

بررسی میزان تحقق ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی

Evaluation of the dimensions and components of Islamic monitor and control

M.valikhani¹, A. DelAfkar², J. Karimpour³

Received:21/Apr/2012 Accepted:5/Aug/2012

ماشاءالله ولیخانی^۱ علیرضا دل افکار^۲ جلیل کریم پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۳/۲ تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۱۵

Abstract

Islam is a comprehensive religion which is able to meet all human needs and human societies. Whatever guarantees human happiness and whatever promotes the evolution of human societies can be found in the literature and religious teachings. The objective of this paper is to investigate the size and components of the apparatus of public control, based on descriptive studies of Islamic texts and religious core. To achieve this goal, three hypotheses were formulated and the required data were gathered from the staff of governmental agencies. Cronbach's alpha coefficient was calculated for the survey questionnaire based on the preliminary study, 0/910 which indicates high reliability. The functionality was measured and the statistical sample included 319 employees of governmental employees of Isfahan. Results of the study's main hypothesis were related to indicators of research and statistics T. The normality and the level of significance were checked. All hypotheses have been confirmed which show commitment to Islamic values as well as the commitment to organizational and national values is high.

Keywords

Control, commitment to Islamic values, commitment to organizational values, commitment to national value

چکیده

دین مبین اسلام، دینی جامع و کامل است و پاسخگوی تمام نیازهای انسان و جوامع بشری می باشد و هر آن چه که سعادت انسان و تکامل جوامع بشری در گرو آن باشد، در منابع و آموزه های دینی یافت می شود. هدف از ارائه این مقاله بررسی میزان تحقق ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی است، که بر اساس مطالعات توصیفی متون اسلامی و مذهبی سه فرضیه اصلی استخراج گردید و داده های لازم از کارکنان دستگاه های دولتی به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسش نامه تحقیق براساس مطالعه مقدماتی برابر ۰/۹۱۰ و در مدل مورد بررسی مقدار شاخص های بسرازش نشان دهنده مناسب بودن مدل می باشد و همچنین نمونه آماری شامل ۳۱۹ نفر کارکنان برخی دستگاه های دولتی استان اصفهان بود. نتایج حاصل از بررسی فرضیه اصلی تحقیق و شاخص های مربوط به فرض نرمال بودن، تحلیل مسیر و خط رگرسیون مقدار آماره t و سطح معنی داری، تمام فرضیه ها مورد تایید قرار گرفته و مشخص گردید که تعهد به ارزش های اسلامی، تعهد به ارزش های ملی و تعهد به ارزش های سازمانی بر تحقق نظارت و کنترل اسلامی در سازمان مؤثر است.

کلید واژه ها

کنترل، تعهد به ارزش های اسلامی، تعهد به ارزش های سازمانی، تعهد به ارزش های ملی

1- Assistant Professor of Islamic Azad University Dehaqan-Esfahan (ma_valikhani@yahoo.com)

2- Assistant Professor of Payame noor University (a_delafkar@pnu.ac.ir)

3- M.A. in Human Resource Management (karimpour313@gmail.com)

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان- اصفهان ma_valikhani@yahoo.com

۲- استادیار دانشگاه پیام نور a_delafkar@pnu.ac.ir

۳- کارشناس ارشد رشته مدیریت منابع انسانی karimpour313@gmail.com

مقدمه

با گسترش سازمان‌ها و پیچیدگی فرهنگ و مسائل آن‌ها، اهمیت و ضرورت نظارت و کنترل، بیشتر احساس می‌شود و دامنه فعالیت و وظایف بخش نظارتی نیز در آن گسترش می‌یابد (اسویدلر^۱، ۲۰۰۸: ۶۷). تکنولوژی، ارزش‌های درونی فرد و فرهنگ‌ها باعث شده جوامع انسانی و نظام‌های پاسخگویی اجتماعی، به ویژه سازمان‌ها، در روند تکاملی خود به کنترل و روش‌های مختلف نظارت روی آورند (ریچهل^۲، ۲۰۱۲: ۱۲۹). نظام کنترلی که می‌توان آن را از منابع دینی استخراج کرد، نظامی جامع، کامل، عادلانه و منحصر به فرد است. در این نظام، خداوند متعال و فرشتگان الهی، ناظر بر اعمال، رفتار و نیت انسان‌ها معرفی می‌گردند و به انسان گوشزد می‌شود که همواره در محضر خداست (جوادی آملی، ۱۳۸۵: ۷۳). کارکنان پیش از اینکه عملکردشان مورد ارزیابی دیگران قرار گیرد، باید خودشان عملکرد و رفتار خویش را ارزیابی و حسابرسی کنند. این پژوهش در پی آن است که سازمان‌ها با تمرکز بر ارزش‌های اسلامی که از کتاب و سنت اهل بیت (ع) کسب می‌کنند، مسئله خود کنترلی در سازمان را بر اساس تعهدهای سه‌گانه اسلامی، سازمانی و ملی - که شاخص‌های اسلامی را در خود جای داده‌اند - زنده نگاه دارد. به این منظور، با بررسی ابعاد و مؤلفه‌های نظارت و کنترل اسلامی، می‌کوشد دستگاه‌های دولتی و کارکنان را به خود کنترلی آگاهانه در جهت تحقق اهداف سازمان رهنمون شود. بنابراین، بعد از بیان مسئله، مبانی نظری پژوهش مطرح شده و بر اساس آن، چارچوب مفهومی و عملیاتی پژوهش تعیین گردیده و فرضیه پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است.

بیان مسئله

امروزه نظام ارزشی اسلام، سیستم نظارت و کنترل فراگیر و جامعی را مطرح می‌کند که در آن، تمامی کارکنان در مقابل خدا، مدیر، مردم و سازمانشان مسئول و پاسخگو هستند. سیستم نظارت و کنترل اسلامی، با آموزش‌های مختلف، می‌کوشد مبانی اعتقادی نیروهای سازمان را قوی‌تر و زمینه‌های تقویت نظارت و کنترل الهی و نفس‌لوامه همگانی را فراهم سازد (جامی، ۱۳۸۹:

۲۷). مدیران با نظارت مستقیم و غیر مستقیم بر اعمال و رفتار کارکنان، اهداف سازمانی را پیش می‌برند (بیبرل^۳، ۲۰۱۰: ۵۴). آن‌ها با این کنترل و نظارت، از نحوه تحقق هدف‌ها و اجرای عملیات، آگاه می‌شوند و قدرت پیگیری خواهند یافت، تا در صورت وجود هرگونه انحراف از اهداف و برنامه‌ها، توان اصلاح آن‌ها را پیدا کنند (کوک^۴، ۲۰۱۰: ۳۷۲). در نظام کنترلی اسلامی، علاوه بر خود کنترلی، نظارت بیرونی بر عملکرد افراد در سازمان‌ها نیز به دو صورت نظارت آشکار و رسمی، و نظارت پنهانی تبیین می‌شود. اسلام، در بحث نظارت عمومی و همگانی، به همه مسلمانان دستور می‌دهد که در مقابل دیگران احساس مسئولیت داشته باشند و در صورت مشاهده انحراف از اهداف و تخلف از وظایف، امر به معروف و نهی از منکر کنند. بنابراین، در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان نظام کنترل و نظارت اسلامی را این گونه تقسیم‌بندی کرد:

۱. نظارت و کنترل درونی: این نوع، بر مبنای توجه به نظارت الهی و توجه به معاد شکل می‌گیرد.
۲. نظارت و کنترل بیرونی: این قسم را نیز می‌توان به دو نوع تقسیم کرد.

الف) نظارت عمومی و همگانی

این نوع نظارت در سازمان، دو قسم می‌شود:

۱- نظارت کارکنان سازمان بر عملکرد یکدیگر

در این نوع از نظارت همگانی، همه اعضا و کارکنان سازمان، بر عملکرد یکدیگر نظارت می‌کنند و در صورت مشاهده هرگونه کوتاهی و کم‌کاری، انحراف از اهداف سازمان و برنامه‌های آن، یا تخطی از وظایف محوله، به یکدیگر تذکر می‌دهند. پیامبر گرامی اسلام (ص) همه مسلمانان را در برابر اعمال و رفتار یکدیگر مسئول می‌داند و می‌فرماید: «کلکم راع، وکلکم مسئول عن رعیت» (مجلسی، ۱۳۸۹: ۳۸).

۲- نظارت کارکنان بر عملکرد مدیران و مسئولان سازمان

همان‌طور که رابطه اعضای سازمان با یکدیگر، بر اساس احساس مسئولیت متقابل و نظارت بر عملکرد همدیگر و امر به معروف و نهی از منکر بود، رابطه

3. Beerl
4. cooke

1. Swidler
2. Reichhel

امام علی (ع) به مالک اشتر می فرماید: «تم تفقد أعمالهم و ابعث العيون من أهل الصدق و الوفاء عليهم؛ سپس با گماشتن مأموران مخفی که راستگو و باوفا باشند، کارهای آنان را بررسی کن». (نهج البلاغه، نامه ۵۹) بر این اساس، استنباط می شود که نظارت و کنترل اسلامی از چهار بعد اساسی تشکیل شده است که هر کدام از این ابعاد، نظارت و کنترل درونی و بیرونی را شامل می گردد. در پژوهش حاضر، محقق بر آن است که میزان تحقق نظارت و کنترل اسلامی در دستگاه های دولتی را با استناد به آیات و روایات بررسی کند. در این راستا با مطالعات توصیفی کتب، نشریه ها و... این مؤلفه ها از آن ها استخراج شد: تعهد به ارزش های دینی، ارزش های سازمانی، ارزش های ملی. تمام این مؤلفه ها به عنوان ابعاد اصلی پژوهش ارزیابی خواهند شد.

مبانی نظری پژوهش

در سیستم نظارت اسلامی، مسئله نظارت بر سازمان و عملکرد کارکنان آن، در چارچوب وظایف و اختیارات مدیران و مسئولان سازمان ها خلاصه نمی شود، بلکه همه افراد جامعه، به خصوص افرادی که با سازمان در ارتباط هستند، بر اساس وظیفه شرعی یا بر اساس یک نظام دموکراتیک، باید بر رفتار و عملکرد کارکنان سازمان و حتی مدیران و مسئولان سازمان، نظارت و کنترل داشته باشند؛ چرا که این امر تحقق اهداف را در بردارد. ما در صدد هستیم با معرفی و بررسی شاخص های نظارت و کنترل اسلامی در قالب سه ارزش ملی، سازمانی، اسلامی - که از تفاسیر و تحلیل های علمای صدر اسلام درباره آیات و روایات برگرفته شده اند - به این پرسش پاسخ دهیم که آیا می توان سازمان را یک نظام جامع نظارت و کنترل اسلامی (الگوی نظارت و کنترل اسلامی) که در مسیر بهره وری است، آشنا کرد تا به این وسیله به خود کنترلی و تحقق اهداف دست یابد؟ بنابراین، می توان این تعهدها را به این شرح تحلیل کرد:

الف) تعهد به ارزش های اسلامی

در میان ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی، قوی ترین عامل، باورها و ارزش های اسلامی است. باورها در واقع، پشتوانه و عامل پایبندی به مجموعه ای از ارزش ها هستند که در محیط کار، ظهور می یابند. به

اعضای سازمان با مدیران و مسئولان سازمان نیز باید بر این پایه و اساس استوار باشد؛ یعنی همه اعضای سازمان باید در برابر عملکرد مدیران و مسئولان سازمان، احساس مسئولیت کنند و خود را موظف بدانند که بر عملکرد مدیران سازمان کنترل داشته باشند. پیامبر گرامی اسلام (ص) در این مورد می فرماید:

ثلاث لا یغل علیهن قلب عبد مسلم: اخلاص العمل لله، و النصیحة لائمة المسلمین، و اللزوم لجماعتهم (مجلسی، ۱۳۸۹: ۱۴۸).

سه چیز است که قلب بنده مسلمان به آن ها خیانت نمی کند (آن ها را ترک نمی کند): خالص کردن عمل برای خدا، نصیحت و خیرخواهی برای رهبران مسلمین، و شرکت همیشگی در اجتماعات آنان.

ب) نظارت و کنترل سازمانی

۱- نظارت و کنترل آشکار و رسمی یا مستقیم

سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) در مورد نظارت و کنترل، این گونه بود که در موارد متعدد، شخصاً وظیفه کنترل را بر عهده می گرفت و بر عملکرد افراد نظارت می کرد. حضرت امام باقر (ع) می فرماید:

مر النبی فی سوق المدینة بطعام. فقال لصاحبه: ما أری طعامک الا طیباً، و سأله عن سعره. فأوحى الله - عزوجل - الیه أن یدس یدیه فی الطعام ففعل، فأخرج طعاماً ردياً؛ فقال لصاحبه: ما أراک الا وقد جمعت خیائنه و غشاً للمسلمین؛ (کلینی، ۱۳۹۰: ۱۶۱).

پیامبر گرامی اسلام (ص) در بازار مدینه از کنار یک [کالای] خوراکی رد شد. پس به صاحب آن فرمود: خوراکی تو را خوب می بینم! و [آنگاه] از قیمت آن سؤال کرد. [در این هنگام] خداوند عزوجل، به او وحی کرد که دستانش را در داخل آن خوراکی ببرد. آن حضرت چنین کرد و خوراکی نامرغوبی پدیدار شد. آنگاه به صاحب آن کالا فرمود: جز این نمی بینم که بین خیانت و فریب مسلمانان جمع کرده ای.

۲- نظارت و کنترل مخفی و پنهان

منظور از کنترل و نظارت پنهانی، نظارت بر بخش های مختلف سازمان، بررسی برنامه های در حال اجرا و مشخص کردن قوت ها و ضعف های آن ها، همچنین نظارت بر عملکرد کارکنان سازمان است؛ به گونه ای که آن ها متوجه این نظارت نشوند (اصفهان، ۱۳۸۹: ۳۴).

۳. قداست کار

با نگاهی کوتاه به فرهنگ اسلامی در می یابیم که کار، جانمایه حیات آدمی، بزرگترین سرمایه زندگی و اساس سعادت دنیا و آخرت است. اسلام بر کار و عمل، به ویژه عمل شایسته، تأکید بلیغی می کند. امیر مؤمنان حضرت علی (علیه السلام) در این باره می فرماید: «ان الله يحب المحترف الامین؛ خداوند، انسان دارای حرفه (شغل) [و] امانت دار را دوست دارد» (عاملی، ۱۳۸۷: ۱۳).

در روایت دیگری امام صادق (ع) کسی را که برای امرار معاش افراد تحت تکفل خود تلاش می کند، همتای مجاهد در راه خدا می داند و می فرماید: «الکاد علی عیاله کالمجاهد فی سبیل الله؛ انسانی که برای [گذراندن زندگی] افراد تحت تکفل خود، تلاش می کند، مانند رزمنده ای است که در راه خدا جهاد می کند» (نوری، ۱۳۸۹: ۳۷۸). میزان قداست داشتن کار برای افراد، به میزان ارزش های درونی آنها بازمی گردد.

۴. انضباط کاری

انضباط، یعنی نظم پذیری، دقیق بودن در رعایت حقوق و انجام وظایف، مقید بودن به تعهدات اخلاقی، پرهیز از تأخیر و غیبت و کم کاری و ترک قبل از موعد محل خدمت، پرهیز از مرخصی های استعلاجی بی مورد، پرهیز از مشاجره و درگیری و شایعه پراکنی، از ابعاد مختلف انضباط هستند. موفقیت مدیر و رهبر یک مجموعه بزرگ یا کوچک، به شدت با نظم او در امور، پیوند خورده است. خداوند منان در این خصوص می فرماید: «لَيْسَ الْبِرُّ بِأَنْ تَأْتُوا الْبُيُوتَ مِنْ ظُهُورِهَا وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنِ اتَّقَى وَأَتُوا الْبُيُوتَ مِنْ أَبْوَابِهَا؛ نیکی آن نیست که از پشت خانه ها و دیوار وارد خانه ها شوید؛ نیکی آن است که تقوا داشته باشید و از درها وارد خانه ها شوید» (بقره/۱۸۹). خدای متعال در این آیه، یک قاعده کلی و عام مطرح می کند و آن اینکه برای انجام دادن هر کاری از بهترین شیوه استفاده کنید.

۵. کسب حلال

طلب حلال، برترین و بافضیلت ترین عبادت شمرده شده و رسول گرامی اسلام درباره آن فرموده است: «العبادة سبعون جزءاً؛ أفضلها طلب الحلال؛ عبادت هفتاد جزء دارد که برترین آن، طلب [روزی] حلال است» (عاملی، ۱۳۸۷: ۲۱).

هر میزان که باور یا به تعبیری ایمان افراد، به حقایق دینی قوی تر باشد، پایبندی و اهتمام به ارزش ها و در نهایت، خود کنترلی نیز افزایش می یابد. این امر، موجب ایجاد انگیزه درونی در افراد در راستای اهداف استراتژیک سازمان می شود.

بنابراین، در تعریفی جامع، تعهد به ارزش های دینی، مجموعه ای از ارزش ها و باورها با پشتوانه وحی و عقلانیت است که با پذیرش درونی، باعث حفظ و ثبات شخصیتی و روحی فرد در جامعه و محیط کار می شود؛ در نتیجه می تواند پاسخگویی اجتماعی را به همراه بیاورد (احمدی، ۱۳۸۸: ۶۵). با توجه به ارتباط میان باورها و رفتارهای اسلامی، شاخص های ارزیابی تعهد به ارزش های اسلامی را به اختصار توضیح می دهیم:

۱. تقوای الهی

تقوا در لغت به معنای نگهداری، حفظ و مراقبت است و در اصطلاح، محافظت از خویش برای جلب رضایت و همراهی خداست.

امام باقر (ع) می فرماید:

«ان الله عز وجل يقى بالتقوى عن العبد ما عزب عنه عقله و يجلبى بالتقوى عنه عماء و جهله» (کلینی، ۱۳۹۰: ۵۲).

خداوند عزوجل به وسیله تقوا، انسان را از آنچه عقلش به آن نمی رسد، حفظ می کند و کوردلی و نادانی را از او دور می گرداند.

۲. ایمان به معاد

از دیگر باورهای دینی که عامل تقویت کننده خود کنترلی به شمار می آید، ایمان به معاد است. این باور که فردای قیامت از همه اعمال سؤال خواهد شد و انسان، مسئول اعمال و رفتارهای خویش است و اعتقاد به حسابرسی و پاداش و کیفر الهی، تأثیری شگرف بر انسان دارد و وی را خود کنترل می سازد. برای اختصار، تنها آیه ای از قرآن را ذکر می کنیم که شهادت اعضای بدن را در روز قیامت بیان می کند: «يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنُهُمْ وَ أَيْدِيهِمْ وَ أَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ؛ [بترسید از] روزی که زبان و دست و پای ایشان بر اعمال آنها گواهی دهد». (نور/۲۴)

در سازمانی که چنین اعتقادی در آن، زنده و حاکم باشد و همگان بدان پایبند باشند، کمتر به اعمال زور و فشار نیاز خواهد بود.

۶. پرهیز از تبعیض

برای صفت عدالت و انسان عادل، نشانه‌هایی در آثار اسلامی بیان شده است که در توضیح فرمایش امام مجتبی (ع) بعضی از آن‌ها بیان می‌شود. از آن حضرت روایت شده است:

عن صفة عدل الرجل، غض طرفه من المحارم، و لسانه عن المائم و كفه عن المظالم (مجلسی، ۱۳۸۹: ۵۳۹).

صفت عدل در یک انسان عادل، آن است که چشمش از نگاه حرام و زبانش از گفتار حرام و دستش از ظلم به مردم پاک باشد.

در روایت دیگری آمده است:

من عامل الناس فلم يظلمهم و حدثهم فلم يكذبهم و عدتهم فلم يخلفهم ظهرت عدالته. (همان: ۱۱۲)

کسی که به مردم ظلم نکند، به آنها دروغ نگوید و خلف وعده نکند، عدالتش ظاهر گردیده است.

ب) تعهد به ارزش‌های ملی

ارزش‌هایی چون تعهد به یکدیگر و به کشور و تقید به پیشرفت مداوم، رابطه‌ای نزدیک با خود کنترلی دارند. احساساتی مانند ملیت‌خواهی، میهن‌دوستی و احساس وظیفه نیز در ایجاد خود کنترلی نقش بسزایی دارد. البته اینکه ارزش‌ها و احساسات، عامل خود کنترلی هستند، امری پذیرفتنی است؛ اما باید اذعان کرد که تأثیر آن‌ها، به میزان پایداری افراد و نیز پشتوانه و ریشه ارزش‌ها و احساسات آن‌ها بستگی دارد. بنابراین، شاخص‌های ارزیابی تعهد به ارزش‌های ملی را به اختصار بیان می‌کنیم:

۱. تقید به پیشرفت مداوم

هدف از فعالیت علمی در سازمان، شناخت مشکلات و حل آن‌هاست. بنابراین، تولید علم به خودی خود نمی‌تواند موجب رفع مسائل شود. تفاوت‌های رفتاری کارکنان در سازمان‌ها، ایجاد می‌کند که در اندیشه ورزی و پژوهش علمی، عناصر و مؤلفه‌های خاص هر جامعه در تحلیل‌ها و چاره‌جویی‌ها، بر اساس ارزش‌ها و باورها اولویت‌بندی شوند. به این ترتیب، تولید علم در گرو علاقه و جرئت رویارویی با مسائل «ما» است. به عبارت دیگر، با شناخت هرچه بهتر محور فعالیت‌ها، سایر موضوعات، در حل مسائل محوری جنبه ابزاری و خدمت‌گزاری می‌یابند و افراد درصدد حل کردن مسائلی برمی‌آیند که آن‌ها را

شناخته‌اند. این حس باید به طور مداوم در فکر و رفتار آنان، فعال باشد.

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ. (مجادله/ ۱۱)

ای کسانی که ایمان آورده‌اید هنگامی که به شما گفته شود مجلس را وسعت بخشید (به تازه‌واردها جا دهید) وسعت بخشید تا خداوند [بهبشت را] برای شما وسعت بخشد، و هنگامی که گفته شود برخیزید، برخیزید؛ اگر چنین کنید خداوند، آن‌ها را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که از علم بهره دارند، درجات عظیمی می‌بخشد.

۲. پابندی به قانون اساسی

یکی از مصادیق ارزش‌های ملی، قانون‌مداری و رعایت قوانین و مقررات است. یکی از بهترین روش‌های ایجاد کنترل در مجموعه تحت فرمان، که از عوامل گسترش عدالت هم به شمار می‌رود، قوانین و مقررات یا به عبارت دیگر استراتژی سازمان است.

حضرت امیرالمؤمنین، علی (ع) می‌فرماید:

إيها الناس اني والله ما احثكم على طاعة الا و اسبقكم اليها و لا انهاكم عن معصية الا و اتناهي قبلكم عنها. (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۴)

ای مردم، به خدا سوگند که من هرگز شما را به هیچ طاعتی وادار نکردم، مگر آنکه خود در عمل به آن پیشتاز بودم و از هیچ گناهی منع نکردم، مگر آنکه پیش از شما، خویشان را از آن بازداشتم.

امام خمینی (ره) درباره اجرای قانون و ثمرات آن می‌فرماید:

ما اگر همه اشخاصی که در کشورمان هستند و همه گروه‌هایی که در کشور و همه نهادهایی که در کشور هستند، اگر به قانون خاضع شویم و اگر قانون را محترم بشمریم، هیچ اختلافی پیش نمی‌آید. اختلافات از راه قانون‌شکنی‌ها پیش می‌آید (امام خمینی، ۱۳۹۰: ۲۶۸).

۳. عدالت اجتماعی

عدالت اجتماعی، یکی از مهم‌ترین آرمان‌های جوامع است که از دیر باز مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران

با توجه به اینکه مشارکت سیاسی، با ارزش های اسلامی گره خورده است، می تواند نظام کنترلی مناسبی را فراهم آورد.

۶. ایام الله

از مجموع کلمات معصومین (ع) و سخنان مفسران قرآن و نهج البلاغه در مورد معنا و تفسیر واژه یوم الله، برمی آید که «یوم الله» به معنای روزی است که سلطنت و قدرت خداوند به نحو خاصی، طبق مصلحت و حکمت ظهور می کند و مخلوقات، اعم از انسان و غیر انسان، تحت سلطه خدا و مقهور قدرت او قرار می گیرند. یوم الله روزی است که نعمتی از نعمت های خداوند به دلیل شایستگی امتی، بر آن امت نازل می شود. امام علی (ع) می فرماید:

و شما را در روزگارهای گذشته عبرتی است؛ کجایند عمالقه و فرزندان شان؟ کجایند فراعنه و فرزندان شان؟ کجایند مردم شهرهایی که پیغمبران را کشتند و انوار فرستادگان خداوند را خاموش کردند و شیوه های گردنکشان را زنده کردند؟ کجایند کسانی که با لشکرها به هر طرف رفتند و هزاران لشکر را شکست دادند و سپاه ها گرد آوردند و شهرها بنا کردند؟ (نهج البلاغه، خطبه ۱۸۱)

رعایت و شرکت در ایام الله مانند اعیاد و مناسبت های مذهبی، به نوعی پذیرش ارزش های اسلامی است.

ج) تعهد به ارزش های سازمانی

منظور این است که فرد درصدد عمل به وظایفی است که به او سپرده شده است و این کار، به حل مسائل عمومی جامعه و رفع نیازها می انجامد. چنانچه این امر تحقق یابد، باعث تعالی سازمان و فرد می شود. در جامعه اسلامی باید سعادت همگانی حاصل گردد (خدمتی، ۱۳۹۰: ۸۹).

شاخص های ارزیابی این تعهد عبارتند از:

۱. تلفیق هدف های فرد و سازمان

هنگامی که نیازهای فرد با انجام دادن کار تأمین شود، به طور طبیعی، کار که هدف سازمان است، هدف او نیز می گردد. با ایجاد هماهنگی میان هدف فرد و سازمان هم فرد به نتیجه مورد نظر خود می رسد و هم هدف های سازمان تحقق می یابد. زمانی که کار، هدف فرد شود، به انجام دادن آن تمایل خواهد داشت. هرچه این اهداف، مطابق ارزش های دینی باشد، گرایش به انجام دادن کار

بوده است. در برخی آیات، از تحقق عدالت اجتماعی، به عنوان یکی از اهداف بعثت انبیای الهی یاد شده است:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ. (حدید/۲۵)

ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آنها کتاب [آسمانی] و میزان [شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه] نازل کردیم تا مردم به عدالت قیام کنند.

عدالت اجتماعی، گرایشی باطنی و امری فطری به شمار می رود. همه صاحب نظران مدیریت در سازمان ها، از آغاز تاکنون، در اندیشه برقراری عدالت اجتماعی بوده اند که هدف آن، پاسخگویی اجتماعی است.

۴. وحدت

انسجام اجتماعی، به پیوستگی متقابل گروه ها و افراد از طریق وابستگی متقابل، تفاهم یا خاستگاه مشترک اجتماعی گفته می شود. وحدت ملی، از مقولات اساسی است که قوام جوامع انسانی، از ابتدای تکوین تا به امروز، در گرو رعایت این اصل حیاتی بوده است. وحدت و همگرایی در هر جامعه، شرط لازم برای ادامه حیات و به دنبال آن، توسعه و شکوفایی آن جامعه است. بدون تردید، همدلی میان اعضا و گروه های جامعه، پیروی آنها از ارزش ها و هنجارهای مشترک و نیز وجود احساسات مشترک مذهبی و ملی، می تواند امکان برنامه ریزی و توسعه را فراهم آورد.

۵. مشارکت سیاسی

مشارکت سیاسی، هرگونه رفتار و عمل فردی است که هدف آن، تحت تأثیر قرار دادن سیاست گذاری های عمومی یا انتخاب رهبران سیاسی، یا اعمال نظر رهبران بر مردم و به طور خلاصه در حوزه تصمیم گیری و تقاضا در بین مردم و دولت است (جامی، ۱۳۸۹: ۲۳۴). حضرت علی (ع) هنگام بیعت مردم با وی، حق حاکمیت و تعیین حاکم را از حقوق اختصاصی و مسلم مردم برمی شمارد و تصریح می کند:

ای مردم! تعیین حاکم جزء حقوق شماست و کسی نمی تواند بر مسند حکومت بنشیند، مگر آنکه شما او را انتخاب کنید. من به عنوان حاکم، تنها امین و کلیددار شما هستم (نهج البلاغه، خطبه ۲۳).

خداوند، انسان‌ها را در حد توان و ظرفیت آنان مکلف کرده است و می‌فرماید: «لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا؛ خداوند، هر کسی را به اندازه توانایی او تکلیف نموده است». (بقره/۲۸۶) مناسب است که انسان‌ها با الگوگیری از این اصل قرآنی، توان و ظرفیت خود را در کارهای مورد نظرشان محاسبه کنند تا از پیامدهای ناگوار محفوظ بمانند. افراد در درون سازمان می‌توانند توانایی‌های خود را بشناسند و آن‌ها را به کار ببرند.

۶. احترام به حقوق دیگران

در جامعه سازمانی، برای تحقق آرمان‌ها و اهداف به سمت تیم‌گرایی و مشارکت حرکت می‌کنند. لازمه موفقیت در هر تیم، احترام به حقوق دیگران است. خداوند متعال می‌فرماید:

وَ إِذَا جَاءَكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِنَا فَقُلْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ كَتَبَ رَبُّكُمْ عَلَى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ أَنَّهُ مَنْ عَمِلَ مِنْكُمْ سُوءًا بِجَهَالَةٍ ثُمَّ تَابَ مِنْ بَعْدِهِ وَأَصْلَحَ فَأَنَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ (انعام/ ۵۴)

وقتی که مؤمنان به آیات ما، نزد تو می‌آیند بگو سلام بر شما. پروردگار شما رحمت را بر خود واجب کرده که هر کسی از شما از سر جهالت عمل زشتی مرتکب شود و سپس توبه کرده، عمل صالح انجام دهد، خداوند هم آمرزنده و مهربان است.

۷. آینده‌نگری و دوراندیشی

هنگام تصمیم‌گرفتن در خصوص مسئله، بررسی جوانب و زوایای گوناگون و پیش‌بینی پیامدهای اجتماعی آن، امری ضروری است. در نتیجه این بررسی‌ها، تصمیمی که گرفته می‌شود، سنجیده و همه‌جانبه خواهد بود.

امام علی (ع) می‌فرماید: «اعقل الناس انظرهم فی العواقب؛ خردمندترین مردم، عاقبت‌اندیش‌ترین آن‌هاست» (تمیمی، ۱۳۹۰، حکمت ۳۳۶۷). مدیران و کارکنانی که هنگام تصمیم‌گیری، با آینده‌نگری و عاقبت‌اندیشی، جوانب مختلف مسئله را بررسی و امکانات و مقدمات لازم را پیش‌بینی می‌کنند، میزان موفقیت و اثر بخشی تصمیم خود را افزایش می‌دهند.

پیشینه تحقیق

سجادی (۱۳۸۵) در مطالعات توصیفی خود در باب نظارت و کنترل اسلامی، بیان می‌کند که نظام ارزشی

و وظایف بیشتر می‌شود که از خود کنترلی فرد حکایت دارد. در تحلیل این عامل خود کنترلی، باید به این حقیقت اعتراف کرد که هدف فرد و سازمان هیچ‌گاه با هم یکی نمی‌شوند، اما می‌توان آن‌ها را به هم نزدیک کرد و از شدت تضاد میان آن‌ها کاست.

۲. خویشتن‌کاری

نظریه خویشتن‌کاری، افقی جدید در آینده مدیریت است که بر اساس آن، الگوی کار، دگرگون می‌شود و کارها بر اساس شرایط و موقعیت افراد و ترجیحات آنان شکل می‌گیرند. کار و سرگرمی در هم می‌آمیزند و خانه و محله، مراکز کار می‌شوند. انسان خود، کنترل کار خویش را بر عهده می‌گیرد و برای خود و رفع نیازهایش کار می‌کند. در روش خویشتن‌کاری، کار برای خود فرد و در راستای اهداف اوست.

۳. انگیزه توفیق‌طلبی

در مورد انگیزه توفیق‌طلبی تعاریف زیادی وجود دارد که به یک مورد از آن‌ها اشاره می‌کنیم: انگیزه توفیق‌طلبی، میل و اشتیاق یا تلاش و کوشش فرد برای دستیابی به هدف یا تسلط بر اشیاء، امور، افراد و اندیشه‌ها؛ و یا معیاری در جهت متعالی ساختن خود با بهترین ابزارهاست (صادق‌پور، ۱۳۸۵: ۵۰). در جوامع، اقلیتی وجود دارند که همواره در پی فرصت‌ها هستند و برای دستیابی به خواسته خود، هیچ‌گاه از پای نمی‌نشینند.

ویژگی‌های توفیق‌طلبی عبارت است از: ویژگی‌های روانی مؤثر بر توفیق‌طلبی (امید به آینده، موفقیت، اهداف عالی، اعتماد به نفس)؛ و ویژگی‌های رفتاری مؤثر بر توفیق‌طلبی (مسئولیت‌پذیری، تعهد به ارزش‌ها و صبر) (همان: ۵۲).

۴. انجام کامل کارها

انجام دادن کامل کار، مستلزم داشتن پشتکار است. بدون مداومت و پایداری در کارها، به نتیجه نمی‌توان رسید. روایات متعددی از معصومین (ع) وارد شده که بیانگر اهمیت، جایگاه و اعتبار پشتکار است. برای نمونه، رسول خدا فرمود: «ان أحب الاعمال الی الله أدومها، و ان قل؛ بی‌گمان محبوب‌ترین کارها نزد خدا پایدارترین آن‌هاست، هرچند اندک باشد» (حمیدی، ۱۳۸۸: ۵۱).

۵. پشتکار و پرهیز از کم‌کاری

پرسش تحقیق

تا چه میزان ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی، در دستگاه های دولتی استان اصفهان تحقق یافته است؟

فرضیات

(الف) به نظر می رسد تعهد به ارزش های اسلامی، در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است.

(ب) به نظر می رسد تعهد به ارزش های ملی، در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است.

(ج) به نظر می رسد تعهد به ارزش های سازمانی، در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است.

روش شناسی پژوهش

قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق، میزان تحقق ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی، در دستگاه های دولتی استان اصفهان، با استناد به آیات و منابع اسلامی است.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع هم بستگی است. در مطالعات توصیفی، برخلاف مطالعاتی که هدفشان کشف روابط علت و معلولی است، هدف، توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی (آنچه هست) می باشد.

جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، همه کارکنان دستگاه های دولتی استان اصفهان هستند که بر اساس آن ۳۱۹ عدد پرسشنامه توزیع گردید و ۳۱۰ پرسشنامه مطالعه و تحلیل شد. نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۷٪ می باشد.

پایایی و روایی

با توجه به توزیع تعداد ۳۰ پرسشنامه و با تحلیل داده های جمع آوری شده، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱۰/ . به دست آمد. آلفای کرونباخ برای شاخص تعهد به ارزش های سازمانی ۰/۸۴۴/ و برای شاخص تعهد به ارزش های ملی ۰/۸۶۶/ و برای شاخص تعهد به ارزش های دینی ۰/۹۰۸/ به دست آمد. با توجه به اینکه پرسشنامه محقق، برگرفته از آیات و روایات اسلامی است، جهت

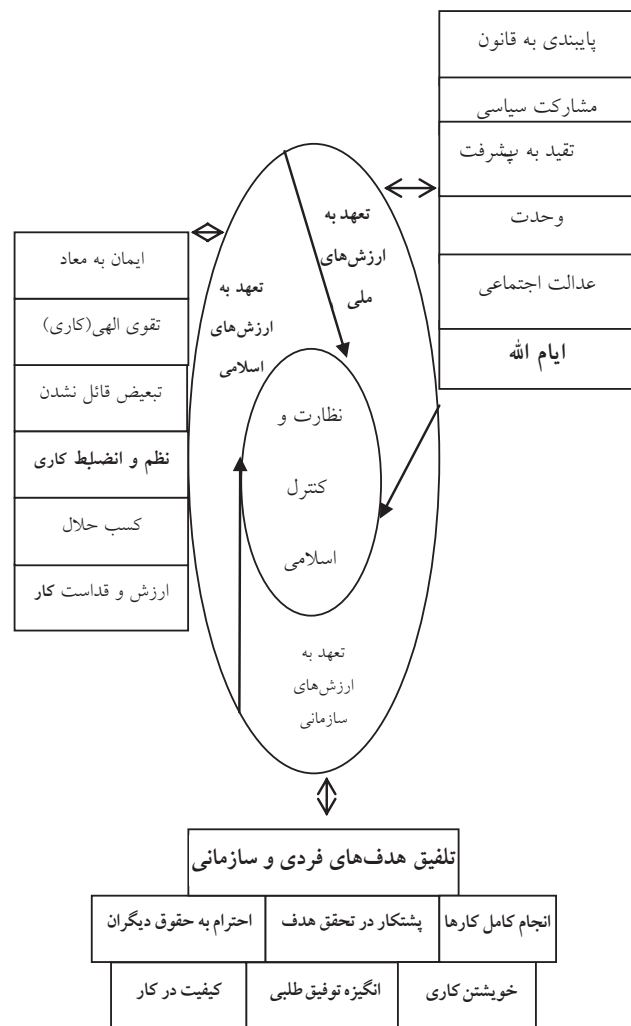
اسلام با تبیین نظارت الهی و ویژگی های ممتاز آن، تمامی ابعاد زندگی انسان را در بر می گیرد و کنترل و نظارت را از مهم ترین وظایف مدیران می داند. بنابراین، یافته های تحلیل های آماری از فرضیات تحقیق، بیان می دارد:

(الف) در آموزه های دینی و مدیریت رحمانی، هم افراد و هم فرایندها، کنترل می شوند و این، سبب بهبود بهره وری خواهد شد؛

(ب) در اسلام و آیات قرآن بر بصیر و سمیع بودن خداوند تأکید می شود که به بعد نظارتی اشاره دارد - هم بر افراد و هم بر فرایندها - و به دنبال آن، پاداش یا تذکرات اصلاحی و مجازات وجود دارد؛

(ج) در اسلام بر ایمان و عمل صالح، یعنی حسن فعلی و فاعلی با هم تأکید شده است.

مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۱: نظارت و کنترل اسلامی (تدوین محققان)

میانگین مؤلفه‌ها و شاخص تعهد به ارزش‌های دینی، بیشتر از متوسط ۳ است. انحراف معیارها نیز به هم نزدیک هستند که نشانه دقت هم‌اندازه در مقادیر است.

جدول ۲: معیارهای آماری شاخص تعهد به ارزش‌های ملی
(تعداد = ۳۱۰)

انحراف معیار	میانگین	سؤالات مربوط به شاخص تعهد به ارزش‌های ملی
.۸۸	۷۲/۳	تقید به پیشرفت مداوم
.۸۸	۷۸/۳	عدالت اجتماعی
.۸۲	۸۵/۳	مشارکت سیاسی
.۸۱	۸۲/۳	ایام الله
.۷۸	۷۴/۳	وحدت
.۸۵	۷۳/۳	پایبندی به قانون اساسی
.۵۶	۷۷/۳	کل (شاخص تعهد به ارزش‌های ملی)

با توجه به نتایج جدول (۲)، مؤلفه مشارکت سیاسی، بیشترین میانگین را در بین مؤلفه‌های تعهد به ارزش‌های ملی داراست و کلیه مقادیر میانگین مؤلفه‌ها و شاخص تعهد به ارزش‌های ملی، بیشتر از متوسط ۳ است. انحراف معیارها به هم نزدیکند که نشانه دقت هم‌اندازه در مقادیر است.

جدول ۳: معیارهای آماری شاخص تعهد به ارزش‌های سازمانی
(تعداد = ۳۱۰)

انحراف معیار	میانگین	سؤالات مربوط به شاخص تعهد به ارزش‌های سازمانی
.۸۵	۳/۶۵	تلفیق هدف‌های فردی و سازمانی
.۷۸	۳/۷۸	پشتکار و پرهیز از کم‌کاری
.۸۵	۳/۸۱	احترام به حقوق دیگران
.۹۶	۳/۷	کمک به یکدیگر در انجام وظایف
.۸۹	۳/۶۵	آینده‌نگری و دوراندیشی
.۸۵	۳/۸۹	کیفیت در کار
.۸۶	۳/۷۸	تقید به رعایت قوانین و مقررات
.۷۲	۳/۹۶	تقید به سلسله‌مراتب
.۵۹	۳/۷۹	کل شاخص

روایی آن به وسیله مراجع عظام دینی دانشگاه بین‌المللی جامعه المصطفی قم، حوزه علمیه قم و استادان برجسته دانشگاهی، بررسی، تحلیل و تأیید شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری تحقیق
بررسی توصیفی شاخص‌های تحقیق

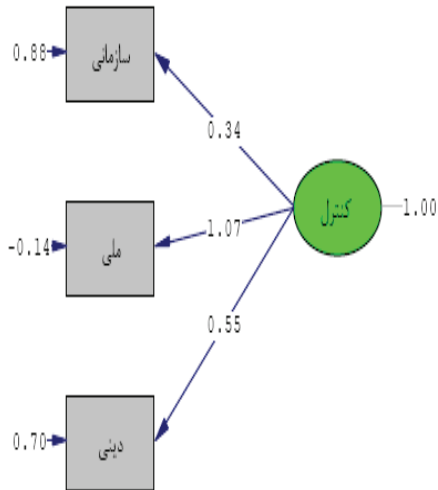
در قسمت آمار توصیفی، جدول‌هایی شامل فراوانی، درصد و درصد انباشته برای مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان تشکیل و نمودار ستونی نیز ترسیم گردید. همچنین میانگین و انحراف معیار برای پرسش‌ها و شاخص‌های تحقیق محاسبه و تعیین شد.

جدول ۱: معیارهای آماری شاخص تعهد به ارزش‌های دینی
(تعداد = ۳۱۰)

انحراف معیار	میانگین	سؤالات مربوط به شاخص تعهد به ارزش‌های دینی
.۹۱	۳/۶۵	دروغ نگفتن
.۹۲	۳/۷۸	تقید به حفظ بیت‌المال
.۸۷	۳/۶۶	غیبت نکردن
.۸۶	۳/۷۹	انجام فرایض الهی (برپایی نماز جماعت)
.۸۴	۳/۶۸	قلمداد کردن کار به عنوان یک عبادت
.۸۳	۳/۷۸	تقید به انجام درست وظایف خود در سازمان
.۷۸	۳/۷۴	استقبال از پیشنهاد همکاران در انجام وظایف
.۹۰	۳/۷۶	حساسیت به دریافتهای خود از طریق انجام کارها
.۸۴	۳/۸۶	عدالت و دوری از تبعیض
.۸۳	۳/۸۹	شناخت بهترین روش برای موفقیت خود
.۸۴	۴/۱۲	تقید به اینکه هر فرد مسئول اعمال خویش است
.۵۳	۳/۷۹	کل (شاخص تعهد به ارزش‌های دینی)

با توجه به جدول (۱) میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های شاخص تعهد به ارزش‌های دینی محاسبه و ارائه شده است. بیشترین میانگین، مربوط به مؤلفه «هر فرد مسئول اعمال و کردار خویش است» می‌باشد و کلیه مقادیر

استاندارد (۰.۰۵ = α) است. بنابراین، مدل ارائه شده، مدل مناسبی است.



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=1.00000, RMSEA=0.001

تحلیل مسیر پژوهش

به منظور ارزیابی میزان تأثیر متغیرها (تعهد به ارزش های دینی، تعهد به ارزش های ملی و تعهد به ارزش های سازمانی) بر شاخص کل، یعنی پژوهش نظارت و کنترل اسلامی، در این قسمت از تحلیل رگرسیونی و تحلیل مسیر استفاده شده است. سطح اطمینان ۹۵ درصد و مقدار بحرانی، عبارت از مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶+ یا کوچکتر از ۱/۹۶- است.

جدول ۸: نتایج آزمون فرض ها

فرضیه ها	میزان اثر (β)	مقدار t	سطح معنی داری	نتیجه
تأثیر تعهد به ارزش های اسلامی	.۳۴	۵/۰۲	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر تعهد به ارزش های ملی	۱/۰۷	۸/۳۲	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیر تعهد به ارزش های سازمانی	.۵۵	۶/۷	۰/۰۰۰	تأیید

نتایج تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل در جدول ۸ بیان می دارد که مقادیر t از مقدار ۹۶/۱+ بزرگتر است (و

با توجه به نتایج جدول (۳)، مؤلفه تعهد به سلسله مراتب، بیشترین میانگین را در بین مؤلفه های تعهد به ارزش های سازمانی دارد و کلیه مقادیر میانگین مؤلفه ها و شاخص تعهد به ارزش های سازمانی، بیشتر از متوسط ۳ است و انحراف معیارها به هم نزدیکند که نشانه دقت هم اندازه در مقادیر است.

بررسی نرمال بودن داده ها

آماره کولموگروف-اسمیرنوف (KS) برای آزمون نرمال بودن استفاده می شود. فرض های صفر و مقابل، به این صورت بیان می شوند:
فرضیه صفر: توزیع داده ها نرمال است.
فرضیه یک: توزیع داده ها نرمال نیست.

جدول ۴: آزمون نرمال (تعداد = ۳۱۰)

شاخص ها	آماره (K-S)	سطح معنی داری
تعهد به ارزش های دینی	.۱۴۹	.۶۱۵
تعهد به ارزش های ملی	.۲۱۱	.۵۴۰
تعهد به ارزش های سازمانی	.۹۸۱	.۷۱۸

با توجه به نتایج آزمون نرمالیتی در جدول (۴)، می توان گفت چون سطوح معنی داری آزمون نرمالیتی برای هر سه شاخص از خطای ۰.۵٪ بیشتر است، لذا فرض صفر رد نمی شود و این بدان معناست که داده ها نرمال هستند.

ارزیابی مدل

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی است؟ برای پاسخ به این پرسش، باید آماره χ^2/df و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل، بررسی شود. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df محاسبه شده برابر با ۱/۸۷ است. وجود χ^2/df پایین، نشان دهنده برازش مناسب مدل است؛ زیرا هرچه مقدار χ^2/df کمتر باشد، مدل ارائه شده، مناسب تر است. با توجه به نتایج ذیل که از خروجی نرم افزار لیزرل به دست آمده اند:

$\chi^2/df = 1$ و $p - Value = 0.0001$ و $RMSEA = 0.001$
مقدار $p - Value$ بیشتر از مقدار سطح معنی داری

آزادی که برابر صفر است نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. شاخص برازندگی (GFI) نیز مقدار ۰/۹۸ محاسبه شده و چون به ۱ نزدیک است، لذا مدل دارای برازش مناسب با داده‌هاست. شاخص ریشه میانگین مجذور پسماند RMR نیز برابر ۰/۰۲۱ است که بیانگر برازش قابل قبول است. مقادیر AGFI و PGFI نیز به ترتیب مقادیر ۰/۹۷ و ۰/۹۱ محاسبه شده‌اند و به ۱ نزدیک هستند. بنابراین، می‌توان گفت مدل از برازندگی مناسبی برخوردار است. در شکل پیش رو، مقدار نیز مشخص است و طبق سطح معنی‌دار (خطای ۰/۰۵ کمتر است) و آزمون t فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌گردد.

ارزیابی مناسب بودن برازش مدل نهایی پژوهش

مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل عبارتند از: GFI، AGFI و RMSR که حالت‌های بهینه برای این آزمون‌ها بدین شرح می‌باشند: مقدار GFI و AGFI باید از ۹۰ درصد بیشتر باشد. در مدل مورد بررسی مقدار $GFI = ۰/۹۰$ و $AGFI = ۰/۹۱$ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است.

جدول ۹: بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

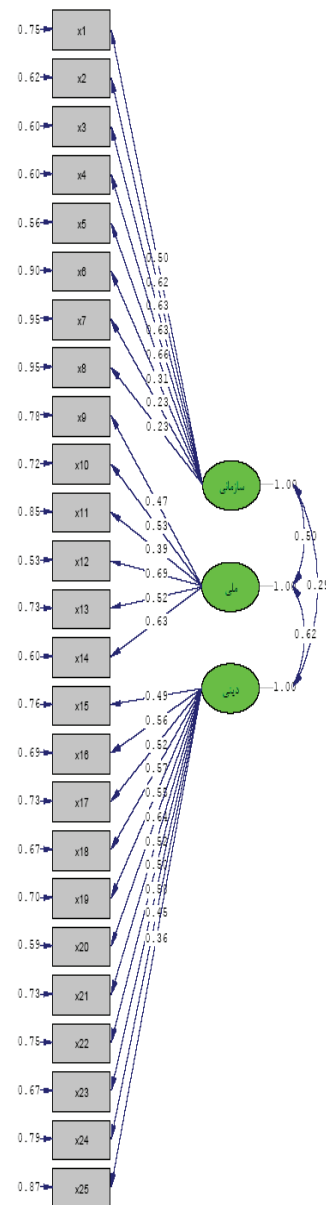
نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل	نتیجه گیری
χ^2 / df	کمتر از ۲	۱	تأیید
P_Value	بیشتر از ۰/۵	۰/۰۰۰۰۱	تأیید
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱	تأیید
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	تأیید
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۰۱	تأیید
CFI	بیشتر از ۰/۹	۱/۰۰	تأیید
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹	تأیید

منبع مقادیر استاندارد (هیر، ۲۰۱۰) است.

رتبه‌بندی شاخص‌های پژوهش با آزمون فریدمن

بر اساس نتایج آزمون فریدمن که در جدول ۱۰ به آن

طبعاً $p > ۰/۰۵$). بنابراین، میزان اثرگذاری متغیرها و در ادامه آن، فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند. گفتنی است که با توجه به علامت (β) ، می‌توان گفت متغیرهای تعهد به ارزش‌های اسلامی، ملی و دینی، بر کنترل و نظارت اسلامی تأثیر مستقیم دارند. بر اساس نتایج مدل‌های ساختاری در لیزرل می‌توان گفت RMSEA مقدار ۰/۰۰۱ به دست آمده است و چون از ۰/۸ کمتر است، لذا مدل دارای برازش مناسبی است. همچنین آزمون مجذور کای با مقدار ۰/۰۰ و درجه آزادی ۱ و سطح معنی‌داری ۱/۰۰۰، نشان می‌دهد که مدل مورد نظر، هماهنگ با الگوی همپراش بین متغیرهای مشاهده شده است (می‌توان گفت نسبت مقدار کای - دو بر درجه



Chi-Square=544.31, df=272, P-value=0.224, RMSEA=0.073

اشاره شده است می توان گفت:

جدول ۱۰: نتایج آزمون فریدمن (تعداد = ۳۱۰)

مؤلفه	میانگین رتبه فریدمن	آماره فریدمن	سطح معنی داری
تعهد به ارزش های دینی	۲/۰۵	۱/۵۴	/۴۶
تعهد به ارزش های ملی	۲/۰۰		
تعهد به ارزش ها سازمانی	۱/۹۵		

سطح معنی داری آزمون فریدمن از خطای ۰/۵٪ بیشتر است. بنابراین، اثر هر سه شاخص یکسان است و تفاوت معنی داری وجود ندارد. هر چند شاخص تعهد به ارزش های دینی بیشترین میانگین را دارد، میانگین رتبه ها برای هر سه شاخص، بسیار به هم نزدیک هستند.

نتیجه

هدف این پژوهش، بررسی میزان تحقق ابعاد و مؤلفه های نظارت و کنترل اسلامی در برخی دستگاه های دولتی استان اصفهان و یافتن راهکارهای بهبود آن بوده است. طبق یافته های آماری از آزمون نرمال بودن، آزمون t یک نمونه و تحلیل مسیر و آزمون t دو نمونه و آنالیز واریانس به همراه سطح معنی داری برای آزمون فرض های تکمیلی استفاده شده و فرضیه های تحقیق بررسی شده است.

فرضیه اول: با توجه به فرض H_1 نرمال بودن و با توجه به مقدار آماره $t=23/6$ و اینکه سطح معنی داری آزمون $p=0/000$ از خطای ۰/۵٪ کمتر است، لذا فرض صفر رد می شود و میانگین پاسخ ها بیشتر از سه است. بنابراین، فرضیه اول تأیید می شود؛ یعنی تعهد به ارزش های اسلامی، در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است. بر این اساس، سازمان ها برای ایجاد کنترلی درونی در کارکنان خود، می توانند با استفاده از شاخص های تعهد به ارزش های دینی، نظام خود کنترلی را اجرا کنند که این عامل، موجب تحقق اهداف سازمان می شود.

فرضیه دوم: با توجه به فرض H_1 نرمال بودن و با توجه به مقدار آماره $t=24/5$ و اینکه سطح معنی داری

آزمون $p=0/000$ از خطای ۰/۵٪ کمتر است، لذا فرض صفر رد می شود و میانگین پاسخ ها بیشتر از سه است. بنابراین، فرضیه دوم تأیید می شود. یعنی به نظر می رسد تعهد به ارزش های ملی در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است. بنابراین، در دستگاه های دولتی استان اصفهان یکی از راه های رسیدن به اهداف سازمانی به واسطه کارکنان، استفاده از ارزش های ملی است؛ چرا که مؤلفه های این تعهد (وحدت، مشارکت، پیشرفت مداوم و...) اساس موفقیت سازمان است و در کنار یک نظام خود کنترلی که به واسطه تعهد به ارزش های اسلامی به وجود می آید، رسیدن به هدف را آسان تر می سازد. بنابراین، سازمان برای اجرای نظارت و کنترل اسلامی بر مبنای ارزش های دینی، باید این مراحل را طی کند:

(الف) تعیین شاخص ها یا معیارها متناسب با هدف های برنامه و پیش بینی نتایج برنامه بر اساس تعهد به ارزش های دینی، ملی و سازمانی؛

(ب) تهیه و تدوین اطلاعات مربوط به اقدامات انجام شده؛

(ج) مقایسه اطلاعات مدون با معیارها و شاخص ها؛

(د) تصمیم گیری و اقدام اصلاحی برای رفع نواقص یا تصحیح انحراف ها.

فرضیه سوم: با توجه به فرض H_1 نرمالیتی و با توجه به مقدار آماره $t=26/4$ و اینکه سطح معنی داری آزمون $p=0/000$ از خطای ۰/۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد می شود و میانگین پاسخ ها بیشتر از سه است. بنابراین، فرضیه سوم تأیید می شود. یعنی به نظر می رسد تعهد به ارزش های سازمانی، در نظارت و کنترل اسلامی مؤثر است. با تأیید این فرضیه، می توان نتیجه گرفت که دستگاه های دولتی که می خواهند بهره وری (سرمایه اجتماعی) بالا داشته باشند و این بهره وری با ارزش های اسلامی پیوند خورده باشد، می توانند با استفاده از این سه تعهد، با شاخص های معرفی شده، ابتدا خود کنترلی را در درون سازمان ایجاد کنند و سپس با درونی سازی ارزش های دینی با شاخص های تعهد به ارزش های ملی، مسیر موفقیت و بهره وری سازمان را هموارتر کنند. راه رسیدن به بهره وری، استفاده از شاخص های تعهد به ارزش های سازمانی (از قبیل توفیق طلبی، پشتکار در جهت تحقق اهداف تعیین شده گروهی، احترام به حقوق دیگران، کیفیت در کار و...) است.

- الفصوص الحکم، تهران: نشر مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
- جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۵)، حکمت نظری و عملی در نهج البلاغه، تهران: دفتر انتشارات اسلامی.
 - حمیدی، محمد، (۱۳۸۸)، سیره ابن هشام (سیره نبوی)، ترجمه مصطفی سقایی و ابراهیم انباری، قم: مکتبه المصطفی.
 - خدمتی، ابوطالب، (۱۳۹۰)، مدیریت علوی، تهران: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
 - رضی، ابوالحسن محمد بن الحسین، (۱۳۹۰)، نهج البلاغه، ترجمه سید جعفر شهیدی، تهران: سازمان آموزش انقلاب اسلامی.
 - سجادی، علی، (۱۳۸۵)، «خود کنترلی در نظام کنترل و نظارت اسلامی»، فصلنامه پژوهش های علوم اسلامی و حوزه، شماره ۳۴، صص ۳۶-۳۱.
 - صادقیپور، ابوالفضل، (۱۳۸۵)، مدیریت و سازمان، تهران: انتشارات اندیشه سبز.
 - عاملی، حر، (۱۳۸۷ش)، و سائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، قم: مؤسسه آل بیت.
 - کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۳۹۰ش)، اصول کافی، ج ۲، ترجمه علی اکبر غفاری، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
 - مجلسی، محمدباقر، (۱۳۸۹ش)، بحارالانوار، ج ۵، بیروت: انتشارات دار احیاء التراث.
 - نوری، محمد، (۱۳۸۹ش)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، قم: مؤسسه آل بیت.

با توجه به نتایج آزمون فریدمن، میانگین رتبه فریدمن تعهد به ارزش های دینی ۲/۰۵، میانگین رتبه فریدمن تعهد به ارزش های ملی ۲/۰۰، میانگین رتبه فریدمن تعهد به ارزش های سازمانی ۱/۹۵ که آماره فریدمن ۱/۵۴، در سطح معنی دار ۰/۴۶ درصد به دست آمده، بیان می دارد که سطح معنی داری آزمون فریدمن از خطای ۰/۵٪ بیشتر است. لذا اثر هر سه شاخص یکسان است و تفاوت معنی داری وجود ندارد. هر چند شاخص تعهد به ارزش های دینی بیشترین میانگین را دارد، میانگین رتبه ها برای هر سه شاخص بسیار به هم نزدیک هستند. لذا در این خصوص سازمان برای رسیدن به موفقیت، از هر سه شاخص همزمان استفاده کند که خود، یک نظام جامع برای نظارت و کنترل اسلامی در سازمان است. اگرچه ارزش های اسلامی با توجه به درونی شدن در فطرت افراد، عاملی مهم برای هموار ساختن دیگر ارزش هاست و این ویژگی را آزمون فریدمن بر اساس تحلیل داده ها نمایان کرد.

با توجه به اینکه تعهد به ارزش های سازمانی در رتبه سوم قرار دارد، برای ارتقای آن نیازمندیم که از طریق تیم سازی و ارتباط های باز مدیریتی با کارکنان استفاده شود که این امر باعث تبادل نظر و دریافت پیشنهادات و خلاقیت در کل سازمان می شود؛ در نتیجه انگیزه توفیق طلبی و احساس هویت را در کل کارکنان ایجاد می کند. خود کنترلی ایجاد شده درون افراد باعث هموارسازی هدف های سازمانی می شود.

منابع

- Beerl. A. , Martin J. D. , Quintana A , (2010), "A model of Customer loyalty in the retail banking market" , European Journal of marketing , vol. 38 , No. 1.
- Cooke, F. L. (2010), "Human resource strategy to improve organizational performance:a route for firms in Britain? " International Journal of Management Review, Vol 3.
- Hair, R. S. (2010), Structural holes: The social structure of competition. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- قرآن کریم
- احمدی، محمد، (۱۳۸۸)، «توانمندسازی کارکنان و رویکردها و فرایندها»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۲، ص ۵۷.
- اصفهانی، راغب، (۱۳۸۹)، روش بزرگواری در اسلام، تهران: صنوبر.
- امام خمینی، سید روح الله، (۱۳۹۰)، صحیفه نور، تهران: انتشارات حفظ و نشر آثار امام خمینی (ره).
- تیممی، محمد، (۱۳۹۰)، غررالحکم و دررالکلم، ترجمه جمال الدین محمد خوانساری، تهران: دانشگاه تهران.
- جامی، عالم، (۱۳۸۹)، نقد النصوص فی شرح نقش

- Marketing, 20/4.
- Swidler, Ann, (2008), "Culture in Action: Symbols and strategies", American Sociological Review,s, Vol. 51,No. 2 (Apr. ,1986).
 - Reichhel & Jamal A. , Naser, K. , (2012), "Customer satisfaction and retail banking: an assessment of some of the key antecedents of customer satisfaction in retail banking", European Journal of