

## تحلیل وضعیت ویژگی‌های شخصیتی مدیران از دیدگاه اسلام

### در سازمان‌های دولتی به تفکیک وظایف حاکمیتی<sup>۱</sup>

مسعود احمدی<sup>۲</sup>

#### چکیده

**زمینه و هدف:** ویژگی‌های شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می‌باشد که در مجموع یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می‌سازد و این ویژگی‌ها نیز بر رفتار و عملکرد فرد موثر است. براین اساس هدف اصلی این تحقیق، تحلیل وضعیت ویژگی‌های شخصیتی مدیران از دیدگاه اسلام به تفکیک انجام وظایف حاکمیتی در سازمان‌های دولتی بود.

**روش تحقیق:** این مطالعه توصیفی از نوع زمینه یابی و از نظر هدف کاربردی انتخاب شد. جامعه‌ی آماری به تعداد ۵۸۶ نفر متشکل از کارشناسان و کارشناسان مسئول سازمان‌های دولتی استان مازندران بوده که بر اساس نوع وظایف حاکمیتی به چهار طبقه (آموزشی - فرهنگی، اقتصادی، بازرگانی و مالی، سیاسی - اجتماعی و عمرانی، تولیدی و صنعتی) تقسیم شده است که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای به تعداد ۳۱۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه احمدی (۱۳۹۴) با پایایی ۰/۹۸ بود. روش و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t) از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد که در کل وضعیت ویژگی‌های شخصیتی مدیران از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی به طور معناداری در حد متوسط بود. همچنین این وضعیت به تفکیک سازمان‌های دولتی بر اساس نوع وظایف حاکمیتی، در سازمان‌های آموزشی - فرهنگی و نیز اقتصادی، بازرگانی و مالی به طور معنادار در حد متوسط ارزیابی شد، اما در سازمان‌های سیاسی - اجتماعی و نیز عمرانی، تولیدی و صنعتی معنادار نشد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر وضعیت دارا بودن ویژگی‌های شخصیتی مدیران از دیدگاه اسلام "حداکثر در حد متوسط" و لزوم توجه به این ویژگی‌ها، بهتر است مسئولان عالی اجرایی در امر انتصاب‌ها، ویژگی‌های شخصیتی مورد نظر مدیران را جهت احراز شغل مدیریت در چارچوب ملاک‌های علمی و تخصصی برای بهبود نظام عزل و نصب مدیریت اجرایی در قالب یک برنامه مدون بیشتر رعایت نمایند.

**واژگان کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی مدیران، عدالت و احسان، سعه صدر، شور و مشورت، روابط صمیمانه انسانی

<sup>۱</sup> این تحقیق در چارچوب طرح تحقیق و با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شده است.

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران [m.ahmadi4502@gmail.com](mailto:m.ahmadi4502@gmail.com)

## مقدمه

شرایط احراز شغل و داشتن ویژگی‌های لازم برای تصدی مشاغل امری اجتناب ناپذیر است. این امر برای تصدی شغل مدیریتی به طور ویژه مورد نیاز است. در اوایل قرن بیستم تا ۱۹۴۰ میلادی، داشتن ویژگی‌های شخصیتی مدیران به عنوان عامل مهم جهت رهبری موفق قلمداد می‌شود (کریتنر<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۹: ۴۹۶). به دنبال آن طی سال‌های ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۰ میلادی توجه دانشمندان به عوامل رفتاری و موقعیتی معطوف شد و تفکر این بود که موفقیت مدیران جهت رهبری به جای داشتن خصوصیات فردی براساس رفتار قابل یادگیری استوار است (ویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۱۸۲-۱۸۱). از دهه ۱۹۸۰ میلادی، بر اساس تحقیقات انجام شده بار دیگر ویژگی‌های شخصیتی مدیران (مانند: توانایی، هوش بالا، اعتماد به نفس، تعادل روانی رفتاری، مسئولیت پذیری، دانش کسب و کار، انعطاف پذیری، خلاقیت، آگاهی از محیط اجتماعی، سازگاری با موفقیت و نظایر آن) مورد توجه قرار گرفت (احمدی، ۱۳۹۲ الف: ۲۳۶). محققان دانشگاه والدن<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) امریکا در یک گزارش جامعی ۲۵ ویژگی شخصیتی مدیران موفق را در قالب چهار دسته کلی تقسیم کردند که عبارتند از:

الف) ویژگی‌های فردی شامل: (۱) خودانگیزی، (۲) انسجام فکری، (۳) واقع‌گرایی، (۴) خوشبینی، (۵) اعتماد به نفس، (۶) آرامش و (۷) انعطاف‌پذیری.

ب) ویژگی‌های مربوط به کسب و کار شامل: (۸) دانش کسب و کار، (۹) تفویض اختیار، (۱۰) دانش سازماندهی، (۱۱) مدیریت منابع، (۱۲) دانش سلسله‌مراتب و (۱۳) دانش مسائل حقوقی.

ج) کیفیت ارتباطات شامل: (۱۴) ارتباطات کتبی، (۱۵) فن سخنوری، (۱۶) بازخورد سازنده، (۱۷) شنود مؤثر، (۱۸) کاریزمایی بودن، (۱۹) سازماندهی جلسات.

د) کیفیت رابطه شامل: (۲۰) رابطه با مشتری/ارباب‌رجوع، (۲۱) میانجی‌گری، (۲۲) حفظ احترام، (۲۳) همکاری، (۲۴) کارگروهي و (۲۵) حفظ ارزش دیگران.

ویژگی‌های شخصیتی اغلب تحت تأثیر یادگیری‌های فرد از محیط خانواده و اجتماع می‌باشد، زیرا فرد هنگام تولد معیاری از خوب و بد ندارد، این معیارها از طریق پیامدهای رفتار در او بوجود می‌آید به طوری که کودک برخی از آنها که پیامد منفی دارند از خود دور می‌نماید و برخی دیگر را درون فکنی می‌کند. برخی از این ویژگی‌ها جنبه مثبت دارند و فرد را آماده سازگاری با محیط می‌نمایند و برخی دیگر جنبه منفی و ناسازگارانه دارند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

اسلام در ۱۴ قرن پیش (حدود قرن هفتم میلادی) داشتن ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری را برای انتصاب مدیران در کانون توجه قرار داده است. با توجه به اینکه نظام سیاسی ایران، با محوریت اسلام تحت عنوان "جمهوری اسلامی" بنا شده است، جا دارد مدیران بر اساس ویژگی‌های موردنظر اسلام منصوب شوند. بر این اساس سعی می‌شود ویژگی‌های مدیران از دیدگاه اسلام با محوریت "قرآن کریم" و "نهج البلاغه"<sup>۴</sup> بررسی و الگوی تحلیلی و فرضیه‌های مربوطه نیز ارائه شود.

## مبانی نظری تحقیق

«ایمان» یکی از عوامل مؤثر در حیات فردی و اجتماعی انسان‌هاست که مورد تأکید اسلام است. چنانچه قرآن کریم، ایمان را نشانه‌ی «برتری» (آل عمران، آیه ۱۳۹)، نهی از خیانت (انفال، آیه ۲۷)، جلوگیری‌کننده از تسلط شیطان (نحل،

آیه ۹۹). پای‌بندی به عهد و وفا (اسراء، آیه ۳۴)، می‌داند. همچنین پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کسی که به عهد خود وفا نکند از دین (ایمان) بهره‌ای ندارد» (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۲۵۰).

«دانایی و توانایی» فرد یکی از مهمترین عوامل در اسلام جهت انتصاب مدیران می‌باشد. خداند در قرآن کریم (سوره بقره، آیه ۲۴۷)، در خصوص لزوم داشتن دانایی و توانایی مدیران به جای مال و ثروت می‌فرماید: «به درستی خداوند او (طلوت) را به جهت داشتن توانایی و دانایی برگزید...». در همین راستا امام علی (ع) می‌فرماید: «سزاوارترین مدیران (امرا) برای اداره ی کشور، داناترین و تواناترین آنها به احکام الهی در مسایل مربوط به رهبری و مدیریت است» (نهج البلاغه، خطبه ۱۲۳).

«عدالت و احسان» از جمله ویژگی‌های مؤثر افراد به خصوص مدیران است. چنانچه در اسلام یکی از اهداف مهم بعثت پیامبران اجرای قسط و عدل در روی زمین می‌باشد. چنانچه قرآن کریم (حدید، آیه ۲۶)، راجع به ایجاد عدل و داد می‌فرماید: «همانا ما پیامبران خود را با ادله و معجزات فرستادیم و بر ایشان کتاب و میزان عدل نازل کردیم تا مردم به راستی و عدالت گرایند». همچنین می‌فرماید (نحل، آیه ۹۰): «به درستی که خداوند به رعایت عدل و احسان فرمان می‌دهد». امام خمینی (ره) نیز در خصوص رعایت عدالت مسئولان و مدیران می‌فرماید: «زمامدار جامعه‌ی اسلامی کسی است که با برادرش عقیل چنان رفتار می‌کند تا هرگز درخواست تبعیض اقتصادی و اضافه کمک از بیت‌المال نکند... افراد و مردم را در برابر قانون مساوی بدانند... بین افراد امتیاز و تبعیض قایل نشود» (به نقل از بهمنی، ۱۳۸۰: ۳۸۶).

«سعه‌ی صدر» یکی از ویژگی‌های مهم دیگر برای مدیران محسوب می‌شود. حضرت موسی (ع) برای استقامت در انجام کارهای سخت مدیریت و رهبری دست بر دعا می‌دارد و می‌فرماید: «پروردگارا سینه‌ی مرا گشاده‌دار...» (قرآن مجید، طه، آیات ۲۸-۲۵)، در این ارتباط حضرت علی (ع) می‌فرماید: «سعه‌ی صدر ابزار ریاست است» (نهج البلاغه، قصار ۱۷۶). در این خصوص امام خمینی ره (صحیفه نور، جلد ۱۳: ۱۷۳). می‌فرماید: «...اگر انسان خودش را ساخته بود، هیچ بدش نمی‌آمد که رعیتی هم به او انتقاد کند، اصلاً بدش نمی‌آمد، از انتقاد بدش نمی‌آمد...».

«شور و مشورت» در اسلام نیز جایگاه ویژه دارد. قرآن کریم (آل عمران، آیه ۱۵۹)، خطاب به پیامبر اسلام می‌فرماید: «ای پیامبر در کارها با مسلمانان مشورت کن...». همچنین در آیه‌ی دیگر (زمر، آیه ۱۸)، می‌فرماید: «حرف‌های دیگران را بشنوید و بهترین را انتخاب کنید». پیامبر اکرم (ص) نیز فرمود: «هیچ پشتیبانی و یآوری محکم‌تر از مشورت نیست» (مکارم شیرازی، ۳۷۵، جلد دهم: ۱۱۵).

«داشتن سلامت روح» نیز یکی دیگر از ویژگی‌های کسی است که می‌خواهد دیگران را هدایت کند. فزون‌خواه نبودن، ریاست‌طلب نبودن، دارای روحیه چاپلوسی و ریاکاری نبودن از جمله عوامل نشان دهنده سلامت روحی است. حضرت علی (ع) در خصوص حاکم می‌فرماید: «اگر (مسئول در قبال انجام کار)، هدیه بگیرد خیانت است و اگر رشوه بگیرد مشرک است» (نبوی، ۱۳۷۸: ۳۰۸)، در خصوص ریاست‌طلبی امام خمینی (جلد ۱: ۳۰)، می‌فرماید: «در آن روز که دیدی و دیدند... انحراف از حیث قدرت‌طلبی، از حیث مال‌طلبی در کشور در وزیرها پیدا شد، در رییس‌جمهور پیدا شد، آن روز بدانند که عدالت این (که) شکست بخوریم خودنمای کرده و از آن وقت باید جلوی او را بگیرد». همچنین امام صادق (ع) در خصوص ریاکاری می‌فرماید: «مردم را با رفتار خود، به حق رهبری کنید نه با زبان خویش» (حجتی، ۱۳۶۶: ۱۴۹).

«داشتن روابط صمیمانه‌ی انسانی» نیز در متون اسلامی تأکیدات زیادی داشته است. اینکه مدیر باید همواره دارای مدارا و گذشت، روحیه‌ی صلح‌طلبی، روحیه‌ی عذرخواهی، پاسخگویی و مسؤولیت‌پذیری و رازداری باشد (نهج البلاغه، نامه‌ی ۵۳).

در مجموع مدیران برای اینکه از عهده‌ی انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیت‌هایی که برای سازمان فراهم می‌کند، تعریف نمی‌شود (شمسایی و همکاران، ۱۳۹۴). شخصیت برای طبقه بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می‌باشد که بر روی هم، یک فرد را از فرد دیگر متمایز می‌سازد (پوریوسف و آزادفلاح، ۲۰۱۳). گرایش و حکمت کلی مدیریت اسلامی بر حول مفاهیم راستی، پاکدامنی، عدالت، مساوات و برابری اجتماعی است (آلبورایی، ۱۳۸۰: ۲۳۷). استقرار مدیریت اسلامی سبب شد انسان‌های وحشی که به هیچ قانونی پای‌بند نبودند، انسان‌های صالح و قانون‌مند تبدیل شوند (شریف‌القرشی، ۱۳۷۹: ۲۱).

### پیشینه تحقیق

تحقیقاتی در پیرامون متغیرهای مربوط به تحقیق انجام شده است که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود: خلعتبری و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان ویژگی‌های شخصیتی مدیر از نظر قرآن و نهج البلاغه، ویژگی‌هایی شامل: ایمان، تقوا، تخصص، مشورت، عدالت، قدرت، امانت‌داری و قاطعیت را برای مدیران شناسایی نموده و تأکید کردند این ویژگی‌های مدیران می‌تواند باعث جلوگیری از آسیب‌ها و آفات اجتماعی و تقویت راه رستگاری شود. جعفرپور و صحت (۱۳۹۱)، در تحقیقی تحت عنوان «مقاومت فردی و عدالت سازمانی در برابر تعهد به تغییرات برنامه‌ریزی شده سازمانی» به این نتیجه رسیده‌اند که بین عدالت سازمانی و مقاومت فردی کارکنان در برابر تغییرات برنامه‌ریزی شده رابطه عملکردی وجود دارد. همچنین درک وجود عدالت در بین کارکنان نسبت به مدیران بخش دولتی پایین است.

احمدی (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های مدیر (شامل: ایمان، سعه صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و رابطه صمیمانه انسانی) با بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار است.

شمسایی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آن‌ها» به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون-درون‌گرایی و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود دارد ولی بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزرده‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و وجدانی بودن و سبک رهبری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱ الف)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه» به این نتیجه دست یافته‌اند که عدم استفاده از خشونت و زور، داشتن رفتار نیک، توجه به عدالت، خوش‌خلقی، تواضع و فروتنی، صبر و بردباری، نرمی و مدارا کردن، در (موفقیت) رهبری سازمان نقش مهم دارند. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱ ب)، در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی» نشان دادند که بین سیرت نیکوی مدیران با شادی کارکنان رابطه مستقیم (قوی) وجود دارد.

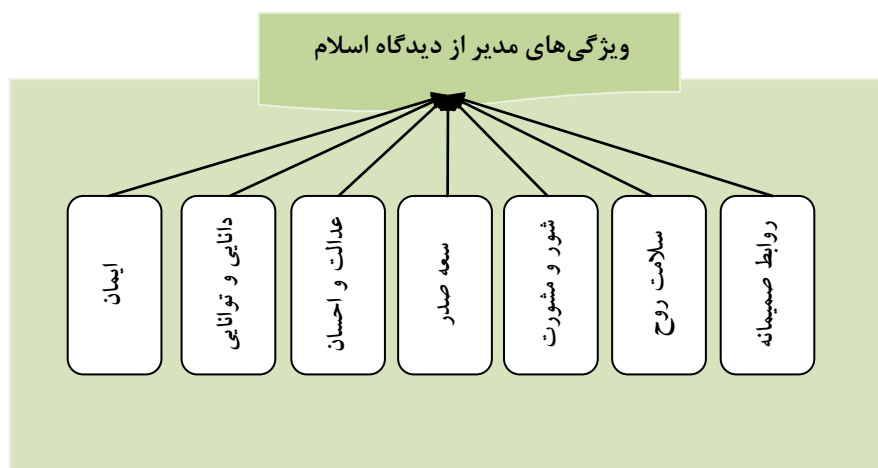
فرهنگی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان ویژگی اخلاقی و شخصیتی مدیران در ارتباطات میان‌فردی سازمانی (دریک مطالعه کیفی)، به این نتیجه رسیدند که ابعاد اخلاقی و شخصیتی مدیران در بهبود ارتباطات میان‌فردی مدیران مؤثر است و می‌تواند به برنامه‌ریزان حوزه سلامت کمک نماید تا شرایط لازم را جهت توجه به این ابعاد مدیران فراهم نماید.

شریفی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی مدیران به این نتیجه دست‌یافتند که بین ابعاد شخصیتی مدیران با تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. حقانی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران، نشان داد که رابطه مستقیمی بین سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران با بهداشت روانی کارکنان وجود دارد. رئیسی و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمان‌های بهداشت و درمان، نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

محققان دانشگاه والدن (۲۰۱۱)، در گزارشی با عنوان ۲۵ ویژگی شخصیتی مدیران موفق، به دسته‌بندی ویژگی‌های شخصیتی مدیران در چهار دسته کلی شامل: ویژگی‌های فردی، کسب و کار، ارتباطات و کیفیت رابطه تقسیم‌بندی نمودند که هر کدام از این مشخصه‌ها شامل چند عامل می‌شود.

رووی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مدیران در انتخاب و انتصاب‌ها در شرکت‌های فعال هند، با بررسی ۵۶۱ شرکت کوچک و متوسط به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی مدیران رابطه مستقیمی با مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها دارد. لی رز<sup>۷</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان شناسایی مشخصه‌های شخصیتی خود - مدیریتی بر اساس مقایسه داده‌های جهانی، به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران کارآفرین پرداخت و نتایج حاکی از آن بود که ویژگی‌هایی نظیر نوآوری، ریسک‌پذیری، تمرکز و کنترل، توفیق‌طلبی و نگاه رقابتی از مهمترین مشخصه‌های خود - مدیریتی کارآفرینان بود. بنت<sup>۸</sup> (۲۰۱۵)، در مقاله‌ای تحت عنوان عوامل شخصیتی مدیران کادر درمانی بیمارستان‌ها، با هدف رتبه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی مدیران در سطوح مختلف سلسله مراتب مدیریت با بررسی ۹۲ مدیر مرد و ۶۳ مرد زن در سطوح مختلف مدیریتی به این نتیجه دست یافت که مدیرانی که شخصیت خودشیفته دارند، برای بخش درمان بسیار مضر هستند و همچنین ویژگی‌هایی نظیر مسئولیت‌پذیری، امنیت‌بخشی، حل مسأله و آرامش‌بخشی از مهمترین ویژگی‌های مدیران سطوح مختلف کادر درمانی محسوب می‌شوند. پویس و گاردنر<sup>۹</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و مشخصه‌های شغلی با سازمان‌های مبتنی بر اعتماد به نفس، با بررسی ۲۳۶ نفر از کارکنان شرکت‌های امریکایی شاغل در بخش معدن به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه مثبت و معناداری با مشخصه‌های شغلی آن‌ها دارد و همچنین تناسب این ویژگی‌ها با مشخصات شغلی باعث ایجاد اعتماد به نفس در مدیران می‌گردد. آی‌بوکان<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، در تحقیقی تحت عنوان ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی رهبری نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی رهبری (رهبری اثربخش) رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

همچنین تحقیقات زیادی نیز نشان داد که وضعیت انتصاب مدیران از نظر شرایط احراز مشاغل مدیریتی چندان مناسب نیست. به عنوان نمونه؛ احمدی (۱۳۹۰)، در نتایج تحقیق خود در خصوص «نظام مدیریتی در دولت» نشان داد اولاً انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس لیاقت شایستگی انجام نمی‌پذیرد و معیارهای سیاسی جای معیارهای تخصصی را در انتخاب و انتصاب مدیران گرفته است و نیروهای وفادار به جناح سیاسی به نظام اداری تحمیل می‌شود. ثانیاً، نفوذ و تأثیرگذاری قدرت‌های سیاسی در حوزه‌ی اداری بسیار بالاست. همچنین فقهی و دانایی‌فرد (۱۳۸۵)، اظهار داشتند که مدیریت دولتی در ایران شدیداً از سیستم سیاسی تأثیر می‌پذیرد و به شایسته‌سالاری در نظام اداری اهمیتی داده نمی‌شود. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۱)، در گزارشی بیان داشته است که شرایط احراز پست مدیریت نسبت به گذشته (قبل از انقلاب) سهل‌تر شده و سیستم کارآمد نظارت بر عملکرد



شکل: الگوی تحلیلی (احمدی، ۱۳۹۴)

مدیریت وجود ندارد. مجیبی میکلاپی (۱۳۸۵)، در تحقیق خود نیز اظهار داشت که نگرش سیاسی در مدیریت دولتی تسلط دارد.

با توجه به اهمیت رابطه ویژگیهای شخصیتی مدیر با ابعاد مختلف مانند: بهره‌وری، کارآفرینی، ارتباطات، بهره‌وری، سبک رهبری، تعهد سازمانی، بهداشت روانی کارکنان و نظایر آن، بر اساس "الگوی ویژگیهای هفتگانه مدیر از دیدگاه اسلام" (احمدی، ۱۳۹۴)، وضعیت ویژگیهای شخصیتی مدیر در سازمان‌های دولتی در چارچوب الگوی تحقیق برابر شکل (۱) مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

#### فرضیه‌های تحقیق:

با توجه به الگوی تحلیلی تحقیق، فرضیه‌ها به شرح زیر ارائه می‌شود:

- الف) فرضیه اصلی. وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی، در حد انتظار می‌باشد.
- ب) فرضیه‌های فرعی:
  - ۱) وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف سیاسی و اجتماعی در حد انتظار می‌باشد.
  - ۲) وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف آموزشی و فرهنگی در حد انتظار می‌باشد.
  - ۳) وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف اقتصادی، بازرگانی و مالی در حد انتظار می‌باشد.
  - ۴) وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف عمرانی، تولیدی و صنعتی در حد انتظار می‌باشد.

#### روش پژوهش

این تحقیق، از نظر روش توصیفی، از نوع زمینه‌یابی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری به حجم ۵۸۶ نفر از کارشناسان و کارشناسان مسئول سازمان‌های دولتی استان مازندران بودند که این ادارات، براساس نوع انجام وظایف حاکمیتی با توجه به مجموعه قوانین اساسی - مدنی (حجتی، ۱۳۷۳)، به چهار طبقه به شرح جدول (۱) تقسیم شدند. طبقه

اول دستگاه‌های اجرایی که عهده‌دار امور عمرانی، تولیدی و صنعتی بودند، طبقه دوم دستگاه‌های اجرایی که عهده‌دار امور آموزشی و فرهنگی بودند، طبقه سوم دستگاه‌های اجرایی که عهده‌دار امور سیاسی و اجتماعی بودند و دسته چهارم، دستگاه‌های اجرایی که عهده‌دار امور اقتصادی، بازرگانی و مالی بودند.

پس از طبقه‌بندی سازمان‌ها بر اساس نوع انجام وظایف حاکمیتی، از هر طبقه چند سازمان به عنوان خوشه انتخاب شد. سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۲۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. البته به جهت احتمال عدم دقت در تکمیل و یا عدم برگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۸۴ نفر دیگر اضافه و جمعاً حجم نمونه به ۳۱۰ نفر افزایش یافت که در نهایت تعداد پاسخ ۲۴۷ نفر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

روش گردآوری داده‌ها، مطالعات کتابخانه‌ای، و میدانی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه (احمدی، ۱۳۹۴)، با محوریت قرآن و نهج‌البلاغه مربوط به سنجش ویژگی‌های مدیر در هفت مؤلفه شامل: ایمان، سعه‌صدر، دانایی و توانایی، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح و روابط انسانی و ۳۸ شاخص (با  $\alpha = 0/98$ ) بود. این پرسشنامه از طریق خبرگان حوزوی و دانشگاهی نیز اعتبار یابی شده بود. روش تجزیه و تحلیل داده به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون t) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS انجام گرفته است.

### یافته‌های تحقیق

- فرضیه اصلی: وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی، در حد انتظار می‌باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

یافته‌های حاصل از جدول (۱) نشان داد که (با توجه به مقادیر t و احتمال خطا) از دیدگاه کارشناسان و کارشناسان مسئول دستگاه‌های اجرایی میانگین نمره کلیه مؤلفه‌های ویژگی مدیر به غیر از مؤلفه «عدالت و احسان» به طور معنی‌داری در حد متوسط (انتظار) می‌باشد. اما میانگین نمره مؤلفه عدالت و احسان کمتر از حد متوسط می‌باشد. بنابراین با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان قضاوت نمود که فرضیه صفر ( $H_0$ ) برای کلیه مؤلفه‌ها رد شده و برای مؤلفه عدالت و احسان پذیرفته می‌شود و فرضیه پژوهشی ( $H_1$ ) به غیر از مؤلفه عدالت و احسان برای کلیه مؤلفه‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۱: بررسی وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی

عامل	شاخص‌ها	میانگین محاسباتی	انحراف معیار	تعداد نمونه	آماره (T)	درجه آزادی	احتمال خطا
ایمان	۳/۴۱	۰/۹۱	۲۴۷	۶۹۹	۲۴۶	۰/۰۰۰	
سعه صدر	۳/۲۲	۰/۹۵	۲۴۷	۳/۶۳	۲۴۶	۰/۰۰۰	
دانایی و توانایی	۳/۳۶	۱/۰۱	۲۴۷	۵/۶۴	۲۴۶	۰/۰۰۰	
شور و مشورت	۳/۱۷	۱/۰۸	۲۴۷	۲/۵۴	۲۴۶	۰/۰۱۲	
عدالت و احسان	۲/۸۷	۱/۲۲	۲۴۷	-۱/۶۲	۲۴۶	۰/۱۰۷	
سلامت روح	۳/۲۰	۱/۰۵	۲۴۷	۲/۹۶	۲۴۶	۰/۰۰۳	
روابط صمیمانه انسانی	۳/۳۸	۱/۰۸	۲۴۷	۵/۴۸	۲۴۶	۰/۰۰۰	
کل	۳/۲۵	۰/۹۳	۲۴۷	۴۴/۲۴	۲۴۶	۰/۰۰۰	

ویژگی‌های شخصیتی مدیر  
(از دیدگاه اسلام)

- فرضیه فرعی اول: وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی عهده دار وظایف سیاسی و اجتماعی در حد انتظار می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۲: بررسی وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی

عهده دار انجام وظایف سیاسی و اجتماعی

عامل	شاخصها	میانگین محاسباتی	انحراف معیار	تعداد نمونه	آماره (T)	درجه آزادی	مقدار احتمال خطا
ویژگی های شخصیتی مدیر (از دیدگاه اسلام)	ایمان	۳/۰۹	۰/۹۸	۷۰	۰/۷۸	۶۹	۰/۴۴۱
	دانایی و توانایی	۳/۰۹	۱/۰۳	۷۰	۰/۷۷	۶۹	۰/۴۴۷
	عدالت و احسان	۲/۶۰	۱/۲۲	۷۰	-۲/۷۲	۶۹	۰/۰۰۸
	سعه صدر	۳/۰۲	۰/۸۹	۷۰	۰/۱۹	۶۹	۰/۸۵۲
	شور و مشورت	۲/۸۶	۱/۱۰	۷۰	-۱/۰۹	۶۹	۰/۲۸۱
	سلامت روح	۳/۰۱	۱/۰۳	۷۰	۰/۰۶	۶۹	۰/۹۵۴
	روابط صمیمانه انسانی	۳/۱۲	۱/۱۵	۷۰	۰/۸۸	۶۹	۰/۳۸۳
	کل	۲/۹۹	۰/۹۴	۷۰	-۰/۰۷	۶۹	۰/۹۴۰

یافته‌های حاصل از جدول (۲) نشان داد که در کل (با توجه به مقادیر t و احتمال خطا و میانگین محاسبه شده) با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهشی ( $H_1$ ) رد و فرضیه صفر ( $H_0$ ) پذیرفته می شود. به عبارتی می توان گفت که وضعیت ویژگیهای مدیر در سازمانهای دولتی عهده دار انجام وظایف سیاسی و اجتماعی در حد مورد انتظار نمی باشد. همچنین این امر برای کلیه مؤلفه‌ها به غیر از مولفه عدالت و احسان، صادق است. این امر نشان داد که پاسخگویان نسبت به رعایت عدالت و احسان مدیران در این گونه سازمانها به طور معناداری اعتقاد ندارند.

- فرضیه فرعی دوم: وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی عهده دار وظایف آموزشی و فرهنگی در حد انتظار می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۳: بررسی وضعیت ویژگیهای مدیر از دیدگاه اسلام در سازمانهای دولتی

عهده دار انجام وظایف آموزشی و فرهنگی

عامل	شاخصها	میانگین محاسباتی	انحراف معیار	تعداد نمونه	آماره (T)	درجه آزادی	مقدار احتمال خطا
ویژگی های شخصیتی مدیر (از دیدگاه اسلام)	ایمان	۳/۵۹	۰/۸۸	۸۳	۶/۱۱	۸۲	۰/۰۰۰
	دانایی و توانایی	۳/۵۳	۰/۹۶	۸۳	۵/۰۶	۸۲	۰/۰۰۱
	عدالت و احسان	۳/۱۳	۱/۲۰	۸۳	۰/۹۶	۸۲	۰/۳۴۱
	سعه صدر	۳/۴۵	۰/۸۰	۸۳	۵/۱۰	۸۲	۰/۰۰۰
	شور و مشورت	۳/۴۰	۱/۰۲	۸۳	۳/۵۸	۸۲	۰/۰۰۱
	سلامت روح	۳/۲۸	۱/۰۱	۸۳	۲/۵۵	۸۲	۰/۰۱۳
	روابط صمیمانه انسانی	۳/۵۹	۰/۹۶	۸۳	۵/۳۹	۸۲	۰/۰۰۰
	کل	۳/۴۴	۰/۸۶	۸۳	۴/۶۲	۸۲	۰/۰۰۰



یافته‌های حاصل از جدول (۳) نشان داد که در کل (با توجه به مقادیر  $t$  و احتمال خطا و میانگین محاسبه شده) با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان قضاوت نمود که فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه پژوهشی ( $H_1$ ) تایید می‌شود. به عبارتی می‌توان گفت که وضعیت ویژگی‌های مدیر در سازمان‌های دولتی عهده دار انجام وظایف آموزشی و فرهنگی به طور معناداری در حد متوسط می‌باشد. همچنین این امر برای کلیه مؤلفه‌ها به غیر از مولفه عدالت و احسان، صادق است.

- **فرضیه فرعی سوم:** وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف اقتصادی، بازرگانی و مالی در حد انتظار می‌باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۴: بررسی وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار انجام وظایف اقتصادی، بازرگانی و مالی

عامل	شاخص‌ها	میانگین محاسباتی	انحراف معیار	تعداد نمونه	آماره (T)	درجه آزادی	مقدار احتمال خطا
ویژگی‌های شخصیتی مدیر (از دیدگاه اسلام)	ایمان	۳/۴۳	۰/۹۴	۵۲	۳/۲۹	۵۱	۰/۰۰۲
	دانایی و توانایی	۲/۹۰	۱/۲۲	۵۲	-۰/۶۱	۵۱	۰/۵۴۰
	عدالت و احسان	۲/۶۹	۱/۲۳	۵۲	-۱/۸۱	۵۱	۰/۰۷۶
	سعه صدر	۲/۹۰	۱/۲۲	۵۲	-۰/۶۱	۵۱	۰/۵۴۰
	شور و مشورت	۲/۹۹	۱/۱۵	۵۲	-۰/۰۶	۵۱	۰/۹۴۰
	سلامت روح	۳/۰۶	۱/۱۸	۵۲	۰/۳۹	۵۱	۰/۶۷۹
	روابط صمیمانه انسانی	۳/۱۳	۱/۷۷	۵۲	۰/۸۱	۵۱	۰/۴۲۰
	کل	۳/۰۸	۱/۰۴	۵۲	۰/۵۳	۵۱	۰/۶۰۰

فصلنامه رسالت مدیریت دولتی

یافته‌های حاصل از جدول (۴) نشان داد که در کل (با توجه به مقادیر  $t$  و احتمال خطا و میانگین محاسبه شده) با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان قضاوت نمود که فرضیه پژوهشی ( $H_1$ ) رد و فرضیه صفر ( $H_0$ ) پذیرفته می‌شود. به عبارتی می‌توان گفت که وضعیت ویژگی‌های مدیر در سازمان‌های دولتی عهده دار انجام وظایف اقتصادی، بازرگانی و مالی در حد مورد انتظار نمی‌باشد. همچنین این امر برای کلیه مؤلفه‌ها به غیر از ایمان صادق است.

- **فرضیه فرعی چهارم:** وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های دولتی عهده دار وظایف عمرانی، تولیدی و صنعتی در حد انتظار می‌باشد.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

یافته‌های حاصل از جدول (۵) نشان داد که در کل (با توجه به مقادیر  $t$  و احتمال خطا و میانگین محاسبه شده) با سطح اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان قضاوت نمود که فرضیه صفر ( $H_0$ ) رد و فرضیه پژوهشی ( $H_1$ ) تایید می‌شود. به عبارتی می‌توان گفت که وضعیت ویژگی‌های مدیر در سازمان‌های دولتی عهده دار انجام وظایف عمرانی، تولیدی و صنعتی به طور معناداری در حد متوسط می‌باشد. همچنین این امر برای کلیه مؤلفه‌ها به غیر از مولفه عدالت و احسان، صادق است.

جدول ۵: بررسی وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان های

دولتی عهده دار انجام وظایف عمرانی، تولیدی و صنعتی

عامل	شاخص‌ها					
	میانگین محاسباتی	انحراف معیار	تعداد نمونه	آماره (T)	درجه آزادی	مقدار احتمال خطا
ایمان	۳/۵۵	۰/۷۳	۴۲	۴/۹۱	۴۱	۰/۰۰۰
دانایی و توانایی	۳/۷۲	۰/۷۷	۴۲	۶/۰۷	۴۱	۰/۰۰۰
عدالت و احسان	۳/۰۵	۱/۱۶	۴۲	۰/۳۰	۴۱	۰/۷۷۰
سعه صدر	۳/۵۱	۰/۷۶	۴۲	۴/۳۰	۴۱	۰/۰۰۰
شور و مشورت	۳/۴۸	۰/۸۸	۴۲	۳/۵۶	۴۱	۰/۰۰۱
سلامت روح	۳/۵۲	۰/۹۳	۴۲	۳/۶۰	۴۱	۰/۰۰۱
روابط صمیمانه انسانی	۳/۷۴	۰/۹۲	۴۲	۵/۱۵	۴۱	۰/۰۰۰
کل	۳/۵۳	۰/۷۶	۴۲	۴/۵۰	۴۱	۰/۰۰۰

ویژگی‌های شخصیتی مدیر (از دیدگاه اسلام)

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته حاصل از فرضیه اصلی نشان داد، وضعیت ویژگی‌های مدیر و مولفه‌های مربوط به آن از دیدگاه اسلام در حد متوسط می باشد. اسلام در حدود ۱۴۰۰ سال پیش، شرط لازم و اولیه برای انتصاب مدیران را داشتن ویژگی‌های خاص مانند می‌داند. خلعتبری و همکاران (۱۳۹۳)، نیز در تحقیقی تحت عنوان ویژگی‌های شخصیتی مدیر از نظر قرآن و نهج البلاغه، ویژگی‌هایی شامل: ایمان، تقوا، تخصص، مشورت، عدالت، قدرت، امانت‌داری و قاطعیت را برای مدیران شناسایی نموده و تأکید کردند این ویژگی‌های مدیران می‌تواند باعث جلوگیری از آسیب‌ها و آفات اجتماعی و تقویت راه‌رستگاری شود.

اگرچه در آغاز قرن بیستم میلادی برخی از صاحب‌نظران اعتقاد داشتند که برخی‌ها رهبر متولد می‌شوند و فردی می‌تواند رهبر موفق باشد که دارای خصوصیات درست و مؤثر (مانند: دانش کسب و کار، توانایی تشخیص بالا، اعتماد به نفس بالا، انعطاف‌پذیری و سازگاری بالا و نظایر آن) باشد، اما از دهه ۱۹۴۰ تا ۱۹۸۰ میلادی توجه دانشمندان به رفتار و شیوه‌های رهبری و موقعیتی و اقتضایی معطوف شد. ولی مجدداً از دهه ۱۹۸۰ به بعد نیز تحقیقاتی در مورد خصوصیات مدیر جهت رهبری انجام شد و نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، احتمال موفقیت رهبر را افزایش می‌دهد، اما هیچ یک از آن ویژگی‌ها نمی‌تواند موفقیت او را تضمین کند (احمدی، ۱۳۹۲ الف: ۲۰۷). در مجموع نتایج غالب تحقیقات نشان داد که بین ویژگی‌های مدیر با بهره‌وری (احمدی، ۱۳۹۴)، سبک رهبری (شمسایی و همکاران، ۱۳۹۴)، با ارتباطات میان فردی (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۹)، تعهد سازمانی (شریفی و همکاران)، موفقیت (محققان دانشگاه والدن، ۲۰۱۱)، اثربخشی رهبری، (۲۰۱۱)، بهداشت روانی کارکنان (حقانی و همکاران، ۱۳۸۹)، و کارآفرینی (رووی و همکاران، ۲۰۱۶)، رابطه دارد. این یافته‌ها اهمیت و توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیر را اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. اگرچه بر اساس نظر کارشناسان و کارشناسان مسئول، وضعیت دارا بودن ویژگی‌های شخصیتی مدیر از دیدگاه اسلام "حداکثر در حد متوسط" است و این امر کافی نیست.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی اول و دوم نیز نشان داد اگرچه مناسب بودن وضعیت ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام در سازمان‌های عهده دار وظایف سیاسی و اجتماعی و نیز اقتصادی، بازرگانی و مالی تأیید نشد، اما مبین این نکته مهم نیز بود که بر اساس نظر پاسخگویان "رعایت عدالت و احسان" در اینگونه سازمان‌ها زیر حد متوسط است. این امر با توجه به تأکیدات اسلام مبنی بر عدالت محور بودن نظام اسلامی، منافات دارد و چراغ

هشدار برای مدیران و مسئولان عالی می‌باشد. یافته این تحقیق با تحقیق جعفرپور و صحت (۱۳۹۱)، مبنی بر پایین بودن درک وجود عدالت در بین کارکنان نسبت به مدیران بخش دولتی همسو است.

در بررسی فرضیه‌های فرعی سوم و چهارم، یافته‌ها نشان داد که وضعیت ویژگی‌های مدیران در سازمان‌های آموزشی، فرهنگی و نیز تولیدی، عمرانی و صنعتی به طور معناداری در حد متوسط است و وضعیت تمام مولفه‌ها به غیر از عدالت و احسان به طور معناداری در حد متوسط است و وضعیت مولفه عدالت و احسان نیز معنادار نشد. این نتایج مبین این نکته است که وضعیت سازمان‌های عهده دار وظایف فرهنگی و آموزشی و نیز تولیدی، عمرانی و صنعتی در مقایسه با سازمان‌های عهده دار وظایف سیاسی-اجتماعی و نیز اقتصادی، بازرگانی و مالی بهتر است.

در مجموع نتایج تحقیقات زیادی نشان داد که وضعیت انتصاب مدیران از نظر شرایط احراز مشاغل مدیریتی چندان مناسب نیست. به عنوان نمونه؛ اولویت معیارهای سیاسی بر معیارهای تخصصی در انتصاب‌ها (احمدی، ۱۳۹۰)، تاثیر پذیری شدید مدیریت دولتی ایران از سیستم سیاسی (فقیهی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۵)، سهل‌تر شدن شرایط احراز پست مدیریت نسبت به گذشته- قبل از انقلاب (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۱)، تسلط نگرش سیاسی بر مدیریت دولتی (مجیبی میکلائی، ۱۳۸۵) از جمله تحقیقاتی هستند که ویژگی‌های مورد نیاز در انتصاب مدیران دولتی را مناسب ارزیابی نمودند.

نکته‌ی بسیار مهم و اساسی این است که علیرغم تأکیدات و سفارش اسلام و نیز اهداف برنامه‌های توسعه جهت انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس لیاقت و شایستگی، بر اساس دیدگاه پاسخگویان این امر برای کلیه دستگاه‌های اجرایی (تقریباً به صورت مشابه) هنوز تا نقطه‌ی حداکثری فاصله‌ی زیادی وجود دارد. در نتیجه بر اساس نتایج اینگونه تحقیقات پیشنهاد می‌شود:

- اولاً، لازم است مسئولان عالی اجرایی فعلی در امر انتصاب‌ها شرایط احراز شغل مدیریت را در چارچوب ملاک‌های علمی و تخصصی مدون و منسجم رعایت نمایند. چراکه مدیریت همانند پزشکی، معماری، نجاری و مکانیکی یک حرفه تخصصی است و باید توجه داشت که نتایج اینگونه تحقیقات چراغ هشدار برای مسئولان است.
- ثانیاً، لازم است مرکزی تحت عنوان بانک اطلاعاتی مدیریت در بالاترین سطح مدیریت اجرایی برای شناسایی افراد واجد شرایط بر اساس ملاک‌های مدون و منسجم ایجاد شود تا این مرکز بتواند بدون هرگونه جهت‌گیری سیاسی، سلیقه‌ای، خویشاوندی و نظایر آن افراد واجد شرایط را شناسایی و اطلاعات لازم را در اختیار مسئولان مربوطه قرار دهد.
- ثالثاً، برای بهبود نظام عزل و نصب مدیریت اجرایی کشور بهتر است مسئولان عالی اجرایی در امر انتصاب‌ها، ویژگی‌های شخصیتی مورد نظر مدیر را جهت احراز شغل مدیریت در چارچوب ملاک‌های علمی و تخصصی در قالب یک برنامه مدون بیشتر رعایت نمایند.

## منابع و مأخذ

قرآن مجید

نهج البلاغه

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

احمدی، مسعود. (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت. (ویراست دوم). ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی. احمدی، مسعود. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲.

احمدی، مسعود. (۱۳۹۲الف). مدیریت رفتار سازمانی. (ویراست دوم). ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی. احمدی، مسعود. (۱۳۹۲ب). رابطه ویژگی‌های مدیر مورد نظر اسلام با بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی مازندران (طرح تحقیق). دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

امام خمینی (ره). (بی تا) صحیفه نور. جلد ۱۳ و ۱۶ تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا. دوره ۹، شماره ۳۷، صص ۲۷-۹.

بهمنی، غلامرضا. (۱۳۸۰). بایدها و نبایدهای اخلاقی در مدیریت اسلامی با تأکید بر اندیشه‌های امام خمینی «ره» (مقاله). مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی. حاجتی، سیدمحمدباقر. (۱۳۶۶). اسلام و تعلیم و تربیت. بخش دوم. تهران: دفتر نشر و فرهنگ اسلامی.

حاجتی اشرفی، غلامرضا. (۱۳۷۳). مجموعه قوانین اسلامی - مدنی. تهران: کتابخانه گنج دانش. حقانی، محمود و عزیزی، حبیب و رسولی‌نژاد، عبدالحسین. (۱۳۸۹). تأثیر سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر بهداشت روانی کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی استان تهران. فصلنامه فراسوی مدیریت. سال چهارم. شماره ۱۳.

خلعتبری، حسام‌الدین و صدارت، فریبا. (۱۳۹۳). ویژگی‌های شخصیتی مدیر از نظر قرآن و نهج‌البلاغه. فصلنامه سراج منیر. سال ۵، شماره ۱۶.

سازمان و مدیریت برنامه‌ریزی کشور. (۱۳۸۱). گزارش برنامه تحول در نظام اداری. تهران: معاونت امور مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

شریف القرشی، باقر. (۱۳۷۹). نظام حکومتی و اداری در اسلام. (ترجمه‌ی عباسعلی سلطانی گلشیخی). مشهد: آستان قدس رضوی.

شریفی، سمانه و سلیمی، قربانعلی و احمدی، سیداحمد. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی. مجله رهیافت نو در مدیریت. سال اول. شماره ۴.

علی آبادی، علیرضا. (۱۳۷۷). مدیران جامعه‌ی اسلامی. تهران: مؤسسه فرهنگی نشر رامین. شمسایی، فرشید؛ داودآبادی، زکیه و صادقی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران با سبک رهبری آنها. فصلنامه مدیریت پرستاری. دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۷-۹.

فقیهی، ابوالحسن و دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۵). بوروکراسی و توسعه در ایران - نگاهی تاریخی تطبیقی. تهران: خدمات فرهنگی رسا.

فرهنگی، علی‌اکبر و بازرگان، عباس و طیبی، سیدجمال‌الدین و ناوی‌پور، حسن. (۱۳۸۹). ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مدیران و ارتباطات میان‌فردی سازمانی: یک مطالعه کیفی. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. سال چهارم. شماره ۱.

محبوبی میکلاپی، تورج. (۱۳۸۵). عوامل بازدارنده‌ی تحول نظام اداری در ایران. مجموعه مقالات. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

مکارم شیرازی، آیت الله ناصر و همکاران. (۱۳۷۵). پیام قرآن - روش تازه‌ای در تفسیر موضوعی قرآن. جلد‌های نهم و دهم. قم: مدرسه‌ی امام علی بن ابیطالب «ع».

نبوی، محمدحسن. (۱۳۷۸). مدیریت اسلامی. قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه‌ی علمیه قم.

نصر اصفهانی، علی؛ حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی و رضوانی، سیدمرتضی. (۱۳۹۱ الف). بررسی تحمل و مدارا در رهبری سازمان با تکیه بر دیدگاه نهج‌البلاغه. مدیریت اسلامی. دوره ۲۰، شماره ۲۰، صص ۱۱۳-۱۳۰.

نصر اصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۱ ب). تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان براساس آموزه‌های اسلامی. مدیریت اسلامی. دوره ۲۰، شماره ۲۰، صص ۷۹-۶۱.

نویدی، غلامرضا. (۱۳۸۵). برنامه‌ریزی ارتقای بهره‌وری استان کرمان. جلد اول. کرمان: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

Bennett, Alice L., (2015). "Personality factors related to treatment discontinuation in a high secure personality disorder treatment service", *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, Vol. 1 Iss. 1, pp.29-36.

Ebrahimejad, Mehdi., & Shoul, Abbas. (2012). "The study of the relationship between work ethics and customer-orientation". *Journal management research in Iran (Modares) human Science*, Vol.16 Iss. 75, PP. 19-33.

Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, & Buelens, Mare. (1999). "organizational Behavior". (first Ed). U.S.A. McGraw-Hill.

Lee-Ross, Darren. (2015) "Personality characteristics of the self-employed: A comparison using the World Values Survey data set", *Journal of Management Development*, Vol. 34, Iss. 9, pp.1094-1112.

Ibukun, W.O. Oyewole, B. K. and Abe, T.O.(2011). "Personality characteristics principal leadership effectiveness in Ekitistate Nigria". *International journal of leadership studies*, Vol. 6, Iss. 2. pp.247-262.

Pooryousef, Siyavosh, & Azadfallah, Parviz. (2013). "The Relationship between Personality-Related Characteristic, Organizational Commitment and Staff Confrontation Methods". *Journal of Psychology*, Vol. 16, Iss. 1, pp. 36-55. (persian).

Pierce, Jon L. and Gardner, Donald G. (2009). "Relationships of personality and job characteristics with organization based self esteem", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 Iss. 5, pp.392-409.

Researchers Walden University.(2011). 25 qualities and characteristics of a good manager. available:

<http://www.phdinmanagement.org/25-qualities-and-characteristics-of-a-good-manager.html>

Roy, Subhadip and Sethuraman, Raj and Saran, Rashmita. (2016). "The effect of demographic and personality characteristics on fashion shopping proneness: A study of the Indian market", *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol. 44, Iss. 4, pp.426-447.

Weiss, Joseph W. (2001). "Organizational behavior and change managing diversity, gross cultural dynamic and ethic". (2nd.Ed). south-western college, U.S.: Thomson learning.

یادداشت‌ها

<sup>1</sup> *Kreittner*

<sup>2</sup> *Weiss*

<sup>3</sup> *walden*

<sup>۴</sup> قرآن کریم کتاب آسمانی مسلمانان است که از سوی خداوند در حدود ۱۴۰۰ سال پیش (حدود ۶۰۰ میلادی) بر پیامبر اکرم (ص) نازل شده است.

<sup>۵</sup> نهج البلاغه مجموعه نوشته‌ها، سخنرانی‌ها و گفتارهای امام علی (ع)، امام اول مسلمانان (با مذهب شیعه) در حدود ۱۴۰۰ سال پیش است.

<sup>6</sup> *Roy*

<sup>7</sup> *Lee-Ross*

<sup>8</sup> *Bennett*

<sup>9</sup> *Pierce and Gardner*

<sup>10</sup> *Ibukun*