

تأثیر مدیریت اسلامی بر ابعاد عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی مراکز استان‌ها

سلیمه طهماسبی *

فهیمة باب الحوائجی **

نجلا حریری ***

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۴

چکیده

به نظر می‌رسد انجام پژوهش در زمینه‌ی مدیریت اسلامی و پیروی مدیران از ضوابط و الگوهای آن برای عملکرد بهتر مدیریت سازمان‌های جوامع اسلامی ضروری است. لذا این پژوهش با هدف بررسی تأثیر مدیریت اسلامی بر ابعاد عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی مراکز استان‌ها صورت گرفته است. روش پژوهش حاضر پیمایشی بوده که در سال (۱۳۹۴-۱۳۹۵) انجام گردید. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه مسئولین، مدیران داخلی و کارکنان کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مستقر در مراکز استان‌ها تشکیل داده که تعداد ۲۷۵ مدیر و ۳۵۴ کارکنان به عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه به ترتیب با ۵۹ و ۴۹ گویه استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از نوع روایی محتوایی بوده و پایایی آن‌ها با آلفای کرونباخ (۰/۸۸ و ۰/۸۹) تأیید گردید. داده‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS و AMOS و با آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنف، تحلیل مسیر چند گروهی Multi-Group مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج با توجه به ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد (۰/۷۴) و مقدار t (۵۱/۱۲) و مقدار احتمال کمتر از (۰/۰۵) حاکی از آن است که بین مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین میزان تأثیر مدیریت اسلامی بر عملکرد مدیریت در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی‌داری در سطح خطای (۰/۰۵) مشاهده نشده است. مقاله‌ی حاضر را می‌توان در زمره‌ی نخستین پژوهش‌هایی قرار داد که تأثیر مدیریت اسلامی بر عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی را از نگاه مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار داده است. ضمن اینکه یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌تواند مدیران و کارشناسان را در درک بهتر ضرورت پیاده‌سازی مدیریت اسلامی در کتابخانه‌ها آگاه نماید.

واژگان کلیدی: مدیریت، مدیریت اسلامی، عملکرد مدیریت، کتابخانه.

* دانش‌آموخته دوره دکتری تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. شماره تماس: ۰۹۱۱۳۰۰۳۹۶۰ s.tahmasebi49@hotmail.com

** دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. نویسنده مسئول) شماره تماس: ۰۹۱۲۵۷۰۹۸۲۳ f.babalhavaeji@gmail.com

*** استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

nadjlahariri@gmail.com

مقدمه

مدیریت مهمترین عامل تدوام حیات و استمرار موفقیت سازمان هاست و مدیران نقشی بسیار مهم و تعیین کننده در رشد، بالندگی و پیشرفت هر سازمان برعهده دارند (مردانی مهرآباد و پوربافرانی، ۱۳۹۳). معنای لغوی مدیریت «اداره کردن» است و مدیر یعنی اداره کننده که اسم فاعل از مصدر اداره بر وزن اقامه می باشد. پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره یا شهر..... در جهت هدف خاص خودش (سوری و رضایی، ۱۳۹۲). مدیریت یعنی فرایند دستیابی به اهداف سازمانی با و به وسیله افراد (سرتو، ۱۹۹۴ به نقل از آقامحمدی، ۱۳۹۳) و دانشی است برای چگونگی اداره و هدایت سازمان جهت رسیدن به نتایج مطلوب. توجه اساسی علم مدیریت به اخذ تصمیمات صحیح با توجه به روابط موجود در میان هدف های مطلوب و امکانات سازمان می باشد (سوری و رضایی، ۱۳۹۲). شیوه های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه (تمدن) می باشد (فائدامینی هارونی و بهرامی، ۱۳۹۵) که با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی در آن ها اجرا گردد تا به موفقیت های منحصر بفرد به خود، که همان تعالی انسانی می باشد دست یابند (حسینی و عامری شهبازی، ۱۳۹۶). تبیین های متفاوتی از مدیریت اسلامی، چستی و چگونگی آن وجود دارد؛ عرصه مدیریت اسلامی، جلوه ای از تلاش های تولید علم دینی است. مدیریت اسلامی ترکیبی از مدیریت (به عنوان علم) و اسلام (به عنوان دین) را شکل می دهد (پورعزت، ۱۳۹۱). مدیریت اسلامی، مجموعه خاصی از قضایا درباره اداره امور در ابعاد مختلف فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی است که با روش تعبدی مورد استنباط و بررسی قرار می گیرد (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۳). آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره مندی از چارچوب ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می باشد، یعنی اگر علم مدیریت برای داده های خود از احکام، راهکارها و ارزش های اسلامی بهره مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به نظر می رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش های الهی اسلام، زمینه های تعالی انسان را فراهم می آورد (فائدامینی هارونی و بهرامی، ۱۳۹۵). آن چیزی که مدیریت اسلامی را از سایر مدیریت ها (مدیریت غیراسلامی) متمایز می سازد، راستا و مجموعه اهداف، ماموریت ها و رسالت اصلی آن که در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است را در ذهن متبادر می کند که در مدیریت غیراسلامی، هیچگونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی ندارد. مدیریتی که اسلام بر آن تاکید دارد رعایت کمال انسان هاست. در نظام اسلامی مدیر به منزلت های انسانی توجه دارد و به شیوه ای مدیریت می کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه ای وارد نشود (مردانی مهرآباد و پوربافرانی، ۱۳۹۳).

جو رقابتی پیچیده دنیای امروز، سازمان ها را به سوی کمال طلبی به حرکت در می آورد. سازمان ها برای بقای خود در محیط رقابتی جدید، بایستی علم مدیریت و عملکرد خود را ارتقاء دهند (کاظمی ملک محمودی، صالحی و پیری توسنلو، ۱۳۹۳). از طرفی سازمان ها هنگامی به اهداف و مقاصد خود می رسند که کانون توجه به اجرای مدیریت باشد (مردانی مهرآباد و پوربافرانی، ۱۳۹۳). عملکرد موفقیت آمیز سازمان در گرو وظایف مدیریتی یعنی برنامه ریزی، ساماندهی، رهبری و کنترل است (استونر و فریمت ۱۳۷۸ به نقل از خانی پور و مهدبی پور، ۱۳۹۵).

عملکرد از دید صاحب نظران دارای ابعاد مختلفی است، یکی از این مدل ها مدل اچیو است که به مدیران در تعیین وجود مشکلات در عملکرد کمک می کند. این مدل توسط هرسی و بلانچارد هفت عامل را بر عملکرد نیروی انسانی

موثر دانسته اند که به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و به وجود آمدن استراتژی های تغییر به منظور حل این مشکلات طرح ریزی گردید.

در پژوهش حاضر با بررسی متون و ادبیات مربوطه محقق بر پایه ی نظریه هرسی و گلداسمیت هفت متغیر (انگیزه ها، وضوح، ارزیابی، توانمندی، حمایت سازمانی و اعتبار) را از میان بقیه برگزیده است.

گراتون و هایللی معتقدند که نیروی انسانی یک سازمان، منبعی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی پایدار و یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان ها به حساب می آید. از این رو مدیریت اثر بخش منابع انسانی، به یکی از مهمترین مسائل پیش روی سازمان ها برای نیل به اهداف سازمانی تبدیل شده است (ذبیحی و نیک پور، ۱۳۹۳). سازمان ها اصولاً به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند که میزان موفقیت در رسیدن به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروی انسانی مشغول به کار در سازمانها است. بنابراین عملکرد کارکنان و ارزشیابی آنها در مدیریت منابع انسانی از جایگاه مهمی برخوردار است (حکمت، ۱۳۹۲). کتابخانه ها از جمله سازمان های خدمت محور هستند (باقری و اسفندیاری مقدم، ۱۳۹۳) که با گردآوری، سازماندهی و نگهداری دانش مدون بشر امکان رشد اندیشه ها، شکوفایی استعدادها و باروری ذهن خلاق انسان های پویا و جست و جو گر را فراهم می کنند (کتابی، میراحمدی و کریم پور آذر، ۱۳۹۰). کتابخانه ها به عنوان عضو پویای جامعه از عوامل اصلی پشتیبانی برنامه های آموزشی و پژوهشی می باشند و از آنجا که چگونگی عملکرد مدیریت و کیفیت کتابخانهها به طور جدی مورد نقد و بررسی قرار نگرفته است و وضعیت اجزا و عناصر اصلی عملکرد کتابخانه ها، نقاط قوت و ضعف این سازمان ها مشخص نیست و با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های اسلامی و معنوی بر مدیریت سازمان های اسلامی در کنار بهره بردن از چارچوب ها، مفاهیم و ساختارهای علمی و مدیریتی نوین، در این پژوهش تلاش شده است تاثیر مدیریت اسلامی بر عملکرد مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به مراکز استان ها بررسی شود تا با آگاهی از نظام مدیریت و شناخت نقاط ضعف و قوت این سازمان ها براساس شاخص های اسلامی گام های لازم در راه رشد و تعالی آنان برداشته شود و زمینه ی افزایش رضایت کاربران و اعضای این سازمان ها فراهم گردد.

سوال اصلی

- ۱) رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ها ی عملکرد مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
- سوالات ویژه
۱. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد توانایی مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
۲. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد وضوح نقش مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
۳. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد حمایت سازمانی مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
۴. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد انگیزه (مشوق) مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟

۵. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد اعتبار(تصمیم گیری) مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
۶. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد ارزیابی مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟
۷. رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد محیط سازمانی مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها چگونه است؟

مبانی نظری

مدیریت اسلامی

اسلام مذهب را راهی برای سعادت بشر می داند. مدیریت یکی از آموزه های اسلام است (الورفی^۱، ۲۰۱۲). بسیاری از دانشمندان اسلامی معتقدند مدیریت اسلامی نوعی مدیریت منتج از جهان بینی اسلامی است و در کنار دیگر دستاوردهای علمی مدیریت قرار می گیرد. آنها بر این باورند که اسلام به واسطه کمال خود برای همه شؤون مدیریت رهنمودهایی دارد که می تواند به عنوان اصول مدیریت به کار گرفته شوند (نظامی وند چگینی و جلیلود، ۱۳۹۲). مدیریت اسلامی واژه ای نو در ادبیات علمی کشور است که قدیمی ترین اثر در این حوضه را می توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت، شهید مطهری که از پیشگامان این حوزه است در مقاله ای با عنوان مدیریت و رهبری در اسلام به بررسی و تحلیل مدیریت در اسلام پرداخته است (فائده علی و عاشوری، ۱۳۹۳).

مدیریت اسلامی مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است به گونه ای که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد (اعظمی، ۱۳۹۲). عسگریان مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می داند. بدین معنا که در همه سطوح آن زهد و تقوا پیشه می شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می شود (عسگریان ۱۳۷۰ به نقل از حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). مدیریت اسلامی عبارت است از؛ تدبیر ولایی امور، مجموعه های منجسم سلسله مراتبی برای رسیدن به هدف ها بر پایه ارزش های اسلامی (کارگروه بنیادین مدیریت اسلامی، ۱۳۹۵، ۶۲). درباره مدیریت اسلامی هرچند تعریف های فراوانی ارائه شده است، هنوز تعریف جامع و مورد قبولی وجود ندارد. در مجموع پنج نگاه به مدیریت اسلامی وجود دارد که عبارتند از: نگاه توحیدی و الهی، نگاه رشد و تربیت بشری، نگاه مکتبی و ارزشی، نگاه اثربخش مدیریت و نگاه چندگانه و ترکیبی (اعظمی، ۱۳۹۲).

در متون اسلامی، به ویژگی های مهم مدیران نیز توجه بسیاری شده است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲). چنانچه مساح و همکاران (۱۳۹۰) آموزش، عبرت آموزی، برنامه ریزی، جزئی نگر نبودن، توجه کردن به نظریات دیگران، شجاعت و تهور، عاقبت اندیشی، تعاملات موفق، گذشت از خطا، توجه به زیردستان، انگیزه آفرینی، هماهنگ سازی اهداف، توجه به تفاوت های فردی و سعه صدر را به عنوان ویژگی های مدیر اسلامی معرفی می کنند. کاظمیان نیز (۱۳۹۰) ایمان، دانایی و توانایی، سعه صدر، حسن شهرت و سابقه، علاقه و تعهد به کار، کلام رسا و درست و قاطعیت و شجاعت را از ویژگی های شخصی و فردی مدیر در اسلام نام می برد. همچنین احمدی (۱۳۹۴)، سعه صدر، شور و مشورت، عدالت و احسان، سلامت روح،

¹ Alorfi

داشتن روابط صمیمانه انسانی را به عنوان مشخصات مدیر اسلامی معرفی می نمایند. در پژوهش حاضر محقق با بررسی متون مربوطه هفت مولفه که شامل؛ ایمان، دانایی و توانایی، سعه صدر، روابط صمیمانه، علاقه و تعهد، کلام رسا و قاطعیت می باشد را شناسایی کرده است، که به اختصار هر یک از این مولفه ها در زیر شرح داده می شوند:

«**ایمان**» یکی از عوامل مؤثر بر حیات فردی و اجتماعی انسانهاست که مورد تأکید اسلام است؛ چنانکه قرآن کریم ایمان را نشانه برتری (آل عمران/۱۳۹) نهی از خیانت (انفال/۲۷)، جلوگیری کننده از تسلط شیطان (نحل/۹۹)، پابندی به عهد و وفا (اسرا/۳۴) و اهل درستکاری و عمل صالح (مریم/۹۶) می داند.

«**دانایی و توانایی**» نیز از جمله ویژگی های مهم مدیر است. خداوند در قرآن مجید (بقره آیه ۲۴۷) در زمینه لزوم داشتن دانایی و توانایی مدیران به جای مال و ثروت می فرماید: بدرستی خداوند او (طالوت) را به دلیل داشتن توانایی و دانایی برگزید.

«**سعه صدر**» یکی از ویژگی های مهم مدیران می باشد، چنانچه در این ارتباط حضرت علی (ع) می فرماید: «سعه صدر ابزار ریاست است» (نهج البلاغه، قصار ۱۷۶). از مصداق های سعه صدر، صبر و بردباری، مقاومت در برابر مشکلات، تحمل افکار مخالف و اعتدال در رفتار است (احمدی، ۱۳۹۲).

«**روابط صمیمانه**» بدون شک مدیر موفق کسی است که با محبت، حسن خلق و صمیمیت با همه عناصر و نیروها رفتار کند (حیدری، ۱۳۹۰). امام علی (ع) تأکید می کرد که مدیر باید همواره دارای مدارا و گذشت، روحیه صلح طلبی، روحیه عذرخواهی، پاسخگویی و مسئولیت پذیری و رازداری باشد (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

«**علاقه و تعهد**» اگر مدیر تمام کارهایش براساس تکلیف شرعی و برای رضای حق باشد، مسلماً خود را در خدمت به مردم مسئول و متعهد می داند و همه کارهایش درست و اخلاقی می شود (سوره انعام، ۱۶۲) علاقه و تعهد و اشتیاق به کار، اثر مثبتی در کار مدیریت و رهبری دارد (کاظمیان، ۱۳۹۰).

«**کلام رسا**» امام علی (ع) می فرماید: «هیچ چیز به اندازه زبان، دل انسان را به دنبال خود نمی کشاند. اعجاز سخن، رسایی سخن و نفوذ کلام یکی از مهمترین علل موفقیت پیامبر اسلام (ص) بود (محمدطاهری، ۱۳۹۰).

«**قاطعیت**» خداوند، پس از نزول آیه تغییر قبله، به پیامبر اکرم (ص) می فرماید: «حق، آن چیزی است که از سوی پروردگار تو آمده است، پس هرگز به خود تردید راه مده». این آیه بیانگر آن است که رهبر باید از قاطعیت و یقین برخوردار باشد، به خصوص وقتی که قانونی را تغییر می دهد و سنتی را می شکند (قرائتی، ۲۰۰۸).

عملکرد، مدیریت

بیتس و هالتون^۱ معتقدند که عملکرد یک مفهوم چند بعدی است و سنجش آن به عوامل متعددی بستگی دارد. آنها بر این موضوع تأکید می کنند که نکته مهم این است که تعیین کنیم هدف سنجش عملکرد، ارزشیابی نتایج حاصله است یا رفتارها یا به عبارتی فرآیندها (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۲). تانژن^۲ عملکرد را نتایج قابل اندازه گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی می داند که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. هزینه ها بخش محوری از عملکرد محسوب می شوند، در عین حال عملکرد تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت

¹ Bates and Halton

² Tangen

اطمینان، انعطاف پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر می گیرد (بیاضی طهرابند، عقیلی و معین نجف آبادی، ۱۳۸۸). عملکرد به عنوان یک هدف یا دامنه و عمق مشخص نیازمند سنجشی است که به طور ویژه و گسترده با عملکرد تعریف شده هماهنگ باشد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۲). ارزیابی عملکرد، برآوردی انتقادی و کاوشگرانه از فعالیت های مختلف یک سازمان است. هر سازمان برای به دست آوردن نتایج کاری خوب و قابل قبولی باید به طور مستمر ارزیابی دوره ای از عملکرد خود داشته باشد. از این رو معمولاً ارزیابی عملکرد در سازمان ها، با دو رویکرد پیشگیری کننده و نیز تشخیص دهنده دنبال می شود (ونگ ۲۰۱۰ و وانگ^۱ ۲۰۱۱).

در سیر تحول دانش مدیریت طی قرون و سال های اخیر، کوششی مداوم در جهت یافتن عناصر مشترک در تصمیم گیری و اداره سازمان ها مشاهده می گردد که اساس علم مدیریت را تشکیل می دهد. از نظر سنتی مدیریت عبارت است از؛ به کار گرفتن کلیه امکانات موجود در موقعیتی خاص به منظور رسیدن به هدف یا اهداف مشخص. تئوری مدیریت براساس این تعریف پایه گذاری می گردد: «مدیریت دانشی است برای چگونگی اداره و هدایت سازمان جهت رسیدن به نتایج مطلوب». توجه اساسی علم مدیریت به اخذ تصمیمات صحیح، با توجه به روابط موجود میان اهداف مطلوب و امکانات سازمان می باشد. از نظر دانش مدیریت وظیفه اصلی یک مدیر تصمیم گیری روش علمی با اتکا به باورهای الهی است (سوری و رضایی، ۱۳۹۲).

مدیریت کتابخانه

در هر جامعه ایی توجه به مسائل آموزشی، فرهنگی و کیفیت آن نقش حیاتی در بقای آن جامعه و حرکت آن در جهت رشد و توسعه دارد (علیقلی زاده و همکاران، ۱۳۹۳). چنانچه می دانیم کتابخانه های عمومی سهم عمده ای در بالا بردن سطح دانش اجتماع و شکوفایی استعداد های افراد یک جامعه دارند و سنگ بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی و سیاسی محسوب می شوند. این کتابخانه ها بدون هیچگونه تبعیضی در خدمت تمامی اقشار جامعه اند (موسوی فر، طهماسبی لیمونی و دائی، ۱۳۹۵). کتابخانه یک نهاد اطلاع رسانی است که وظیفه اصلی آن فراهم آوری، سازمان دهی، ذخیره، بازیابی و اشاعه ی اطلاعات برای کاربران است (درودی، ۱۳۸۷). نظام کتابخانه ها همانند یک موجود زنده نیازمند مراقبت، توجه و فراهم نمودن شرایط رشد است. پس باید کتابخانه ها به عنوان عضو پویای جامعه، همواره مورد مشاهده و ارزیابی قرار گیرند تا نقاط قوت و ضعف آنها شناخته و خدمات رسانی مطلوب ارائه گردد (پرون استین و تزویان^۲، ۲۰۱۳). کتابخانه ها می توانند با مدیریت صحیح و منطبق بر فرهنگ، هر روز بهتر از دیروز اداره شوند (لطیفی، صیامیان و مهدی زاده، ۱۳۹۰). مدیریت در کتابخانه همواره با نقش موثر مدیر در تبادل با فعالیت های چندگانه ی سازمانی قابل بررسی است (درودی، ۱۳۸۷). در این راستا چند نمونه از پیشینه های مرتبط در ارتباط با موضوع پژوهش ارائه می گردد:

عطا فر و همکارانش (۱۳۹۲) پژوهشی در رابطه با «تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت گاز لرستان)» با هدف بررسی تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی انجام داده اند. جامعه آماری تمام کارکنان شرکت گاز استان لرستان (۲۰۰ نفر) بود که بر اساس جدول مورگان ۱۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد؛ همچنین ابعاد رهبری معنوی اسلامی شامل؛ یاد خدا، توکل، اخلاص، تقوا و معادگرایی به ترتیب بر عملکرد سازمانی تأثیر داشتند.

¹ Wang and Wright

² Bronstein & Tzivian

«سنجش عملکرد مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی» عنوان پژوهش دیگری است که توسط علیقلی زاده و همکاران (۱۳۹۳) نگاشته شده است. هدف پژوهش تعیین و تحلیل وضعیت عملکرد مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس مدل تعالی سازمانی (EFQM) است. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که عملکرد مدیریت در این کتابخانه‌ها در سطح متوسط است. البته در میان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران معیارهای مدل تعالی سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

«تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان» توسط کوهی‌رستمی و پورخلیل در سال (۱۳۹۴) صورت پذیرفته است. پژوهش کاربردی و به صورت پیمایشی است. جامعه پژوهش ۲۳۰ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی خوزستان می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد؛ مولفه‌های رهبری معنوی و ابعاد آن در وضعیت مطلوبی قرار دارند و از بین عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان چشم‌انداز سازمانی بیش‌ترین و عضویت کم‌ترین تأثیر داشته‌اند. همچنین رگرسیون پیش‌بینی توانمندسازی به کمک رهبری معنوی معنادار بود.

«مدیریت اسلامی در سازمان‌ها» با همکاری قائدامینی و همکاران در سال (۱۳۹۵) انجام شده است. محققین اظهار داشتند؛ حکومت و مدیریت اسلامی وقتی تحقق می‌یابد که هم حاکمان و مدیران اشخاص دین باور، پرهیزکار، خوش خلق، صالح‌العمل و با حسن‌نیتی باشند و هم شیوه‌ی اعمال حکومت و مدیریت آنان منطبق بر معیارها و الگوها حکومتی و مدیریت مقرر در شریعت باشد. شیوه‌ی اسلامی اداره‌ی یک سازمان امری است که با تحقیق در منابع اسلامی و تأمل و دقت در نحوه‌ی عمل رهبران معصوم الهی می‌توان بدان دست یافت. این پژوهش بصورت کتابخانه‌ای با استفاده از کتاب‌ها و مقالات فارسی و لاتین نگارش شده است. یافته‌ی حاصل با توجه به بررسی‌های بعمل آمده پیرامون مدیریت اسلامی در سازمان‌ها حاکی از ضرورت روز افزون پیاده کردن اصول مدیریت و اخلاق اسلامی در سازمان‌های جوامع اسلامی می‌باشد.

فرای و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در مقاله «تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد واحد» با هدف امتحان رابطه‌ی بین رهبری معنوی و رفاه معنوی و برون‌دادهای کلیدی سازمان در نمونه‌ای از رهبران نظامی با استفاده از مدل ساختاری نشان دادند که بین رهبری معنوی و چند بعد از برون‌دادهای سازمان شامل تعهد سازمانی و چهار بعد از ابعاد تعهد رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش مدیران (مسئولین و مدیران داخلی کتابخانه‌های عمومی مراکز استان) و کارکنان (کارکنان ستادی و کتابدار) کتابخانه عمومی وابسته به نهاد مستقر در مراکز ۳۰ استان می‌باشد. تعداد کل مدیران ۲۷۵ نفر و تعداد کارکنان ۳۵۴ نفر می‌باشد. در مجموع تعداد جامعه‌ی پژوهش حاضر شامل ۹۵۴ نفر گردید. نمونه‌گیری به شیوه‌ی تصادفی ساده انجام شد. اندازه‌ی نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حداقل ۶۲۹ نفر خواننده شد که در دو گروه؛ مدیران به تعداد ۲۷۵ نفر و گروه کارکنان ۳۵۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور تحقق اهداف مطرح شده در این پژوهش و پاسخ‌گویی به پرسش‌ها، با توجه به ماهیت و اهداف این مطالعه از طرح پیمایشی استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی استفاده شد. به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، روایی محتوا و صوری مدنظر

¹ Fry L et al

بوده است و محقق با استفاده از نظرات اساتید، صاحب نظران حوزه مدیریتی و علوم قرآنی و همچنین حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی در خصوص مطلوب بودن وضعیت روایی و صوری پرسشنامه ها اطمینان حاصل کرد. در بررسی اعتبار (پایایی) پرسشنامه های تحقیق حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. طبق جدول ذیل مولفه های نام برده از اعتبار مناسبی برخوردارند و می توان از آن ها به عنوان ابعاد قابل اعتناد و معتبر برای جمع آوری داده های پژوهش حاضر استفاده نمود.

جدول (۱): نتایج پایایی گویه های مربوط به مدیریت اسلامی

ردیف	متغیر	آلفا
۱	ایمان	۹۴/۰
۲	دانایی و توانایی	۹۲/۰
۳	سعه صدر	۸۳/۰
۴	روابط صمیمانه	۸۴/۰
۵	کلام رسا	۸۵/۰
۶	علاقه و تعهد	۹۲/۰
۷	قاطعیت	۸۹/۰

جدول (۲): نتایج پایایی گویه های مربوط به عملکرد

ردیف	متغیر	آلفا
۱	توانمندی	۹۴/۰
۲	وضوح نقش	۹۴/۰
۳	حمایت سازمانی	۸۲/۰
۴	انگیزه	۸۱/۰
۵	اعتبار	۹۴/۰
۶	ارزیابی	۹۴/۰
۷	توانمندی	۸۸/۰

در سنجش و پاسخگویی به سوالات تحقیق از روش های آمار توصیفی و استنباطی شامل؛ آزمون

کولموگروف - اسمیرینوف، استفاده از تحلیل مسیر چند گروهی Multi-Group استفاده شد.

یافته ها

در تحقیق حاضر نرخ پاسخگویی به پرسشنامه ۱۰۰ درصد بود. پس از ورود داده ها و استفاده از شاخص های آماری

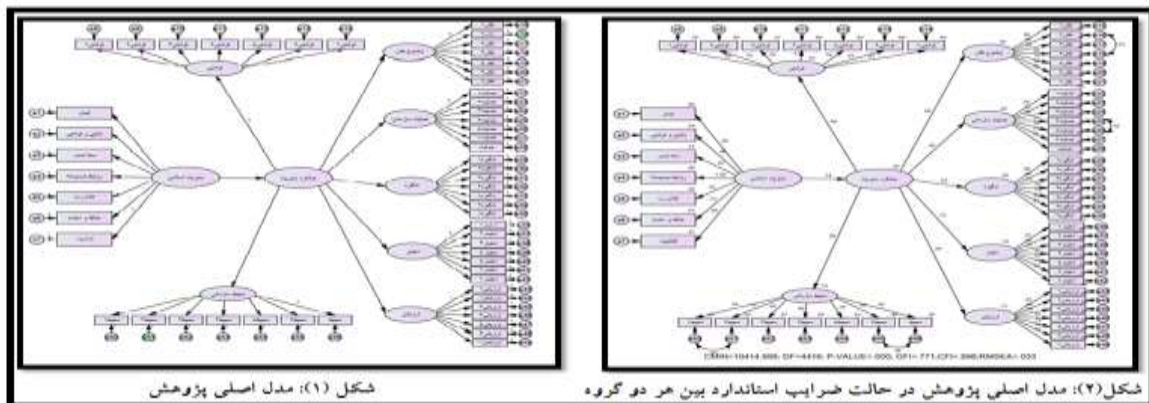
توصیفی و انجام آزمون های لازم نتایج زیر حاصل شد:

در بررسی توصیفی، ۲۷۵ نفر مدیر (۷۲/۴۳ درصد) و ۳۵۴ نفر کارکنان (۲۸/۵۶ درصد)، در گروه مدیران؛ ۱۷۵ نفر

مرد (۶۴/۶۳ درصد) و ۱۰۰ نفر زن (۳۶/۳۶ درصد) و در گروه کارکنان؛ ۱۳۶ نفر (۴۲/۳۸ درصد) و ۲۱۸ نفر زن (۵۸/۶۱)

درصد)، در گروه مدیران؛ ۵۶ نفر کمتر از ۳۰ سال (۳۶/۲۰ درصد)، ۱۰۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۰۹/۳۷ درصد)، ۷۴ نفر (۹۱/۲۶ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۳ نفر دیگر (۶۴/۱۵ درصد) نیز بالای ۵۰ سال و در گروه کارکنان؛ ۶۸ نفر کمتر از ۳۰ سال (۲۱/۱۹ درصد)، ۱۳۳ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۷/۳۷ درصد)، ۹۹ نفر (۹۷/۲۷ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۵۴ نفر دیگر (۲۵/۱۵ درصد) نیز بالای ۵۰ سال، همچنین در گروه مدیران؛ ۹۰ نفر کارشناسی (۷۳/۳۲ درصد)، ۱۱۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۱۸/۴۲ درصد) و ۶۹ نفر (۰۹/۲۵ درصد) دارای مدرک دکتری و در گروه کارکنان؛ ۱۶۴ نفر کارشناسی (۳۳/۴۶ درصد)، ۱۱۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳۶/۳۱ درصد) و ۷۹ نفر (۳۲/۲۲ درصد) دارای مدرک دکتری و در نهایت در گروه مدیران؛ ۳۲ نفر (۶۴/۱۱ درصد) کمتر از ۵ سال، ۳۴ نفر (۳۶/۱۲ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۴ نفر (۹۱/۲۶ درصد) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۶۶ نفر (۲۴ درصد) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶۹ نفر (۰۹/۲۵ درصد) بیشتر از ۲۰ سال و در گروه کارکنان، ۳۹ نفر (۰۲/۱۱ درصد) کمتر از ۵ سال، ۴۴ نفر (۴۳/۱۲ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۰۱ نفر (۵۳/۲۸ درصد) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۸۵ نفر (۰۱/۲۴ درصد) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۸۵ نفر (۰۱/۲۴ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه داشته‌اند.

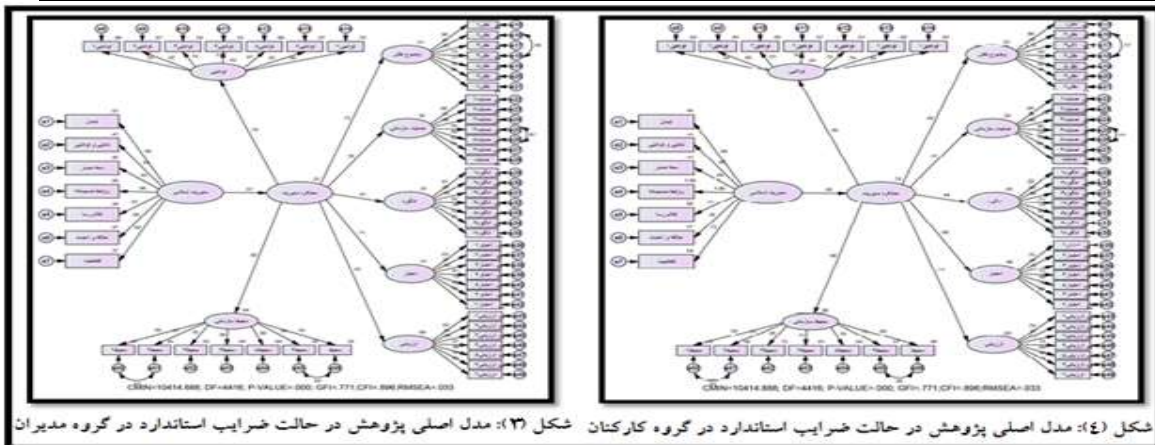
پرسش اصلی پژوهش به این مسئله می‌پردازد که؛ وضعیت رابطه بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها چگونه است. برای پاسخگویی به این پرسش مدل کلی تاثیر مدیریت اسلامی بر عملکرد را در حالتی که کلیه‌ی افراد نمونه در دو گروه از مدیران به تعداد ۲۷۵ نفر و گروه دیگر کارکنان که ۳۵۴ نفر بوده‌اند را ارائه کرده و سپس با استفاده از تجزیه و تحلیل multi-group همین مدل را در هر گروه بطور مجزا بررسی کرده و وجود تفاوت معنی‌داری بین ضریب مسیر مدل در دو گروه آزمون شده است.



جدول (۳): بررسی نتایج ارتباط بین مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت بر اساس تحلیل مسیر در بین هر دو گروه

عوامل	ضرایب استاندارد	مقادیر t	مقدار احتمال	نتایج
مدیریت اسلامی ← عملکرد مدیریت	۷۴/۰	۵۱/۱۲	۰۰۰۹/۰	معنی‌دار است.

با توجه به ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت برابر با ۷۴/۰، مقدار t برابر با ۵۱/۱۲ و مقدار احتمال که کمتر از ۰۰۵/۰ است، می‌توان نتیجه گرفت؛ بین مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد.



جدول (۴): بررسی نتایج Multi Group ارتباط بین مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت بر اساس تحلیل مسیر به تفکیک گروه

عوامل	ضرایب استاندارد	مقادیر t	مقدار احتمال	نتیجه	آماره‌ی Z	نتیجه
مدیریت اسلامی ← عملکرد مدیریت	مدیران ۵۷/۰	۰۵۹/۷	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.	۱۲۵/۰	معنی دار است.
	کارکنان ۸۵/۰	۱۱۹/۸	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.		معنی دار نیست.

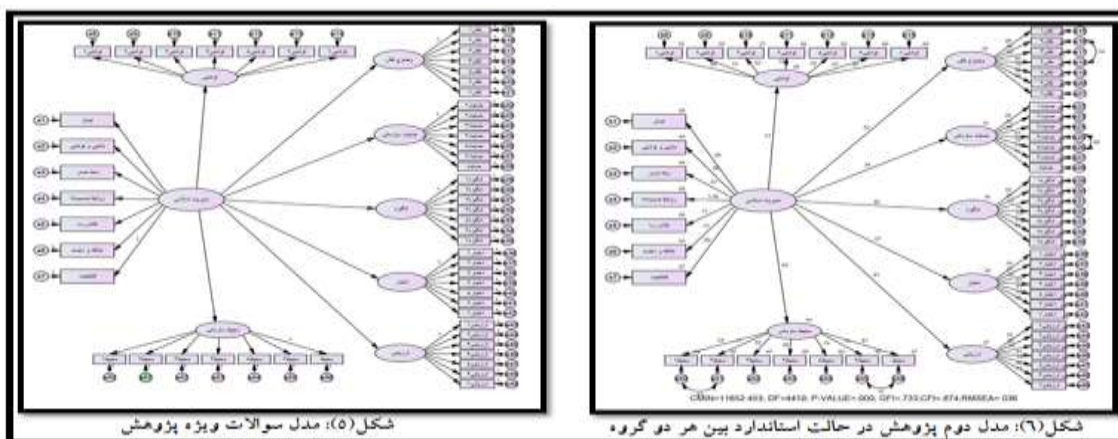
داده‌ها حاکی است که، در گروه مدیران ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت برابر با ۵۷/۰، مقدار t برابر با ۰۵۹/۷ و مقدار احتمال کمتر از ۰۵/۰ و در گروه کارکنان نیز ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت برابر با ۸۵/۰، مقدار t برابر با ۱۱۹/۸ و مقدار احتمال کمتر از ۰۵/۰ و با توجه به آماره‌ی Z آزمون چندگروهی Multi Group، که برابر با ۱۲۵/۰ بوده که از مقدار ۶۴/۱ کمتر است، می‌توان نتیجه گرفت بین میزان تاثیر مدیریت اسلامی بر عملکرد مدیریت در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی داری در سطح خطای ۰۵/۰ مشاهده نشده است. بررسی کفایت مدل با توجه به داده‌های جدول بعدی نشان می‌دهد، مقدار آماره‌ی کای-دو در مدل ۸۸/۱۰۴۱۴، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۴۴۱۶ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۳۵۸/۲ است که تقریباً در حدود مقدار قابل قبول قرار دارد. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو مانند NNFI، NFI، CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص RMR نیز ۰۹۶/۰ است.

جدول (۵): شاخص‌های برازش الگوی اصلی پژوهش

شاخص‌ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	۸۸/۱۰۴۱۴	تایید مدل
P-Value	-	۰۰۰/۰	تایید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۴۴۱۶	تایید مدل
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۳۵۸/۲	تایید مدل
RMSEA	$RMSEA < 1/0$	۰۳۳/۰	تایید مدل
NFI	$NFI > 8/0$	۸۳۲/۰	تایید مدل

عدم تایید مدل	۷۵۲/۰	AGFI > 8/0	AGFI
عدم تایید مدل	۷۷۱/۰	GFI > 8/0	GFI
تایید مدل	۸۹۶/۰	CFI > 8/0	CFI
تایید مدل	۸۹۶/۰	IFI > 8/0	IFI
تایید مدل	۰۹۶/۰	هر چه به صفر نزدیکتر باشد.	RMR

برای پاسخگویی به سوالات ویژه اول تا هفتم پژوهش نیز به مانند سوال اصلی پژوهش عمل می شود:

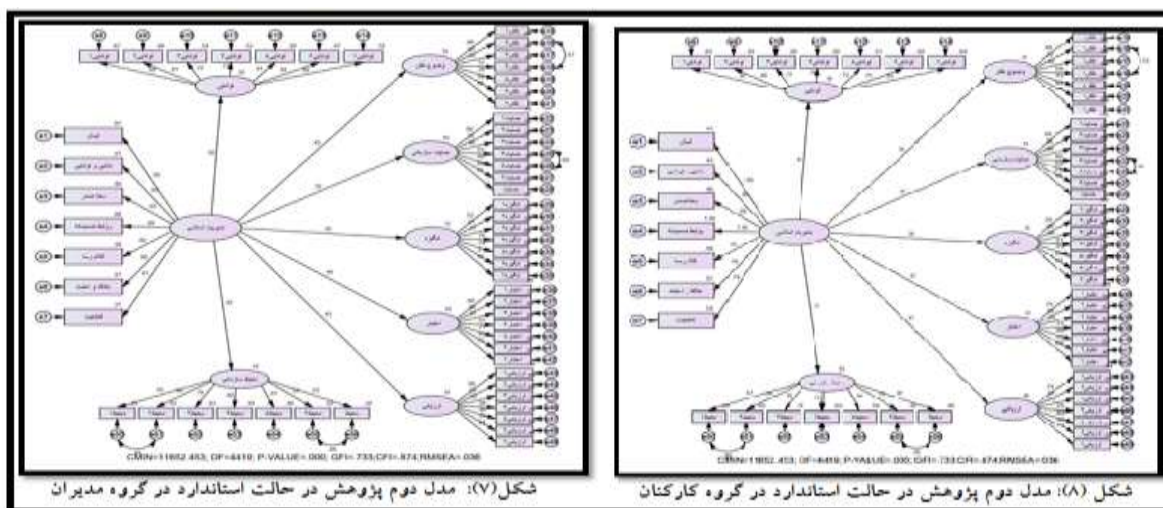


جدول (۶): بررسی نتایج ارتباط بین مدیریت اسلامی و ابعاد عملکرد مدیریت بر اساس تحلیل مسیر

عوامل	ضرایب استاندارد	مقادیر t	مقدار احتمال	نتایج
مدیریت اسلامی ← توانایی	۵۱/۰	۷۹/۱۱	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← وضوح نقش	۴۳/۰	۵۱/۱۰	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← حمایت سازمانی	۳۴/۰	۰۱/۸	۰۰۵/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← انگیزه	۴۰/۰	۲۸/۸	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← اعتبار	۵۷/۰	۷۶/۱۱	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← ارزشیابی	۶۱/۰	۴۹/۱۲	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← محیط سازمانی	۴۱/۰	۵۹/۱۱	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.

با توجه به داده های جدول قبل؛ در بررسی سوال ویژه اول ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه ی توانایی عملکرد مدیریت برابر با ۵۱/۰، مقدار t برابر با ۷۹/۱۱ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد توانایی مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی سوال ویژه دوم ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه ی وضوح نقش مدیریت برابر با ۴۳/۰، مقدار t برابر با ۵۱/۱۰ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد وضوح نقش مدیریت کتابخانه های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان ها رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در بررسی سوال ویژه سوم ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه ی حمایت سازمانی برابر با ۳۴/۰، مقدار t برابر با ۰۱/۸ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین

مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد حمایت سازمانی مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی سوال ویژه چهارم نیز ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه‌ی انگیزه عملکرد برابر با ۴۰/۰، مقدار t برابر با ۲۸/۸ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد انگیزه مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که ملاحظه می‌شود در بررسی سوال ویژه پنجم ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه‌ی اعتبار عملکرد برابر با ۵۷/۰، مقدار t برابر با ۷۶/۱۱ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی اعتبار عملکرد مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی سوال ویژه ششم نیز ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه‌ی ارزیابی عملکرد برابر با ۶۱/۰، مقدار t برابر با ۴۹/۱۲ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد ارزیابی مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد و سرانجام در بررسی سوال ویژه هفتم ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و مولفه‌ی محیط سازمانی عملکرد برابر با ۴۱/۰، مقدار t برابر با ۵۹/۱۱ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، نتیجه اینکه بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد محیط سازمانی مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معناداری وجود دارد.



جدول (۷): بررسی نتایج multi Group ارتباط بین مدیریت اسلامی و عملکرد مدیریت بر اساس تحلیل مسیر در به تفکیک گروه

عوامل	ضرایب استاندارد	مقادیر t	مقدار احتمال	نتیجه	آماره Z	نتیجه
مدیریت اسلامی ← توانایی	مدیران	۵۰/۰	۹۹/۶	۰۰۰۹/۰	-۱۶۰/۰	معنی دار است.
	کارکنان	۴۴/۰	۹۵/۷	۰۰۰۹/۰		معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← وضوح نقش	مدیران	۴۳/۰	۵۳/۶	۰۰۰۹/۰	۵۹۷/۰	معنی دار است.
	کارکنان	۳۹/۰	۳۴/۷	۰۰۰۹/۰		معنی دار است.
مدیریت اسلامی ← تعهد سازمانی	مدیران	۳۲/۰	۶۷/۴	۰۰۰۹/۰	۵۳۶/۱	معنی دار است.
	کارکنان	۳۶/۰	۶۰/۶	۰۰۰۹/۰		معنی دار است.

مدیریت اسلامی - انگیزه	مدیران	۳۵/۰	۷۰/۴	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.	۸۴۴/۰	معنی دار نیست.
	کارکنان	۳۸/۰	۱۲/۶	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.		
مدیریت اسلامی - اعتبار	مدیران	۴۹/۰	۲۴/۶	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.	۰۰۴/۳**	معنی دار است.
	کارکنان	۵۷/۰	۵۰/۹	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.		
مدیریت اسلامی - ارزیابی	مدیران	۴۳/۰	۷۴/۵	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.	۴۴۵/۴**	معنی دار است.
	کارکنان	۶۷/۰	۸۱/۱۰	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.		
مدیریت اسلامی - محیط سازمانی	مدیران	۴۲/۰	۲۳/۵	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.	۶۳۵/۴**	معنی دار است.
	کارکنان	۷۷/۰	۸۲/۱۰	۰۰۰۹/۰	معنی دار است.		

با توجه به جدول قبل، در گروه مدیران ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و اعتبار برابر با ۴۹/۰، مقدار t برابر با ۲۴/۶ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، و در گروه کارکنان ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و اعتبار برابر با ۵۷/۰، مقدار t برابر با ۵۰/۹ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، از طرفی با توجه به آماره Z آزمون چند گروهی Multi Group، که برابر با ۰۰۴/۳ بوده و از مقدار ۶۴/۱ بیشتر است در نتیجه بین میزان تاثیر مدیریت اسلامی بر اعتبار در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی داری در سطح خطای ۰۵/۰ مشاهده شده است. در گروه مدیران ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و ارزیابی برابر با ۴۳/۰، مقدار t برابر با ۷۴/۵ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، و در گروه کارکنان ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و ارزیابی برابر با ۶۷/۰، مقدار t برابر با ۸۱/۱۰ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، از طرفی با توجه به آماره Z آزمون چند گروهی Multi Group، که برابر با ۴۴۵/۴ بوده و از مقدار ۶۴/۱ بیشتر است در نتیجه بین میزان تاثیر مدیریت اسلامی بر ارزیابی در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی داری در سطح خطای ۰۵/۰ مشاهده شده است. همچنین در گروه مدیران ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و محیط سازمانی برابر با ۴۲/۰، مقدار t برابر با ۲۳/۵ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، و در گروه کارکنان ضریب مسیر (رگرسیون) استاندارد مدیریت اسلامی و محیط سازمانی برابر با ۷۷/۰، مقدار t برابر با ۸۲/۱۰ با توجه به مقدار احتمال که کمتر از ۰۵/۰ است، از طرفی با توجه به آماره Z آزمون چند گروهی Multi Group، که برابر با ۶۳۵/۴ بوده و از مقدار ۶۴/۱ بیشتر است در نتیجه بین میزان تاثیر مدیریت اسلامی بر محیط سازمانی در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی داری در سطح خطای ۰۵/۰ مشاهده شده است. سرانجام اینکه با توجه به آماره Z آزمون چند گروهی Multi Group، برای متغیرهای توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی و انگیزه از مقدار ۶۴/۱ کمتر است نتیجه می گیریم که میزان تاثیر مدیریت اسلامی بر این عوامل در بین مدیران و کارکنان، تفاوت معنی داری در سطح خطای ۰۵/۰ مشاهده نشده است.

جدول (۸): شاخص های برازش الگوی ویژه پژوهش

شاخص ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	۴۵۳/۱۱۶۵۲	تایید مدل
P-Value	-	۰۰۰/۰	تایید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۴۴۱۹	تایید مدل
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۶۳۷/۲	تایید تقریبی مدل
RMSEA	$RMSEA < 1/0$	۰۳۶/۰	تایید مدل

تایید مدل	۸۱۲/۰	NFI > 8/0	NFI
عدم تایید مدل	۷۱۱/۰	AGFI > 8/0	AGFI
عدم تایید مدل	۷۳۳/۰	GFI > 8/0	GFI
تایید مدل	۸۷۴/۰	CFI > 8/0	CFI
تایید مدل	۸۷۵/۰	IFI > 8/0	IFI
تایید مدل	۱۷۹/۰	هرچه به صفر نزدیکتر باشد.	RMR

پس از انجام تحلیل مسیر، بررسی کفایت مدل ویژه با توجه به جدول پیشین نشان می دهد؛ مقدار آماره‌ی کای- دو در مدل ۴۵۳/۱۱۶۵۲، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۴۴۱۹ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۶۳۷/۲ است که تقریباً در حدود مقدار قابل قبول قرار دارد. از طرفی دیگر شاخص های برازندگی الگو مانند NFI، NNFI، CFI و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص RMR نیز ۱۷۹/۰ است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد؛ مدیریت اسلامی با عملکرد مدیریت رابطه معنادار دارد. نتایج پژوهش مینگ چای چن و چن ون شنگ (۲۰۱۳) با عنوان «رابطه بین معنویت در محیط کار و انگیزه های مدیریت سود (درآمد)» مشخص شد که بیشترین اثر را معنویت سازمانی با مدیریت درآمد دارا است. می توان این استنباط را نمود که معنویت با مدیریت رابطه دارد. لذا می توان ادعا کرد که یافته ی سوال اصلی تحقیق حاضر با نتایج پژوهش مینگ چای چن و چن ون شنگ همخوانی دارد. همچنین عباسی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان «مدل های مدیریت اسلامی در پاکستان»، اینطور بیان کردند که انواع مدل مدیریت اسلامی در رهبران سازمانی باعث می شود که این رهبران و مدیران به بهترین نحو وظایف شان را انجام دهند لذا این یافته با نتایج سوال اصلی تحقیق مطابقت دارد.

نتایج سوال ویژه اول پژوهش حاضر روشن ساخت بین مدیریت اسلامی و مولفه ی عملکرد توانایی مدیر رابطه ی معنادار وجود دارد که با نتایج بدست آمده از پژوهش ملکی و همکاران (۱۳۹۰) با نام «رابطه ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران» مطابقت دارد. چرا که محققین در مطالعه نام برده بدین مهم دست یافتند که رهبری معنوی با فراهم نمودن زمینه های مساعد و حمایت کننده برای کارکنان، شرایطی را فراهم می سازد تا با تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان، نیازها و اهداف خود را برآورده کنند و توانایی های بالقوه ی خود را آشکار سازند و موجب افزایش و بهبود عملکرد آنان شود. در پژوهش کوهی رستمی و پورخلیل با موضوع «تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان» (۱۳۹۴) نتایج حاکی است که رابطه معناداری بین توانمندسازی و رهبری معنوی وجود دارد که یافته ی حاصل از سوال ویژه اول پژوهش حاضر را تأیید می کند. فقیهی و همکاران نیز در پژوهش خود (۱۳۹۰) «رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان» بدین مهم دست یافتند که همبستگی و رابطه معنادار و مثبت بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان وجود دارد که با یافته سوال ویژه اول همراستاست. همچنین این نتیجه همراستا با یافته ی ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه ای تحت عنوان «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران» می باشد. پژوهشگران در تحقیق یاد شده نشان دادند؛ بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌ی حاصل از سوال ویژه چهارم پژوهش نشان داد؛ بین مدیریت اسلامی و مولفه‌ی عملکرد انگیزه (مشوق) مدیریت کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد مراکز استان‌ها رابطه معنادار وجود دارد که می‌توان آن را همراستا با نتایج سپهوند و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با موضوع «تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان» دانست. چرا که نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رهبری معنوی بر انگیزش موثر است و با آن رابطه‌ی معنادار دارد. روحی عیسی‌لو و فرهادی نیز در پژوهش خویش با موضوع «بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان اردبیل» (۱۳۹۴) روشن ساختند که بین معنویت در محیط کار با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد که با یافته‌ی مورد بحث تحقیق حاضر همراستا است. گفتنی است، پورکیانی و خالقی (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با موضوع «انگیزش از طریق مدیریت اسلامی و معنویت در محیط کار» با بررسی ادبیات مرتبط موتور محرک، نیروی جهش دهنده و حرکت‌ساز انسان را انگیزه می‌دانند و عقیده دارند که با توجه به اهمیت معنویت و انگیزش بایستی به فکر ایجاد سازوکارهایی برای ایجاد انگیزه و توجه به معنویات در محیط کار شود. پس می‌توان ادعا کرد که یافته‌ی بدست آمده پورکیانی و خالقی با نتیجه سوال ویژه چهارم پژوهش حاضر همخوانی دارد.

حمیدی‌کیا و حیدری (۱۳۹۴) در پژوهشی با نام «بررسی اهمیت و جایگاه ارزیابی، نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی و ارائه راه کارهایی برای اعمال آن در مدیریت آموزشگاهی» ضمن ارائه تعاریفی از ارزیابی و ارزشیابی، نظارت و کنترل و همچنین ضرورت و اهمیت آن در مدیریت و به ویژه مدیریت اسلامی و ارائه راهکارهایی برای اعمال مقوله ارزیابی، نظارت و کنترل در مدیریت نتیجه گرفتند که؛ یکی از ارکان مهم و عناصر حیاتی در یک مدیریت سالم و کارآمد وجود نظام کامل دقیق ارزیابی، نظارت کنترل در ساختار سازمان است که با نتایج حاصل از سوال ویژه ششم همخوانی دارد.

تحقیق حاضر به منظور دستیابی به رویکردی اثربخش در امر مدیریت می‌باشد که با توجه به دنیای پر از رقابت و پر از هراسی که، دور ماندن از ارزش‌های انسانی مسئله‌ای بسیار حساس و مهم در آن تبدیل شده است صورت پذیرفته است. در دنیای متلاطم و متغیر امروزی سازمان‌ها با سنت‌شکنی، تغییرات بنیادی، مهندسی مجدد و بکارگیری روش‌های نوین در پی غلبه بر شرایط پویا و پیچیده و در نهایت موفقیت می‌باشند. در این راستا یکی از عوامل موفقیت داشتن مدیر و رهبری توانمند، دانا همراه با آرامش روحی و درونی می‌باشد. اینجاست که معنویت وارد عرصه می‌شود. در همه‌ی ادیان به بحث معنویت پرداخته شده است ولی از آنجایی که دین اسلام کامل‌ترین دین می‌باشد، نگاه ویژه و مفصلی به آن داشته است. انسان از دیدگاه اسلام مفهوم ویژه‌ای دارد؛ چرا که انسان، مخاطب مدیریت است و بدون انسان مدیریت معنا و مفهومی ندارد.

همانطور که در این پژوهش نیز روشن شد؛ وجود مدیریت اسلامی در سازمان‌های ایرانی امری ضروری به نظر می‌رسد و اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان‌ها آنچنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. به هر حال به نظر می‌رسد مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با تکیه بر فرائض دینی، اسلامی و مذهبی و عملی نمودن آن‌ها همانند؛ نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آن‌ها و بازخورد صریح، محترمانه و به موقع به کارکنان، صبر و تحمل در برابر مشکلات و نظرات مخالف، احساس اهمیت و تعلق خاطر نسبت به کار را در کارکنان فراهم آورند. در چنین شرایطی قابل انتظار است که کارکنان با اشتیاق و انرژی بیشتری وقف شغل خود شده و کار برای آن‌ها جذاب و

علاقه برانگیز گردد و سازمان به سوی عملکرد بهتر رهنمون گردد. حال آنکه سازمانها و نهادهای کشوری توجه زیادی به مسائل اسلامی در سازمان نمی کنند. با اینکه بارها مقامات مذهبی و اللخصوص مقام معظم رهبری تأکید زیادی کرده اند. ایشان ضمن اشاره به این نکته که در عصر حاضر توجه به مقوله معنویت در سازمانها از ضروریات است، اظهار داشتند؛ سازمانهای داخلی باید به سمت مبانی اسلامی روی بیاورند و در این راستا تمام تلاش خود را بکار گیرند. چرا که اگر در سازمانها بحث معنویت بر اساس آموزه های دین مبین اسلام به طور جدی و در عمل اجرا شود، زمینه های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی فراهم می شود.

این پژوهش حاوی این نکته ی مهم و اساسی است که بکارگیری مدیریت اسلامی همراه با ویژگی های آن در کنار روش های نوین مدیریتی که لازمی محیط متغیر کنونی است، می تواند چشم اندازی روشن را برای کتابخانه همراه با رضایت کارکنان و مدیران ترسیم نماید. هدف مدیریت اسلامی در کتابخانه ها توجه به بهبود عملکرد مدیریت و ابعاد آن می باشد لذا لازم است برای پیاده سازی مدیریت اسلامی در این نهاد اجتماعی و فرهنگی گام های اساسی را برداشت که به کارگیری تئوری های مدیریتی در چارچوب مشخصی از آموزه های دینی و اسلامی که حاوی منابع غنی از آیات، روایات، احادیث و سنت ها می باشد از سوی مدیران و مسئولین ذی ربط در این امر راهگشا می باشد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدیران کتابخانه های عمومی مراکز استانها باید در زمینه انجام اقداماتی که پیاده سازی مدیریت اسلامی را تایید می نمایند دست به کار شوند.

منابع

فارسی

- آقامحمدی جواد. (۱۳۹۳). **بررسی توجه به جایگاه شاخصه های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس (مطالعه موردی شهرستان دیواندره، دو فصلنامه اسلام و مدیریت، سال دوم، شماره ۳، پاییز و زمستان ۹۳، ص ۲۶-۷.**
- احمدی مسعود. (۱۳۹۴). **رابطه ویژگی های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره وری در سازمانهای دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، ص ۱۰۳-۱۱۹.**
- احمدی، مسعود. (۱۳۹۲). **مدیریت اسلامی، ویراست دوم، ساری: انتشارات پژوهش های فرهنگی.**
- اعظمی، امیر. (۱۳۹۲). **پژوهش های مدیریت اسلامی (تطابق ها، آسیب ها و راهکارها)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.**
- امیری، علی نقی؛ عابدی جعفری، حسن. (۱۳۹۳). **مدیریت اسلامی: رویکردها، چ دوم، تهران: سمت.**
- باقری توران و علیرضا اسفندیاری مقدم. (۱۳۹۳). **مهارت های انسانی و فنی در مدیریت کتابخانه های تخصصی، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۵، شماره ۴، ص ۹۰-۹۹.**
- بهرامی محمدامین، وطنخواه سودابه، کشمیری فاطمه، احمدی تهرانی غلامرضا و محمد رنجیر عزت- آبادی. (۱۳۹۲). **مدیریت عملکرد در نظام سلامت، انتشارات سنا.**
- بیاضی طهرابند علی، عقیلی حسن و فقیه معین نجف آبادی. (۱۳۸۸). **مدل جامع مدیریت عملکرد سازمانها، تدبیر، شماره ۲۱۱، ص ۴۹-۵۴.**

- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۱). **مدیریت اسلامی از التقاط ایدئولوژیک تا التقاط علمی**، اسلام و مدیریت، شماره ۱، ص ۱۰۲۰-۱۰۵.
- پورکیانی مسعود و انیس خالقی. (۱۳۹۲). **انگیزش از طریق مدیریت اسلامی و معنویت در محیط کار**، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- حاجیان طالب، کریمی مهدی، آقاحسینی تقی و جواد موسویزاده. (۱۳۹۲). **بررسی رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان علوم پزشکی اصفهان**، دو فصلنامه اسلام و مدیریت، سال دوم، شماره ۳، ص ۱۴۱-۱۶۰.
- حسن زاده، محمد؛ کریمی، المیرا. (۱۳۹۰). **"مطالعه تطبیقی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه های عمومی و دانشگاهی شهر تهران و بررسی رابطه آن با رضایت کاربر"**. تهران: تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی. دوره ۱۸، شماره ۳، پیاپی ۷۰، ۱۳۹۱. ص ۳۹۱-۴۰۶.
- حسینی سیدحسن و محسن عامری شهرابی. (۱۳۹۶). **شناسایی و اولویت بندی شاخص های مدیریت بر منابع انسانی از دیدگاه اسلام قرآن نهج البلاغه و روایات**، دومین کنفرانس بین المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت، دانشگاه امام صادق (ع) پردیس خاوران.
- حکمت، معصومه. (۱۳۹۲). **تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، دانشکده مدیریت.
- حمیدی کیا مهدی و طیبه حیدری. (۱۳۹۴). **بررسی اهمیت و جایگاه ارزیابی، نظارت و کنترل در مدیریت اسلامی و ارائه راه کارهایی برای اعمال آن در مدیریت آموزشگاهی**، همایش ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
- حیدری غلامحسین. (۱۳۹۰). **چرا رویکرد مدیریت قرآنی در جامعه نهادینه نمی شود**، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، ص ۱۹-۳۶.
- خانی پور حمید و عادل مهدبی پور. (۱۳۹۵). **بررسی رابطه بین بکارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت منابع انسانی (مدیریت الکترونیک منابع انسانی)**، مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲(۱)، بهار ۹۵، ص ۱۶۲-۱۷۰.
- روحی عیسی لو، محمد و فرزاد فرهادی. (۱۳۹۴). **بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان جهاد کشاورزی استان اردبیل**، کنفرانس بین المللی اقتصاد مدیریت و علوم اجتماعی، اسپانیا.
- دانشفرد کرماله و پروانه صفری. (۱۳۹۴). **بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر عملکرد ذی حسابان دستگاههای دولتی استان آذربایجان غربی**، مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره ۳۵، زمستان ۹۴، صص ۱۷۳-۱۹۴.
- درودی فریبرز (۱۳۸۷). **کاربرد مدیریت راهبردی در کتابخانه**، فصلنامه کتاب ۷۴، تابستان ۸۷، ص ۷۷-۹۴.

- ذبیحی محمد رضا و وجیهه نیک پور. (۱۳۹۳). **بررسی نقش مدیریت استراتژیک در بهبود عملکرد نیروی انسانی، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت ۲۳.**
- سپهوند رضا، نصر اصفهانی علی، عارف نژاد محسن و محمد سبحانی. (۱۳۹۲). **تأثیر رهبری معنوی بر انگیزش درونی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، بهار ۹۲، ص ۱۰۷-۱۲۷.**
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۷). **ابزارهای خود ارزیابی و بهبود در مدیریت منابع انسانی.** انتشارات ارکان دانش، چاپ اول، ص ۱۶۸.
- سوری سودابه و نسرين رضایی. (۱۳۹۲). **تئوریهای مدیریت از دیدگاه اسلام (قرآن و نهج البلاغه)**، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی،
- ضیائی محمدصادق؛ نرگسیان عباس و سعید آبیانگی اصفهانی. (۱۳۸۷). **نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، (۱)۱، پاییز و زمستان ۸۷، ص ۶۷-۸۶.**
- عبدالمنافی سعید، غفاری نرگس و نسیم حسن زاده. (۱۳۹۵). **بررسی رابطه بین توانمند سازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۹۵، صص ۲۳۹-۲۵۰.**
- عطا فر علی، امیری زینب، کاظمی علی و یداله امیری. (۱۳۹۲). **تأثیر رهبری معنوی اسلامی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان لرستان)**، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، بهار و تابستان ۹۲، ص ۲۳۹-۲۱۹.
- علیقلی زاده مجید، زندیان فاطمه، اکبری محمد و اصغر مسعودی. (۱۳۹۳). **سنجش عملکرد مدیریت در کتابخانه های دانشگاه های دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۳۹۳، شماره ۱۷، ص ۱۶۵-۱۴۱.**
- فقیهی ابوالحسن، زارعی متین حسن، جندقی غلامرضا و محمد مهدی موسوی. (۱۳۹۰). **رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان، دانشور رفتار مدیریت پیشرفت، سال هجدهم، دوره جدید، شماره ۵۰، دی ۹۰، ص ۹۷-۱۱۲.**
- قائدامینی هارونی، سمیه؛ قائدامینی هارونی سمیرا و مرضیه بهرامی. (۱۳۹۵). **مدیریت اسلامی در سازمان-ها، دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شهرداری رشت - دانشگاه فنی و حرفه ای میرزا کوچک صومعه سرا.**
- قائدعلی حمیدرضا و مهدی عاشوری. (۱۳۹۳). **مدیریت جهادی شیوه ای تحقق یافته از مدیریت اسلامی، نشریه مهندسی فرهنگی، سال نهم، شماره ۸۲، ص ۶۷-۸۳.**
- قربان زاده منصور. (۱۳۹۲). **مدیریت عملکرد کارکنان، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۶۰، شهریور ماه ۹۲، صص ۳۹-۵۳.**
- کاظمیان زیبا. (۱۳۹۰). **سنجش رابطه اجرای مدیریت اسلامی و کارآفرینی سازمانی در نظام ارزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، غمگسار بهرام و محمدرضا شیخ الاسلامی، مهر ۹۰.**

- کاظمی ملک محمودی شیما؛ محمد صالحی و مسعود پیری توسلو. (۱۳۹۳). **مدیریت عملکرد و نقش آن در بهبود و ارتقای عملکرد سازمان های آموزشی**، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین،
- کتابی سعیده، میراحمدی محمدرضا و آسیه کریم پور آذر. (۱۳۹۰). **ارزیابی عملکرد کتابخانه های عمومی استان ها توسط تکنیک تحلیل پوششی داده ها**، فصلنامه علمی-پژوهشی نهاد کتابخانه های عمومی کشور، دوره ۱۷، شماره ۱، پیاپی ۶۴، بهار ۹۰، ص ۲۸-۹.
- کوهی رستمی منصور و ندا پورخلیل. (۱۳۹۴). **تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان**، تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، دوره ۲۱، شماره ۳، پیاپی ۸۲، پاییز ۹۴، ص ۴۲۳-۴۰۷.
- لطیفی معصومه، صیامیان حسن و حسین مهدی زاده. (۱۳۹۰). **بررسی موانع ساختاری و رفتاری مدیریت مشارکتی در کتابخانه های عمومی استان مازندران**، دانش شناسی، ۱۴(۴)، ص ۵۹-۶۸.
- محمدطاهری نیلوفر. (۱۳۹۰). **آموزه هایی از مدیریت در قرآن با نگرشی بر جزءهای ۱۶ الی ۱۸ قرآن**، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ویژه نامه مدیریت قرآنی، سال دوم، ص ۱۳۵-۱۵۰.
- مساح هاجر، عریضی حمیدرضا، نوری ابولقاسم و محسن گل پرور. (۱۳۹۰). **ساخت و روان سنجی مقیاس مدیریت اسلامی**، دو فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و روان شناسی، س ۵، ش ۹، ص ۱۰۵-۱۳۰.
- مردانی مهرآباد منصوره و آمنه پوربافرانی. (۱۳۹۳). **بررسی تأثیرات مدیریت اسلامی بر منابع انسانی در سازمان ها**، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین،
- ملکی محمدرضا، جعفری حسن، صفری حسین و رحیم خدایاری زرنق. (۱۳۹۰). **رابطه ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران**، مدیریت مطالعات سلامت، ۸(۸)، ۱۰۲۴-۱۰۱۷.
- موسوی فر، طهماسبی لیمونی صفیه و عذرا دائی. (۱۳۹۵). **ارزیابی عملکرد کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه و ارائه الگو**، فصلنامه مطالعات دانش شناسی، سال دوم، شماره ۶، بهار ۹۵، ۱۲۷-۱۵۰.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۸). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**، چاپ بیست و هشتم، ویرایش سوم، تهران: نشر میر.
- نظامی وند چگینی هوشنگ و محمدرضا جلیلود. (۱۳۹۲). **نگرش اسلامی به مدیریت در مقابل مدیریت اسلامی**، دو فصلنامه اسلام و مدیریت، س ۲، ش ۳، ص ۱۲۳-۱۳۹.
- یعقوبی مریم، کریمی سعید، حسن زاده اکبر، جوادی مرضیه، ماندگار حسنعلی و فرزانه عابدی. (۱۳۸۸). **بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان براساس مدل اچیو از دید مدیران بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان**، فصلنامه بیمارستان، سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۸۸، شماره مسلسل ۳۲، صص ۷-۱۳.

منابع انگلیسی

- Abbasi Abdus Sattar, Kashif Ur Rehman, Amna Bibi, (2010), **Islamic Management Model**, National University Islamabad, Pakistan.
- Alorfi, S.(2012), **Human Resource Management from an Islamic Perspective**, journal of Islamic and Human Advanced Research, 2(2), P 86-92.
- Bronstein J, Tzivian L.(2013). **Perceived self-efficacy of library and information science professionals regarding their information retrieval skills**. Library & Information Science Research.; 35(2):151-8.
- Fry L., W., Hannah S. T., Noel M., Walumbwa F. (2011). **“Impact of spiritual leadership on unit performance,”** The Leadership Quarterly, 22, 259–270.
- Gharaati M.(2008). **300 Principles in Islamic Management**. 3rd Edition, Tehran: Ministry of Culture and Islamic Guidance,. (Persian).
- Ming-Chia C., Chieh-Wen S. (2013). **“Workplace Spirituality and Earnings Management Motivations.”** International Journal of Business and Information, 8(2), 267-298
- Wang, L.(2010). **Perceived Equity and Unionization Propensity in China. Department of Management. College of Business Administration, the University of Texas – Pan American.** Edinburg, Texas, USA.
- Wright, A.(2011). **Modernizing Away Gender Pay Inequality? Some Evidence from the Local Government Sector on Using Job Evaluation.** University of Westminster, London, UK. Employee Relations. 33:2.159-178.