

بررسی میزان توجه به مولفه های اخلاقی و ویژگی های رهبران بر اساس آموزه های اسلامی در موسسه آموزشی و تحقیقاتی ( مطالعه کمی در صنایع دفاعی)

عدیل حمیدوند<sup>۱</sup>، کمال نصرتی هشی<sup>۲</sup>

## چکیده

هدف این پژوهش، بررسی میزان توجه به مولفه های اخلاقی و ویژگی های رهبران بر اساس آموزه های اسلامی در موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع است. روش توصیفی و از نوع کمی هست. جامعه آماری این پیمایش ۵۰۰ نفر از کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع بود، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران تعداد ۲۱۷ نفر از آنها به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه محقق ساخته در این تحقیق نیز از طریق بازبینی توسط کارشناسان مربوطه و همچنین تحلیل عاملی تایید و سپس پایایی کل پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۸ محاسبه گردید. برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS ۲۲ استفاده شد. نتایج بدست آمده با توجه به سوالات پژوهش نشان داد که میزان بکارگیری مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی توسط مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد. همچنین میزان برخورداری مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع به ویژگی های رهبران اسلامی در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط گزارش شد.

**کلید واژه ها:** مولفه های اخلاقی، ویژگی های رهبران، آموزه های اسلامی، موسسه آموزشی و تحقیقاتی.

- ۱- مری، گروه معارف و الهیات اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی، اردبیل، ایران -
- ۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران -

## مقدمه

نیاز سازمان‌ها به مدیر و رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. توان مدیریتی شایسته و اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و مدیران و رهبران شایسته کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر یک چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات، جزئی و کم‌اهمیت است و آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد. لذا در عصر کنونی، بسیاری از فیلسوفان علم بر این امر تکیه و تأکید دارند که هر جامعه‌ای نیازمند به مجموعه دانشی است که متناسب با حافظه تاریخی، فرهنگی و به طور کلی، سازگار با محیط زندگی آن جامعه باشد. بر این اساس، جهان‌شمول بودن بسیاری از تئوری‌ها، نه تنها در حوزه علم الاجتماع و علوم انسانی، بلکه در حوزه علوم فیزیکی و مادی نیز زیر سؤال رفته است. در این میان، کشورهای اسلامی با داشتن فلسفه زندگی خاص و فرهنگ متفاوت با دیگر کشورها، به تئوری‌های خاص خود نیاز دارند. به همین صورت، جوامع اسلامی نیز در حوزه مدیریت جامعه به‌طور اعم و مدیریت سازمان‌ها به‌طور اخص نیازمند تئوری‌های بومی - اسلامی متناسب با مبانی علوم دینی است.

در جهان معاصر سازمان‌ها رکن اصلی جوامع هستند و شرایط مختلف زمانی و مکانی، و نیز نیازهای گوناگون انسان‌ها، باعث ظهور و گسترش روزافزون آنها شده‌اند. سازمان‌های مختلف تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از هنگام تولد تا مرگ تأثیرگذار بوده و بدیهی است؛ آنگاه می‌توانند در به انجام رساندن مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف خود موفق گردند که مدیرانی توانمند، شایسته و کارآمد زمام امور آن‌را بدست داشته باشند؛ چرا که «مدیریت» مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان بوده و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده دارد (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴).

مدیران نمی‌توانند از کارکنان خود انتظار نتایج عالی داشته باشند، مگر آنکه زمینه‌های ایجاد چنین نتایجی را در کارکنان خود ایجاد کنند؛ به عبارت دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه و پیشرفت حرکت رو به جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت‌های لازم تجهیز کند تا این توانمندی‌های ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی حصول رشد و توسعه هدایت کنند و لازمه این امر، اعمال صحیح مدیریت منابع انسانی در سازمان است (گرانپایه، ۱۳۹۲). یک سازمان به دلیل چالش‌های پیش رو به مدیرانی نیاز دارد که بیش از پیش قابل‌تر و شایسته‌تر باشند و از اتلاف هزینه‌های ناشی از انتخاب مدیر نالایق و لطمه‌های ناشی از برکناری آن جلوگیری نماید. به همین جهت بسیاری از صاحب‌نظران حوزه منابع انسانی تأکید نموده‌اند که اگر ویژگی و مدلی‌های شایستگی برای توسعه و پیشرفت مورد استفاده قرار گیرند بعید به نظر می‌رسد که سازمان حالت ایستایی به خود بگیرد (رمضانی، ۱۳۷۸، به نقل از ایمانی و قدرتی، ۱۳۹۵: ص ۱۹۴).

در واقع یکی از شاخص‌های جامعه پیشرفته، پیشرفت مدیریت است. اگر بخواهیم جوامع را از لحاظ تکامل با همدیگر مقایسه کنیم یکی از شاخص‌های پیشرفت، مدیریت است. این در کارهای ساده هم قابل تجربه است، چه رسد به کارهای کلان و کشورداری و تا امور بین‌الملل (علامه مصباح، ۱۳۹۲). مدیریت ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای هر سازمان و اجتماع است؛ چرا که در نبود آن، رشته کارها از هم می‌گسلد و شیرازه امور از هم می‌پاشد و از اساس هدفی تعیین نمی‌گردد تا میزان دستیابی به آن در موفقیت، مورد ارزیابی قرار گیرد. از این رو امیر مومنان علی (ع) در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می‌فرماید: «لا بد للناس من امیر برّ أو فاجر»؛ چاره‌ای نیست برای مردم که امیر (مدیر) داشته باشند؛ خواه نیکوکار باشد خواه تباه‌کار (نهج البلاغه،

خطبه ۴۰). در این کلام، ضرورت مدیریت، صرف نظر از اینکه چه کسی عهده دار آن باشد (فرد نیکوکار و یا ناصالح و یا شایسته و بی لیاقت) به خوبی بیان شده است.

شایستگی از جمله موضوعاتی است که توجه فراوانی در حوزه مدیریت منابع انسانی به آن صورت گرفته است. بر این اساس، تعاریف مختلفی از آن توسط صاحب نظران مختلف ارائه شده است. بطوریکه آرمسترانگ شایستگی را این گونه تعریف می کند: واژه شایستگی به ویژگی های مبنایی افراد اشاره دارد که منجر به اثربخشی یا عملکرد بالاتر از متوسط می شود. او شایستگی ها را به دو دسته رفتاری و فنی تقسیم می کند (آرمسترانگ، ۲۰۱۲: ص ۹۰). وینترتون معتقد است که امروزه بر این اجماع وجود دارد که شایستگی دربرگیرنده توانایی (قابلیت یا ظرفیت) انجام وظایف کاری در سطح یک استاندارد مشخص است. او معتقد است که تعریف سنتی از شایستگی که توسط عمده نظریه پردازان این حوزه مطرح شده است عبارت است از: ویژگی های مبنای افراد که به صورت علی یا اثربخشی یا عملکرد بالاتر شغلی ارتباط دارند، قابل تعمیم در شرایط مختلف هستند و در بازه زمانی بلند مدت ماندگاری دارند. (وینترتون، ۲۰۰۸). مارتین<sup>۵</sup> در تعریف شایستگی می نویسد: مجموعه ای از ویژگی ها و قابلیت های یک فرد که مستقیماً منجر به عملکرد برتر می شود. در تحلیل شرح شغل، معمولاً منظور از شایستگی، ابعاد رفتاری اثرگذار بر عملکرد شغلی است. او در ادامه ابعاد شایستگی را اینگونه معرفی می کند: ویژگی های شخصیتی، انگیزه ها، مهارت ها، تصور از خود و نقش اجتماعی (مارتین، ۲۰۱۰). در تعریف دیگر، راولی و جکسون<sup>۶</sup> شایستگی را اینگونه تعریف می کنند: شایستگی به حوزه هایی از قابلیت های فردی اشاره دارد که کارکنان را برای انجام موفقیت در شغل و کسب اهداف توانا می کنند. آنها معتقدند که در سالیان گذشته پژوهشگران فراوانی برای تبیین این مفهوم تلاش کرده اند. برخی از آنها شایستگی را در قالب انگیزه ها، ویژگی های شخصیتی، تصور از خود، مشخصات، ارزش ها، دانش محتوایی و مهارت های ادراکی یا رفتاری تصور کرده اند. برخی دیگر نیز معتقدند که شایستگی هر ویژگی قابل سنجش و محاسبه به صورت قابل اطمینان است که باعث ایجاد تفاوت بین عملکرد متوسط و بالاتر از حد متوسط یا عملکرد اثربخش و غیراثربخش می شود (راولی و جکسون، ۲۰۱۰ به نقل از گنجلی و همکاران، ۱۳۹۳: ص ۴۱-۴۲).

در شرایط رقابتی عصر حاضر بحث شایستگی های مدیریتی مدیران به عنوان یک مزیت رقابتی مهم قلمداد می گردد، چراکه در رقابت های شاخ به شاخ<sup>۷</sup> و پیچیده ی کسب و کار، که در آن نبردهای خونین<sup>۸</sup> ترندها، حيله بازی ها، دسیسه ها، تقلب و فریب کاری، از اصول راهبردی حفظ سازمان خویش و برتری از طریق افزایش سهم بازار است، سازمان ها به دنبال مدیرانی هستند که با درایت آنها را به سرمنزل مقصود برساند. شرکت هایی هم چون اینتل<sup>۹</sup> و کامپک<sup>۱۰</sup> برای این نوع از مدیران، ناگزیر از پرداخت های ۲۰ تا ۵۰ میلیون دلاری هستند. این شرایط صرفاً به دنیای کسب و کار و دنیای رقابت محدود نگردیده و امروزه مشاغل ارشد نظامی نیز به همین گونه هستند. از سوی دیگر، در تحقیقات موسسه ی مشاوره ی مدیریت مکزی<sup>۱۱</sup> مشخص شد که ۷۵ درصد سازمان ها برای یافتن افراد شایسته و مستعد جهت تصدی هیات مدیره ی سازمان هایشان، با مشکل جدی و مزمن روبه رویند (غفاریان و ابوالعلائی، ۱۳۸۶). این

3 . Armstrong  
 4 . Winterton  
 5 . Martin  
 6 . Rowley & Jackson  
 7 . Head to Head  
 8 . Red Ocean Strategy  
 9 . Intel  
 10 . Compaque 0  
 11 . McKenzie 1

موضوع نمایانگر آن است که شایستگی مدیریتی، صرفاً از طریق کسب دانش و معلومات حرفه‌ای به دست نمی‌آید؛ بلکه مستلزم توسعه‌ی همه‌جانبه در ابعاد مهارتی، شخصیتی و تحول در نگرش و رفتار مدیر است. در این رابطه، مامفورد طی یک تحقیق گروهی ده‌ساله، نتیجه گرفت که برنامه‌های تربیتی غیر رسمی مربوط با کار، به تدریج جای آموزش‌های رسمی مدیریت را گرفته است و دلیل اصلی آن این است که اثربخشی و (شایستگی) مدیران در کنار معلومات و مهارت‌ها، به تغییر رفتار و نگرش آنان وابسته است (شرمهرن، ۲۰۰۳). بطوریکه در سطح جهانی، توجه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمان‌های موفق متوجه شده‌اند که چنانچه در زمینه توسعه منابع انسانی سازمان پیشرفت کنند و نظام‌های مدیریتی و پرسنلی خود را بهبود بخشند، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمانی و نیروی انسانی آن نتایج بسیار خوبی بدست خواهد داد. بسیاری از صاحب‌نظران بر این نکته تأکید دارند که در کنار پیشرفت فناوری و افزایش ظرفیت‌ها در همه زمینه‌ها، نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل تولید و مکمل سرمایه‌های فیزیکی مورد توجه است (ابیلی و عالیخانی، ۱۳۸۱: ص ۵۸). به این ترتیب دست‌یابی به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره‌وری به عنوان یک نیاز پرهیزناپذیر، سازمان را وادار می‌کند تا شرایطی را برای مدیران خویش به وجود آورد که به کمک آن، هدایت سازمان متبوع را به نحوی شایسته بر عهده گیرند. در ایران نیز، مانند سایر نقاط جهان، اعتقاد بر این است که مدیران در توفیق یا شکست سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده و منحصر به فرد دارند. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد؛ مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشند (غفاریان و ابوالعالی، ۱۳۸۶). رفتار مدیران و تصمیم‌های آنان می‌تواند منشأ تأثیرات سازنده، پیش‌برنده و بسیار درخشان باشد یا به ناسامانی، اختلال، تباهی و گاهی خسارات جبران‌ناپذیر منجر گردد. هر اقدامی از ناحیه مدیر بویژه اگر در سطوح عالی مدیریتی صورت گیرد، ممکن است موجب تعالی و تکامل روحی و معنوی و تثبیت ارزشهای اصیل در سطح سازمان و کارکنان شود و یا برخلاف آن سبب انحطاط اخلاقی و گسترش ضد ارزشها گردد. عمل مدیر اگر براساس علم، تقوا، درایت و همه‌جانبه‌نگری باشد، گونه‌ای از نتایج را در بر خواهد داشت در حالی که عمل بر خلاف معیارهای یاد شده نتایج کاملاً متفاوتی را به دنبال دارد (مهدوی راد و همکاران، ۱۳۹۳: ص ۲۳۶-۲۳۷). در نظام جمهوری اسلامی و سازمان‌های آن به ویژه موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع، متناسب با آرمان‌ها و اهداف آن، مدیر شایسته به خاطر استلزامات اسلامی باید از شرایطی برخوردار باشد که نظیر آن را در هیچ یک از نظام‌های حکومتی دنیا نمی‌توان یافت. از این رو در تحقیق حاضر تلاش می‌شود میزان توجه به مولفه‌های اخلاقی و ویژگی‌های رهبران بر اساس آموزه‌های اسلامی در موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع توسط مدیران این سازمان بررسی شود.

در واقع این پژوهش بخاطر مسائل و مشکلاتی، همچون الگوبرداری از شیوه‌های مدیریت غربی در سازمان‌ها و نداشتن اطلاعات جامع در باب مدیریت اسلامی بخاطر کمبود تحقیقات اساسی در این زمینه و ... و ضرورت پرداختن به فرهنگ بومی، محققان در پژوهش حاضر در راستای غنی‌تر ساختن حوزه مدیریت اسلامی به ویژه در بحث شایستگی مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع بر اساس آموزه‌های غنی و انسان‌ساز اسلام، به دنبال این است که بر اساس آموزه‌های غنی اسلام در بین مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع بررسی کنند که آنها به چه میزان مولفه‌های اخلاقی و ویژگی‌های رهبران را مطابق آموزه‌های اسلامی رعایت و یا به چه میزان به آنها آشنایی دارند.

1 . Mumford 2  
 1 . Shermerhorn 3

## روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع کمی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان می باشند که در سال ۹۶-۹۵ به فعالیت اشتغال داشته اند و تعداد کل آن ها ۵۰۰ نفر بوده است. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران<sup>۱</sup> ۲۱۷<sup>۴</sup> نفر برآورد گردید که بر روی این تعداد کارکنان، پرسشنامه محقق ساخته به صورت تصادفی ساده عرضه شد. در واقع توزیع پرسشنامه به صورت دستی و با حضور محقق در سازمان، اطلاعات جمع آوری گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش همانطور که اذعان شد، پرسشنامه محقق ساخته بود که جهت تنظیم آن از منابع اسلامی و با روش کیفی استفاده شد و پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای از خیلی کم (+۱) تا خیلی زیاد (+۵) تنظیم گردید. پرسشنامه مذکور در دو بخش تهیه شد، بخش اول به اطلاعاتی راجع به ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان اختصاص دارد و بخش دوم شامل ۴۵ سوال و ۱۰ مولفه است. به منظور بررسی پرسشنامه محقق ساخته پس از بررسی و ترتیب اثر دادن نظر اساتید و خبرگان تایید شد. لذا برای پرسشنامه های محقق ساخته تحلیل عاملی صورت گرفت تا بتوان اطمینان حاصل کرد که ابعاد مورد استفاده و سوال های موجود در پرسشنامه با یکدیگر همخوانی داشته و یک چیز را مورد سنجش قرار می دهند. از این رو نتایج تحلیل عاملی برای مولفه های پرسشنامه محقق ساخته شایستگی های مدیریتی مدیران در تحلیل عاملی بالای ۰/۶۵ بدست آمد که از حد معیار (۰/۵) بالاست و مورد تایید می باشد. برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که در حد ۰/۹۸ برای ضریب پایایی کل پرسشنامه، برآورد گردید

## یافته ها

برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از نرم افزار SPSS۲۲ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که در سطح آمار توصیفی از توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون تی تک متغیره استفاده شده است. به عبارت دیگر در این پژوهش به منظور بررسی و مقایسه میانگین ها (میانگین نظرات پاسخگویان به مولفه های تحقیق) با میانگین فرضی ۳ از این آزمون استفاده شده است.

**سوال اول: مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع تا چه میزان مولفه های مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی را بکار می گیرند؟**

**جدول ۱: مقایسه میانگین مولفه مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی با میانگین فرضی ۳**

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی	۳/۵۵	۱/۰۶	۰/۰۷۱	۷/۷۷۰	۲۱۶	۰/۰۰۰

بر اساس یافته های جدول (۱)، میانگین نمره میزان بکارگیری مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی توسط مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع ۳/۵۵ است. میانگین محاسبه شده از طیف جدول بزرگتر است. از آنجایی که sig گزارش شده ۰/۰۰ است، در نتیجه تفاوت میانگین این مولفه با میانگین فرضی ۰/۵۵ معنادار است. بنابراین میزان بکارگیری مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی توسط مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد.

1. Cochran

سوال دوم: مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع تا چه میزان ویژگی رهبران اسلامی را دارند؟

جدول (۱۹-۵) مقایسه میانگین مولفه ویژگی های رهبری با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
ویژگی های رهبری	۳/۵۲	۰/۹۲	۰/۰۶۲	۸/۳۹۸	۲۱۶	۰/۰۰۰

بر اساس یافته های جدول (۱۹-۵)، میانگین نمره مولفه ویژگی رهبری اسلامی مدیران ۳/۵۲ است. میانگین محاسبه شده از طیف جدول بزرگتر است. از آنجایی که sig گزارش شده ۰/۰۰ است، در نتیجه تفاوت میانگین این مولفه با میانگین فرضی ۰/۵۲ معنادار است. بنابراین میزان برخورداری مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع به ویژگی های رهبران اسلامی در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

به دنبال بررسی میزان توجه به مولفه های اخلاقی و ویژگی های رهبران بر اساس آموزه های اسلامی در موسسه آموزشی و تحقیقاتی و ارائه پیشنهادات سازنده جهت ارتقای شایستگی های مدیریتی آنها در ادامه بر اساس سوالات مطرح شده در این پژوهش، یافته های بدست آمده ارائه و مورد بحث و بررسی قرار می گیرد

**سوال اول: مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع تا چه میزان مولفه های مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی را**

**بکار می گیرند؟** در پاسخ به این سوال آزمون تی تک نمونه ای نشان داد که از نظر کارکنان میزان توجه به مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی توسط مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد. به عبارت دیگر، از نظر کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع، مدیران این سازمان اعتقاد راسخ به خدا، پیامبرانش، امامان، روز جزا داشته و تسلیم مطلق خداوند هستند و افکار، عواطف و تمایلاتشان بازتاب اسلامی می باشد و احساس می کنند خداوند نظاره گر افعال آنهاست. این احساس آنها را در امر مدیریت به احسان وا می دارد. پاسخ کارکنان همچنین نشانگر این است که مدیران آنها در امر مدیریت میانه رو و معتدل هستند و مسئولیت را امانت و اعتقاد دارند امین آن مسئولیت می باشند. در امر مدیریت، نسبت به نیازهای دیگران حساس و با نیکی با اطرافیان رفتار می کنند و همواره بر نیت و اعمالشان ناظر و به محاسبه نفس خویش جهت خودسازی می پردازند و در امر مدیریت و به ویژه در رابطه با زیردستان به عهد خود وفا می کنند. صفات فوق مبانی اخلاقی هستند که در آموزه های اسلامی مورد تاکید واقع شده است و برخورداری به صفات فوق شایستگی های مدیریتی یک مدیر را به عنوان یک الگوی اخلاقی در محیط کاری و سازمان ارتقا می بخشد چرا که مدیریت نیاز به لوازمی دارد که مهم تر از همه «اخلاق مدیریتی» است. اخلاق، ستون و ساختمان مدیریت است. ائمه و پیشوایان ما پیشقراولان اخلاق مدیریتی بوده اند که با استناد به سخنان و روایاتشان اهمیت اخلاق و مبانی اخلاقی در مدیریت آشکار می شود.

موسوی و عربشاهی کریمی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که بین اخلاق و مبانی آن و تعالی سازمانی رابطه مستقیم، مثبت و معنی داری برقرار می باشد. آنها اذعان داشتند که نتایج پژوهششان و سایر پژوهش ها و تعالیم دینی موید این است که رعایت اخلاق در عمل و نهادینه ساختن آن در سازمان آثار مادی و معنوی بسیاری جهت کمال و تعالی به ارمغان می آورد. در نتیجه از آنجایی که مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع دارای صفات و مبانی اخلاقی بالایی هستند، این خود شایستگی های مدیریتی آنها را تضمین و بالا می برد و آنها را در تحقق اهداف و آرمان های سازمان یاری می نماید.

**سوال دوم: مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع تا چه میزان ویژگی رهبران اسلامی را دارند؟ یافته های این بخش نشان داد که میزان برخورداری مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع به ویژگی های رهبران اسلامی در اداره و تحقق اهداف سازمان، بالاتر از سطح متوسط می باشد. به عبارت دیگر، از نظر کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع، مدیران آن سازمان افرادی پرهیزکار، خویشتن دار، مراقبت نفس بر انجام دستورهای الهی و بازداشتن از گناه و معصیت می باشند. بطوریکه در برخورد با کارکنان با عدالت، رفق و مدارا و ملایمت رفتار می کنند. در واقع رفتارشان با زیردستان و اطرافیان در سازمان همراه با رحمت، الفت و محبت می باشد. همچنین از نظر کارکنان، مدیران آنها در سازمان در مقابل برخورد بد و تلخ دیگران، واکنش خوب و شایسته از خود نشان می دهند. در مواجهه با مسائل سازمانی دارای وسعت نظر، قدرت تحمل و حوصله بسیار بالایی هستند و میان حرف و عمل مدیر هماهنگی وجود دارد و به آنچه که می گویند عمل می کنند. بطور کلی طبق یافته های این بخش کارکنان در کفایت و قابلیت های مدیران تردید ندارند و با اشتیاق دستورات آنها را اطاعت می کنند چرا که مدیران در تمام امور سازمان، دور اندیش و آینده نگر هستند و در کارهایی که نیاز به مشورت باشد نظر اطرافیان را جویا و به کار می گیرند و وظایف خود را به درستی انجام می دهند تا بتواند در برابر نتایج آن پاسخگو باشند. در نتیجه با داشتن این ویژگی های اسلامی در مدیران موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع، شایستگی های مدیریتی آنها ارتقا می یابد و در نحوه رهبری و مدیریت کارکنان خود، کمتر با مسائل و مشکلات مواجه می شوند. بر اساس نتایج سوالات پژوهش، لازم است مدیران جهت ارتقای شایستگی های مدیریتی، خود را ملزم به مبانی اخلاقی در مدیریت اسلامی نمایند. بطوریکه اعتقاد راسخ به خداوند و روز قیامت داشته و در امر مدیریت میانه رو و معتدل باشند و مسئولیت را امانت و پاسخگوی آن باشند.**

## منابع

قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشاهی.

الوانی، سید مهدوی (۱۳۷۸). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹). فرایند خط مشی گذاری عمومی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

ابیلی، خدایار؛ علیخانی، فرح (۱۳۸۱). بررسی سیستم عملکرد توسعه منابع انسانی در دانشکده های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۲، صص ۷۶-۵۷.

پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی نژاد، سید محمود (۱۳۸۴). مدیریت در اسلام، زیر نظر سید مهدی الوانی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

رضانی، عمران (۱۳۷۸). مدیریت مبتنی بر شایستگی، فصلنامه تدبیر، شماره ۹۲، صص ۲۴-۲۷.

سپهوند، رضا؛ شریعت نژاد، علی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه های شهر خرم آباد، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۳۳، صص ۵۰۵-۵۲۸.

علامه مصباح (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی، دو فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی، شماره ۷، ص ۵.

غفاریان، عباس؛ ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۸۶). مدیران آینده: مبانی نظری و تجارب عملی برنامه‌های استعدادیابی و جانشین‌پروری مدیران، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

گنجعلی، اسداله؛ علی شیری، محمد مهدی؛ بیدی، مجتبی (۱۳۹۳). شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی؛ تحلیلی داده بنیاد، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۹، صص ۵۶-۳۶.

مفتح، محمد (۱۳۶۱). ویژگی‌های زعامت و رهبری، نشریه حزب جمهوری اسلامی، شماره ۵۷، ص ۸.

مهدوی راد، محمد علی؛ صادقی، حسن (۱۳۹۳). تحلیل تعامل علم و عمل در مدیریت اسلامی از دیدگاه قرآن و حدیث، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۱، صص ۲۶۱-۲۳۵.

یارمحمدیان، محمدحسین؛ فردوسی، مسعود؛ محمدحسین پسندیده (۱۳۹۰). ادراکات مدیران و صاحب نظران دانشگاهی در خصوص مولفه‌های مدیریت اسلامی، دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۲۲، ص ۹۹۷.

Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (12th ed.). London, Philadelphia: Kogan Page.

David Arditi, Pernilla Gluch & Marie Holmdahl (2013) *Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry*, *Construction Management and Economics*, 31:9, 979-990, DOI: 10.1080/01446193.2013.828845.

Martin, J. (2010). *Key concepts in human resource management*. SAGE key concepts. London: SAGE.

Pimtong Tavitiyaman, Naree Weerakit & Bill Ryan (2014) *Leadership Competencies for Hotel General Managers: The Differences in Age, Education, and Hotel Characteristics*, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15:2, 191-216, DOI: 10.1080/15256480.2014.901069

Rowley, C., & Jackson, K. (2010). *Human Resource Management: The Key Concepts (Routledge Key Guides)* (1st ed.): Routledge.

Stuart Melaia, Russell Abratt & Geoff Bick (2014) *Competencies of Marketing Managers in South Africa*, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 16:3, 233-246.

Tosi & carrof (1976). *management*, Chicago: chair press.

Winterton, J. (2008). *Training, Development, And Competence*. In P. Boxall (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management (Oxford Handbooks)* (pp. 324–343). USA: Oxford University Press.