

امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی استان فارس

جعفر ترک‌زاده*

غلامرضا غلامی**

سمیه مزگی‌نژاد***

چکیده

هدف پژوهش، امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی استان فارس می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۴۰ نفر از مدیران و رؤسای سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت و همچنین معاونان آنان بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۷۱ نفر مدیر و معاون سازمان‌های مختلف به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس مدیریت اسلامی ترک‌زاده (۱۳۸۸) مبتنی بر ۳۴ سؤال در ۳ بعد مفهومی، ساختاری و عملکردی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS₂₄ و آزمون‌های آماری t تک متغیره، تحلیل واریانس درون‌گروهی، تعقیب بنفرونی و شفه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که زمینه‌های مفهومی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی از سطح کفایت مطلوب بالاتر و دو زمینه ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی در سطح حداقل کفایت قابل پذیرش بود. تفاوت معناداری بین زمینه‌های سه‌گانه مدیریت اسلامی (زمینه مفهومی، ساختاری و عملکردی) وجود دارد. تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه مفهومی از دیدگاه مدیران دارای تحصیلات مختلف در سطح (۰/۰۰۲) وجود دارد؛ اما تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های ساختاری و عملکردی از دیدگاه آنان وجود ندارد. همچنین تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های سه‌گانه از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف وجود ندارد. با توجه به نتایج بسترسازی برای تغییر تدریجی به سمت الگوی مدیریت اسلامی در عرصه‌های سازمانی و مدیریتی کشور و مفهوم‌سازی مشترک درباره مدیریت اسلامی و فرهنگ سازمانی آن پیشنهاد می‌گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، امکان‌سنجی، سازمان‌های دولتی.

* دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول)
djt2891@gmail.com

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی
gholamrezagholami@yahoo.com

*** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز
s.mezginejad@gmail.com

مقدمه

جامعه اسلامی نیز مانند جوامع دیگر، نیاز به مدیریت دارد، جامعه اسلامی، جامعه‌ای است که در آن، ارزش‌های الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و در مناسبات رسمی و غیررسمی رعایت می‌شود. رویکرد اسلامی مدیریت در جامعه اسلامی با اخلاق، رفتار و ارزش‌های اسلامی آمیخته است و این ارزش‌ها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین اگر ارزش‌ها شناخته نشوند و یا شناخت درستی از ارزش‌ها وجود نداشته باشد نمی‌توان یک برنامه‌ریزی درست انجام داد، چه رسد به اینکه سایر بخش‌ها، دستگاه‌های اجتماعی و چیزهای دیگر را جهت‌دهی بخشید (شکریان امیری و قاسم آهنگری، ۱۳۹۷، ص ۱). جامعه اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش‌های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان‌های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۲۱).

اسلام یک دین جامع است که همه جنبه‌های فعالیت‌های انسانی را دربرمی‌گیرد. اسلام دینی نیست که فقط به زندگی خصوصی افراد معطوف شود، بلکه تعامل و فعالیت‌های انسان را در زندگی روزمره خود تحت پوشش قرار می‌دهد و راهنمایی می‌کند. با وجود جامع بودن آموزه‌های اسلامی، مطالعات محدودی برای بررسی عملکرد اسلام در مدیریت فرایندهای کاری در سازمان‌های اسلامی انجام شده است (سلیمان^۱ و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۱۸۹). در این زمینه دین اسلام نیز بر این موضوع تأکید می‌ورزد که از بدو تاریخ تاکنون، در جهان یک نوع مدیریت اجتماعی، سیاسی و مذهبی حکم فرما بوده است. مدیریتی که به خاطر هدف خلقت که همانا عبودیت است از جانب خداوند متعال، مشخص و معین شده است (شیخ و بهاتی،^۲ ۲۰۱۷، ص ۲۶۸). اسلام یک الگوی مدیریتی منحصر به فرد ایجاد کرده است که باعث تمدن، رفاه، تنوع و خوشبختی می‌شود. در بین مردم آموزه‌ها و فرهنگ‌های مختلف مذهبی بیش از ۱۰۰۰ سال در سراسر جهان وجود داشته است؛ ولی در سناریوی امروز، افراد باید سازمان‌هایی بسازند که الهام‌بخش از مدیریت اسلامی باشد (عباسی^۳ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۸۷۳). از دیدگاه اسلام، مدیران و رهبران نیز پیام‌آوران امامان معصومی هستند که با شرط عدالت، باید مدیریت جامعه انسانی را بر عهده گیرند. در واقع اصول مدیریت اسلامی عبارت از ضوابط عام و مسائل اساسی اسلامی که به‌عنوان مبانی عقلانی و معیارهای مکتبی، مصدر، ملاک و راهنمای افکار و رفتار مدیران اسلامی در سازمان‌ها می‌باشد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۷۵) که هدف آن به دست آوردن کارایی سازمانی با در نظر

1. Sulaiman

2. Sheikh & Bhatti

3. Abbasi

گرفتن هدف آفرینش انسان است تا به نهایت رشد و پیشرفت دست یابد (مقدس، ۲۰۲۰^۱، ص ۴) و عواقب ناخواسته مدیریت متعارف را به حداقل برساند (فونتاینی، ۲۰۱۸^۲، ص ۲۲۴).

از دیدگاه اسلام مدیریت امانتی است که باید به اهل آن سپرده شود. در نظام اسلامی، مدیر باید توانایی، کفایت، و شایستگی لازم را داشته باشد و از دانش و آگاهی کافی نیز برخوردار باشد. همچنین در فرایند مدیریت اسلامی، پس از اتخاذ تصمیم، باید به خدا توکل کرد و از درگاه الهی مدد خواست (اتهر^۳ و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۱۲۱). به عبارت دیگر توجه به آخرت و توکل بر نیروی بی‌کران الهی مبنای اصلی همه تصمیم‌گیری‌ها در مدیریت اسلامی است. در واقع، دیدگاه معنوی و غیر مادی این مکتب است که موجب برتری و تمایز آن در مقایسه با سایر مکاتب مدیریت شده است (علائی، ۱۳۹۵، ص ۹۷).

وجه تمایز مدیریت اسلامی از دیگر نظام‌ها در نظام ارزشی است که نشأت گرفته از جهان‌بینی الهی می‌باشد. این جهان‌بینی کل جهان هستی را به صورت مجموعه‌ای هماهنگ و هدفدار می‌بیند که سنت‌های ربوبی بر آن حاکم است. در این نوع اداره جامعه، شرافت انسانی مدنظر است و قوای نباتی و حیوانی در واقع، زمینه‌ساز رشد انسانی و کمال معنوی و ابزارهایی برای رسیدن به درجات بلند و سعادت جاودانی است. بنابراین، باید در تعیین اهداف و خط‌مشی‌های سازمان، اصالت را به ارزش‌های معنوی داد. به این معنا که اسلامی بودن سازمان اقتضا دارد در حیطه فعالیت آن، اهداف معنوی و هنجارهای مربوط به آن رعایت شده و نه تنها تأمین منافع مادی موجب پایمال کردن مصالح انسانی نشود، بلکه تا جایی که امکانپذیر باشد تلاش بر این باشد که منافع مادی در جهت مصالح انسانی و مقدمه‌ای برای توسعه و تعمیق بینش‌های الهی و ترویج شعائر اسلامی قرار گیرد. در مدیریت اسلامی، نگرش الهی وجود دارد یعنی به انسان با این دید نگریده می‌شود که وی لایق کرامت انسانی بوده و مستعد رسیدن به قرب الهی و نیل به مقام جانشینی خدا است (فاطمی و صارمی، ۲۰۱۵^۴، ص ۲۶۱۲).

از آنجا که هدف مدیریت اسلامی هدایت و رشد انسان‌ها است، مدیر اسلامی به فراخور افراد سازمان خویش، پیوسته در پی آن است که همگام با پیشرفت مادی مؤسسه و فراهم شدن امکانات مادی برای کارکنان، به رشد و تعالی معنوی افراد سازمان نیز بیندیشد. در نظام مدیریت اسلامی، انسان مسئول اعمال خویش است در حالی که در نظام‌های دیگر، مانند حربه‌ای تلقی می‌شود که به انسان قدرت

1. Moghaddasi

2. Fontaine

3. Ather

4. Fatemi & Saremi

می دهد تا در عرصه تمایلات شخصی خویش کوشش نماید و به اهداف شخصی و سازمانی خود دست یابد. در نظام مدیریت اسلامی، بیشترین اهمیت به مهارت ارتباط با خدا داده می شود که تقوا نامیده می شود. حتی ارزش و مقام هر کس با تقوا ارزیابی می گردد و با ارزش ترین افراد با تقواترین آنها به شمار می آیند، اگر مدیر مهارت ارتباط با خدا را داشته باشد خروج از مشکلات برای وی آسان و سهل شده و بهتر می تواند از مشکلات رهایی یابد (تسلمو و ملک محمد، ۲۰۱۴^۱، ص ۳۰۷).

در کشور اسلامی ایران با توجه به فرهنگ غنی اسلامی، ضرورت توجه خاص به مدیریت اسلامی مطرح بوده است. با توجه به مرزبندی مشخصی که بین مدیریت اسلامی و دیگر مدیریت های غربی وجود دارد توجه نکردن به آن تأثیرات منفی خواهد داشت؛ زیرا اعمال اصول مدیریت معمول نتایج مورد نظر خود را خواهد داشت در حالی که مدیریت اسلامی ثمره مورد نظر جهان بینی اسلامی بر مبنای ارزش های تعریف شده منتج، از قرآن و سنت را به وجود می آورد. به منظور رسیدن به اهداف دین اسلام نیاز به مدیریت صحیح احساس می شود. همانا یک مدیریت ضعیف باعث رکود و ورشکستگی سازمان شده و در مقابل یک مدیریت قوی سازمان را به اوج می برد.

با وجود بسترهای مناسب توسعه مدیریت اسلامی در جامعه و سازمان های کشور هنوز برنامه ریزی صحیحی در جهت پیشرفت آن صورت نگرفته است، اکثر کارکنان اجرایی سازمان ها با نحوه به کارگیری صحیح مدیریت اسلامی آشنا نیستند و گاهی اوقات به طور نامطلوب از آن استفاده می شود و موجب زیان های جبران ناپذیری به این نوع مدیریت شده است. نبود اطلاع و آگاهی از چگونگی اجرای آن و نداشتن تحلیلی مناسب از بازخوردهای رفتاری حاصل از اعمال رفتار مدیریت اسلامی باعث شده مباحث مربوط به وجود نظام مدیریت اسلامی طرح گشته و مورد کنکاش قرار گیرد.

شناخت مدیریت اسلامی و روش شناسی تحقیق در مدیریت اسلامی جهت کاربردی کردن مفاهیم و اصول آن برای سازمان های اسلامی، بحثی است که تاکنون تلاش های زیادی جهت نیل بدان صورت پذیرفته است، ولی هنوز به الگویی جامع، اثبات شده و کاربردی که مورد قبول دانشمندان علم مدیریت و اساتید حوزه علمیه باشد دست نیافته است (تولایی، ۱۳۸۷، ص ۵۶). موفقیت تلاش های توسعه مدیریت اسلامی در سازمان ها مستلزم وجود شرایط و اقدامات خاصی مانند رعایت رویکردها و روش های علمی در توسعه مدیریت اسلامی، رویکرد رهبری اثربخش، توسعه زیرساخت های مدیریتی، آمادگی برای تغییر و شکل گیری نظام رفتاری اثربخش است که در حالتی از تعامل نظام مند زمینه لازم برای تحقق این امر را فراهم می سازند (ترک زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۳۲).

1. Tasamlo & Malek Mahmoudi

می‌توان اذعان داشت مهم‌ترین یا به تعبیری کلان‌ترین چالشی که در مسیر توسعه مدیریت اسلامی قرار دارد، شکل‌گیری و فعالیت منسجم یک نظام برای توسعه و استقرار مدیریت اسلامی مبتنی بر یک الگوی سیستمی است که با اتخاذ آن در عمل و هدایت تلاش‌های توسعه مدیریت اسلامی بر آن اساس چارچوبی مهم و قوی فراهم می‌آید (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). در این زمینه نبود زمینه‌های مناسب مفهومی و عدم شکل‌گیری پنداری متناسب با چارچوب نظام مدیریت اسلامی و همچنین نبود ساختار مناسب و مطلوبی با آن باعث طرح مباحث استقرار نظام مدیریت اسلامی شده است. همچنین نبود عملکردهای متناسب از سوی همه مسئولان در اجرای چنین مدیریتی و ضعف در شناسایی عوامل مؤثر اجرایی در این زمینه بیش از پیش ضرورت استقرار چنین مدیریتی را مطرح داشته است. مدل «نظام رفتاری اثربخش» ترک‌زاده (۱۳۸۸) در مجموع بدین نکته اذعان دارد که مدیریت اسلامی در سه مؤلفه مفهومی، ساختاری و عملکردی نیاز به بسترسازی و اقدام داشته و همچنین نیازمند تلاش‌های بیشتری برای آشنایی جامعه از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی و ارائه سمینارها و کنفرانس‌ها می‌باشد.

ضرورت انجام چنین پژوهشی که با هدف استقرار نظام مدیریت اسلامی همراه باشد در کشورمان از اهم واجبات بوده و تمام تلاش‌های اخیر در این زمینه نیز می‌بایست گسترش یابد. همچنین تاکنون تحقیقی در زمینه امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی و غیردولتی کشور صورت نگرفته است. نظر به اهمیت و نقش توسعه الگوهای مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی کشور، در این پژوهش به امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی استان فارس بر مبنای الگوی یاد شده پرداخته می‌شود. ارائه الگو می‌تواند به‌عنوان راهکاری مطلوب شناخته شود تا در حیطه آزمایش قرار گیرد تا اثربخشی و یا کژکارکردی آن مشخص گشته و نواقص آن مرتفع گردد. بر این اساس پژوهشگر در پژوهش پیش رو به دنبال بررسی پرسش‌های ذیل است:

۱. زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی به چه میزان فراهم می‌باشد؟
۲. آیا تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی در سه زمینه مفهومی، ساختاری و عملکردی وجود دارد؟
۳. آیا بین دیدگاه مدیران با سوابق و تحصیلات مختلف در مورد امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی تفاوت معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

تعریف مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی ماهیت مکتبی، ارزشی و اخلاقی دارد و مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع. شجره طیبه مدیریت ریشه در مبانی وحی، قرآن و سنت دارد و ساقه و تنه آن مبتنی است بر عقل، اجماع، اصول موضوعه، اصول متعارفه، تئوری‌ها و نظریه‌های مختلف علمی؛ ولی در شاخ و برگ‌های این شجره مدیریت می‌توان از متدولوژی علمی و روش‌های تکنولوژیکی، فنی و تخصصی استفاده کرد. بنابراین، نگهبان ماهیت مدیریت اسلامی موازین ارزشی و موارث فرهنگی اسلامی است که مبتنی است بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع (بهارستان، ۱۳۸۵، ص ۲۲). در منابع مختلف از مدیریت اسلامی تعاریفی گوناگون ارائه شده است که در جدول ذیل خلاصه این تعاریف ارائه می‌گردد:

جدول ۱: تعاریف مدیریت اسلامی

نویسندگان	تعاریف ارائه شده
امیری و عابدی جعفری (۱۳۹۶، ص ۵۱)	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 می‌گیرد.
صادقی و همکاران (۱۳۹۴، ص ۱۰۵)	مدیریت اسلامی مدیریتی است عقلایی و براساس ساختار فطرت و سرشت انسانی که تمامی تلاش خود را در جهت شأن و منزلت انسان به کار می‌گیرد و برای استقرار عدالت و رفع تبعیض و حاکمیت عقل و ارزش‌های اصیل و تربیت انسان در ابعاد مختلف برنامه‌ریزی می‌کند.
نبوی (۱۳۹۲، ص ۱۱۳)	مدیریت اسلامی عبارت است از هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد.
یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۰، ص ۱۰۰)	مدیریت اسلامی، شیوه به کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی و در اختیار مدیریت برگرفته و با تأکید بر آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام اعتقادی و ارزشی اسلام است.
خضری اقدم (۱۳۸۹، ص ۱۷)	مدیریت اسلامی را می‌توان به عنوان امری استنباطی یا استنباطی-تأسیسی در نظر گرفت. مدیریت اسلامی به عنوان امری استنباطی، شناخت و بررسی مفاهیم مربوط به مدیریت در اسلام و استخراج آن از متون اسلامی و استفاده از آنها در حل مسائل تعلیم و تربیت می‌باشد. به عنوان امری استنباطی-تأسیسی، مدیریت اسلامی با استفاده از مفاهیم اسلامی و قرار دادن آنها در جایگاه پیش فرض به صورت بندی فرضیه‌های جدید در امر مدیریت می‌پردازد و آنها را در عرصه تجربه آزموده و در حل مسائل تعلیم و تربیت به کار می‌برد.
عسگریان (۱۳۸۳، ص ۵۲)	مدیریت از دیدگاه اسلام مسیری برای نزدیکی به خداوند است، بدین معنی که در همه سطوح آن، زهد و تقوا پیشه می‌شود، تلاش در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود.
مقدسی (۲۰۲۰، ص ۴)	مدیریت اسلامی، مدیریتی است که زمینه رشد به سوی خداوند را فراهم کند و هدف آن به دست آوردن کارایی نظام با در نظر گرفتن هدف آفرینش انسان است تا به نهایت رشد و پیشرفت دست یابد.
فاروق ^۱ و همکاران (۲۰۱۹، ص ۸)	مدیریت اسلامی مقوله‌ای مکتبی است و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارائه راه‌حل‌هایی است که با مفهوم عدالت‌خواهی سازگار است.

1. Farooq

نویسندگان	تعاریف ارائه شده
صالح ^۱ (۲۰۱۹، ص ۱۵۲)	مدیریت اسلامی، مدیریتی است که دانش آن برگرفته از وحی یعنی قرآن و حدیث است و منجر به اجرای متناسب با اعتقادات و اعمال اسلام می‌گردد.
تریانتو ^۲ و همکاران (۲۰۱۸، ص ۸۳)	مدیریت اسلامی فرایندی برای قرار دادن اسلام به‌عنوان یک شیوه زندگی کامل و جامع به منظور بهبود رفتارها، روش‌ها، الگوها و... برای رفع مسائل و مشکلات و تأمین نیازهای مادی و معنوی و رشد و اعتلای جامعه اسلامی می‌باشد.
مختار و سابی ^۳ (۲۰۱۷، ص ۳۹۷)	مدیریت اسلامی مدیریتی است که متمرکز بر نقطه تعادل بین خواسته‌های دنیوی و آخرت در مقایسه با مدیریت متعارف است که تأکید بر آموزه‌های اسلامی دارد.
محمی‌الدین ^۴ (۲۰۱۲، ص ۴۱)	مدیریت اسلامی به‌معنای انجام فعالیت‌ها بسته به راهتمایی خداوند و پیروی از پیامبر ﷺ با ذهنیت، صداقت و مهارت پاسخگویی برای دستیابی به یک هدف از پیش تعیین شده است.

ضرورت توسعه مدیریت اسلامی در جامعه اسلامی

امروزه وجود اعتقادات موجود در جامعه ایران موجب شده مسئله مدیریت اسلامی در اکثر سازمان‌ها مطرح و مورد بررسی قرار گیرد. لزوم توجه بدان تا حدی است که اکثر علمای اجتماعی جامعه در سخنان خود بدان توجه ویژه مبذول داشته‌اند. به‌عنوان مثال می‌توان به ابویوسف یکی از نخستین دانشمندان مکتب اسلام اشاره کرد که به بحث درباره نحوه اداره وظایف اساسی حکومت می‌پردازد. همچنین غزالی در سال ۱۰۹۳ میلادی به نقش آیین تعالیم اسلامی در بهبود سازمان اداری و بروکراتیک در کشورهای مسلمان تأکید می‌کند. الاحکام السلطانیة (قوانین دولتی) اثر المواردی به بحث درباره قانون اساسی در کشورهای اسلامی می‌پردازد و درباره رفتار سیاستمداران و مدیران این کشورها بحث می‌کند. همچنین ابن‌خلدون و شهید مطهری راجع به مدیریت اسلامی مطالب ارزشمندی نگاشته‌اند (چاوشی، ۱۳۸۸، ص ۴۵-۴۶).

نیازمندی سازمان‌ها به یک الگوی مدیریت صحیح مطابق با فرهنگ و اعتقادات جامعه ضرورت هرچه بیشتر زمینه‌های استقرار یک نظام مدیریتی همگام را طلب می‌کند. مدیریت اسلامی در این زمینه با توجه به تحقیقات انجام شده دارای تصویری مبهم در اذهان عموم جامعه بوده و می‌بایست به منظور شفاف‌سازی آن به توسعه آن با بستری مناسب در جامعه پرداخت. نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می‌گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است، با این ویژگی، وی مدیریت را به‌عنوان یک بینش مطرح می‌کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد؛ زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده،

1. Salleh

2. Trianto

3. Mokhtar & Saibi

4. Mohiuddin

هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است.

عسگریان (۱۳۸۳، ص ۵۲) مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند. بدین معنی که در همه سطوح آن زهد و تقوا پیشه می‌شود، تلاش در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود. تولایی و رجب‌دری (۱۳۹۳، ص ۹۱) بیان داشتند که در مدیریت اسلامی ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او منظور است. مدیریت در اسلام، بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا آخرت ناقص است؛ در واقع مطلب و مسائل مدیریت در اسلام، جدا از دین، خدا و آخرت همان مدیریت غربی است. هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است، یعنی همه اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاد می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد.

با توجه به مباحث پیش رو و نتیجه‌گیری ترک‌زاده (۱۳۸۸) از مؤلفه‌های سه‌گانه استقرار نظام مدیریت اسلامی در مجموع می‌توان گفت که بسترهای مناسب و مطلوب زمینه‌ای و پنداره‌ای در خصوص مدیریت اسلامی شکل نگرفته، همچنین ساختارهای سازمانی بر اساس نظام مدیریت اسلامی بنا گذارده نشده است و عملکرد مناسبی از سوی مسئولان اجرایی در خصوص نظام مدیریت اسلامی مشاهده نگردیده، بنابراین در این مسیر نیاز به استفاده از رویکردی عقلانی و تکاملی، برگزاری کلاس‌های آموزشی و برگزاری سمینارها و کنفرانس‌هایی در خصوص توسعه نظام مدیریت اسلامی احساس می‌شود. همچنین ایجاد زمینه‌های استقرار و توسعه مدیریت اسلامی با استناد به تجربیات کاربردی سازمانی و همچنین تلاش جهت درونی‌سازی فرهنگ این از مدیریت الزام‌آور است، از این رو بررسی در این زمینه ضرورت می‌نماید.

الگوی سیستمی استقرار و توسعه مدیریت اسلامی

توسعه مدیریت اسلامی در سطوح کلان تا خرد، مستلزم سیستمی متشکل از سه بعد مفهومی، ساختاری و عملکردی است (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). هر یک از این ابعاد سه‌گانه در ذیل به‌طور موجز بیان شده است. این الگو توسط ترک‌زاده (۱۳۸۸) در مقاله شناسایی و تحلیل چالش‌های توسعه مدیریت اسلامی (یک الگوی سیستمی) پیشنهاد گردیده و در اینجا با استفاده از منبع یاد شده عیناً توصیف گردیده است:

الف) بعد مفهومی

منظور از بعد مفهومی پنداره‌شناختی موجود در سطوح ملی، سازمانی و فردی در خصوص موارد زیر می‌باشد:

۱. نقش، ضرورت و مزایای مدیریت اسلامی در توسعه همه جانبه کشور و نیکی‌بودی افراد و سازمان‌ها؛
۲. چیستی، ابعاد، ویژگی‌ها، روش‌ها، ارزش‌ها و الزامات اساسی آن (ترک‌زاده و خلقی‌فرد، ۱۳۹۷، ص ۲۵۵).

محتوای شناختی این بعد می‌تواند مشتمل بر موارد ذیل باشد:

- شرایط ویژه محیط جهانی و فشارها و اقتضانات ناشی از آن برای کشور و مجموعه سازمانی و مدیریتی آن؛
- چالش‌های بیرونی و درونی کشور از جهات مختلف (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی) که توسعه و کاربست الگوی مدیریت اسلامی را ایجاب می‌کند؛
- مفهوم کلی حوزه تمرکز، قلمرو فعالیت، هدف غایی و هدف‌های واسطه‌ای مدیریت اسلامی؛
- رویکردها و فرایندها و روش‌های مدیریت اسلامی؛
- ویژگی‌ها و ارزش‌های عملی مدیریت اسلامی؛
- ضرورت‌ها و ملاحظات اثربخشی و توسعه مدیریت اسلامی (ترک‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳ و ۱۳۴).

ب) بعد ساختاری

منظور از بعد ساختاری هرگونه جهت‌گیری، ترتیبات و سازوکارهای ملی و سازمانی تمهید شده جهت احیا، پیشبرد و تحقق مدیریت اسلامی در کشور می‌باشد. این بعد مهم متشکل از سه جنبه اساسی است: استراتژی، طرح سازمانی و بستر فرهنگی (ترک‌زاده و عبدشرفی، ۱۳۹۵، ص ۶۵). بدیهی است راهبرد یا راهبردهای حاصل می‌بایست پاسخگوی شرایط و اقتضانات محیطی باشد. طرح سازمانی متشکل از عوامل چندی است که در ارتباط با همدیگر، الگوی سازمان یافته مناسب برای تحقق استراتژی مورد نظر را فراهم می‌آورند. این عوامل را می‌توان به شرح ذیل برشمرد:

- سیستم ویژه متولی بسترسازی؛ پشتیبانی و هدایت کلی تلاش‌های معطوف به توسعه مدیریت اسلامی؛

- سیستم ساختاری؛ که مبنای تقسیم کار، تشریک مساعی و هماهنگی سیستم‌ها، واحدها و افراد و فعالیت‌های (مستقیم یا غیرمستقیم) آنها در راستای توسعه مدیریت اسلامی می‌باشد؛

- سیستم یادگیری و مدیریت دانش؛ برای ارزیابی فعالیت‌ها و نتایج حاصل، یادگیری سازمان‌یافته از تجارب، تدوین یا تولید و انتشار دانش بومی در زمینه مدیریت اسلامی و توسعه آن؛

- سیستم منابع انسانی؛ که شامل سازوکارهای کارآمد برای گزینش، کارگماری، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی افراد در ارتباط با تلاش‌های توسعه و تحقق مدیریت اسلامی در گستره مورد نظر می‌باشد. برای ایجاد و تقویت بستر فرهنگی مناسب برای احیا و توسعه مدیریت اسلامی، باید با استفاده درست از روش‌ها و ابزارهای علمی و امکانات موقعیتی، تلاش نمود مفروضات اساسی، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک و همسویی در خصوص مدیریت اسلامی و توسعه آن در سطوح ملی، سازمانی و فردی شکل گیرد.

ج) بعد عملکردی

منظور از بعد عملکردی، مجموعه فعالیت‌ها یا اقداماتی است که در جهت پیشبرد و تحقق مدیریت اسلامی در سطوح مختلف به عمل می‌آید. این فعالیت‌ها یا اقدامات را می‌توان در ۳ دسته مد نظر قرار داد:

۱. فعالیت‌های اصلی (مرکزی)، اقدامات زمینه‌ساز یا پشتیبان، ملاحظات عملکردی. فعالیت‌های اصلی، هسته مرکزی توسعه مدیریت اسلامی را تشکیل می‌دهند. این فعالیت‌ها عبارتند از فرایند توسعه مدیریت اسلامی و رهبری و مدیریت.
۲. اقدامات زمینه‌ساز یا پشتیبان، مبتنی بر برخی سوابق پژوهشی در حوزه توسعه سازمانی به شرح ذیل احصا شده است:
 - اتخاذ رویکرد سیستمی و اشاعه تفکر سیستمی درباره موضوع در سطوح و لایه‌های مختلف؛
 - اتخاذ رویکرد راهبردی در عمل؛
 - تشخیص و تصمیم‌گیری مبتنی بر داده (ارزیابی عینی وضعیت)؛
 - توسعه یک چشم‌انداز مشترک؛
 - توسعه سیستم‌های پشتیبان توسعه مدیریت اسلامی (از جمله سیستم‌های اطلاعاتی، یادگیری، ارزیابی عملکرد و بازخورد، ارتباطات، رهبری و برنامه‌ریزی و...)
 - زمینه‌سازی برای مشارکت سازمان‌یافته و معنادار همگانی (به صورت سازمانی، تیمی و فردی)؛
 - بهسازی جو و فرهنگ مدیریتی ملی یا سازمانی در راستای مدیریت اسلامی؛
 - بهسازی حرفه‌ای و توانمندسازی افراد برای اعمال مدیریت اسلامی؛
 - برقراری ارتباطات مؤثر؛

- ایجاد و گسترش آمادگی برای تغییر و پذیرش الگوی جدید در سطوح ملی، سازمانی و فردی؛
 - ترغیب پژوهش به یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر در حوزه مدیریت اسلامی (ترک‌زاده، ۱۳۸۸).
 رویکردهای ساختاری و هنجاری و استفاده از هر کدام در جای خود می‌تواند نقش مهمی را در اجرای اخلاقیات در سازمان‌ها ایفا نماید. گفتنی است که رویکرد ساختاری به منظور حمایت از هنجارهای اخلاقی بر قوانین و مقررات تأکید می‌کند. در حالی که رویکرد هنجاری درصدد ایجاد یک نظام اخلاقی در سازمان است و می‌کوشد تا با فراتر رفتن از محدودیت‌های رویکرد ساختاری، فرهنگی را ایجاد کند که مشوق رفتار اخلاقی در سازمان باشد. بنابراین رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان می‌تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن یک نظام مدیریتی مطلوب ایفا کند (فیلدمن، ۲۰۰۲^۱).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع پیمایشی و از حیث زمانی از نوع پژوهش‌های مقطعی می‌باشد. جامعه آماری مدیران و رؤسای سازمان‌های دولتی و همچنین معاونین آنها (شامل ۲۴۰ نفر) می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۷۱ نفر مدیر و معاون به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل مدیران و معاونانی بود که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی یا بالاتر، شاغل به خدمت در سازمان‌های دولتی و از سابقه حداقل ۶ ماه حضور در پست مدیریت و معاونت برخوردار بودند. معیار خروج از پژوهش بی‌تمایلی به شرکت در پژوهش و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود.

ابزار گردآوری داده‌ها، مقیاس مدیریت اسلامی ترک‌زاده (۱۳۸۸) بود. مقیاس مدیریت اسلامی شامل ۳۴ سؤال در ۳ بعد مفهومی (سؤالات ۱ تا ۶)، ساختاری (سؤالات ۷ تا ۱۶) و عملکردی (سؤالات ۱۷ تا ۳۴) می‌باشد. نمره‌گذاری این مقیاس براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) می‌باشد که نمره بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده فراهم بودن زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی برای استقرار مدیریت اسلامی است. روایی و پایایی مقیاس امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی به ترتیب با استفاده از روش‌های تحلیل گویه و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (جدول ۲).

^۱. Feldman

جدول ۲: محاسبه روایی و پایایی مقیاس امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی

پایایی	روایی	زیرمقیاس
۰/۷۱	۰/۷۶-۰/۵۸	بعد مفهومی
۰/۹۱	۰/۸۲-۰/۷۰	بعد ساختاری
۰/۹۳	۰/۸۴-۰/۶۱	بعد عملکردی

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS²⁴ و آزمون‌های آماری t تک متغیره، تحلیل واریانس درون‌گروهی، تعقیب بنفرونی و شفه در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

۱. ارزیابی میزان زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی

جدول ۳: مقایسه میانگین نمره زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی با سطوح کفایت متوسط و مطلوب

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت متوسط (Q2)	ت	سطح معناداری	سطح کفایت مطلوب (Q3)	ت	سطح معناداری
مفهومی	۴/۱۶	۰/۴۴	۳	۳۴/۰۴	۰/۰۰۰۱	۴	۴/۷۴	۰/۰۰۰۱
ساختاری	۳/۰۳	۰/۵۸	۳	۰/۸۷	۰/۳۸	۴	۲۱/۴۸	۰/۰۰۰۱
عملکردی	۳/۰۵	۰/۶۱	۳	۱/۲۲	۰/۲۲	۴	۲۰/۱۵	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون t تک‌متغیره نشان می‌دهد که زمینه‌های مفهومی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی از سطح کفایت متوسط و مطلوب بالاتر می‌باشد؛ ولی زمینه‌های ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی از سطح کفایت متوسط پایین‌تر و از سطح کفایت مطلوب بالاتر می‌باشد ($P=۰/۰۰۰۱$).

۲. بررسی تفاوت بین امکان استقرار مدیریت اسلامی در سه زمینه مفهومی، ساختاری و عملکردی

جدول ۴: مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	F	P-value
مفهومی	۴/۱۶	۰/۴۴	۴۳۸/۳۵	۰/۰۰۰۱
ساختاری	۳/۰۳	۰/۵۸		
عملکردی	۳/۰۵	۰/۶۱		

نتیجه تحلیل واریانس درون‌گروهی نشان داد که جهت استقرار مدیریت اسلامی زمینه مفهومی با میانگین (۴/۱۶) بالاترین امکان استقرار و زمینه ساختاری با میانگین (۳/۰۳) پایین‌ترین امکان استقرار را دارد ($P=۰/۰۰۰۱$). نتیجه آزمون تعقیب بنفرونی نشان داد که بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های مفهومی با زمینه‌های ساختاری و عملکردی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های ساختاری با زمینه‌های عملکردی تفاوت معناداری وجود ندارد.

۳. بررسی تفاوت امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی بر اساس مشخصات جمعیت‌شناختی (سوابق و تحصیلات مختلف)

جدول ۵: مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی بر اساس مشخصات جمعیت‌شناختی

متغیرها	مفهومی		
	میانگین±انحراف استاندارد	ساختاری	عملکردی
سوابق	۱۰-۱	۳/۰۷±۰/۶۸	۳/۱۸±۰/۶۷
	۲۰-۱۱	۳/۰۲±۰/۵۴	۲/۹۴±۰/۵۶
	۳۰-۲۱	۳/۰۱±۰/۵۳	۳/۰۶±۰/۵۷
	جمع	۳/۰۳±۰/۵۸	۳/۰۵±۰/۶۱
	F	۰/۱۸	۲/۴۹
	P-value	۰/۸۳	۰/۰۸
	۴/۱۶±۰/۴۷	۴/۱۶±۰/۴۳	۴/۱۴±۰/۴۴
تحصیلات	کارشناسی	۳/۰۱±۰/۵۵	۳/۰۴±۰/۵۹
	کارشناسی ارشد	۳/۰۸±۰/۶۳	۳/۱۰±۰/۶۲
	دکتر	۲/۹۲±۰/۴۹	۲/۸۰±۰/۵۴
	جمع	۳/۰۳±۰/۵۱	۳/۰۵±۰/۶۰
	F	۰/۴۵	۱/۱۰
	P-value	۰/۶۳	۰/۳۳
	۴/۱۰±۰/۴۴	۴/۱۵±۰/۴۴	۴/۶۳±۰/۴۰

نتایج تحلیل واریانس نشان داد که تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های مفهومی، ساختاری و عملکردی از دیدگاه مدیران دارای سوابق مختلف وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین میانگین امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه مفهومی متعلق به ارزیابی مدیران دارای تحصیلات دکتر (۴/۶۳) و کمترین میانگین متعلق به ارزیابی مدیران دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۴/۱۰) می‌باشد و تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه مفهومی از دیدگاه مدیران دارای تحصیلات مختلف وجود دارد.

آزمون تعقیبی شفه نیز نشان داد که بین دیدگاه مدیران دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد با دکترا در مورد امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی تفاوت معناداری وجود دارد اما بین دیدگاه مدیران دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد در مورد امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی تفاوت معناداری وجود ندارد؛ ولی تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی در زمینه‌های ساختاری و عملکردی از دیدگاه مدیران دارای تحصیلات مختلف وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی زمینه‌های استقرار مدیریت اسلامی در بعد مفهومی در سازمان‌های دولتی استان فارس نشان داد که از نظر پاسخ‌دهندگان زمینه‌های مفهومی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی در سطح مطلوبی است. به این معنا که مدیران سازمان‌های دولتی استان فارس، نقش جایگاه و اهمیت مدیریت اسلامی را در جامعه کنونی درک کرده‌اند و معتقدند که می‌توانند در توسعه همه جانبه کشور و نیکی‌بودی سازمان‌ها نقش مؤثری داشته باشند. در توجیه نتیجه به دست آمده می‌توان گفت که نیازمندی سازمان‌ها به یک الگوی مدیریت صحیح مطابق با فرهنگ و اعتقادات جامعه ضرورت هر چه بیشتر زمینه‌های استقرار یک نظام مدیریتی همگام را طلب می‌کند. شیوه رهبری و مدیریت تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه (تمدن) است و بدیهی است چگونگی ماهیت عناصر تشکیل‌دهنده یک جامعه، خود نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می‌کند. آنچه در بحث ابعاد مفهومی مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی برای گزینش مدیران می‌باشد، یعنی در نظام اسلامی موجود، مدیران معتقدند که مدیریت برای داده‌های خود باید از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد تا به موفقیت حقیقی خود دست یابد (وزیرزنجانی و فروزننده‌دهکردی، ۱۳۸۹). در واقع به نظر می‌رسد که از دیدگاه مدیران، مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی و شکوفایی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد که نمونه آن در تغییر نوع نگاه به انسان‌ها در سازمان، در کنار دیگر منابع سازمانی، به نگاه سرمایه‌ارزشمندی که با پرورش آن، زمینه ایجاد خلاقیت و شکوفایی در سازمان فراهم خواهد شد. ارزیابی زمینه‌های استقرار مدیریت اسلامی در بعد ساختاری در سازمان‌های دولتی استان

فارس نشان داد که زمینه‌های ساختاری استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی در حد متوسطی است. بر این اساس مدیران این باورند که در سازمان‌های موجود تا حدودی جهت‌گیری، ترتیبات و سازوکارهای ملی و سازمانی تمهید شده جهت احیا، پیشبرد و تحقق مدیریت اسلامی در کشور طراحی و توسعه یافته است، استراتژی‌ها یا طرح‌های عملی قوی جهت پیشبرد مدیریت اسلامی طراحی نگردیده است، بستر فرهنگی لازم جهت طراحی، استقرار، استمرار و توسعه الگوی مدیریت اسلامی فراهم در حد مطلوب توسعه نیافته است، در درون سازمان‌ها، ارزش‌آفرینی، باور و هنجارسازی‌های مشترک در خصوص مدیریت اسلامی و توسعه آن در سطوح ملی، سازمانی و فردی تا حدودی شکل گرفته است؛ اما شکل واقعی و منسجم خود را نیافته است، سیستم ویژه متولی بسترسازی، پشتیبانی و هدایت کلی تلاش‌های معطوف به توسعه مدیریت اسلامی تعبیه شده است؛ اما هنوز آزمایش عملی مربوط به کارآمدی را با موفقیت نگذرانده است، مبنایی جهت تقسیم کار و هماهنگی در راستای توسعه مدیریت اسلامی در نظر گرفته شده است؛ اما این مبنا هنوز به‌طور واضح و روشن تعریف نشده است، در راستای طراحی سیستم یادگیری و مدیریت دانش اسلامی، گام‌هایی در کشور برداشته شده است؛ اما این گام‌ها هنوز به مراحل نهایی و تکاملی خود نرسیده‌اند، تلاش‌هایی برای تولید و انتشار دانش بومی در زمینه مدیریت اسلامی صورت گرفته است؛ با این حال هنوز در مقایسه با دانش غربی نیاز به توسعه و نظریه‌سازی بیشتری دارند و با وجود آنکه طرح‌ها یا اقداماتی جهت گزینش، کارگماری، آموزش، بهسازی، ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی افراد در ارتباط با تلاش‌های آنان در توسعه مدیریت اسلامی اندیشیده شده است؛ ولی بسیاری از این طرح‌ها به مرحله کاربردی شدن نرسیده‌اند.

ارزیابی زمینه‌های استقرار مدیریت اسلامی در بعد عملکردی در سازمان‌های دولتی استان فارس نشان داد که زمینه‌های عملکردی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی در حداقل کفایت متوسط می‌باشد. یافته‌های این مطالعه با یافته‌های پژوهش‌ها وزیرنجانی و فروزنده دهکردی (۱۳۸۹) هم‌راستا می‌باشد. شاید بتوان گفت که با وجودی که نگرش و اعتقادات و باورهای مثبت و قوی نسبت به استقرار مدیریت اسلامی در مدیران سازمان‌ها وجود دارد، اما آنان معتقدند که در مرحله عملکردی، فرایندهای مدیریت اسلامی تا حدودی در کشور در عمل اجرا شده است، به هدف‌گذاری، ایجاد انگیزه، جلب تعهد و مشارکت افراد و سازمان‌ها، یادگیری و نهادینه‌سازی توسعه مدیریت اسلامی در عمل توجه محدودی می‌شود، اقدامات محدودی برای اشاعه اندیشه و عمل مدیریت اسلامی در سطوح و لایه‌های مختلف طراحی و اجرا گردیده است، در عمل رویکرد راهبردی مشخصی برای توسعه مدیریت اسلامی در کشور فراگیر نشده است،

تلاش‌هایی برای ایجاد یک چشم‌انداز مشترک برای توسعه مدیریت اسلامی در کشور صورت نگرفته است و فراگیر نشده است، برخی تصمیمات در زمینه توسعه مدیریت اسلامی اتخاذ یا اجرا شده است، تا حدودی بستر اجرایی لازم جهت توسعه سیستم‌های پشتیبان مدیریت اسلامی (از جمله سیستم‌های اطلاعاتی، ارتباطی، رهبری و برنامه‌ریزی و...) طراحی و استقرار یافته است، زمینه لازم جهت مشارکت سازمان یافته و معنادار همگانی (به صورت سازمانی، تیمی و فردی) در خصوص توسعه مدیریت اسلامی فراهم گردیده است، کوشش شده است که فرهنگ و جو عمومی مناسبی برای کاربست مدیریت اسلامی در کشور فراهم شود، با برگزاری دوره‌های تخصصی و معرفتی، در راستای بهسازی حرفه‌ای و توانمندسازی افراد برای اعمال مدیریت اسلامی، اقداماتی منظور گردیده است، جهت پیشبرد و توسعه مدیریت اسلامی، شبکه‌های ارتباطی طراحی شده است که نیازمند ارزیابی بیشتر برای تعیین میزان اثربخشی آنان می‌باشد، بستر و زمینه لازم جهت ایجاد و گسترش آمادگی برای تغییر به سمت الگوی مدیریت اسلامی در سطوح ملی، سازمانی و فردی فراهم شده است و در زمینه ترغیب به پژوهش و یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر در حوزه مدیریت اسلامی، فعالیت‌هایی انجام شده است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های مفهومی با زمینه‌های ساختاری و عملکردی تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های ساختاری با زمینه‌های عملکردی تفاوت معناداری وجود ندارد. از آنجایی که مدیریت اسلامی نوعاً یک سیستم رفتاری است و این سیستم مبتنی بر مبانی نظری خاص و در یک چارچوب ساختاری ویژه شکل می‌گیرد و موفقیت تلاش‌های توسعه مدیریت اسلامی در سازمان‌ها مستلزم وجود شرایط و اقدامات خاصی است که در حالتی از تعامل نظام‌مند زمینه لازم برای تحقق این امر را فراهم می‌سازند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). البته جای امیدواری در آن است که این سیستم از یک مبنای نظری و پشتوانه اعتقادی و عملی به وسعت و کمال دین اسلام و تاریخ پرفراز و نشیب آن برخوردار است. مضاف بر اینکه امروزه یک نظام حکومتی قدرتمند به‌عنوان جمهوری اسلامی ایران از جهات مختلف پشتیبان توسعه آن است (پناهی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳). یافته‌های این مطالعه با یافته‌های پژوهش تولایی (۱۳۸۷) هم راستا می‌باشد. در توجیه یافته به دست آمده شاید بتوان چنین استدلال کرد که سازمان در خصوص امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های مفهومی که نوعاً ماهیت شناختی و نگرشی (شعاری) دارد، از آن جهت که روش مدیریت در هر جامعه متأثر از ارزش‌های حاکم بر آن است که ریشه در بینش و بافت فرهنگی آن جامعه دارد و همچنین عدم امکان زمینه‌سازهای ساختاری و اقدامات عملکردی

مناسب، سبب شده است که نسبت به سایر ابعاد از توسعه و گسترده‌تری برخوردار بوده باشد؛ اما از آنجایی که توسعه و گسترش مدیریت اسلامی مستلزم وجود شرایط و اقدامات خاصی است، بنا بر این نبودن متولی مشخصی برای مطالعه و تدوین مدیریت اسلامی در جامعه، عدم حاکمیت رویکرد اسلامی در تمام آموزش‌های مدیریتی جامعه و شاید بتوان گفت همه این امور سبب شد که تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از نظر زمینه‌های ساختاری با زمینه‌های عملکردی مشاهده نشود.

مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف وجود ندارد. از آنجایی که فرد خود براساس باور و معرفتی که کسب می‌کند در ابعاد مختلف زندگی باید و نبایدهای برگرفته از ارزش‌ها را اعمال می‌کند. رفتاری معقول و منطقی و ارزشی در ابعاد فردی و اجتماعی، نمودی از تعادل در رفتار هر فرد مسلمان است. انسان مسلمان در برنامه و حرکت خود خدامحور است. این هدف عالی رفتارهای انسانی را منسجم و به شکل هماهنگی درونی خواهد کرد. بنابراین، با توجه به اینکه دین اسلام یک دین الهی بوده و فطرت انسان نیز میل به تکامل دارد و این احکام به انسان در جهت رسیدن به تکامل کمک می‌کند، ناخودآگاه به سمت این تعالیم کشیده می‌شود. لذا در توجیه نتیجه به دست آمده شاید بتوان گفت با توجه به اینکه فرهنگ غالب، اسلامی و اکثر مدیران از خانواده‌های مذهبی بوده بنابراین تفاوتی در ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی از دیدگاه آنها مشاهده نشد.

مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه ساختاری از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه ساختاری از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف وجود ندارد. با توجه به جهت‌گیری، اقتضانات محیطی، سازوکارهای ملی و سازمانی، ارزش‌ها و اولویت‌های حاکم بر جامعه و همچنین بسترهای فرهنگی مشابه، شاید بتوان از عواملی دانست که منجر به نتیجه به دست آمده شده است.

مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه عملکردی از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه عملکردی از دیدگاه مدیران با سوابق مختلف وجود ندارد. این بدان معنی است که ضرورتاً مدیران با سابقه‌تر و البته مدعی‌تر، اسلامی‌تر نیستند. مضافاً اینکه عدم تفاوت در ارزیابی‌های آنها نشانگر وجود زمینه واحد در فضاها و کاری مختلف در استان است.

مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی، از دیدگاه مدیران با تحصیلات مختلف نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی از دیدگاه مدیران دارای تحصیلات مختلف وجود دارد. همچنین مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه ساختاری و عملکردی از دیدگاه مدیران با تحصیلات مختلف نشان داد که تفاوت معناداری بین امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه ساختاری از دیدگاه مدیران دارای تحصیلات مختلف وجود ندارد.

با جستجوی فراوان در پایگاه‌های اطلاعاتی در دسترس، مطالعه‌ای که به مقایسه امکان استقرار مدیریت اسلامی از زمینه مفهومی، ساختاری و عملکردی از دیدگاه مدیران با تحصیلات مختلف پرداخته باشد، یافت نشد؛ اما با توجه به این که تنها در بعد مفهومی بین مدیران با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری مشاهده شد و مدیران با تحصیلات دکترا بیش از سایر مدیران اعتقاد داشتند که زمینه‌های مفهومی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌ها فراهم می‌باشد، می‌توان گفت که مدیرانی که دارای سطح بالای تحصیلات می‌باشند با رشد و توسعه مهارت‌های سطح برتر تفکر همچون تفکر انتقادی، تفکر خلاقانه و حل مسئله از یک سو و کسب مهارت‌های ادراکی مانند قدرت تصمیم‌گیری‌های جامع و عقلایی از سوی دیگر، بینش و بصیرت بیشتری نسبت به ضرورت و اهمیت و جایگاه مدیریت اسلامی در سازمان‌ها دارند و مزایای استفاده از این سیستم مدیریتی را در توسعه همه جانبه کشور بیشتر درک نموده‌اند و قابلیت‌های به کارگیری این نوع مدیریت بیش از سایرین بر آنان آشکار شده است و با استفاده از قدرت مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک قادر به شناخت نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای اعمال این مدیریت در سازمان‌ها هستند.

به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که شیوه رهبری و مدیریت تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه (تمدن) است و بدیهی است چگونگی ماهیت عناصر تشکیل‌دهنده یک جامعه، خود نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می‌کند. مدیریت اسلامی شیوه‌ای از مدیریت است که تمامی افراد یک مجموعه را به صورت انسان‌های مسئول و متأثر از ارزش‌ها با جهت‌دهی نظام ارزشی اسلام در نظر می‌گیرد. در حال حاضر انجام پژوهش در حوزه مدیریت اسلامی، چند سالی است که مورد توجه برخی محافل دانشگاهی و حوزوی قرار گرفته است، با توجه به نتایج این پژوهش به‌طور کلی می‌توان اظهار داشت که زمینه‌های استقرار مدیریت اسلامی در هر سه بعد مفهومی، ساختاری و عملکردی در میان نمونه مورد مطالعه فراهم می‌باشد، با این تفاوت که در زمینه مفهومی، امکان استقرار، در سطح مطلوبی می‌باشد؛ اما در زمینه‌های ساختاری و عملکردی، امکان استقرار در حد متوسطی است. با توجه به آنچه مرور شد می‌توان

گفت که اصول مدیریت حاکم بر جوامع را نمی‌توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. اگرچه به کارگیری تئوری‌های غربی مدیریت که با آموزه‌های الهی تعارضی ندارند و به جهت رفع حاجات علمی کشور می‌باشد، خالی از اشکال است، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش‌های الهی است که ما آن را علم مدیریت اسلامی می‌نامیم. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد، در عین حال ذکر این نکته نیز ضروری است که این امر با به کارگیری اصولی که در علم مدیریت از نظر صاحب‌نظران غربی ارائه شده است، منافاتی ندارد. منتهی اگر سازمان‌ها بخواهند اهداف و مأموریت خود را تنها در دستیابی به منافع کمی مادی تعریف کنند، به مرور زمان پس از دستیابی نسبی به آنها، دیگر برای ادامه فعالیت سازمان خود و فلسفه وجودی خود دچار تردید خواهند شد (تولایی، ۱۳۸۷). وجود یک الگوی مدیریت صحیح مطابق با فرهنگ و اعتقادات جامعه، ضرورت هرچه بیشتر زمینه‌های استقرار یک نظام مدیریتی همگام را طلب می‌کند. لذا در این راستا، چالش‌های بیرونی و درونی کشور از جهات مختلف (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی) که توسعه و کاربست الگوی مدیریت اسلامی را ایجاب می‌کند؛ را بایستی شناسایی کرد و همچنین اتخاذ رویکرد سیستمی و اشاعه تفکر سیستمی درباره موضوع در سطوح و لایه‌های مختلف، اتخاذ رویکرد راهبردی در عمل، توسعه یک چشم‌انداز مشترک و... از جمله استراتژی‌هایی است که باید مدنظر قرار داد.

با توجه به همه موارد یاد شده می‌توان گفت که با عنایت به تفاوت ماهوی نظام ارزشی در اسلام، لازم است تا شیوه رهبری و مدیریت خاص در سازمان‌ها تدوین گردد. برای دستیابی به این مهم به نظر می‌رسد لازم است تا یک تغییر رویکردی در مطالعات و نظریه‌پردازی‌های این شاخه از علم صورت گیرد و اندیشمندان و صاحب‌نظران با نگاه جامع و سیستمی، تمام جنبه‌های مدیریت اسلامی را در تعامل با یکدیگر مدنظر قرار دهند تا خروجی‌ها و تئوری‌های حاصل از آن به صورت کاربردی در دولت‌های اسلامی قابل اجرا باشد. در این پژوهش با توجه به اینکه زمینه‌های ساختاری و عملکردی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی در حداقل کفایت قابل قبول می‌باشد، پیشنهاد می‌شود بسترسازی مناسب جهت استقرار زمینه‌های ساختاری و عملکردی، به‌وسیله تدوین الگوی توسعه انجمن‌ها و پژوهشکده‌های مدیریت اسلامی، برگزار همایش‌ها و... برای توسعه دانش نظری و عملی در زمینه مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی صورت گیرد.

بسترسازی برای تغییر تدریجی به سمت الگوی مدیریت اسلامی در عرصه‌های سازمانی و مدیریتی کشور و مفهوم‌سازی مشترک درباره مدیریت اسلامی و فرهنگ سازمانی آن پیشنهاد می‌گردد. همچنین صاحب‌نظران علم مدیریت در خصوص ایجاد پارادایم مدیریت اسلامی در جامعه تلاش کنند تا زمینه‌های لازم جهت توسعه دانش مفهومی (نظری) و عملی در زمینه مدیریت اسلامی فراهم گردد. این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. بعضی از مدیران به دلیل مشغله فراوان، عدم تمایل و ناآگاهی نسبت به اهمیت موضوع، از پاسخگویی به پرسشنامه امتناع نموده و با تأخیر نسبت به تکمیل آن اقدام می‌نمودند. از این جهت جمع‌آوری پرسشنامه‌ها همراه با مشکل و صرف زمانی طولانی بود. همچنین عدم وجود مقیاسی استاندارد در رابطه با ارزیابی امکان استقرار مدیریت اسلامی نه در مطالعات داخلی و نه در مطالعات خارجی از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود.

منابع

۱. امیری، علی نقی و حسن عابدی جعفری (۱۳۹۶)، مدیریت اسلامی: رویکردها، تهران، انتشارات سمت.
۲. بهارستان، جلیل (۱۳۸۵)، «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، فصلنامه مدرس علم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، ۳۷-۱.
۳. بهرامی، حمیدرضا؛ حسن خیری و رضوان نوری علویجه (۱۳۹۱)، «معیارهای تصمیم‌گیری در مدیریت دانشگاه اسلامی از منظر آموزه‌های دینی»، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱ (۲)، ص ۷۱-۹۲.
۴. پناهی، الهام؛ سیده نوشین جوادی نژاد و مهدی زارع (۱۳۹۳)، «تأثیر الگوی مدیریت اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: منطقه ویژه اقتصادی، بندر امام خمینی علیه‌السلام)»، دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت، تهران.
۵. ترک‌زاده، جعفر و حمیده خلقی فرد (۱۳۹۷)، «ارزیابی توان پاسخگویی برنامه درسی رشته پرستاری: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج»، فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، ۹ (۴)، ص ۲۵۴-۲۶۱.
۶. ترک‌زاده، جعفر و فاطمه عبدشرفی (۱۳۹۵)، «تأثیر انسجام سازمانی بر آمادگی برای تغییر سازمانی»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷ (۴)، ص ۶۱-۷۸.
۷. ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸)، «شناسایی و تحلیل چالش‌های توسعه مدیریت اسلامی یک الگوی سیستمی»، نشریه راهبرد یاس، (۱۹)، ص ۱۳۱-۱۴۶.
۸. تولایی، روح‌الله و حسین رجب‌دری (۱۳۹۳)، «بررسی تطبیقی مفهوم کایزن در منابع اسلامی»، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۳ (۶)، ص ۸۹-۱۰۹.
۹. تولایی، روح‌الله (۱۳۸۷)، «الگوی برای شناخت مدیریت اسلامی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۴ (۱۱)، ص ۵۳-۷۱.
۱۰. خضری اقدم، محمد (۱۳۸۹)، «تبیین مفهومی از رابطه علم مدیریت آموزشی و اسلام»، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، (۱۴)، ص ۱۶-۱۹.
۱۱. چاوشی، کاظم (۱۳۸۸)، «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان‌رشته‌ای قرآنی، ۱ (۲)، ص ۴۳-۵۳.

۱۲. شکریان امیری، حسین و مسعود قاسم آهنگری (۱۳۹۷)، «مدیریت اسلامی با دیدگاه جهادی»، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران.
۱۳. صادقی، امیر؛ اصغر مشبکی اصفهانی؛ اسداله کردنائیج و حمید خدادحسینی (۱۳۹۴)، «فراروش پژوهش‌های مدیریت اسلامی در ایران (مورد مطالعه: مقاله‌های علمی پژوهشی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۴)»، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳ (۴)، ص ۱۰۱-۱۳۱.
۱۴. علانی، سوسن (۱۳۹۵)، «مطالعه تطبیقی اصول مدیریت اسلامی و مدیریت نوین با بررسی سیره امام علی (علیه السلام)»، پژوهشنامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۷ (۲)، ص ۷۱-۹۹.
۱۵. عسگریان، مصطفی (۱۳۸۳)، مدیریت اسلامی، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
۱۶. کریمی، میلاد؛ حسین خنیفر؛ فرشید خمویی و عاطفه گرجی (۱۳۹۸)، «بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ژاپن»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۹ (۲)، ص ۱۱۹-۱۳۶.
۱۷. نبوی، محمدحسن (۱۳۹۲)، مدیریت اسلامی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۱۸. یارمحمدیان، محمدحسین؛ مسعود فردوسی و محمدحسین پسندیده (۱۳۹۰)، «ادراک مدیران و صاحب‌نظران دانشگاهی در خصوص مؤلفه‌های مدیریت اسلامی»، مدیریت اطلاعات سلامت، ۸ (۸)، ص ۹۹۷-۱۰۰۶.
۱۹. وزیرزنجانی، حمیدرضا و لطف‌الله فروزنده دهکردی (۱۳۸۹)، «بررسی مبانی فکری در تدوین اصول مدیریت اسلامی»، نشریه راهبرد یاس، ۲۱ (۲)، ص ۹۲-۱۱۸.
20. Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Bibi, A (2010), "Islamic management model. African", *Journal of Business Management*, 4 (9), 1873-1882.
21. Ather, S. M., Khan, M. A., & Hoque, N (2011), "Motivation as conceptualised in traditional and Islamic management", *Humanomics*, 27 (2), 121-137.
22. Farooq, W., Bhatti, O. K., & Latif, S (2019), "Islamic Human Resource Management (IHRM) Practices Impact on Employees' Work Engagement: An Empirical Study", *AL-ADWA*, 34 (51), 1-18.

23. Fontaine, R (2018), "The Philosophical Foundations of Islamic Management. International Journal of Economics", *Management and Accounting*, 26 (1), 207-227.
24. Fatemi, M., & Saremi, H (2015), "Islamic management-Punishment and reward management practice in speech and manner of imam ali", *SCI-int*, 2611-2616.
25. Feldman, B (2002), *Ethical identity and Diversity in organizations*, New York: Wiley.
26. Moghaddasi, H (2020), "The Goal theory in Islamic Management: Paradigmatic pattern", *Revista TURISMO: Estudos e Práticas*, (1), 1-14.
27. Mohiuddin, G. M (2012), "Management views in Islamic literature: A conceptual analysis on the way of new management dimension", *International Journal of Management*, 3, 411-424.
28. Mokhtar, W. K. A. W., & Saibi, S. N. S (2017), "Necessity of Islamic Management in the Application of Disaster's Administering: A Preliminary Overview", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (5), 391-399.
29. Salleh, M. F. M (2019), "The Role of Islamic Management in Building Ethics in Organizations", In 5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR), 74, 148-153.
30. Sheikh, M., & Bhatti, M (2017), "Impact of Islamic management principles on organizations regardless of religion", *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 5, 268-273.
31. Sulaiman, M, Abdul Sabian, N. A., & Othman, A. K (2014), "The Understanding of Islamic Management Practices among Muslim Managers in Malaysia", *Asian Social Science*, 10 (1), 189-199.
32. Tasamlo, M. P., & Malek Mahmoudi, S. K (2014), "Investing the role of Islamic management in organization", *Indian journal of fundamental and applied life sciences*, 306-312.
33. Trianto, B., Firdaus, N., & Syahputra, D (2018), "Islamic Management: Sejarah, Konsep and Praktek Salam Kehidupan Sosial", *Al-Amwal*, 7 (1), 82-98.