

بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی

در انتخاب مدیران مدارس

(مطالعه موردی شهرستان دیواندره)

جواد آقامحمدی*

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس شهرستان دیواندره است. روش پژوهش در محدوده روش‌های توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر همه دبیران و معلمان مقاطع مختلف تحصیلی‌اند و نمونه آماری تعداد ۲۷۸ نفر از ایشان هستند که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق، به جز منابع کتابخانه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش نظرها استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو صورت توصیفی و استنباطی (t) بوده است. مبنای نظری تحقیق مبتنی بر آیات و روایات و سند ارزشمند نهج‌البلاغه می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که در انتخاب مدیران مدارس به شاخصه‌های ارزش‌مداری، حسن شهرت، مهارت و تخصص مدیران کمتر توجه شده است و دبیران و معلمان آنها را در حد نامطلوبی ارزیابی کرده‌اند. این در حالی است که از دید آنان مدیران مدارس از شاخصه‌های برجسته‌ای چون وجدان کاری و انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی برخوردارند و در انتخاب مدیران مدارس به این مؤلفه‌ها توجه کافی شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت، مدیریت اسلامی، مؤلفه‌های مدیریت اسلامی، مدیران مدارس.

۱. مقدمه

از آنجا که انسان به طور طبیعی موجودی اجتماعی و رفتارهای اجتماعی او منبعث از طبیعت و فطرت اوست، بخش مهمی از سعادت انسان در گرو تحقق نیازهای اجتماعی و فطری اوست. یکی از ارکان زندگی اجتماعی، مدیریت است که تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی را روشن می‌کند. به خاطر برقراری هر چه مطلوب‌تر این ارتباطات مطلوب و ایده‌آل و پایمال نشدن حقوق، تعیین وظایف، معرفی حدود و رعایت حقوق ضرورت دارد که حق از باطل و راستی از کژی مشخص شود. تفاوت عالم انسانیت با عالم حیوانی ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی انسان را بیشتر روشن و مطالعه تاریخ و تتبع در زندگی بشر نیز ضرورت مدیریت را اثبات می‌کند؛ زیرا از آغاز تا به امروز در هر کجا که چند نفر انسان گرد یکدیگر جمع شده‌اند، نیاز به مدیریت در رأس امورشان قرار گرفته است. خداوند متعال می‌فرماید: «يَوْمَ نَدْعُوا كُلَّ أُنَاسٍ بِإِمْئَانِهِمْ فَمَنْ أُوْتِيَ كِتَابَهُ بِإِيمَانِهِ فَأُولَئِكَ يَقْرَءُونَ كِتَابَهُمْ وَلَا يُظْلَمُونَ فَتِيلًا؛ روزی که همه مردمان را با رهبران‌شان می‌خوانیم» (اسراء، ۷۱). یعنی هر کسی با پیشوای خودش که در عمل الگو و الهام‌بخش او بوده است، محشور می‌شود. حضرت علی (علیه السلام) در خصوص ضرورت مدیریت چنین می‌فرماید: آری درست است، فرمانی جز فرمان خدا نیست؛ ولی اینها می‌گویند زمامداری جز برای خدا نیست، در حالی که مردم به زمامداری نیک یا بد نیازمندند، تا مؤمنان در سایه حکومت به کار مشغول شوند (دشتی، ۱۳۷۹، خطبه ۴۰). با دقت در آیات و روایات درمی‌یابیم که طبق فرمان‌های خداوند متعال و تأکید اسلام بر مسلمانان واجب شده است که هیچ کاری بدون دستور و اجازه رهبر و مدیر انجام ندهند. این مدیر باید دارای صفاتی چون عفت، آگاهی، پرهیزکاری، عالم به احکام قضاوت و سنت رسول خدا (صلی الله علیه و آله) باشد. بر همین اساس مبنای نظری پژوهش حاضر، برگرفته از ویژگی‌های مدیران بر مبنای نص صریح قرآن کریم و سند ارزشمند نهج البلاغه می‌باشد.

ضرورت وجود مدیریت از بدیهیات اولیه عقلی است؛ زیرا حرکت جامعه به سوی تکامل و پیشرفت جز با مدیریت صحیح و اصولی امکان‌پذیر نیست (نجاری، ۱۳۸۵، ص ۱۸۶). بنابراین بحث درباره مدیریت، تازگی ندارد و در طول تاریخ کهن بشری در مورد آن سخن‌ها گفته شده و آثار گران‌بهایی از آن به یادگار مانده است. در دنیای اسلام هم، رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) تصویری الهی از اداره جامعه به‌عنوان یک مدیر بی‌همتا ارائه فرموده‌اند که این تحقیق نیز در همین راستا گام برمی‌دارد.

آثار مثبت و سازنده مدیریت در تمام جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی نمود عینی می‌یابد و تبلور ویژه‌ای دارد. در این خصوص تحقیقات متعددی صورت گرفته است. بررسی‌های نوینی که درباره مسائل گوناگون انجام شده بیانگر این واقعیت تلخ است که درصد بالایی از موفق نبودن برنامه‌ها و شکست‌های پی در پی ریشه در نبود مدیران شایسته و ناآشنایی آنان

با اصول مدیریت دارد (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۰). در متون اسلامی، به ویژگی‌های مهم مدیران توجه بسیاری شده است. برای مثال، در مورد گزینش طالوت به‌عنوان فرمانده، به اهمیت صلاحیت علمی مدیران توجه شده است (حاجیان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴۴). در باور نگارنده، نقش معیارهای اسلامی در انتخاب مدیران در موفقیت کارکنان و مدیران بسیار برجسته است.

از سوی دیگر، جهان با دگرگونی‌های گسترده و پی در پی روبه‌روست؛ تحولاتی که دانش‌ها و نیازمندی‌های جدیدی می‌آفریند، نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می‌کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می‌افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمان‌های اجتماعی را سنگین‌تر می‌کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این دگرگونی‌ها را دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود، آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری حیاتی و محسوس است. از میان سازمان‌های گوناگونی که در آموزش و پرورش به‌طور رسمی فعال هستند، مدرسه به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برعهده دارد و لازمه تحقق این هدف‌ها، ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان توانمند است (نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴، ص ۸). کارکنان و مدیرانی که براساس نص صریح قرآن کریم (حج، ۴۹؛ فتح، ۴؛ مائده، ۲۱۳؛ انعام، ۱۲۵؛ نحل، ۱۰۶؛ آل عمران، ۱۸۲؛ انفال، ۵۱ و حج، ۱۰) دارای ویژگی‌هایی مانند داشتن سعه صدر، حسن شهرت، عدالت‌محوری، ظلم‌ستیزی، فروتنی و تواضع داشتن، اهتمام به ارشاد دیگران در مسیر سعادت و دارای روحیه مهربانی همراه با قاطعیت باشند. در همین راستا پژوهش حاضر کوششی است در جهت پاسخ دادن به این سؤال مهم، اصلی و اساسی که در نظام آموزش رسمی کشور تا چه اندازه به شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس توجه می‌شود؟ و بر همین اساس سؤالات فرعی زیر مطرح و درصدد پاسخگویی به آنهاست.

۲. سؤالات تحقیق

- آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی ارزش‌مداری توجه شده است؟
- آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی وجدان‌کاری توجه شده است؟
- آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی انضباط‌اداری، اجتماعی و اقتصادی توجه شده است؟
- آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی حسن شهرت توجه شده است؟
- آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی مهارت و تخصص آنان توجه شده است؟

۳. تبیین واژه‌ها و مفاهیم

۳-۱. تعریف مدیریت

به اندازه تعداد مؤلفان و نویسندگان علم مدیریت، تعریف مدیریت وجود دارد. بنابراین تعریفی که بتوان به‌عنوان تعریف جامع و عامه‌پسند ارائه کرد تقریباً غیرممکن است؛ اما تعریف‌هایی وجود دارند که در بیشتر کتاب‌های مدیریتی ارائه شده‌اند، در اینجا نیز به تعدادی از آنها اشاره می‌شود. مدیریت عبارت است از: فرایند تأمین و هماهنگی منابع (انسانی و مادی) برای تولید کالا و ارائه خدمات مورد نیاز جامعه (پرینگل،^۱ ۱۹۹۵، ص ۳). مدیریت، فراگرد برنامه‌ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری هدایت و کنترل برای استفاده بهینه از منابع در جهت رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد (گریفین،^۲ ۱۹۹۶، ص ۵). مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۷). مدیریت عبارت است از: فرایند هدایت، هماهنگی و تأثیرگذاری کارهای مدیریتی در سازمان برای به دست آوردن هدف مورد انتظار سازمان (کارلیس،^۳ ۱۹۹۰، ص ۱۰). استونر^۴ (۱۹۸۵) به نقل از سرمدی و صیف مدیریت را فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد تمامی منابع در دسترس برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده در سازمان می‌داند (سرمدی و صیف، ۱۳۸۸، ص ۳۴). مدیریت یعنی فرایند دستیابی به اهداف سازمانی با و به وسیله افراد (سرتو،^۵ ۱۹۹۴، ص ۶). کونتز و اودانل^۶ (۱۹۷۲) به نقل از علاقه‌بند، ایجاد محیطی مؤثر برای افرادی که در گروه‌های رسمی سازمانی فعالیت می‌کنند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۹). مدیریت هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران می‌باشد (هل ریگل و اسلوکام،^۷ ۱۹۸۹، ص ۶). رابینز و جاج،^۸ مدیریت را فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل در جهت رسیدن به هدف‌های سازمانی تعریف کرده‌اند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹، ص ۲۰). با همه این اوصاف، از تعاریف مختلفی که ارائه شد به چند خصیصه می‌توان اشاره کرد: مدیریت فرایند است، یعنی امری مداوم و پیوسته است، هماهنگی میان منابع (انسانی، مالی و مادی) از دیگر ویژگی مهم مدیریت است و در نهایت رسیدن به هدف‌های سازمانی خصوصیت مهم و با ارزش مدیریت تلقی می‌شود که در همه تعاریف مدیریتی به آن اشاره شده است.

1. Pringle

3. Carlise

5. Certo

7. Hellreigle & Slocum

2. Griffin

4. Stoner

6. Koontz

8. Robbins & Judge

۲-۳. مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی، واژه‌ای نو در ادبیات علمی کشور است که قدیمی‌ترین اثر در این حوزه را می‌توان در اوایل دهه ۵۰ هجری شمسی یافت. استاد شهید مطهری رحمته‌الله که از پیشگامان این حوزه است در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت و رهبری در اسلام» به بررسی و تحلیل مدیریت در اسلام پرداخته است (قاندعلی و عاشوری، ۱۳۹۳، ص ۷۰). مدیریت اسلامی ماهیتی مکتبی، ارزشی و اخلاقی دارد و بر وحی، قرآن، سنت، عقل و اجماع مبتنی است. از نگاه شهید مطهری رحمته‌الله، مدیریت مترادف رشد و تدبیر و عبارت است از: لیاقت و شایستگی برای نگهداری و بهره‌برداری از امکانات از راه بسیج کردن، سازمان و سامان دادن و کنترل نیروهای انسانی (بهارستان، ۱۳۸۳، ص ۱۸). آیت‌الله مصباح یزدی بر این باور است که مدیریت در اسلام براساس طرح و برنامه‌ای سازگار با مبانی اسلام و به سوی اهداف اسلام‌پسند که فوق همه آنها قرب الهی قرار دارد، اطلاق می‌شود و در این راستا، وسیله و کیفیت برخورد با افراد نیز باید مطابق موازین اسلامی باشد (به نقل از بهارستان، ۱۳۸۱، ص ۶۶). عسکریان (۱۳۷۰) در تعریف مدیریت اسلامی می‌گوید: شیوه به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام (عسکریان، ۱۳۷۰، ص ۵۲). مدیریت در اسلام در وهله اول از اعتقادات و ایدئولوژی انسان سرچشمه می‌گیرد. روش‌ها و شیوه‌های خاص مدیریت در اسلام همه برپایه جهان‌بینی خاص اسلام است. مدیریت در اسلام برای رسیدن به حق و معشوق است. مدیریت در اسلام برای رضای خدا است و بس (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۳۶). منظور از مدیریت اسلامی آن است که در عمل و اجرا و هدف، عدالت اجتماعی را مدنظر قرار دهد و مقصود نهایی آن، کسب رضایت خداوند باشد و خدمت به خلق را نوعی عبادت بداند و زندگی و معیشت افراد در همین راستا تأمین شود (ابراهیمی، ۱۳۷۹، ص ۲۸). با این اوصاف و احوال می‌توان گفت؛ مدیریت اسلامی منبعث از آموزه‌های دینی و اسلامی، عقل و اجماع است و هدف آن اعتلای فرهنگ اصیل ناب محمدی صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و تأمین قسط و عدل و زدودن ظلم و استکبارستیزی است.

۳-۳. ارزش‌ها در سازمان

یکی از مباحث مهم در مدیریت، مقوله ارزش‌های انسانی است. شناخت این ارزش‌ها آثار مستقیمی در بازده کار، کنترل نیروی انسانی، کاهش هزینه‌ها و ارزیابی صحیح کار دارد (فروزنده و نوابی‌نژاد، ۱۳۹۰، ص ۱۲۲). ارزش یک باور اساسی به شرایطی معطوف است که اهمیت قابل ملاحظه و معنی‌داری برای افراد دارد و پیوسته ثابت است (مقیمی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۴). ارزش یکی از مهم‌ترین بخش‌ها و عناصر فرهنگ را تشکیل می‌دهد. بخشی که هم به‌عنوان

تعیین‌کننده هدف‌ها و هم به‌عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند. مفهوم ارزش در گفتار دینی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی از مفاهیم کلیدی و تعیین‌کننده است. ارزش‌ها اصولی هستند که به ما کمک می‌کنند که تصمیم بگیریم چه کاری درست و یا چه کاری اشتباه است. در حقیقت ارزش‌ها یک نوع اعتقاد درونی هستند که در طی امور و رفتارهای روزمره در وجود ما تثبیت می‌شوند و مقوله‌هایی هستند که برای افراد مهم و مورد علاقه ایشان است (معمارزاده و جهانگیرفرد، ۱۳۸۹، ص ۳۵). ارزش‌ها بیانگر عقاید راسخ نسبت به اعمال، حالات و رفتارهایی هستند که از لحاظ شخصی و اجتماعی، نسبت به اعمال، حالات و رفتارهای مخالف، برتر و ارجح شناخته می‌شوند. افراد براساس ارزش‌های خود نسبت به درستی و مطلوبیت اشیا، اعمال، حالات و رفتارها، اهداف و غایت‌ها قضاوت می‌کنند (قلی‌پور، ۱۳۸۸، ص ۱۰۳). در رویکرد تأثیر ارزش‌های اسلامی در مدیریت اثبات می‌شود که ارزش‌های اسلامی به‌طور تقریبی تمام شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد: هم نگرش مدیریت به‌عنوان ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی و هم ابزاری برای استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی، در این دیدگاه در حیطه‌های سیاست‌گذاری، تولید و خدمات است (قاندعلی و عاشوری، ۱۳۹۳، ص ۷۳). از منظر آیت‌الله مصباح یزدی ارزش‌ها به سه دسته تقسیم می‌شوند که عبارتند از: ارزش‌های مستقیم (عبادات)، ارزش‌های معمولی و متعارف (صفات خوب انسانی) و ارزش‌های غیرمستقیم (اعمال صالح یا کارهای خوبی که برای رضای خدا انجام می‌گیرد) (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۶). در اینجا منظور از ارزش‌های اسلامی و سازمانی همان ارزش‌هایی هستند که در رفتار و گفتار رسول اکرم صلی الله علیه و آله و حضرت علی علیه السلام ظهور و بروز یافته است و این ارزش‌ها جز برای رضای خداوند متعال نبوده و نیست، رفتارهایی مانند عمل به آنچه خیر است و دوری از آنچه بد است و به سازمان ضرر و زیان می‌رساند.

۴. برخی از ویژگی‌های فردی مدیران از منظر آیات و روایات

۴-۱. ایمان به قادر مطلق

اولین ویژگی مدیر اسلامی موحد بودن و ایمان وی به قادر یکتاست، در نظام اسلامی مدیریت‌ها به کسانی واگذار می‌شود که در بعد اندیشه و عمل، اسلام را قبول داشته باشند و این‌گونه انسان‌ها با اوصاف و عناوینی همچون صالحین، متقین، قاسطین، مخلصین، محسنین و مطهرین شناخته می‌شوند. علی علیه السلام در خطبه ۵۳ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «امرہ بتقوی اللہ، و ایثار طاعتہ و اتباع ما امر بہ فی کتاب: من فرائضہ و سننہ الی لا یسعد احد الا با اتباعها و لا یشقی الامع جودها و اضاعتها، و ان ینصر اللہ سبحانہ بقلبہ و یدہ و لسانہ، فانه، جل اسمہ، قد تکفل بنصر من نصرہ و اعزاز من اعزہ» به او

(مالک اشتر) فرمان می‌دهد که از خدا پروا دارد و طاعت او را بر هر چیزی مقدم شمارد و هر چه را در کتاب خداست از بایسته‌ها و شایسته‌ها به‌کار بندد، دستوراتی که هیچ‌کس جز با انجام دادن آنها روی نیک‌بختی نمی‌بیند و جز با انکار و پایمال کردن آنها به شقاوت نمی‌افتد. و به او فرمان می‌دهد که خدای را به دل و دست و زبان یاری دهد چراکه او یاری یاوران خویش و بزرگداشت ارج گذاردن به خود را برعهده گرفته است (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۴۷). در واقع آنچه موجب برتری انسان‌ها نسبت به یکدیگر می‌باشد میزان تقوای آنها می‌باشد و نه هیچ ملاک و معیار مادی و ظاهری دیگری که در فرمایشات حضرت هم به آن اشاره شد در قرآن کریم هم به صراحت آمده مدبری که دارای ایمانی قوی و عمل صالح است خداوند او را عزیز و دوستی او را در دل‌ها قرار می‌دهد «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا؛ کسانی که ایمان آوردند و عمل صالح انجام دهند، خداوند رحمان محبت آنها را در دل‌ها قرار می‌دهد» (مریم، ۹۶).

۴-۲. شرح یا سعه صدر

سعه صدر از مهم‌ترین ابزارهای مدیریتی است. اگر کسی از این نعمت و موهبت الهی برخوردار نباشد، هرگز نمی‌تواند رهبری انسان‌ها را برعهده بگیرد. حضرت موسی علیه السلام هنگامی که برای هدایت انسان‌ها مبعوث می‌شود و دنیایی از مشکلات و درگیری‌ها را در مقابل خود می‌بیند، دست به دعا برمی‌دارد و اولین درخواست او از خداوند متعال شرح صدر است: «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي؛ پروردگارا سینه مرا گشاده دار» (طه، ۲۵). حضرت موسی علیه السلام می‌داند که انجام دادن این مسئولیت بزرگ قبل از هر چیزی نیاز به شرح صدر دارد. اهمیت شرح یا سعه صدر در حدی است که امام علی علیه السلام آن را از ابزار ریاست برشمرده‌اند. بدیهی است بدون آن ابزار انجام مسئولیت و رهبری شدنی نیست. «اللة الریاسة سعة الصدر؛ ابزار ریاست سعه صدر است» (سیدرضی، ۱۳۷۹، حکمت ۱۷۶). یا خداوند در قرآن کریم در توصیف حضرت ابراهیم علیه السلام از او به بردبار و مهربان یاد می‌کند: «إِنَّ إِبْرَاهِيمَ لَأَوَّاهٌ حَلِيمٌ» (توبه، ۱۱۴). نرمش و رفق افزون بر اینکه در تسهیل ارتباطات مؤثر است و می‌تواند از بروز بسیاری از مشکلات و مسائل در تعامل میان رهبر و زیردستان جلوگیری کند، همچنین می‌تواند به‌عنوان یک راه‌حل اساسی برای حل و فصل بسیاری از مشکلات به وجود آمده، در روابط و تعاملات اجتماعی در نظر گرفته شود (آقایپروز، ۱۳۹۰، ص ۱۰۴). بنابراین سعه صدر یکی از مهم‌ترین ویژگی مدیران اسلامی است، مدیرانی که نباید با شکستی از میدان به در روند و با موفقیتی سرمست و مغرور شوند که همانا همه اینها در دین اسلام و در روایات ما مسلمان‌ها نکوهش شده است.

۳-۴. اهتمام به ارشاد در مسیر سعادت

در بعضی موارد رهبران و مدیران آنچه در قلمرو مدیریت خود می‌نگرند صرفاً اداره کردن و انجام دادن مسئولیت در حد گذران دوران مدیریت آنها است؛ از این‌رو نسبت به امور مختلف فکری، فرهنگی و اعتقادی جامعه و افراد تحت مدیریت خود، خارج از محدوده اداره و از آن مهم‌تر برای دوران آینده و زمان بعد چندان التفات و توجهی ندارند، در حالی که رهبران الهی و اسلامی انسان را به‌عنوان موجود ابدی و جاودان در دوران مدیریت و رهبری خود پرورش می‌دهند. اهتمام به هدایت و ارشاد انسان‌ها از ناحیه رسول خدا ﷺ در آن حد است که در چند مورد خداوند در قرآن کریم، آن حضرت را از رنج بیش از حد در این مورد باز می‌دارد. در ابتدای سوره مبارکه طه می‌خوانیم: «مَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْقُرْآنَ لِتَشْقَى؛ ما قرآن را بر تو نازل نکردیم که خود را به زحمت بیفکنی» (طه، ۲). به سخن دیگر، مدیریت در اسلام در جهت تزکیه و تهذیب و تربیت انسان‌ها است. به تعبیر قرآن کریم: «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ؛ خداوند بر مؤمنان نعمت بزرگی بخشید هنگامی که در میان آنها، پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بخواند و آنها را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند» (آل عمران، ۱۶۴)؛ (میرحسینی، ۱۳۸۵، ص ۷۸). بنابراین ویژگی دیگر مدیریت در اسلام این است که هیچ‌گاه مدیر رسالت تربیتی و رهبری فکری پیروان خود را فراموش نخواهد کرد.

۴-۴. محبت رحیمانه

محبت و حسن خلق از اصول اخلاقی اجتماعی دیگری است که تأثیر شگرفی در پیوند دل‌های مردم دارد. این اصل مهم و اساسی، یکی از ابزارهای لازم و ضروری برای مدیریت و رهبری است. مدیر برای اینکه بتواند دیگران را خوب به‌کار گیرد، باید برای افراد تحت مدیریت خود جاذبه داشته باشد. رسول اکرم ﷺ نمونه برجسته رهبر و مدیری است که از نفوذ عمیقی در میان مردم برخوردار بود و در اعماق دل مردم نفوذ داشت و با همین جاذبه توانست مردمی تندخو، بداخلاق و پراکنده را به خود جلب کرده و از آنها امتی متحد و نمونه بسازد. از نظر قرآن کریم عمده‌ترین جاذبه و نفوذ پیامبر اکرم ﷺ محبت و ملامت حضرت نسبت به مردم بود: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ؛ پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان نرم‌خو و نرم‌دل شدی، و اگر تندخو و سخت‌دل بودی قطعاً از پیرامون تو پراکنده می‌شدند» (آل عمران، ۱۵۹). بدون شک مدیر موفق کسی است که با محبت و حسن خلق و صمیمیت با همه عناصر و نیروها

رفتار کند (حیدری، ۱۳۹۰، ص ۲۷). یکی از صفات ویژه مدیر داشتن حسن خلق و گشاده‌رویی است که در قرآن کریم به‌طور مستقیم به آن اشاره شده و بعد از هزار و اندی سال از سوی اندیشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت و رفتارشناسی به‌عنوان یکی از نکات کلیدی در تعاریف علم مدیریت به آن اشاره شده است و آن هم با نام نفوذ در دل‌ها که در بیشتر متون مدیریتی می‌توان آن را مشاهده کرد.

۴-۵. عدالت‌محوری و ظلم‌ستیزی

در برخی از آیات قرآن کریم راجع به بعثت همه انبیای الهی، اقامه قسط و اجرای عدالت، به‌عنوان یکی از اهداف عالی و اولیه عنوان شده است. اقامه مردم بر قسط و عدل، یک جریان ملازم با سیاست و اعمال حکومت است و از این آیات شریفه نمی‌توان تنها ترغیب و توصیه اخلاقی در جهت عدالت را برداشت کرد. توجه به این مقصود در تشکل سیاسی صدر اسلام و حکومت نبی اکرم ﷺ در بالاترین حد خودنمایی می‌کند. گذشته از آیاتی که در قرآن کریم به شکل عام، در مذمت ظلم و ظالمان و تعریض علیه آنان و ستایش عدالت است، شخص رسول اکرم ﷺ در همه ابعاد قرآن مجسم و عینی می‌باشد و مرام و زندگی او علی‌الدوام قرآنی است. همچنین اهتمام به حمایت مظلومان در تاریخ زندگی آن حضرت حتی در دوران قبل از بعثت و جریان پیمان «حلف‌الفضول» بر کسی که کمترین اطلاعی از تاریخ داشته باشد، مخفی نیست (میرحسینی، ۱۳۸۵، ص ۷۲). بنابراین یکی از صفات ویژه مدیران اسلامی عدالت‌محوری و مبارزه با ظلم و ظلم‌ستیزی است که در رفتار رسول اکرم ﷺ به‌عنوان مدیری شایسته و نمونه، نمود عینی یافته است و مدیران ما باید دارای چنین خصیصه و ویژگی باشند.

۴-۶. حسن شهرت

یکی دیگر از ویژگی‌های مدیر اسلامی دارا بودن حسن سابقه و اشتها به اخلاق نیک است. قبل از انتصاب مدیر بررسی و تتبع در احوال گذشته و حال وی ضروری به نظر می‌رسد زیرا او در جایگاهی قرار خواهد گرفت که با استفاده از امکانات آن جایگاه خط سیر جامعه روشن خواهد شد (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۵۲). حضرت علی علیه السلام خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ثم اعلم یا مالک انی قد وجهتک الی بلاد قد جرت علیها دول قبلک من عدل و جود و ان الناس ینظرون من امورک فی مثل ما کنت تنظر فیه من امور الولاة قبلک و یقولون فیک ما کنت تقول فیهم و انما یرستدل علی الصالحین بما یرجی الله لهم علی ألسن عباده فلیکن احب الذخائر الیک ذخیره العمل الصالح؛ پس

بدان، ای مالک، من تو را به شهرهایی فرستادم که پیش از تو حکمرانانی ستمگر در آنجا بودند و مردم به کارهای تو همان‌گونه نظر می‌کنند که به کارهای حکمرانان پیش از خود می‌نگریستند و درباره تو همان‌گونه گویند که تو درباره آنان می‌گویی و به سخنانی که خداوند به زبان بندگانش جاری می‌فرماید می‌توان به نیکوکاران پی برد و آنان را شناخت» (سیدرضی، ۱۳۷۹، نامه ۵۳، ص ۵۶۷). از نگاه حضرت، مدیر اسلامی باید کاری کند که نام نیکو از او به یادگار بماند تا مردم درباره اش دعای خیر بنمایند (سرمدی، ۱۳۸۵، ص ۵۲). پس حسن شهرت و سابقه، از ویژگی‌های مهم مدیر اسلامی است و کارگزاران نظام اسلامی باید در انتخاب مدیران دقت نمایند تا افرادی که دارای حسن شهرت و سابقه مفید و نام نیکو هستند به سرپرستی و مدیریت مراکز و مؤسسات دولتی و عمومی انتخاب نمایند.

۴-۷. تخصص

آگاهی و دانش تخصصی ویژگی مهمی است که باید در پرونده هر مدیر شایسته‌ای یافت شود. فردی که قرار است در مقام مدیریت قرار گیرد، باید آموزش‌ها، مهارت‌ها و صلاحیت‌های علمی لازم را کسب کرده باشد وگرنه مدیریت وی در واقع جلوس بر کرسی خیانت خواهد بود. با تأملی بر داستان حضرت یوسف علیه السلام ظرافت مطلب بیشتر نمایان می‌شود. آنگاه که به‌عنوان عزیز و خزانه‌دار سرزمین مصر انتخاب شد و با درایت خود مصر را از هلاکت و نابودی نجات داد (حیدری، ۱۳۹۰، ص ۲۲). شایسته است در کنار تعهد، به دانش و تخصص توجه ویژه‌ای مبذول شود، چراکه بدون داشتن تخصص در دنیای متغیر امروزی نمی‌توان به امیال و آرزوهای سازمانی دست یافت.

۴-۸. رعایت انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی

یکی از شگردهای عالی در مدیریت رسول اکرم صلی الله علیه و آله این بود که در میان طوایف مختلف و قبایلی که به جهات مختلف ابراز ناهمگونی می‌کردند و حتی دورانی با یکدیگر در جنگ و نزاع بودند، در پرتو ایمان به خدای واحد و توحید ایجاد اخوت و برادری نمود و گذشته از اینکه شرافت‌های واهی و بی‌اساس مورد تصور آنان را نادیده گرفت، به‌طور رسمی با پیوند اخوت و برادری زمینه‌های تضاد و درگیری آنان را از بین برد؛ مثلاً زمانی که مهاجران قریش با عرب‌های عدنانی در شهرهای عربی قحطانی جمع شدند، ممکن بود بین آنان اختلافات کهنه برانگیخته شود. رسول اکرم صلی الله علیه و آله برای آنکه این دو دسته را از هر جهت با هم متحد سازد، میان آنان عقد برادری بست و علی علیه السلام را با خود برادر ساخت (میرحسینی، ۱۳۸۵، ص ۸۰). امام علی علیه السلام در نامه خود به اشعث بن قیس پس از

جنگ جمل می‌فرمایند: «همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست، بلکه امانتی در گردن تو است، تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی و در دست تو اموالی از ثروت‌های خدای بزرگ و عزیز است و تو خزانه‌دار آن هستی» (سیدرضی، ۱۳۷۹، نامه ۵). ایشان همچنین در نامه‌ای به محمد بن ابی‌بکر می‌فرمایند: «با مردم فروتن، نرم‌خو و مهربان، گشاده‌رو باش، با آنها با تساوی رفتار کن و...» (همان، نامه ۲۷). بنابراین کسی می‌تواند در سازمان مساوات را برقرار و با عدالت رفتار و از حقوق حقه افراد دفاع کند که خود نمونه خوبی از صفات برجسته و دارای حداقل شاخص‌هایی باشد که بزرگواران و رهبران دین مبین اسلام دارا بوده‌اند.

۵. پیشنهاد پژوهش

موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)، در مقاله‌ای با عنوان «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه»، ۹ ویژگی را در انتخاب و انتصاب مدیران براساس سند ارزشمند نهج‌البلاغه معرفی نموده‌اند که عبارتند از: ایمان، اعتقاد به آخرت و روز حساب، اندیشناکی در باب مرگ، عدم تعلق به دنیا، یاد خدا و استعانت و بندگی او را نمودن، حسن سابقه، پاکی و صلاحیت خانوادگی، عبرت از پیشینیان و تجربه کار.

قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج‌البلاغه امام علی (علیه‌السلام)» الگوی شایستگی مدیران سازمان‌ها و نهادها را در ۵ شاخص کلی تقوآمداری، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف، رفتاری اخلاقی و تصمیم‌گیری دسته‌بندی کرده‌اند. گرگانی (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای با عنوان «نقش‌ها، وظایف و ویژگی‌های مدیر در آئینه مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۷-۹ قرآن کریم و تأسی از نهج‌البلاغه»، نقش‌ها و وظایف یک مدیر را این‌گونه برمی‌شمارد: داشتن نظم در طبقه‌بندی کردن اطلاعات و داده‌ها، شفاف‌سازی دستورها، داشتن هدف و برنامه، پاسخگویی، انتقادپذیری، شایسته‌سالاری، توانمندی در مأموریت و رسالت، ایجاد فضای رقابتی سالم میان همکاران و تکریم ارباب رجوع.

ربی‌پور و صمدی‌وند (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه» به بررسی ویژگی‌های مدیران مبتنی بر دیدگاه حضرت علی (علیه‌السلام) پرداخته‌اند و ۱۶ ویژگی و خصیصه‌ای که مدیران باید دارا باشند. براساس نهج‌البلاغه ذکر کرده‌اند که عبارتند از: ایمان به خداوند متعال، تقوا، وفای به عهد، صداقت، اعتدال داشتن، ساده‌زیستی، عفو و گذشت، سعی و تلاش، اخلاق پسندیده، دلسوزی و مهربانی، عدالت و دادگستری، وابستگی به خاندان شایسته و صالح، تخصص، داشتن تجربه لازم و توانایی اداره امور.

نیک‌پور و زارع کاسب (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان «گزینش اسلامی کارکنان کلید موفقیت سازمان‌های امروز»، به این نتیجه رسیدند که گزینش کارکنان براساس معیارهای اسلامی نقش مهمی در بهره‌وری و موفقیت سازمان دارد.

آقاجانی (۱۳۸۵)، در تحقیقی با نام «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه امام علی (علیه السلام) در نهج البلاغه»، پرداخته است. او در این تحقیق خصوصیات مدیران اسلامی را از منظر نهج البلاغه شریف در سه دسته تخصصی، ارزشی و مکتبی تقسیم‌بندی نموده است و برای هر یک از این ویژگی‌ها، زیرمؤلفه‌هایی هم نام می‌برد.

۶. روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است؛ چراکه به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه جهت سنجش نظرات دبیران استفاده شده (پیمایشی) و برای به نمایش گذاشتن ویژگی‌های نمونه آماری طرح و تحلیل سؤالات به منظور توصیف وضع موجود از درصد، جدول فراوانی و انحراف معیار استفاده شده است (توصیفی). جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل همه دبیران و معلمان زن و مرد شهرستان دیواندره که در سال تحصیلی ۹۲-۹۳ مشغول به خدمت بوده‌اند (جمعاً ۹۹۷ نفر) و نمونه آماری آن شامل ۲۷۸ نفر که با استفاده از فرمول کوکران و به شیوه تصادفی طبقه‌ای صورت گرفته است، انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری اطلاعات به جز منابع کتابخانه‌ای اعم از کتاب‌ها، مقالات، فصلنامه و مجلات، از پرسشنامه محقق ساخته ۳۳ سؤالی برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه از سوی اساتید فن مورد تأیید قرار گرفته است. با این همه برای اطمینان خاطر بیشتر با استفاده از یک گروه کوچک ۱۶ نفری پیش از اجرای اصلی پرسشنامه و با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ که مشهورترین ابزار سنجش برای یک‌بار آزمون کردن پرسشنامه‌ها می‌باشد اقدام به محاسبه شد که ضریب ۸۲ به دست آمد. از آزمون (T) برای تحلیل داده‌ها کمک گرفته شده است.

جدول ۱: شاخصه، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت اسلامی

| مؤلفه‌ها | شاخص‌ها | |
|---------------|---------------------------------|---|
| مدیریت اسلامی | ارزش‌مداری | رعایت و گسترش ارزش‌های اسلامی در محیط کار. مشارکت مؤثر در موقعیت‌های بحرانی مانند: جنگ، زلزله و سیل. پایبندی به اصول و ارزش‌های سازمانی. عمل به واجبات و ترک محرمات. شرکت فعال در مراسمات عبادی و سیاسی. |
| | وجدان کاری | انجام امور محوله با کیفیت مناسب. ارائه مؤدبانه خدمت به ارباب رجوع و تکریم آنان. خودداری و ممانعت از خسارت‌ها و سوءاستفاده‌ها. انجام وظایف شغلی محوله در خارج از اوقات اداری در موارد لزوم. رعایت حقوق، وظایف و خواسته‌های مشروع دیگران و ارائه همکاری لازم تا حد ممکن. به‌کارگیری مهارت و نشان دادن کوشش، تلاش و پشتکار همراه با بی‌طرفی و خودداری از غرض‌ورزی. |
| | انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی | رعایت کامل قوانین، مقررات و سلسله مراتب اداری. حضور به موقع طبق مقررات محیط کار. رعایت حقوق، موقعیت و مسئولیت دیگران. علاقه و گرایش به رفتارهای صحیح اجتماعی. تشویق و ترغیب دیگران به رعایت نظم و ترتیب، ضوابط و مقررات اداری و رفتار اجتماعی. صرفه‌جویی در استفاده از بیت‌المال برای انجام وظایف اداری. مقابله با اسراف و تبذیر. رعایت استفاده از امکانات اقتصادی در محیط کار. |
| | حسن شهرت | برخورداری از حسن معاشرت و سعه صدر در ارتباط با همکاران. برخورداری از اخلاق اسلامی و اداری در ارتباط با ارباب رجوع. تلاش در نیکوکاری‌های اجتماعی. اشتها به امانت‌داری. اشتها به درستی و صداقت. اشتها به حسن نیت. اشتها به خیرخواهی و کمک به دیگران. تلاش در جهت حل مشکلات فردی و اجتماعی همکاران. |
| | مهارت و تخصص | دارا بودن تحصیلات دانشگاهی و یا تجربه مفید و نسبتاً طولانی در زمینه‌های خاص. توانایی تشخیص و تحلیل معضلات مربوط به فعالیت‌های شغلی و ریشه‌یابی آنان. توانایی ارائه راه‌حل‌های مفید و پایدار برای مشکلات شغلی. توانایی هدایت و راهنمایی سایر کارکنان در زمینه شغلی مربوط. تألیف یا ترجمه مقالات تخصصی و کتاب در زمینه شغلی. توانایی انجام کار با سهولت، دقت و صحت فوق‌العاده. |

۷. یافته‌های تحقیق

سؤال ۱. آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی ارزش‌مداری با شاخصه اسلامی بودن توجه شده است؟

جدول ۲: t تک نمونه برای بررسی میزان توجه به بعد ارزش‌مداری در انتخاب مدیران مدارس

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | Test Value = ۳ | | |
|------------|---------|---------|------------------|----------------|-----|-------|
| | | | | T | df | Sig. |
| ارزش‌مداری | ۲۷۸ | ۲/۴۵۰ | ۱/۲۵۴ | ۰/۱۲۳ | ۲۷۷ | ۰/۸۲۴ |

به منظور شناسایی و بررسی سنجش نظرات و با توجه به هدف و نوع سؤال تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. با توجه به داده‌های جدول فوق می‌توان استنباط کرد که میزان توجه به بعد ارزش‌مداری در انتخاب مدیران مدارس پایین‌تر از حد متوسط است (۲/۴۵۰) و از دیدگاه نمونه آماری از وضعیت نامطلوبی برخوردار است.

سؤال ۲. آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی وجدان کاری با شاخصه اسلامی بودن توجه شده است؟

جدول ۳: t تک نمونه برای بررسی میزان توجه به بعد وجدان کاری در انتخاب مدیران مدارس

| Test Value = ۳ | | | انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | متغیر |
|----------------|-----|--------|------------------|---------|---------|------------|
| Sig. | df | T | | | | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۷۷ | ۸۷/۷۵۱ | ۰/۲۴۳ | ۳/۲۱۷ | ۲۷۸ | وجدان کاری |

به منظور شناسایی و بررسی سنجش نظرات و با توجه به هدف تحقیق و نوع سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتیجه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون (t) تک نمونه‌ای در خصوص بعد وجدان کاری نشان داد این بخش از ابعاد شاخصه‌های مدیریت اسلامی مدیران مدارس از دیدگاه معلمان از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

سؤال ۳. آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی انضباط اداری و اجتماعی و اقتصادی با شاخصه اسلامی بودن توجه شده است؟

جدول ۴: t تک نمونه برای بررسی میزان توجه به ویژگی انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی در انتخاب مدیران مدارس

| Test Value = ۳ | | | انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | متغیر |
|----------------|-----|-------|------------------|---------|---------|---------------------------------|
| Sig. | df | T | | | | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۷۷ | ۹/۶۵۸ | ۱/۲۱۳ | ۳/۲۳۵ | ۲۷۸ | انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی |

به منظور شناسایی و بررسی سنجش نظرات و با توجه به هدف تحقیق و نوع سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد میزان توجه به ویژگی انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی از دیدگاه معلمان در انتخاب مدیران مدارس از حد متوسط بالاتر است (۳/۲۳۵) و می‌توان گفت که از مطلوبیت نسبتاً خوبی برخوردار است.

سؤال ۴. آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی حسن شهرت با شاخصه اسلامی بودن توجه شده است؟

جدول ۵: t تک نمونه برای بررسی میزان توجه به بعد حسن شهرت در انتخاب مدیران مدارس

| Test Value = ۳ | | | انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | متغیر |
|----------------|-----|-------|------------------|---------|---------|----------|
| Sig. | df | T | | | | |
| ۰/۹۶۸ | ۲۷۷ | ۰/۲۸۰ | ۱/۹۴۱ | ۲/۸۵۵ | ۲۷۸ | حسن شهرت |

به منظور شناسایی و بررسی سنجش نظرات و با توجه به هدف تحقیق و نوع سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. با توجه به داده‌های جدول فوق، می‌توان استنباط کرد که میزان توجه به ویژگی حسن شهرت مدیران مدارس پایین‌تر از حد متوسط است (۲/۸۵۵) و از دیدگاه نمونه آماری از وضعیت نامطلوبی برخوردار است.

سؤال ۵. آیا در انتخاب مدیران مدارس به ویژگی مهارت و تخصص آنان توجه شده است؟

جدول ۶: t تک نمونه برای بررسی میزان توجه به بعد مهارت و تخصص در انتخاب مدیران مدارس

| Test Value = ۳ | | | انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | متغیر |
|----------------|-----|-------|------------------|---------|---------|--------------|
| Sig. | df | T | | | | |
| ۰/۹۱۵ | ۲۷۷ | ۰/۲۶۰ | ۱/۳۴۵ | ۲/۲۲۵ | ۲۷۸ | مهارت و تخصص |

به منظور شناسایی و بررسی سنجش نظرات و با توجه به هدف تحقیق و نوع سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. با توجه به داده‌های جدول فوق، می‌توان استنباط کرد که میزان توجه به بعد مهارت و تخصص پایین‌تر از حد متوسط است (۲/۲۲۵) و از دیدگاه نمونه آماری از وضعیت نامطلوبی برخوردار است.

۸. بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که بیان شد تحقیقات خوبی در زمینه مدیریت اسلامی صورت گرفته است که هریک از آنها از زوایای خاصی به موضوع نگریسته‌اند؛ اما تحقیقی با این عنوان صورت نگرفته است و بر همین اساس نگارنده را بر آن داشت تا موضوع انتخاب مدیران مدارس که بعضاً به صورت سلیقه‌ای انتخاب و انتصاب می‌شوند را در دستگاه عظیم و بسیار استراتژیک تعلیم و تربیت به چالش بکشاند و پس از استخراج شاخصه‌های مدیریت اسلامی، در قالب پرسشنامه در اختیار نمونه آماری قرار دهد.

نتایج پژوهش نشان داد که از نظر دبیران و معلمان در انتخاب مدیران مدارس که نقش بسیار مهمی در انتقال ارزش‌ها (اسلامی و سازمانی) دارند به شاخصه ارزش‌مداری آنان در حد کمی توجه شده است. ارزش‌هایی که در سازمان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و موجب می‌شود که هویت سازمان شناخته شده و به‌عنوان راهنمای عمل برای یک آینده موفق به‌کار روند. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و به‌کارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار شدن آنها در درون و بیرون سازمان است (رجایی‌پور و لافتی، ۱۳۸۹، ص ۱۳۰). از دیگر نتایج پژوهش حاضر،

توجه نکردن به حسن شهرت در انتخاب مدیران مدارس می‌باشد. کسانی که از سوابق روشن و افتخارآمیزی برخوردار هستند همکاری با آنان از سوی زیردستان به راحتی صورت می‌گیرد. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: خوبی شهرت، نگهدارنده قدرت است (به نقل از نبوی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۸). در نهج البلاغه حضرت علی علیه السلام و در توصیه‌هایی که به مالک اشتر می‌کند حسن شهرت و کسانی که دارای خصلت‌های نیکو هستند، از جمله صفات مورد تأکید آن بزرگوار در انتخاب مدیران و مشاوران می‌باشد. عدم توجه به مقوله حسن شهرت در انتخاب مدیران در هر سازمانی، مخصوصاً سازمان‌های حساس آموزشی تبعات بسیار ناگواری به دنبال خواهد داشت. از دیگر نتایج تحقیق حاضر عدم توجه کافی به مقوله بسیار ارزشمند مهارت و تخصص در انتخاب مدیران مدارس می‌باشد. کسانی که از دانش و اطلاعات کافی برخوردارند بهتر می‌توانند اعمال قدرت کنند به تعبیر و بر جامعه‌شناس مشهور آلمانی داشتن علم و تخصص یکی از جاذبه‌های شخصیتی مدیر به‌شمار می‌آید. آیه‌های فراوانی در قرآن کریم وجود دارد که جایگاه علم و دانش را مورد توجه قرار می‌دهد و دلیل این مدعا، اولین آیات قرآن کریم است که بر قلب پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نازل گردید با الفاظ خواندن، قلم و علم آغاز شده است. پس همان‌گونه که بیان شد در کنار تعهد مدیران به مبانی و ارزش‌های دینی و اسلامی، داشتن مهارت و توانمندی علمی و فنی در انتخاب مدیران بسیار لازم و ضروری است و عدم توجه به آن ضرر و زیان‌های هنگفتی برای سازمان به دنبال خواهد داشت.

از نتایج ویژه تحقیق حاضر که مایه مسرت و خرسندی است توجه کافی مسئولان به مقوله وجدان کاری و انضباط اداری، اجتماعی و اقتصادی در انتخاب مدیران مدارس می‌باشد. یعنی مدیرانی که مورد تأیید قرار گرفته‌اند از جمله افرادی هستند که شاخصه اصلی آنها داشتن تعهد به سازمان و اهداف، رعایت قوانین اداری، نظم در ورود و خروج و صرفه‌جویی و حفظ اموال بیت‌المال می‌باشد. بنابراین نیاز است که این شاخصه‌ها و مؤلفه‌ها هرچه بهتر و بیشتر پررنگ‌تر از قبل دیده شود.

پیشنهادها

- ضروری است با توجه به اهمیت موضوع، مدیران سطوح میانی و عالی آموزش و پرورش در انتخاب مدیران مدارس که نقش راهبری را در مدرسه برعهده دارند توجه جدی کرده و معیارها و شاخص‌های مدیریت اسلامی را در انتخاب و انتصاب آنها رعایت نمایند.

- اگرچه در این تحقیق آوردن همه معیارها و شاخص‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران میسر نبود و محقق به تعدادی از آنها و بلکه به زعم خود به مهم‌ترین آنها اشاره نموده است، شایسته

است محققان ارجمند با بسط و گسترش این ابعاد و مؤلفه‌ها و در جامعه‌ای بزرگ‌تر آنها را مورد بحث و بررسی قرار دهند و در قالب الگویی برای سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی معرفی نمایند.

- به عقیده بیشتر صاحب‌نظران علم مدیریت، اصول و روش‌های مدیریتی قابل آموزش است، پس می‌توان اصول، مبانی و روش‌های مدیریت اسلامی را نیز در قالب دوره‌های ضمن خدمت آموزش داد.

- برگزاری همایش‌های منطقه‌ای، استانی و حتی ملی با عنوان راهکارهای توسعه شاخص‌های مدیریت اسلامی در مراکز آموزشی می‌تواند مفید و به شناسایی و اهمیت این مسئله بیافزاید.

- اجرای دقیق سند تحول بنیادین و سند برنامه درس ملی که در آن بسیار زیبا و با رویکردی اسلامی و علمی ویژگی‌های یک مدیر (مؤمن، خلاق، متعهد، منعطف، اهل فکر، آینده‌نگری، مشارکت‌پذیر، دارای سعه صدر و دارای دانش حرفه‌ای و علمی) را بیان کرده است.

منابع

✽ قرآن کریم.

۱. آقاپیروز، علی (۱۳۹۰)، «رهبری در مدیریت اسلامی»، فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال اول، شماره ۳، ص ۹۱-۱۱۶.
۲. آقاجانی، آرش (۱۳۸۵)، «تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) در نهج البلاغه»، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۴، ص ۲۷-۶۰.
۳. ابراهیمی، محمدحسین (۱۳۷۹)، مدیریت اسلامی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۴. بهارستان، جلیل (۱۳۸۱)، «مطالعه تطبیقی ارزشیابی در مدیریت اسلامی و مدیریت متداول»، مجله علوم اجتماعی و انسانی شیراز، دوره ۱۸، شماره ۲، ص ۷۱-۵۶.
۵. بهارستان، جلیل (۱۳۸۳)، «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، سال هشتم، شماره پیاپی ۳۶، ص ۱-۳۷.
۶. حاجیان، طالب و همکاران (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.
۷. حیدری، غلامحسین (۱۳۹۰)، «چرا رویکرد مدیریت قرآنی در جامعه نهادینه نمی شود؟»، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، ص ۱۹-۳۶.
۸. سیدرضی (۱۳۷۹)، نهج البلاغه حضرت علی (علیه السلام)، ترجمه محمد دشتی، قم: نشر مشرقین.
۹. ربی پور، محمدعلی و منوچهر صمدی وند (۱۳۸۸)، «سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه»، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸، ص ۱۱۹-۱۴۰.
۱۰. رجایی پور، سعید و سمیرا لافتی (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مؤلفه های مدیریت براساس ارزش های سازمانی و ارائه مدلی برای پیش بینی مدیریت براساس ارزش ها»، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، ص ۱۲۵-۱۴۸.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۸۵)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۲. سرمدی، محمدرضا (۱۳۸۵)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۳. سرمدی، محمدرضا و محمدحسن صیف (۱۳۸۸)، مدیریت کلاس، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

۱۴. عسکریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت اسلامی، تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۵. علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸)، مدیریت عمومی، تهران: انتشارات روان.
۱۶. فروزنده، لطف‌الله و افتخارالسادات نوابی نژاد (۱۳۹۰)، گزیده نکات مدیریتی در نهج البلاغه. تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
۱۷. قائدعلی، حمیدرضا و مهدی عاشوری (۱۳۹۳)، «مدیریت جهادی شیوه‌ای تحقق‌یافته از مدیریت اسلامی»، نشریه مهندسی فرهنگی، سال نهم، شماره ۸۲، ص ۶۷-۸۳.
۱۸. قربان‌نژاد، پریرسا و احمد عیسی‌خانی (۱۳۹۲)، «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه امام علی (علیه السلام)»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۵، ص ۱۷-۲۲.
۱۹. قلی‌پور، آریز (۱۳۸۸)، جامعه‌شناسی سازمان‌ها، تهران: انتشارات سمت.
۲۰. گرگانی، تقی (۱۳۹۰)، «نقش‌ها و وظایف و ویژگی‌های مدیر در آینه مدیریت قرآن با نگرشی بر جزءهای ۷-۹ قرآن کریم و تأسی از نهج البلاغه»، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، ص ۷۵-۹۰.
۲۱. مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۷۹)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (علیه السلام).
۲۲. معمارزاده، غلامرضا و جهانگیرفرد، مجید (۱۳۸۹)، «طراحی مدل مدیریت بر مبنای ارزش در سازمان‌های دولتی ایران»، نشریه پژوهشگر، دوره هفتم، شماره ۱۹، ص ۳۴-۵۱.
۲۳. مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۶)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
۲۴. موسی‌زاده، زهره و مریم عدلی (۱۳۸۸)، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه»، فصلنامه اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره ۱، ص ۱۰۳-۱۳۲.
۲۵. میرحسینی، سیداحمد (۱۳۸۵)، مؤلفه‌های اساسی در مدیریت دینی، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، ص ۶۵-۸۲.
۲۶. نبوی، محمدحسن (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه بوستان کتاب.
۲۷. نجاری، رضا (۱۳۸۵)، مبانی مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام‌نور.
۲۸. نوربخش، مهوش و علی‌اکبر میرنادری (۱۳۸۴)، «بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز»، فصلنامه المپیک، سال سیزدهم، شماره ۲۹.

۲۹. نیک‌پور، امین و معصومه زارع کاسب (۱۳۹۰)، «گزینش اسلامی کارکنان کلید موفقیت سازمان‌های امروز»، فصلنامه تخصصی مدیریت در اسلام، سال هفتم، شماره ۱۵ و ۱۶، ص ۱۳۱-۱۴۶.

30. Carlise, H. M. (1990). *Management Essentials, concepts for productivity and innovation*, Prantice hall.
31. Certo, S. E. (1994). *Modern management. Diversity, quality, ethies, and global environment*, 6th, Ed, allyn and bacon.
32. Griffin, R.W. (1996). *Management: Annotated Instructors Manual*. Boston. Houghton Mifflin Company.
33. Hellreigle, D. & Slocum, J. W (1989). *Management*. 5th, Ed, Addison Wesley pub. Co.
34. Pringle, peter and et all. (1995). *Electronic management*. Local press.
35. Robbins, S.P; Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.