

Explanation of the Managerial Ethics Components and the Extent of their Reflection in the education Evolutionary Documents; a Model for selecting the Managers of Farhangian University

تبیین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی و میزان انعکاس آن‌ها در اسناد تحولی آموزش و پرورش؛ الگویی جهت انتخاب مدیران دانشگاه فرهنگیان

Javad Aghamohammadi

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶)

Abstract

جواد آقامحمدی^۱

The purpose of this study was to explain the components of managerial ethics and the extent of their reflection in the evolutionary documents of Iranian education in order to provide a model for selecting managers of Farhangian University. The present research was applied research in terms of purpose and qualitative content analysis in terms of method according to the nature of the research and the type of question. The statistical population of the study included the educational documents of education in Iran (document of fundamental change, national curriculum document and theoretical foundations of fundamental change of education) that all three documents were selected as a statistical sample by census method and examined. The findings of the study, which were conducted after two stages of reviewing relevant sources and texts and the background and approval of 4 experts, identified 15 key components of managerial ethics, which are: justice, piety, insight and foresight, fidelity, legalism, humility, honesty and truthfulness, simplicity, meritocracy, compassion, courage, religiosity, perseverance, consultation and participation in decision-making, and responsibility. Another finding of the present study is that in the transformation documents, the components of managerial ethics have been mentioned a total of 2979 times, among which the component of religiosity with 810 cases and the important component of courage with 19 cases in all three documents have the highest and lowest frequency, respectively.

Keywords: Managerial Ethics, Fundamental Transformation Documents of Education, Farhangian University, Content analysis.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی و میزان انعکاس آن‌ها در اسناد تحولی آموزش و پرورش ایران به منظور ارائه الگویی جهت انتخاب مدیران دانشگاه فرهنگیان بوده است. پژوهش حاضر از جهت هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش با توجه به ماهیت تحقیق و نوع سوال، کیفی از نوع تحلیل محتوا بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل اسناد تحولی آموزش و پرورش ایران (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند برنامه درسی ملی و مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران) بود که هر سه سند به عنوان نمونه آماری به روش سرشماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش که پس از دو مرحله مرور منابع و متون مرتبط و پیشینه و تأیید ۴ نفر از صاحب‌نظران صورت گرفت، حاکی از شناسایی ۱۵ مؤلفه کلیدی اخلاق مدیریتی بود که عبارتند از: عدالت‌طلبی، تقوی، بصیرت و دوراندیشی، امانت‌داری، قانون‌گرایی، تواضع و فروتنی، صداقت و راستگویی، ساده‌زیستی، شایسته‌سالاری، مهرورزی، شجاعت، دین‌داری، سعه‌صدر، مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری، و مسئولیت‌پذیری. یافته دیگر پژوهش حاضر این است که در اسناد تحولی جمعاً ۲۹۷۹ بار به مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی اشاره شده است که در این بین مؤلفه دین‌داری با ۸۱۰ مورد و مؤلفه مهم شجاعت با ۱۹ مورد در هر سه سند به ترتیب بیشترین و کمترین میزان فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند.

واژگان کلیدی: اخلاق مدیریتی، اسناد تحولی آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان، تحلیل محتوا.

۱ - دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی. مدرس دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. Javadam59@gmail.com

مقدمه

اخلاق^۱ جمع خلق است که به معنای سرشت، طبیعت، عادت و خوی به کار می‌رود (خواص و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۲). در قرآن کریم نیز واژه خلق به همین معنا به کار رفته است: «انک لعلی خلق عظیم» به راستی که تو را خوبی والاست (سوره قلم، ۴). غزالی در تعریف اخلاق می‌نویسد: «حالتی است راسخ و مؤثر در روان انسان که در سایه آن بدون اندیشه و تأمل - افعال و رفتار از بشر صادر می‌شود.» (حجتی، ۱۳۸۵، ص. ۲۹۹). اخلاق، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و خصایل است که رفتار اجتماعی انسان با آن شکل می‌گیرد و معرف شخصیت اجتماعی و فردی تلقی می‌شود (عسکری، ۱۳۹۳، ص. ۲۴). البته در تحلیل اخلاق، رفتار نیکو و رفتار زشت بر آن مترتب است؛ آنجا که از اخلاق خوب و نیکو سخن به میان می‌آید، به ملکات فضیله و آنجا که از رفتار زشت و اعمال بد سخن به میان آمده، به ملکات رذیله تعبیر شده است. از آغاز آفرینش آدمی، اخلاق همواره در کنار آدمیان حضور داشته است و هیچ انسان و جامعه‌ای را نمی‌توان بی‌نیاز از اخلاق دانست و انسان تهی از اخلاق و فضایل اخلاقی، انسان‌نمایی بی‌روح است. چرا که با اخلاق و عمل به احکام اخلاقی است که انسان طریق تکامل حقیقی را می‌پیماید و به سر منزل مقصود می‌رسد؛ تا آنجا که رسول اکرم (ص) هدف از بعثت خود را اتمام مکارم اخلاق بیان کرده است (خواص و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۱۰). بنابراین، حسن خلق و سلوک، از گرانبهاترین سرمایه‌های انسان است و بیشتر موفقیت‌ها و شکست‌های ما در زندگی، حاصل خوبی و یا بدی اخلاق ماست. به بیان قرآن کریم، بخش اعظم موفقیت‌های رسول اکرم (ص) در جذب مردم و ترویج دین مبین اسلام مربوط به حسن خلق آن حضرت بوده است. به همین دلیل قرآن کریم، او را به بزرگی و عظمت خلق می‌ستاید و می‌فرماید که اگر پیامبر حسن خلق و رفتار نداشت مردم از دورش پراکنده می‌شدند و او نمی‌توانست در آن‌ها نفوذ کند و آن‌ها نیز رهبری و هدایت ایشان را نمی‌پذیرفتند (میرکمالی، ۱۳۹۳، ص. ۱۳۰).

در مورد چیستی مدیریت، به اندازه تعداد مؤلفین و نویسندگان علم مدیریت، تعریف وجود دارد. بنابراین تعریفی که بتوان به عنوان تعریف جامع ارائه کرد، تقریباً غیرممکن است اما تعاریفی وجود دارند که در اکثر کتب مدیریتی ارائه شده‌اند و در این جا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. رابینز و جاج^۲، مدیریت را فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل در جهت رسیدن به هدف‌های سازمانی تعریف کرده‌اند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص. ۲۰). همچنین گفته شده است که مدیریت، فراگرد برنامه‌ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری، هدایت و کنترل برای استفاده بهینه از منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است (گریفین^۳، ۱۹۹۶، ص. ۵). بنابر تعریف رضاییان (۱۳۹۵، ص. ۷) مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل

1- Ethic

2- Robbins & Judge

3- Griffin

است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد. در مجموع، از تعاریف مختلفی که ارائه گردید می‌توان به چند خصیصه اشاره کرد: مدیریت، یک فرایند است یعنی امری مداوم و پیوسته می‌باشد؛ هماهنگی میان منابع (انسانی و مالی و مادی) از دیگر ویژگی‌های مهم مدیریت است؛ و در نهایت رسیدن به هدف‌های سازمانی خصوصیت مهم و با ارزش مدیریت تلقی می‌شود که در همه تعاریف مدیریتی به آن اشاره شده است.

در دهه‌های اخیر کاربرد علم مدیریت در شئون مختلف زندگی افراد جامعه کاربرد یافته است. چشم‌انداز علم مدیریت در دهه آینده از نظر کاربردی و نظری نشان می‌دهد که قلمرو بسیار وسیعی خواهد یافت. از طرفی، به دلیل ماهیت استراتژیک علم مدیریت در کمک به تصمیم‌گیری در حوزه علوم انسانی، این علم نسبت به سایر علوم می‌تواند بر اقبال مختلف جامعه، محیط و طبیعت اثرگذاری مؤثری داشته باشد و این تاثیر هم هر روز بیشتر و بیشتر می‌گردد. از سویی دیگر، امروزه تأکید بر مباحث اخلاقی رو به گسترش است و از جمله طرق مؤثر در اعمال مباحث اخلاقی و اجرایی کردن بحث اخلاقیات در جامعه، توجه به اخلاق در مدیریت می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۸۷، ص. ۶۱). اخلاق و رفتار مناسب، هسته مرکزی مدیریت در همه سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های آموزشی است. هر اندازه که مدیر دانشمند و متخصص باشد، بدون داشتن خلقی خوشایند نمی‌تواند در کودکان، نوجوانان و جوانان نفوذ کرده و مؤثر واقع شود.

در دیدگاه اسلام جایگاه اخلاق در مدیریت بسیار با ارزش دیده شده است. در قرآن کریم به نقش اخلاق پیامبر اکرم (ص) در پیشرفت اسلام و جذب دل‌ها تصریح شده است آن‌جا که می‌فرمایند: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»؛ «ای رسول ما، به‌خاطر لطف و رحمتی که از جانب خدا شامل حال تو شده با مردم مهربان گشته‌ای و اگر خشن و سنگدل بودی، مردم از دور تو پراکنده می‌شدند، پس آن‌ها را ببخش و برای آنها طلب آموزش کن و در کارها با آن‌ها مشورت نما» (آل عمران، ۱۵۹). حضرت علی علیه‌السلام در نامه خویش خطاب به عبدالله بن عباس فرماندار مصر به برخی از رفتارهای رهبر در برخورد با زبردستان اشاره کرده اند که عبارت است از: نیکویی به مردم، مدارا با مردم، دوری از ظلم و ستم نسبت به زبردستان، عدم تحقیر زبردستان، فروتنی با زبردستان، نرم‌خویی و گشاده رویی با زبردستان، عدم تبعض در بین زبردستان، بخشش گناهان زبردستان، تقوی، رعایت عدالت در بین مردم، قدردانی از تلاش‌های زبردستان، مشورت با زبردستان قبل از هرگونه اقدامی اعم از تفویض اختیار و مسئولیت (صمدی و مهدوی‌خو، ۱۳۸۸، ص. ۵۳). با این توصیف مشخص می‌شود که اخلاق مدیریتی در مکتب مرفعی اسلام با سایر مکاتب تفاوت‌های اساسی دارند. ساختار مدیریت در نظام اسلامی، عهده‌دار مسئولیت‌های الهی و در پی برآوردن این مسئولیت‌ها می‌باشد و مدیریت اسلامی، مبتنی بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع است و ماهیتی مکتبی، ارزشی و اخلاقی دارد.

مدیریت اسلامی، واژه با معنایی است و از دیدگاه خواجه نصیرالدین طوسی عبارت است از: تدبیر حیات جمعی و علم سازماندهی و راهبری یک اجتماع اعم از شهر، کشور، جامعه جهانی که موضوع آن، راهبری حیات جمعی از وضع موجود به وضع مطلوب است (مقیمی، ۱۳۹۴، ص. ۴۷). مدیریت در اسلام، در وهله نخست از اعتقادات و ایدئولوژی انسان سرچشمه می‌گیرد و روش‌ها و شیوه‌های خاص مدیریت در اسلام، همه برپایه جهان‌بینی خاص اسلام است. مدیریت در اسلام برای رسیدن به حق و معشوق است (سرمدی، ۱۳۹۳، ص. ۳۶). محمد غزالی در تعریف مدیریت اسلامی روی اصلاح مردم و هدایت آنان به سوی سعادت و خوشبختی دنیوی و اخروی تأکید می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۴، ص. ۵۶). روی هم‌رفته، می‌توان گفت که مدیریت اسلامی منبعث از آموزه‌های دینی و اسلامی، و عقل و اجماع است و هدف آن، اعتلای فرهنگ اصیل ناب محمدی (ص)، تأمین قسط و عدل، و زدودن ظلم، و استکبارستیزی است. در چنین ساختاری، اخلاق معطوف به ارزش‌های والا، نقش کلیدی و محوری دارد. نهضت تربیتی اسلام در عرصه مدیریت به ساختن مدیرانی لایق، متخلق و برخوردار از فضیلت اهتمام ورزیده و نمونه عالی چنین انسانی را لایق مدیریت در عرصه اجتماع می‌داند.

نکته درخور توجه و تأکید این است که در دنیای کنونی که اکثر مسائل با محک مادیات ارزیابی می‌گردد و مادیات، روابط اجتماعی و انسانی را نیز تحت تأثیر قرار داده است، اگر مباحث اخلاقی کم‌رنگ شود و قدرت بازدارندگی خود را از دست بدهد، به یقین تضییع حقوق انسانی در اجتماع و به ویژه در سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. بر این اساس، اگر کسانی که در رده‌های بالای مدیریتی و سازمانی قرار دارند از اصول اخلاق مدیریتی بی‌بهره باشند، ضمن تباہ‌سازی خویش، زمینه تباہ‌سازی دیگران را نیز فراهم خواهند ساخت. بر عکس مدیرانی که از اصول اخلاقی آن هم اخلاق اسلامی برخوردارند، به میزان زیادی بر عملکرد سازمان در جهت شکوفایی منابع انسانی، مادی و مالی اثرگذار هستند. درگاهی و سادات‌طهرانی (۱۳۹۳)، صمدی و مهدوی‌خواه (۱۳۸۸) و اعرابی (۱۳۸۶)، در پژوهش‌هایی نشان دادند که رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی مدیریت می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد فردی و سازمانی را بهبود ببخشد.

با ملاحظه این که آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش به‌طور فطری ارزش‌های اخلاقی را درک می‌کند و به آن‌ها گرایش دارد؛ به همین دلیل پژوهش‌های اخلاقی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اندیشمندان بوده است. باید به خاطر داشت که امروزه، توسعه فناورانه جوامع صنعتی و پیچیده‌تر شدن روابط انسانی و نیز بحران‌های اخلاقی، تحقیق و پژوهش در ابعاد مختلف اخلاق را، بیش از پیش ضرورت بخشیده است (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۱۳۸). از این رو، پژوهش‌های فراوانی در زمینه اخلاق و آنچه مربوط به مسائل و ارزش‌های اخلاقی است، صورت گرفته است. اما در حوزه اخلاق مدیریتی، پژوهش‌ها نسبتاً اندک هستند که می‌توان به تعدادی از آن‌ها اشاره کرد:

یافته‌های پژوهش خنیفر و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان فلسفه اخلاق در علم مدیریت که با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مروری انجام شده است بر لزوم به‌کارگیری ارزش‌های اخلاقی در علم مدیریت برای داشتن مدیریت بهتر و گرفتن تصمیمات واقع‌بینانه و مبتنی بر ارزش‌های حاکم بر جامعه تأکید می‌کند. ضمناً اصول اخلاقی مورد تأکید آنان اصل احسان، اصل عدل و اصل تقدم مصالح معنوی بر مصالح مادی بوده است.

آذر و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان اخلاق در علم مدیریت که به‌صورت مروری صورت گرفته است، نشان دادند که تصمیم‌گیری در حوزه علم مدیریت بدون توجه به مؤلفه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی واقع‌بینانه نیست.

یافته‌های اعظمیان‌بیدگلی (۱۳۸۸) با عنوان مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت در نظام اسلامی که به روش مروری صورت گرفته است، نشان داد که صلاحیت اخلاقی مدیران از دیدگاه اسلام عبارتند از: مقام معنوی و اخلاقی رهبران و مدیران، صبر، گذشت، حسن خلق و دوری از خودخواهی و خودستایی.

باقری و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه‌ای در مدیریت که به‌صورت مروری و کتابخانه‌ای انجام شده است، نشان دادند که اخلاق در سازمان‌ها، شامل اخلاق فردی مدیر و مدیریت اخلاقی است. از نگاه آن‌ها، رهبری اخلاقی و نقش کلیدی آن در شکل دادن به هنجارهای اخلاقی و فرهنگ سازمان از مباحث حائز اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت است.

یافته‌های پژوهش عابدی‌جعفری و حسین‌زاده (۱۳۹۱) که با هدف ترسیم نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان در ایران صورت گرفته است، نشان داد که هسته‌های اخلاق مدیریت و سازمان با شش هسته بدست می‌آید که عبارتند از: اخلاق، اخلاق کار، کدهای اخلاقی، اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی و عدالت توزیعی که این شش هسته را در سه بخش هسته بنیادی (عدالت توزیعی)، هسته‌های محتوایی (اخلاق، اخلاق مدیریت و اخلاق کار) و هسته‌های ساختاری (اخلاق سازمانی و کدهای اخلاقی) دسته‌بندی کرده‌اند.

تقوی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های اخلاق مدیریت از منظر قرآن کریم که به شیوه تحلیل محتوا صورت گرفته از ویژگی‌های اخلاقی مهمی نام می‌برد که عبارتند از: ضرورت استقامت همگانی در مواقع بحران، آمادگی برای مقاومت در برابر مخالفت‌ها، رعایت صرفه‌جویی، شرح صدر ضرورت حضور پررنگ مدیر در شرایط بحرانی، عدم اعتماد به کارکنان خاطی، ضرورت تدبیر مدیر برای معیشت افراد زیردست، عدم واگذاری مسئولیت‌ها به افراد بی‌ایمان و متخلف، توجه به شایسته‌سالاری در واگذاری منصب و مسئولیت.

با توجه نقش حساس و تعیین‌کننده دانشگاه فرهنگیان در زمینه تربیت و تأمین نیروی انسانی کارآمد و متعهد و برخوردار از صفات عالی‌ه اخلاقی، تعیین مصادیق بارز اخلاقی برای مدیران این مراکز، امری

مهم و ضروری به‌شمار می‌آید. از سوی دیگر و مهم‌تر آن که، تاکنون پژوهشی که در صدد بررسی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در اسناد تحولی آموزش و پرورش باشد، صورت نگرفته است و از این رو پرداختن به این موضوع اهمیتی دوچندان می‌یابد و ضرورت پرداختن به آن احساس می‌شود. با عنایت به موارد فوق، هدف پژوهش حاضر این است که با مطالعه آیات و روایات و همچنین با رجوع به پژوهش‌های اسلامی، مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی را استخراج کند و سپس میزان انعکاس آن‌ها در اسناد تحولی آموزش و پرورش که به‌عنوان قانون اساسی نظام تعلیم و تربیت از آن‌ها یاد می‌شود، مطالعه گردد. بنابراین برای رسیدن به این هدف اصلی، این پژوهش در صدد پاسخگویی به سوال‌های زیر است:

مهم‌ترین و کلیدی‌ترین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی مورد نیاز مدیران دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟

میزان انعکاس مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در اسناد تحولی آموزش و پرورش به چه صورت است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است زیرا تحقیق کاربردی در جستجوی دست‌یابی به یک هدف عملی است و تأکید آن بر تأمین سعادت و رفاه توده مردم و مطلوب بودن فعالیت است (دلاور، ۱۳۹۵). رویکرد روش‌شناختی در این تحقیق از نظر نوع داده و با توجه به ماهیت تحقیق، نوع سوال و هدف آن، کیفی و از نوع تحلیل محتوا است. تحلیل محتوای کیفی را می‌توان روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متنی از طریق فرایندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، کدبندی و تم‌سازی دانست. تحلیل محتوای کیفی به فراسوی کلمات یا محتوای عینی متون می‌رود و تم‌ها یا الگوهای را که آشکار یا پنهان هستند، به صورت محتوای آشکار درمی‌آورد (ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰). تحلیل محتوا در معنای کلی، گردآوری و تحلیل محتوای متنی است و به پژوهشگر امکان آشکارسازی محتوای موجود در یک متن را می‌دهد (کلارک و براون، ۲۰۰۶؛ هوروکس و کینگ^۱، ۲۰۱۰). به نقل از عابدی جعفری و همکاران، (۱۳۹۰). از آنجا که پژوهش حاضر در صدد واکاوی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در دل مطالعات تجربی، متون و منابع مرتبط است، بنابراین از تکنیک تحلیل محتوای کیفی برای پاسخگویی به پرسش اول استفاده شده است و با مراجعه به متون و منابع و اسناد معتبر و پژوهش‌های مدیریت اسلامی تعداد ۱۵ مؤلفه کلیدی که در اکثر منابع و متون معتبر اسلامی به آن‌ها اشاره گردیده است، شناسایی و استخراج گردید. تحلیل محتوای کیفی، ریشه در پژوهش رسانه دارد. در تحلیل محتوای کیفی، حقایق از متن به شکل تعداد دفعات، بیان شده و سپس به عنوان رصد یا تعداد واقعی از گروه‌های مهم ارائه می‌شود. در این روش، به‌جای گزارش همه جزئیات مربوط به یک مجموعه پیام، داده‌ها خلاصه می‌شوند و در حقیقت پژوهشگر به دنبال یافتن پاسخ سوال‌ها درباره "چه تعدادی" می‌باشد. در تحلیل کیفی، از شمارش واحدهای

1- Clark & Brown

2- Hurokos & King

محتوایی استفاده می‌شود و تلاش می‌گردد تا ویژگی‌های خاصی در متن اندازه‌گیری شود (ختیفر و مسلمی، ۱۳۹۷، ص. ۸۱). با این توصیف، برای پاسخگویی به پرسش دوم پژوهش از تکنیک تحلیل محتوای کمی استفاده شد و مؤلفه‌های شناسایی شده اخلاق مدیریتی در قالب چک لیستی در اسناد تحولی آموزش و پرورش بررسی گردید.

ابزار پژوهش در روش تحلیل محتوا، سیاهه واری است. روایی کلید واژه‌ها بسیار مهم است و قابلیت اعتماد کلید واژه‌های انتخاب شده همیشه مورد سؤال جدی است؛ چرا که برداشت‌های ذهنی محققان و کدگذاری در هنگام طبقه‌بندی و ارزیابی، بر انتخاب کلید واژه تأثیر می‌گذارد. به همین جهت، در این پژوهش برای طراحی سیاهه واری، کلید واژه‌ها با منابع معتبر استانداردسازی شد. برای انتخاب کلید واژه‌ها یا به عبارتی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی به منابع و متون معتبر با نویسندگان دانشگاهی و صاحب نظر مراجعه گردید. در پژوهش حاضر تعداد ۱۵ مؤلفه کلیدی در حوزه اخلاق مدیریتی در نظر گرفته شد، این مؤلفه‌ها که از منابع و متون معتبر گردآوری شده‌اند (جدول ۲)، عبارتند از: عدالت طلبی، تقوی، بصیرت و دوراندیشی، امانت‌داری، قانون‌گرایی، تواضع و فروتنی، صداقت و راستگویی، ساده‌زیستی، شایسته‌سالاری، مهرورزی، شجاعت، دین‌داری، مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری، و مسئولیت‌پذیری. ضمناً مؤلفه‌های استخراج شده اخلاق مدیریتی به وسیله ۴ نفر از صاحب‌نظران بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است.

جامعه آماری پژوهش شامل اسناد تحولی آموزش و پرورش (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی ایران و مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران) بوده است، که هر سه سند به دلیل مهم بودن و مؤثر بودن آن‌ها به صورت سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد موشکافی قرار گرفته‌اند. پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم، به منظور نشان دادن میزان انعکاس مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در اسناد تحولی، از آمار توصیفی (جدول، فراوانی و درصد) بهره گرفته شد که نتایج آن، در ادامه خواهد آمد.

یافته‌های پژوهش

سوال اول: مهم‌ترین و کلیدی‌ترین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی مورد نیاز مدیران دانشگاه فرهنگیان کدام‌اند؟ برای پاسخ به این سوال اصلی و مهم، با مراجعه به متون و منابع و اسناد معتبر و پژوهش‌های مدیریت اسلامی تعداد ۱۵ مؤلفه کلیدی که در اکثر منابع و متون معتبر اسلامی به آن‌ها اشاره گردیده است، شناسایی شدند که شرح آن در جدول ۱ گزارش شده است. ضمناً منابعی مورد استفاده و تأکید بوده است که حداقل یکی از نویسندگان آن دارای درجه علمی دکتری و عضو هیئت علمی دانشگاه بوده باشد و در رابطه با پژوهش‌ها، پژوهش‌هایی مورد استفاده قرار گرفته است که این پژوهش‌ها در مجلات معتبر چاپ و حداقل یکی از نویسندگان، عضو هیئت علمی دانشگاه و یا دارای درجه دکتری بوده باشد.

جدول ۱. منابع استخراج مؤلفه‌های مهم و کلیدی اخلاق مدیریتی

مؤلفه‌ها	متون و منابع
دین‌داری و خدامحوری	قرآن کریم؛ ابراهیمی (۱۳۷۹)؛ نبوی (۱۳۸۶)؛ موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)؛ چابکی و همکاران (۱۳۹۴)؛ معینی و همکاران (۱۳۹۴)؛ عرب‌اسدی و احمدی (۱۳۹۵)؛ رحمتی و همکاران (۱۳۹۵)؛ لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)؛ شهبازی‌سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶)؛ اصلی‌پور (۱۳۹۶)؛ تاجمیر ریاحی (۱۳۹۶)؛ یوسفی و اکبری (۱۳۹۶)؛ موسی‌داوودی و همکاران (۱۳۹۶)؛ نجاری (۱۳۹۶)؛ زین‌الدینی (۱۳۹۶).
عدالت‌طلبی	قرآن کریم؛ نبوی (۱۳۸۶)؛ آقامحمدی (۱۳۹۳)؛ معینی و همکاران (۱۳۹۴)؛ نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)؛ قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵)؛ یوسفی و اکبری (۱۳۹۶)؛ نجاری (۱۳۹۶)؛ تاجمیر ریاحی و همکاران (۱۳۹۶)؛ عارف‌نژاد (۱۳۹۶).
نرم‌خویی و رفتار نیکو	قرآن کریم؛ فرزندی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رفیعی و بهمنی (۱۳۹۲)؛ آقامحمدی (۱۳۹۳)؛ نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)؛ عرب‌اسدی و احمدی (۱۳۹۵)؛ باقری‌کتی و محمدی (۱۳۹۵)؛ تاجمیر ریاحی (۱۳۹۶).
سعه صدر	قرآن کریم؛ سرمدی (۱۳۹۳)؛ آقامحمدی (۱۳۹۳)؛ چابکی و همکاران (۱۳۹۴)؛ نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)؛ شهبازی‌سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶)؛ تاجمیر ریاحی (۱۳۹۶)؛ عارف‌نژاد (۱۳۹۶).
تقوی	قرآن کریم؛ نبوی (۱۳۸۶)؛ خواص و همکاران (۱۳۹۲)؛ دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴)؛ قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵)؛ لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)؛ یوسفی و اکبری (۱۳۹۶)؛ موسی‌داوودی و همکاران (۱۳۹۶)؛ زین‌الدینی (۱۳۹۶)؛ عارف‌نژاد (۱۳۹۶)؛ نجاری (۱۳۹۶).
تدبیر و اندیشه‌ورزی	قرآن کریم؛ نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)؛ دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴)؛ احمدی و همکاران (۱۳۹۵)؛ آقامحمدی (۱۳۹۵)؛ لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)؛ عارف‌نژاد (۱۳۹۶)؛ شهبازی سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶).
صداقت	قرآن کریم؛ نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۲)؛ فرزندی و همکاران (۱۳۹۲)؛ رفیعی و بهمنی (۱۳۹۲)؛ موسی‌داوودی و همکاران (۱۳۹۶)؛ نجاری (۱۳۹۶)؛ عارف‌نژاد (۱۳۹۶)؛ تاجمیر ریاحی (۱۳۹۶).
تواضع و فروتنی	قرآن کریم؛ نبوی (۱۳۸۶)؛ اسماعیلی و یوسف‌زاده (۱۳۹۱)؛ فرزندی و همکاران (۱۳۹۲)؛ علیمردانی (۱۳۹۰)؛ باقری‌کتی و محمدی (۱۳۹۵)؛ سادات (۱۳۹۵).
شجاعت	نهج‌البلاغه (۱۳۹۲)؛ نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۲)؛ حاجیان و همکاران (۱۳۹۲)؛ فرزندی و همکاران (۱۳۹۲)؛ دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴)؛ لطیفی و همکاران (۱۳۹۵)؛ یوسفی و اکبری (۱۳۹۶)؛ تاجمیر ریاحی و همکاران (۱۳۹۶).

مؤلفه‌ها	متون و منابع
ساده‌زیستی	اسماعیلی و یوسف‌زاده (۱۳۹۱): رفیعی و بهمنی (۱۳۹۲); عرب اسدی و احمدی (۱۳۹۵); احمدی و همکاران (۱۳۹۵); لطیفی و همکاران (۱۳۹۵); تجاری (۱۳۹۶).
امانت‌داری	قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۲); قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵); موسوی‌داوودی و همکاران (۱۳۹۶); اصلی‌پور (۱۳۹۶); عارف‌نژاد (۱۳۹۶); تاجمیر ریاحی (۱۳۹۶).
مشورت و همفکری	قرآن کریم; علیمردانی (۱۳۹۰); فرزندی و همکاران (۱۳۹۲); چابکی و همکاران (۱۳۹۴); نورمحمدی و نیک معین (۱۳۹۴); عرب اسدی و احمدی (۱۳۹۵); زین‌الدینی (۱۳۹۶).
مسئولیت‌پذیری	عزیزآبادی و همکاران (۱۳۹۵); باقری‌کنی و محمدی (۱۳۹۵); یوسفی و اکبری (۱۳۹۶); تاجمیر ریاحی و همکاران (۱۳۹۶).
شایسته‌سالاری	تدبیری (۱۳۸۸); گرگانی (۱۳۹۰); احمدی و همکاران (۱۳۹۵); لطیفی و همکاران (۱۳۹۵); زین‌الدینی (۱۳۹۶).
قانون‌گرایی	قرآن کریم; نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۲); نورمحمدی و نیک معین (۱۳۹۴); یوسفی و اکبری (۱۳۹۶); شهبازی سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۶); زین‌الدینی (۱۳۹۶); عارف‌نژاد (۱۳۹۶).

اینک پس از استخراج مؤلفه‌های مهم و کلیدی اخلاق مدیریتی از منابع و متون معتبر، به تشریح هر کدام از آن‌ها پرداخته می‌شود.

دین‌داری و خدامحوری: کسی که مدیریت یک سازمان آموزشی را در یک جامعه اسلامی بر عهده می‌گیرد، باید قبل از ورود به سازمان از ایمان قلبی قابل قبولی برخوردار باشد. ایمان برای مدیریت آموزشی به دو صورت مطرح می‌شود: الف). ایمان توحیدی؛ یعنی ایمان به غیب و شهادت و نهان و پیدا. ب). ایمان تشکیلاتی؛ یعنی اعتماد و ایمان فرد به فلسفه و رسالت سازمانی که در آن کار می‌کند (میرکمالی، ۱۳۹۳، ص. ۱۰۸). اولین ویژگی یک مدیر اسلامی موحد بودن و ایمان وی به قادر یکتاست. در نظام اسلامی مدیریت‌ها به کسانی واگذار می‌شود که در بعد اندیشه و عمل، اسلام را قبول داشته باشند و این‌گونه انسان‌ها را با اوصاف و عناوینی هم چون صالحین، متقین، قاسطین، مخلصین، محسنین و مطهرین می‌شناسیم (سرمدی، ۱۳۹۳، ص. ۴۷). خداوند متعال در سوره بقره می‌فرماید: افراد با ایمان از آن‌چنان مقام و مرتبه‌ای برخوردار شده‌اند که در مسیر کمال فقط خدا در نظر آن‌ها بزرگ است و جز خدا در نظر آن‌ها همه کس و همه چیز کوچک است (بقره، ۲۸۵).

عدالت‌طلبی: در برخی از آیات قرآن کریم راجع به بعثت همه انبیای الهی، اقامه قسط و اجرای عدالت به عنوان یکی از اهداف عالی و اولیه عنوان شده است. یکی از راه‌های اثربخشی و نفوذ مدیران در درون زیردستان، عملکرد عادلانه آن‌ها می‌باشد (نبوی، ۱۳۸۶، ص. ۲۲۲). خداوند متعال در سوره قصص

می‌فرمایند: اراده کرده‌ایم که بر مستضعفان منت نهیم و آنان را پیشوا و وارث زمین قرار دهیم (قصص، ۹). این آیه نشان‌دهنده آن است کسانی که عدل را پیشه خود قرار دهند و حق مظلوم را بستانند، به فرموده حق تعالی وارث زمین خواهند بود.

تواضع و فروتنی: از دیگر ویژگی‌های عمده و بارز مدیر اسلامی تواضع و فروتنی است. تواضع و فروتنی مدیر در کارایی مطلوب سازمان تأثیر به‌سزایی دارد تا جایی که حضرت صادق علیه‌السلام می‌فرماید: دانش را فراگیرید، نسبت به دانش‌آموزان خود تواضع کنید، نسبت به استاد خود فروتنی کنید، و از عالمان متکبر نباشید که رفتار باطل‌تان حق شما را ضایع کند (سرمدی، ۱۳۹۳، ص ۵۹).

نرم‌خویی و رفتار نیکو: محبت و حسن خلق یکی از اصول اخلاقی اجتماعی است که تأثیر شگرفی در پیوند دل‌های مردم دارد. این اصل مهم و اساسی، یکی از ابزارهای لازم و ضروری برای مدیریت و رهبری است. مدیر برای این که بتواند دیگران را خوب به‌کار گیرد، باید برای افراد تحت مدیریت خود جاذبه داشته باشد. از نظر قرآن کریم عمده‌ترین جاذبه و نفوذ پیامبر اکرم (ص) محبت و ملامت حضرت نسبت به مردم بود: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران، ۱۵۹) پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان نرم‌خو و نرم‌دل شدی، و اگر تندخو و سخت‌دل بودی قطعاً از پیرامون تو پراکنده می‌شدند. بدون شک مدیر موفق کسی است که با محبت و حسن خلق و صمیمیت با همه عناصر و نیروها رفتار کند (حیدری، ۱۳۹۰، ص ۲۷). به قول آرنولد توین بی مورخ مشهور انگلیسی، قدرت برقراری روابط با دیگران و داشتن روشی مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک انسان با دیگران دارد، از تمام دانش و مهارت‌های او مهم‌تر و ارزشمندتر است (میرکمالی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۶). خداوند متعال در سوره انبیا می‌فرماید: ای پیامبر ما تو را نفرستادیم مگر آن که برای اهل عالم رحمت باشی (انبیا، ۱۰۷).

سعه صدقه: اولین درخواست حضرت موسی (ع) بعد از مبعوث شدن به پیامبری از خداوند متعال، شرح صدر است: «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي» (طه، ۲۵) پروردگارا سینه مرا گشاده دار. خداوند متعال در سوره هود به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: شکبیا و با استقامت باش (هود، ۱۱۲). سعه صدر برای هدایت و مسئولیت از چنان اهمیتی برخوردار است که خداوند متعال در سوره انشراح خطاب به فرستاده‌اش فرمودند: آیا سینه‌ات را برای نگشودیم؟ و بار گران‌ت را از پشت برداشتیم؟ باری که بر پشت تو سنگینی می‌کرد (انشراح، ۱). بنابراین به نظر می‌رسد بدون سعه صدر و شکبایی نمی‌توان به اداره امور آن‌گونه شایسته است، دست یافت و به اهداف مورد نظر رسید.

تقوی: تقوی یعنی انسان خود را از آنچه از نظر دین و اصولی که در زندگی معین کرده است مانند خطا، گناه، پلیدی، و زشتی حفظ و صیانت کند و مرتکب آن‌ها نشود (میرکمالی، ۱۳۹۳، ص ۱۱۰). تقوی در ادبیات دینی، یک کنترل درونی است و معیار و ملاک ایمان به شمار می‌آید و کرامت انسانی و امتیازها

در جامعه اسلامی بر اساس تقوا سنجیده می‌شود (قاسمی و سرپرناه، ۱۳۹۵، ص. ۵۵). خداوند متعال در سوره اعراف، آیه ۹۶ نزول برکات را منوط به تقوا و کنترل نفس انسان دانسته است. در سوره طلاق آیه ۴ نیز می‌فرماید: توشه جمع کنید و بهترین توشه پرهیزگاری است. در سوره بقره آیه ۱۹۷ نیز می‌فرماید: بهترین شما بانقواترین شماست.

شجاعت: یکی از ویژگی‌های رهبر و مدیر، شجاعت و قاطعیت است. عده‌ای در صدر اسلام خدمت رسول اکرم (ص) رفتند و گفتند ما به تو ایمان می‌آوریم به شرط این که بت‌ها را عبادت کنیم و نماز نخوانیم. اما حضرت (ص) نپذیرفت زیرا حاضر نبودند حتی به قیمت زیاد شدن پیروان بخشی از آموزه‌های مکتب اسلام آسیب ببینند (فروزنده و نوایی‌نژاد، ۱۳۹۰، ص. ۷۱).

تدبیر، اندیشه‌ورزی و بصیرت: تدبیر به معنای چاره جویی آمده است و مدبر کسی است که تدبیر و تدبیر دارد، کارها را نظم می‌بخشد، و هر مشکلی را به راحتی دفع و هر مسئله‌ای را به درستی تشخیص می‌دهد و حل می‌کند (نجاری، ۱۳۹۶). آگاهی رهبر نسبت به نقاط ضعف خویش و اوضاع اجتماعی و مخاطبان، زمینه را برای تصمیم‌گیری‌های منطقی و اقناع مخاطبان و بسیج به موقع آنان فراهم می‌آورد (چابکی و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۱۷۴). خداوند متعال در سوره‌ها و آیه‌های متعددی از جمله (یونس، ۳)؛ (رعد، ۲)؛ (سجده، ۵)؛ (نازعات، ۵)؛ (محمد، ۲۴)؛ (نحل، ۵۴) از این مفاهیم برجسته یاد کرده است.

صداقت: پیامبر اکرم (ص) به امین معروف و به صداقت و درستکاری بین مردم مشهور بودند و مردم را از جهل و خرافه‌گرایی و علاقه نابجا برحذر می‌داشتند. در حالی که اگر هر سیاستمداری بود با شعار «هدف وسیله را توجیه می‌کند» از این تصور و فکر غلط مردم سوء استفاده می‌کرد و علاقه ناروای آنان را می‌ستود (فروزنده و نوایی‌نژاد، ۱۳۹۰، ص. ۷۱).

ساده زیستی: مدیر باید تلاش کند سطح زندگی‌اش معقول و منطقی باشد و هر قدر زندگی‌اش، به پایین‌ترین زیردستانش شباهت بیشتری داشته باشد مشکلات کمتری در ارتباط با زیردستان خواهد داشت (اسماعیلی و یوسف‌زاده، ۱۳۹۱، ص. ۱۳۹). زندگی ساده و بی‌آلایش حضرت رسول اکرم (ص) و حضرت علی علیه‌السلام می‌تواند الگوی بسیار خوبی برای مسئولین باشد.

امانت‌داری: در رابطه با امانت‌داری که از ویژگی‌های برجسته مدیریت اسلامی است، سفارش‌های زیادی شده است. امام صادق علیه‌السلام می‌فرماید: فریب نماز و روزه مردم را نخورید؛ زیرا آدمی گاه چنان به نماز و روزه خو می‌کند که اگر آن‌ها را ترک گوید، احساس ترس می‌کند. بلکه آن‌ها را به راستگویی و امانت‌داری بیازمایید (کلینی، ۱۳۶۲، ج ۲ به نقل از دهقانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص. ۲۰).

مشورت طلبی: مشورت در زندگی سیاسی، نظامی و حکومتی پیامبر اکرم (ص) به عنوان اصلی تربیتی مورد توجه قرار داشته و نمونه‌های بسیاری از مشورت پیامبر اکرم (ص) با مسلمانان در تاریخ ثبت است تا جایی که مورخان و مفسران اسلامی کثرت مشاوره را از خصایص و سیره پیامبر اکرم (ص) برشمرده‌اند.

مشورت با دیگران در مسند حکومت و مدیریت اسلامی به معنای نقص فکری در اموری که آگاهی به آن از حوزه اطلاعات مدیر خارج است، نیست؛ زیرا پیامبر اکرم (ص) با وجود این که خود عقل کل بوده‌اند و از طریق وحی به منبع لایزال علم و قدرت خداوند ارتباط داشتند در امور ساده و جزئی نیز با دیگران مشورت می‌کردند که رمز و راز چنین عملکردی را باید در همان جنبه‌های سیره تربیتی رسول اکرم (ص) جستجو کرد (نورمحمدی و معین، ۱۳۹۴، ص. ۱۵۴). خداوند متعال در سوره آل‌عمران آیه ۱۵۹ بر مسئله مهم مشورت و هم‌فکری تأکید جدی داشته‌اند.

نظم و قانون‌گرایی: یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران، داشتن نظم و قانون‌گرایی در امور می‌باشد. به زبان ساده یعنی این که مدیران ضوابط را بر روابط در کارها ترجیح دهند. در قرآن کریم خداوند متعال بارها و بارها در آیات متعددی (طه، ۵۰؛ اعلی، ۳؛ بقره، ۲۱۳؛ نساء، ۱۶۵؛ اعراف، ۲۹؛ نحل، ۹۰؛ مدثر، ۳۶ و اسراء، ۹) به نظم و انضباط و قانون‌مندی و رعایت آن تأکید فراوان داشته‌اند.

شایسته‌سالاری: مکتب اسلام به عنوان کامل‌ترین مکتب توحیدی در این زمینه نکات قابل توجهی را مطرح می‌کند. اصولاً سنت الهی بر این است که به هیچ کس جز براساس شایستگی لازم، مسئولیتی را نمی‌دهد. رسول اکرم (ص) در این زمینه می‌فرمایند: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد در حالی که می‌داند در میان آن‌ها کسی هست که از او شایسته‌تر و عالم‌تر است، او به خدا و رسولش و همه مسلمانان خیانت ورزیده است (نورمحمدی و نیک‌معین، ۱۳۹۴، ص. ۱۴۶). می‌توان گفت لیاقت و شایستگی افراد یکی از مهم‌ترین اصول برای اداره جوامع بشری است. هر قدر مسئولیت فرد بیشتر باشد به همان اندازه باید فرد دارای شایستگی‌های بیشتری باشد.

سوال دوم: میزان انعکاس مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در اسناد تحولی آموزش و پرورش به چه صورت است؟

برای پاسخ به این سوال و با توجه به مولفه‌های ۱۵ گانه اخلاق مدیریتی، در جداول ۲-۴ به ترتیب فراوانی و درصد آن‌ها محاسبه و نمایش داده شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
عدالت‌طلبی	۱۱	۵/۸۲
تقوی	۳۰	۱۵/۸۷
بصیرت و دوراندیشی	۹	۴/۷۶
امانت‌داری	۹	۴/۷۶

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
قانون‌گرایی	۱۳	۶/۸۸
تواضع و فروتنی	۱	۰/۵۲
صداقت و راستگویی	۲	۱/۰۵
ساده زیستی	۶	۳/۱۷
شایسته سالاری	۱۸	۹/۵۲
مهرورزی	۴	۲/۱۱
شجاعت	۵	۲/۶۵
دین داری	۳۳	۱۷/۴۷
سعه صدر	۲	۱/۰۵
مشورت و مشارکت	۳۱	۱۶/۴۰
مسئولیت‌پذیری	۱۵	۷/۹۴
جمع	۱۸۹	۱۰۰

داده‌های جدول ۲ نشان‌دهنده این است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مؤلفه کلیدی دین‌داری با ۳۳ مورد و ۱۷ درصد دارای بیشترین فراوانی و مؤلفه تواضع و فروتنی تنها با ۱ مورد و کمتر از ۱ درصد، از کمترین فراوانی برخوردار است.

جدول ۳. توزیع فراوانی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
عدالت‌طلبی	۲۰۳	۷/۵۲
تقوی	۲۵۴	۹/۴۱
بصیرت و دوراندیشی	۳۳۷	۱۲/۴۸
امانت‌داری	۱۷	۰/۶۳
قانون‌گرایی	۲۴۰	۸/۹۰
تواضع و فروتنی	۲۹	۱/۰۸

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
صداقت و راستگویی	۴۵	۱/۶۷
ساده زیستی	۲۸	۱/۰۵
شایسته سالاری	۳۲	۱/۱۸
مهرورزی	۱۰۸	۴/۰۰
شجاعت	۱۱	۰/۴۰
دین‌داری	۷۵۶	۲۸/۱۰
سعه صدر	۲۱	۰/۷۷
مشورت و مشارکت	۵۲۹	۱۹/۶۰
مسئولیت‌پذیری	۸۹	۳/۳۰
جمع	۲۶۹۹	۱۰۰

داده‌های جدول ۳ نشان‌دهنده آن است که در مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، مؤلفه کلیدی دین‌داری با ۷۵۶ مورد و ۲۸ درصد و مؤلفه شجاعت با ۱۱ مورد و کمتر از ۱ درصد به ترتیب دارای بیشترین و کمترین فراوانی هستند.

جدول ۴. توزیع فراوانی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی در سند برنامه درسی ملی

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
عدالت‌طلبی	۱۲	۱۳/۱۸
تقوی	۸	۸/۸۰
بصیرت و دوراندیشی	۷	۷/۷۰
امانت‌داری	۳	۳/۳۰
قانون‌گرایی	۴	۴/۴۰
تواضع و فروتنی	۲	۲/۲۰
صداقت و راستگویی	۳	۳/۳۰
ساده زیستی	۲	۲/۲۰
شایسته سالاری	۵	۵/۵۰

مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی	فراوانی	درصد
مهرورزی	۵	۵/۵۰
شجاعت	۳	۳/۳۰
دین‌داری	۲۱	۲۳/۰۷
سعه‌صدر	۲	۲/۲۰
مشورت و مشارکت	۸	۸/۸۰
مسئولیت‌پذیری	۶	۶/۵۹
جمع	۹۱	۱۰۰

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که در سند برنامه درسی ملی آموزش و پرورش، مؤلفه کلیدی دین‌داری با ۲۱ مورد و ۲۳ درصد از بیشترین فراوانی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

رویکرد کلاسیک در مدیریت، بر این مفروضه استوار است که مفاهیم مدیریت صرفنظر از این که در چه محیطی بکار گرفته می‌شوند، دارای ماهیت عام و جهان‌شمول هستند. در ادبیات مدیریت دیدگاه دیگری وجود دارد که بر این باور است که هر موقعیت دارای شرایط منحصر به فرد و یگانه است و اصول و مؤلفه‌های مدیریت نمی‌تواند جهان‌شمول باشد (دیدگاه موردی). برای تلفیق این دو دیدگاه، دیدگاه اقتضایی مطرح شده است که مقتضیات و متغیرهای مشخصی را برای شناسایی و درک موقعیت‌ها مهم می‌داند. ایده اساسی رویکرد اقتضایی یا موقعیتی این است که اقدام خاص مدیریتی وجود ندارد که برای تمامی موقعیت‌ها مناسب باشد (مقیمی، ۱۳۹۴، ص ۱۰). از آنجا که نظام ارزشی حاکم بر هر جامعه، کلیدی‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر عملیات مدیریت است، و با عنایت به مفروض‌های بنیادین دیدگاه اقتضایی، تبیین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی برای مدیران سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی به‌طور عام و دانشگاه فرهنگیان به‌طور خاص و ویژه، بایسته و ضروری است.

از سوی دیگر، قرآن کریم محور دعوت پیامبران را به طور عام و حضرت محمد (ص) را به‌طور خاص، تربیت و تکمیل فضایل اخلاقی و ایمانی قرار داده است. از منظر حضرت علی (ع)، آن چه مایه برتری آدمیان و سبب والایی شأن آن‌ها می‌باشد، کرامت اخلاقی است و این نوع کرامت در اداره امور نقشی اساسی دارد. با این توصیف، هدف از این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی و میزان انعکاس آن‌ها در اسناد تحولی آموزش و پرورش بوده است. همان‌گونه که بیان شد ابتدا با مراجعه به متون و منابع معتبر دینی و پژوهش‌های مدیریتی با رویکرد اسلامی، ۱۵ مؤلفه برای اخلاق مدیریتی

استخراج گردید که عبارتند از: عدالت‌طلبی، تقوی، بصیرت و دوراندیشی، امانت‌داری، قانون‌گرایی، تواضع و فروتنی، صداقت و راستگویی، ساده‌زیستی، مهرورزی و محبت، شجاعت، دین‌داری، مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری، و مسئولیت‌پذیری. یافته‌های این بخش از پژوهش حاضر با نتایج مطالعات و پژوهش‌های خنیفر و همکاران (۱۳۹۴)، آذر و همکاران (۱۳۸۷)، اعظمیان‌بیدگلی (۱۳۸۸)، باقری و همکاران (۱۳۸۹)، عابدی‌جعفری و حسین‌زاده (۱۳۹۱) و تقوی (۱۳۹۴) همخوانی و مطابقت دارد.

یافته دیگر پژوهش حاضر این است که در اسناد تحولی آموزش و پرورش، جمعاً ۲۹۷۹ بار به مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی اشاره شده است که در این بین، مؤلفه دین‌داری با ۸۱۰ مورد و مؤلفه مهم شجاعت با ۱۹ مورد در هر سه سند، به ترتیب بیشترین و کمترین میزان فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. این در حالی است که شجاعت یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی است، چرا که سازمان‌های امروزی به ویژه سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه فرهنگیان به دلیل پیچیدگی خاصی که دارند، قطعاً در طول زمان دچار چالش‌ها و موانع و گرفتاری‌های مختلفی در حوزه‌های آموزشی، مالی، پژوهشی و تربیتی خواهند شد و قطعاً ابزار مهم شجاعت مدیران می‌تواند سازمان‌ها را در عبور از چالش‌ها و موانع کمک کند. ضمناً مدیرانی که دارای خصلت شجاعت هستند بهتر می‌توانند با خطاهای خود کنار بیایند و در صدد جبران آن‌ها برآیند.

توصیه پژوهش حاضر آن است که در انتخاب و انتصاب مدیران مراکز آموزشی به ویژه دانشگاه عظیم و مهم فرهنگیان که متولی تأمین و تربیت نیروی انسانی شایسته و کارآمد وزارت آموزش و پرورش است، توجه به مؤلفه‌های اخلاق مدیریتی که هر کدام حامل بار معنایی مهمی هستند، الزامی است.

منابع

قرآن کریم.

آذر، عادل؛ ربیع، مسعود؛ و قیطاسی، فاطمه (۱۳۸۷). اخلاق در علم مدیریت. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۳ (۲۰۱)، ۶۱-۷۰.

آقامحمدی، جواد (۱۳۹۵). صلاحیت‌های لازم برای مدیران به منظور تصدی پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی با تأکید بر آیات و روایات. *دوفصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۶ (۱)، ۷۷-۹۶.

آقامحمدی، جواد (۱۳۹۳). بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، ۳ (۶)، ۷-۲۶.

ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹). *مدیریت اسلامی*. مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ رجبی‌دوانی، محمدحسین؛ امینی، محمدتقی؛ عرب‌اسدی، حسین (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۲۴ (۳۲)، ۷۷-۱۰۷.

اصلی‌پور، حسین (۱۳۹۶). تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. *فصلنامه*

- پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲ (۳)، ۴۲۷-۴۵۰.
- اسماعیلی، رفیع‌الدین؛ و یوسف زاده، حسن (۱۳۹۱). اصل مردم‌داری در مدیریت اسلامی و معیارهای آن. *دوفصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱ (۴)، ۱۳۱-۱۴۷.
- اعرابی، سیدمحمد (۱۳۸۶). نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد فردی و سازمانی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱ (۱)، ۹-۲۶.
- اعظمیان بیدگلی، مریم (۱۳۸۸). مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت در نظام اسلامی. *فصلنامه اخلاق*، ۱۸، ۵-۴۱.
- ایمان، محمدتقی؛ و نوشادی، محمودرضا (۱۳۹۰). تحلیل محتوای کیفی. *دو فصلنامه عیار پژوهش در علوم انسانی (پژوهش سابق)*، ۳ (۲)، ۴۴-۱۵.
- باقری، حسین؛ صالحی، محمد؛ و حاجی‌زاده، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. *فصلنامه پژوهشنامه اخلاق*، ۳ (۷)، ۹-۲۸.
- باقری‌کنی، مصباح‌الهدی؛ و محمدی، مهدی (۱۳۹۵). مؤلفه‌های مدیریت ارتباط با مشتری از دیدگاه اسلام. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۱)، ۱۰۵-۱۲۹.
- تاجمیر ریاحی، جواد؛ صفری، علی؛ و شاملی، نصرالله (۱۳۹۶). تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه‌های نهج البلاغه. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۲)، ۹۳-۱۱۳.
- تدبیری، سیروس (۱۳۸۸). ویژگی‌های مدیریت مؤسسات آموزشی در رویکرد اسلامی. *فصلنامه پژوهش‌های اعتقادی کلامی (علوم اسلامی)*، ۴ (۱۶)، ۲-۱۹.
- تقوی، سیدحسین (۱۳۹۴). ویژگی‌های اخلاق مدیریت از منظر قرآن کریم. *فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی*، ۶ (۱)، ۲۵-۴۳.
- چابکی، ام‌البنین؛ خادمی، فاطمه؛ و صادقی، عشرت (۱۳۹۴). بازشناسی عوامل رهبری حضرت موسی (ع) با تأکید بر سوره طه. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳ (۱)، ۱۵۱-۱۸۱.
- حاجیان، طالب؛ کریمی، مهدی؛ آقاحسینی، تقی؛ موسوی‌زاده، سیدجواد (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، ۲ (۳)، ۱۴۱-۱۶۰.
- حجتی، سید محمدباقر (۱۳۸۵). *اسلام و تعلیم و تربیت*. دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- حیدری، غلام حسین (۱۳۹۰). چرا رویکرد مدیریت قرآنی در جامعه نهادینه نمی‌شود؟ *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲ (۷)، ۱۹-۳۶.
- خواص، امیر؛ حسینی‌قلعه‌بهن، اکبر؛ دبیری، احمد؛ و شریفی، احمدحسین (۱۳۹۲). *فلسفه اخلاق*. انتشارات دانشگاه پیام نور.
- خنیفر، حسین؛ بزار، زینب؛ و مولوی، زینب (۱۳۹۴). فلسفه اخلاق در علم مدیریت. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳ (۱)، ۱۲۷-۱۵۸.
- خنیفر، حسین؛ و مسلمی، ناهید (۱۳۹۷). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*. انتشارات نگاه دانش.
- دانایی‌فرد، حسن؛ باقری‌کنی، مصباح‌الهدی؛ و حجازی‌فر، سعید (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳ (۴)، ۴۵-۷۱.
- درگاهی، حسین؛ و سادات‌طهرانی، سیده‌غزال (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی. *اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۷ (۱)، ۴۳-۵۲.

- دشتی، محمد (۱۳۹۲). *نهج البلاغه*. انتشارات یاسین نور.
- دلور، علی (۱۳۹۵). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. انتشارات رشد.
- دهقانی، مرضیه؛ سلیمانی دره‌باغی، فاطمه؛ و فرجی، محدثه (۱۳۹۶). مطالعه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی - اسلامی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. *دوفصلنامه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام*، ۵ (۹)، ۲-۳۱.
- رحمتی، محمدحسین؛ خنیفر، حسین؛ و کتابی، ابراهیم (۱۳۹۵). *الگوی رهبری امام‌حسین علیه‌السلام در قیام عاشورا*. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۳)، ۱۲۹-۱۴۵.
- رضائیان، علی (۱۳۹۵). *اصول مدیریت*. انتشارات سمت.
- رفیعی، مجتبی؛ و بهمنی، اکبر (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱ (۵)، ۱۱۹-۱۴۰.
- زین‌الدینی، مجید (۱۳۹۶). مدیریت و فرماندهی در نیروهای مسلح از دیدگاه حضرت امام خامنه‌ای. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۳)، ۱۶۳-۱۸۹.
- سادات، محمدعلی (۱۳۹۵). *اخلاق اسلامی*. انتشارات سمت.
- سرمردی، محمدرضا (۱۳۹۳). *مدیریت اسلامی*. انتشارات دانشگاه پیام نور.
- شهبازی سلطانی، محمد؛ و صلواتیان، سیاوش (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۱)، ۱۹۹-۲۳۰.
- صمدی، عباس؛ و مهدوی‌خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان. *فصلنامه پژوهشنامه مالیات*، ۱۷ (۴)، ۴۵-۷۱.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ و حسین‌زاده، امیر (۱۳۹۱). ترسیم نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان در ایران. *فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی*، ۱۸ (۷۰)، ۵۹-۷۷.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، ۵ (۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
- عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی. *فصلنامه مدیریت مدرسه*، ۵ (۱)، ۱۵۱-۱۷۲.
- عرب‌اسدی، حسین؛ و احمدی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). واکاوی عناصر اصلی تربیت مدیران ارشد در الگوی حکومتی امیرالمومنین علی علیه‌السلام. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۲)، ۳۵-۷۵.
- عزیزآبادی، ابوالفضل؛ مرتضوی، سعید؛ و انصاری اول، محمدعلی (۱۳۹۵). مدخلی بر ویژگی‌های رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۴)، ۱۱-۴۱.
- عسکری، محمدرضا (۱۳۹۳). اخلاق و سازمان. *فصلنامه مهندس مشاور*، ۶۳ (۶۳)، ۲۳-۲۹.
- علیمردانی، اکرم (۱۳۹۰). مدیریت اسلامی و ارتباط آن با تعلیم و تربیت. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۲۲ (۲۲)، ۸۴-۱۰۸.
- فرزندی، عباسعلی؛ صفری، حسین؛ و روشن‌روان، اله‌بخش (۱۳۹۲). بررسی توانایی‌های مدیریتی و ویژگی‌های فردی مورد نیاز مدیران فرهنگی. *دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۲ (۱)، ۲۱-۴۶.
- فروزنده، لطف‌الله؛ و نوایی‌نژاد، افتخارالسادات (۱۳۹۰). گزیده نکات مدیریتی نهج‌البلاغه. انتشارات دانشگاه پیام نور.

- قاسمی، حمیدرضا؛ و سرپریناه، حسین (۱۳۹۵). الگوی برای شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، ۵ (۱۰)، ۵۳-۶۹.
- قربان‌نژاد، پریسا؛ و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی. *دوفصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۵ (۱)، ۳۷-۴۸.
- قربان‌نژاد، پریسا؛ و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۲). الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج‌البلاغه امام‌علی(ع). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۷ (۱۵)، ۱۷-۲۲.
- گرگانی، تقی (۱۳۹۰). نقش‌ها و وظایف و ویژگی‌های مدیر در آیین مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۹ تا ۷ قرآن کریم و تأسی از نهج‌البلاغه. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲ (۷)، ۷۵-۹۰.
- لطیفی، میثم؛ منصور، بهارک؛ و عبدالحسین‌زاده، محمد (۱۳۹۵). شناسایی و تبیین اصول مدیریت در سیره امام‌حسین علیه‌السلام و دلالت‌های آن برای دانش مدیریت. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۴ (۳)، ۱۳-۴۱.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۲). *روش تحقیق کیفی ضد روش*. انتشارات جامعه‌شناسان.
- معینی، منصوره؛ کلاهدوزان، اکبر؛ فردوسی، مسعود؛ و اسدی، ثریا (۱۳۹۴). اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی - ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام‌الملک طوسی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳ (۱)، ۸۳-۱۰۳.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۹۴). *اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام*. انتشارات راه‌دان.
- موسی‌زاده، زهره؛ و عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. *دوفصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۳ (۱)، ۱۰۳-۱۳۲.
- موسوی‌داوودی، سیدههدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا؛ و رستگار، عباسعلی (۱۳۹۶). ارزیابی میدانی الگوی ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۱)، ۹۱-۱۲۱.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۳). *رهبری و مدیریت آموزشی*. نشر یسپرون.
- نبوی، محمدحسن (۱۳۸۶). *مدیریت اسلامی*. مؤسسه بوستان کتاب.
- نجاری، رضا (۱۳۹۶). *مبانی مدیریت اسلامی*. انتشارات دانشگاه پیام نور.
- نورمحمدی، محمدرضا؛ و نیک‌معین، جواد (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی علیه السلام در نهج‌البلاغه. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، ۴ (۷)، ۵۹-۱۳۹.
- نیک‌پور، امین؛ منطری‌توکلی، علیرضا؛ نوبری‌ایدیشه، سمیه؛ و محمدی، مرضیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۱ (۱)، ۱۶۹-۱۹۲.
- وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۰). *مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران*. شورای عالی آموزش و پرورش.
- وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۰). *سند تحول بنیادین آموزش و پرورش*. شورای عالی آموزش و پرورش.
- وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۱). *سند برنامه درسی ملی*. شورای عالی آموزش و پرورش.
- یوسفی، رسول؛ و اکبری، بهرام (۱۳۹۶). تبیین بایسته‌های مدیران سیاسی مبتنی بر رهیافت مدیریت جهادی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۵ (۲)، ۶۵-۹۲.

Griffin, R. W. (1996). *Management*. Houghton Mifflin Company.

Robbins, S. P; & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.