همه اعضای جامعه خود را با توجه به موقعیت و شرایط برابری برخوردار قرار دهند. تواضع: تواضع به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران در فرهنگ اسلام بسیار مهم است. مدیران باید به تواضع و فروتنی عمل کنند و از تکبر و غرور خودداری کنند. مشورت: در فرهنگ اسلام، مشورت به عنوان یکی از اصول مهم مدیریت به حساب می‌آید. مدیران باید در تصمیم‌گیری‌های خود با اعضای جامعه خود مشورت کنند و پیشنهادات و نظرات آنان را به دقت بررسی کنند. صداقت و امانت: در فرهنگ اسلام، صداقت و امانت به عنوان ارزش‌های اصلی در مدیریت و شخصیت مدیران محسوب می‌شوند.

مدیر می‌تواند یک اسطوره‌ای باشد از مدیران باحیا که هیچ‌گاه نفسش بر او چیره نشود و بنابراین باید ابعاد شخصیتی مدیران باید به گونه‌ای باشد که منطبق با ویژگی‌های مدیریتی مدیران باحیای که در پست مدیریتی خود پرده‌پوشی دارند و درصدد کشف عیوب پنهان نباشند و عیوب آشکار شده را به نوعی توجیه و تظہیر کنند و نسبت به کشف و آشکارسازی عیوب دیگران حریص و طمع کار نبوده و تغافل و غفلت‌نمایی نسبت به عیوب پنهان افراد داشته باشند، مدیران باید احساس مسئولیت داشته باشند و حتی به خاطر قصورها و خطاهای ناخواسته از افراد زیر دست خود احساس شرم کنند، خدامحور و مخلص بود روحیه فداکاری ایثار و گذشت و مجاهدی فداکار باشند و مدیران با قلبی ملامال از عشق و محبت به کارکنان وزیر دستان خود خادم آن‌ها باشند. ساده‌زیست بودن مدیر نیز مهم تلقی می‌شود مدیر باید در حدّ مردم ضعیف زندگی کند تا از وضع زندگی مردم آگاه باشد + مردم نیز با دیدن وضع او آرامش می‌گیرند و تحمل سختی‌ها برای آنان سهل ترمی شود و مدیر باید روحیه فساد زدایی از قدرت را در درون خود داشته باشد و عزت نفس داشته باشد و آنچه می‌تواند مدیر را در خلوت از سوءاستفاده مالی حفظ

کند حیا کردن از خداوند است که باید در وجود مدیر نهادینه باشد و تنهایی در موقعیت‌هایی که یک مدیر از دید تمام اهرم‌های نظارتی دور و به اموال عمومی نزدیک است حیا از خداوند در موقعیت‌هایی که هیچ نظارتی امکان ندارد کارایی خواهد داشت + علاقه به محبوب خوف مقامی در دل او ایجاد می‌کند که منشأ حیا می‌شود و مدیر با ترس از گناه و حیا نسبت به خداوند خطا نکند. نتایج این پژوهش با نتایج رحمانی و معتمد لنگرودی (۱۳۹۸) که اظهار داشتند خودکنترلی در دو بعد فردی و اجتماعی، شاکله اخلاق مدیران را ترسیم می‌کند. تقوا، عدالت، صداقت، مدارا، حق‌مداری و بخشندگی از پرسامدترین اصول راهبردی خودکنترلی در مدیریت است والوانی و همکاران (۱۳۹۴) که ویژگی‌های مدیران را در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی قرار دادند در بعد سازمانی بر توسعه شایستگی‌های مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توان، به این موضوع اشاره کرد که برخی از عوامل سازمانی، از جمله رسالت، سیاست‌ها، خطمشی‌ها و راهبردهای سازمان، جو و فرهنگ سازمانی، ساختار سازمان، سبک‌های مدیریت و رهبری، مدیریت منابع انسانی تأثیر جدی و بسزایی در این امر دارند، مولفه‌های بعد فردی شامل دانش افزایی، توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی، بصیرت افزایی، تعالی اخلاقی و تغییر نگرش بود. مؤلفه‌های بعد محیطی شامل مؤلفه‌های محیط سیاسی - قانونی، محیط فرهنگی - اجتماعی، محیط اقتصادی - فن‌شناختی بود و قاسمی و همکاران (۱۳۹۶)، سه معیار تخصصی، ارزشی و مکتبی، شاخصه‌ای اصلی تقوای سازمانی در دیدگاه اسلامی را بیان کردند و حمیدرضا قاسمی و سریرپناه (۱۳۹۶) استعداد‌های معاشرت و حسن اخلاق و اطاعت و بندگی، تجربه و علم و نام و صبرنام را دسته بندی کردند. خلعتبری و صدارت (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های شخصیتی مدیران دیدگاه قرآن و نهج البلاغه» که به دنبال شناخت ویژگی‌هایی بودند که با خلقت و فطرت انسانی همساز و متقارن باشد و مشخص شده که آن مفهوم ذهنی که از مجموع رفتار مدیران درک می‌کنیم، مدیریت نام دارد و مدیر کسی است که می‌تواند فعالیت‌های افراد را برای رسیدن به هدفی یا اهدافی معین هماهنگ و به صورت شایسته‌ای سازمان دهند. در ادامه به شناخت ویژگی‌های شخصیتی مدیر، از جمله ایمان، تقوا و اخلاق و صداقت را مد نظر قرار دادند.

راه کارهای انتصاب مدیران با حیا، می‌توان از راهکارهای زیر استفاده کرد:

برای انتخاب مدیران با حیا، باید فرهنگ سازمانی را به گونه‌ای توسعه داد که مدیران با حیا در آن به عنوان مدیرانی با شایستگی شناخته شوند.

برای انتخاب مدیران با حیا، باید مهارت‌های مدیریتی آنها ارزیابی شود تا بتوان مدیران با حیا با مهارت‌های مدیریتی قوی انتخاب کرد.

باید استانداردهای اخلاقی و شرعی را در انتخاب و انتصاب مدیران بکار برد تا بتوان مدیران با حیا و شایستگی انتخاب کرد. و باید به مشورت با اعضای جامعه پرداخته شود و نظرات آنها در انتخاب مدیران بررسی

تجربه‌های قبلی مدیران می‌تواند نشان دهنده مهارت‌های مدیریتی و اخلاقی آنها باشد و کمک می‌کند تا بهترین تصمیمات را در انتخاب مدیران با حیا بگیرید.

برگزاری مصاحبه شخصی با مدیران ممکن است کمک کند تا بهترین انتخاب را انجام دهید. در این روش، مدیران با حیا شرح می‌دهند که چگونه در موقعیت‌های پیچیده و مشکلات سازمانی عمل کرده‌اند و چگونه به اصول اخلاقی و شرعی پایبند هستند.

تشکر و سپاسگزاری

سپاس و کمال تشکر را از تمام عزیزانی که در نوشتن این مقاله همراهی و همکاری فراوان داشتند داریم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع

- Abedi Jafari, Hassan; Taslimi, Mohammad Saeed; Faqihi, Abolhassan and Sheikhzadeh, Mohammad. (2019). Thematic analysis and the network of themes is a simple and efficient way to explain the patterns in qualitative data. **Strategic Management Thought Quarterly**. No. 10 151-198. [In Persian].
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2022). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social

- responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. **International Journal of Ethics and Systems**, (ahead-of-print).
- Alwani, Seyyed Mehdi; Ardalan, Omid Mohammadi; Fateh, Asghar. (2014). **Designing a native model of competencies of commanders and scientific research managers**. [In Persian].
- Azar Noush, Azar Tash.(2015). **Arabic to Persian contemporary culture**; Ni publication:]. [In Persian].
- Bagheri, Khosrow; Byroni Kashani, Razia. (2007).**Fundamentals and principles of teaching ethics based on Islamic ethics philosophy**, under editing. [In Persian].
- Bayat, Abdul Hamid; Mohammaddini, Mohsen; Sadeghi, Majid and Heydari Delgram, Mohammad Mahdi. (2019). Investigating the talent characteristics of military commanders from the perspective of the Holy Quran. **Islamic Management Quarterly**. 24th Q. S. 6: 191-189. [In Persian].
- Braun, V, & Clarke, V, (2006) Using thematic analysis in psychology, **Qualitative Research in Psychology**, 3(2) 77-101
- David-Barrett,Elizabeth, Murray,Aoife, Polvi,Johanna & Burge,Richard.(2020). Evaluating anti-corruption agencies: learning from the Caribbean. **Journal of Development Effectiveness**
- Ghasemi, Hamidreza; Imani Moghadam, Mehdi; Sarirpanah, Hossein. (2017). Identifying the components of organizational piety and explaining its meaning from the perspective of Islam in the field of management. **The complete chapter of Epistemological Studies of Islamic University**. [In Persian].
- Ghasemi, Hamidreza; Srirpanah, Hossein. (2015). **A model to identify the components of organizational piety from the perspective of Islam**. [In Persian].
- Gholami Alireza. (2008) Organizational ethics: problems, obstacles and solutions. **Police Human Development**;6(25):63-83. [In Persian].
- Khalat Bari, Hossamuddin; sedarat, Fariba. (2013). Personality characteristics of the manager from the perspective of the Qur'an and Nahj al-Balagha. **Scientific extension of the Ministry of Science**. [In Persian].
- Makaram Shirazi Nasser,(1995). **Tafsir al-Nashon**, Tehran, Dar Kitub al-Islamiya publishing house, AH, first edition, vol. 27, p. 46. [In Persian].
- Mohammad Ismaili, Neda. (2010). Presenting the competency model for the selection of ministers, master's thesis, University of Tehran, **Faculty of Management**. [In Persian].

- Mohammadpour, Ahmed. (2018). **Qualitative research method, anti-method, steps and scientific procedures in qualitative methodology**. [In Persian].
- Motbaker Sarabi, Esfandiar. (1996). Selection criteria of managers from Nahj al-Balagha. **Information**. [In Persian].
- Porfard Bank, Amir Hossein. (2004). Author's title and name: Kitab Haya Fard Publisher: Isfahan. **Hadith of the way of love. First Edition**. [In Persian].
- Rahnamay Roodposhti, Fraydoon, and Anahita Zandi. 2020. "**Long-Term Institutional Investors and social**." Quarterly Journal of Fiscal and Economic Policies 8.29 . 187-215.
- Rezaiyan, Ali. (2008). Management of political behaviors in the organization, Tehran: **Semit**. [In Persian].
- Sadeghi, Ali; Manouchehri, Abbas; Nargesian, Abbas; Ishaghi, Hossein. (2019). Explaining the bureaucracy model of Iran's government organizations with an emphasis on the control of administrative corruption. **Strategic management studies**. 44. P. 1-20. [In Persian].
- Taqvi Damghani Seyed Reza. (1992). An attitude on Islamic management. Tehran: **Publishing Center of Islamic Propaganda Organization**. [In Persian].
- Taqvi Damghani, Seyed Reza.(1998). An attitude on Islamic management. Tehran, **Islamic Propaganda Organization** . [In Persian].
- Zainaldini, Majid. 2016. Management and command in the armed forces from the perspective of Imam Khamenei. **Scientific-Research Quarterly of Islamic Management**, 3. pp. 613-683. [In Persian].

COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Licensee Advances in Finance and Investment Journal. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

