

ارزیابی تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) با ویژگی‌های مدیر اسلامی

دکتر رحمت اله مرزوقی**
هادی رحمانی****

دکتر مهدی محمدی*
رضا ناصری جهرمی****

چکیده

هدف کلی از انجام این پژوهش، ارزیابی تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) با ویژگی‌های مدیر اسلامی بود. این پژوهش، جزء طرح‌های ترکیبی، از نوع اکتشافی متوالی و مدل ابزارسازی بود. جامعه آماری شامل تمامی استادان و تمامی دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی رشته‌های مدیریت بازرگانی و مدیریت صنعتی دانشگاه شیراز، در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بوده است. در مرحله کیفی؛ با استفاده از روش نمونه‌گیری اشباع نظری، تعداد ۲۵ نفر از استادان به عنوان آگاهی‌دهندگان کلیدی (خبرگان) انتخاب و پس از انجام مصاحبه ساخت‌مند با آنان، ویژگی‌های مدیر اسلامی مورد تأیید قرار گرفت. در مرحله کمی؛ ابتدا این معیارها در اختیار ۳۰ نفر از استادان یادشده قرار گرفت که مشخص نمایند تا چه حد برنامه درسی تجربه شده این دو رشته باید ویژگی‌های مدیر اسلامی را در دانشجویان ایجاد نمایند. میانه نظرات آنان به عنوان سطح مطلوب در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از روش کل شمار، تعداد ۱۱۹ نفر از دانشجویان به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسش‌نامه بین آنان توزیع گردید. نتایج نشان داد که میزان تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده در رشته‌های گروه مدیریت با ویژگی‌های مدیر اسلامی، کمتر از سطح مطلوب مورد نظر استادان است. همچنین مشخص گردید که بین تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده‌ی رشته‌های این گروه با ویژگی‌های مدیر اسلامی تفاوت معناداری وجود ندارد.

* استادیار دانشگاه شیراز، (نویسنده مسؤول)، m48r52@gmail.com

** دانشیار دانشگاه شیراز ، rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir

*** دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز. dr_rnaseri@hotmail.com

**** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، hadi2247i@yahoo.com

کلید واژه‌ها: ارزیابی، برنامه‌درسی تجربه شده، مدیریت بازرگانی، مدیریت صنعتی، دانشگاه شیراز، مدیر اسلامی.

مقدمه

برتری یک کشور پیش از آن که به منابع طبیعی یا ظرفیت‌های موجود صنعتی متکی باشد به پویایی نظام آموزش عالی آن کشور بستگی دارد. در غالب کشورهای پیشرفته و کشورهای در حال توسعه حل مسایل و رفع نیازمندی‌های اهداف توسعه‌ی ملی بر عهده‌ی دانشگاه‌ها و دانشگاهیان است. آموزش عالی همواره به عنوان نهادی کلیدی، مورد توجه خاص ملت‌ها و دولت‌هاست. شالوده‌ی توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هر کشور در دانشگاه‌ها ریخته می‌شود، بنابراین دانشگاه‌ها نهادهای پر ارزشی هستند که در فرآیند توسعه یک کشور نقش حیاتی را بر عهده دارند (قورچیان و همکاران، ۱۳۸۳). در این میان برنامه‌های درسی به عنوان قلب نظام تعلیم و تربیت مورد توجه بیش از پیش قرار می‌گیرد و بدین ترتیب برنامه‌ریزی درسی به یکی از حوزه‌های تخصصی و در عین حال بحث‌برانگیز تعلیم و تربیت مبدل گردیده است. برنامه‌درسی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، در توفیق یا شکست این مؤسسات نقش کلیدی و بسیار تعیین کننده‌ای ایفا می‌نمایند، به عبارت روشن‌تر، برنامه‌های درسی، آینده‌ی تمام نمای میزان پیشرفت و انعکاسی از پاسخ‌گویی دانشگاه‌ها به نیازهای در حال تغییر جامعه است (فتحی واجارگاه و شفیع‌ی، ۱۳۸۶).

عناصر برنامه درسی از یک تا نه عنصر متغیر است. تقریباً اکثر صاحب‌نظران در مورد چهار عنصر هدف، محتوا، اجرا و ارزشیابی، اتفاق نظر دارند (لوکاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۴؛ گراف^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ تودیور^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). یکی از عناصر مهم برنامه‌درسی ارزشیابی است. حساسیت و اهمیت ارزشیابی در برنامه‌ریزی درسی از آن جهت است که هیچ فعالیت انسانی به‌ویژه آن دسته از اموری که دارای پیچیدگی و ظرافت خاصی هستند نمی‌توانند فارغ از بررسی کیفی و بهبود مستمر باشند (مؤمنی مهموئی، ۱۳۸۸). ارزشیابی برنامه‌درسی فرآیندی برای پژوهش جهت بهبود ماهیت برنامه‌درسی، رویه‌های اجرایی و روش‌های آموزشی می‌باشد که بر یادگیری و رفتار

فراگیران اثر می‌گذارد (سانچز و راس^۱، ۲۰۱۲؛ ژائو^۲ و همکاران، ۲۰۱۳؛ لوکاس و همکاران، ۲۰۱۴). ارزیابان ابتدا مفهومی را توصیف می‌کنند سپس ارزش‌ها و نواقص درک شده را مورد قضاوت قرار می‌دهند (گراف و همکاران، ۲۰۱۴؛ تودیور و همکاران، ۲۰۱۳). هدف از ارزشیابی برنامه‌درسی آن است که در فرآیند تدوین و اجرای برنامه از طریق سنجش نیازها، به قضاوت درباره هدف‌ها پرداخت و سپس امکان قضاوت منصفانه درباره سایر اجزای تشکیل دهنده‌ی برنامه را برای تصمیم‌گیری جهت بهبود فراهم آورد (دسبرو^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ لی، کانتنتو و کو^۴، ۲۰۱۳). یکی از اهداف مورد انتظار از برنامه‌درسی دوره کارشناسی رشته‌های گروه مدیریت، تربیت دانش‌آموختگان بر اساس ویژگی‌های مدیر اسلامی و به عبارت دیگر، پرورش مدیران اسلامی است.

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع‌الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق است، بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح، سزاوار توجه و بررسی فراوان است (نقی‌پورفر، ۱۳۸۳). از دیدگاه اسلام، جهت اصلی حرکت یک مدیر، باید خداپرستی و به تعبیر ساده‌تر، تقوا باشد. سایر ارزش‌ها مقدمه‌ی، نسبی و وسیله‌ای هستند. وقتی چنین دیدگاهی نسبت به مسایل اجتماعی وجود داشته باشد، نباید ارزش را فقط بازده اقتصادی بیش‌تر دانست. سود بیش‌تر و محصول بیش‌تر وقتی مطلوب است که در مسیر خداپرستی باشد ولی اگر موجب طغیان شود، ارزش ندارد و در اسلام مطلوب نیست «إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ أَلْفُ أَلْفٍ نَافٍ» (فروزنده دهکردی و ملائی، ۱۳۸۸). پس مدیر پای‌بند به اسلام به شیوه‌ی متفاوت از مدیر غیرپای‌بند عمل می‌نماید (عمر سالم و سید عقیل، ۲۰۱۲). مدیریت اسلامی، مدیری است که تمامی افراد یک مجموعه را به صورت انسان‌های مسؤول و متأثر از ارزش‌ها با جهت‌دهی نظام ارزشی اسلام در نظر می‌گیرد (محمی‌الدین، ۲۰۱۲). به دیگر سخن مدیر اسلامی، هم برای خدا کار می‌کند و هم خلق را به سوی او رهنمون می‌سازد (گائینی، ۱۳۸۲).

گروهی دیگر از محققان، مدیر اسلامی را فردی می‌دانند که امور سازمان و تشکیلات گسترده‌ی نیروی انسانی را با توجه به ارزش‌ها و موازین شرع مقدس اسلام و با در نظر گرفتن کلیه‌ی ابعاد فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، نظامی انسان و جوامع بشری اداره نماید (عباسی و همکاران،

۲۰۱۰؛ ازنی احمد، ۲۰۱۲). محی‌الدین (۲۰۱۲) معتقد است که مدیر اسلامی هزینه‌ها و نیروهایی که در نظام‌های دیگر صرف کنترل و بازرسی اطلاعات می‌شود را در راه ارتقای فرهنگی و رشد معنوی کارکنان به کار می‌گیرد. حضرت آیت الله مصباح یزدی برای مدیر اسلامی سه برداشت قابل می‌باشند؛ بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی، نشان دادن خصلت‌هایی است که از مسلمان بودن آنان نشأت گرفته و بررسی ویژگی‌های مدیر اسلامی در منابع اسلامی (قرآن و سنت) و توجه به سیره مدیران معصوم (ع) به عنوان سنت عملی. آنچه در بحث خصوصیات یک مدیر اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی در وی، ضمن بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می‌باشد، یعنی اگر مدیر در داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی دست خواهد یافت. به دیگر سخن، ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد (تولائی، ۱۳۸۶). تعالیم اسلامی خصایل و ویژگی‌های لازم را برای مدیران شایسته فراهم می‌آورد (جوادی آملی، ۱۳۷۱). در واقع بینش و نگرش مدیران را نسبت به کار، حقوق و وظایف، سازمان و مردم غنی می‌سازد. آنان را از درون پرورش داده تا جایی که رفتارهای اسلامی را بخشی از وظایف خود به شمار خواهند آورد (عباسی و همکاران، ۲۰۱۰؛ ازنی احمد، ۲۰۱۲).

دین و دین‌داری امری فطری است: «فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ؛ پس روی خود را با گرایش تمام به حق، به سوی این دین کن، با همان سرشتی که خدا مردم را بر آن سرشته است. آفرینش خدای تغییرپذیر نیست. این است همان دین پایدار، ولی بیشتر مردم نمی‌دانند» (روم، ۳۰). در نتیجه با مشترکاتی که بین مبحث ویژگی‌های مدیر اسلامی و ارزش‌های اخلاقی وجود دارد به نظر می‌رسد آموزه‌های دینی منبع غنی و سرشاری برای تبیین این شاخص‌هاست (چاوشی، ۱۳۸۸؛ محی‌الدین، ۲۰۱۲). حکومت و مدیریت اسلامی وابسته به طبقه و گروه خاصی نیست «قُلْ إِنَّمَا أَعْظُمُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلِي وَفَرَادَى؛ بگو من فقط به شما یک اندرز می‌دهم که دو دو و به تنهایی برای خدا به پا خیزید» (سبأ، ۴۶). از سوی دیگر شرایط حکومت و مدیریت به تقوا و پاکیزگی و ارزش‌های اخلاقی تکیه دارد «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات، ۱۳) (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). امام علی (ع) به مالک اشتر رهنمود می‌دهند که با یک طبقه ممتاز اجتماعی روابط نداشته باشد، بلکه از آن‌ها در برابر محرومان و دیگر طبقات ضعیف جامعه، چشم پوشد: «فَإِنَّ

سَخَطَ الْعَامَّةِ يُجْحِفُ بِرِضَا الْخَاصَّةِ وَإِنَّ سَخَطَ الْخَاصَّةِ يُعْتَفَرُ مَعَ رِضَا الْعَامَّةِ؛ که همانا خشم عمومی مردم، خشنودی خواص را از بین می‌برد، اما خشم خواص را خشنودی همگان بی‌اثر می‌کند» (دشتی، ۱۳۸۶).

برخی از محققان حوزه دینی به ویژگی خوش اخلاقی در مدیران تأکید زیادی داشته‌اند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶؛ عباسی و همکاران، ۲۰۱۰؛ ازنی احمد، ۲۰۱۲). دین مقدس اسلام، همواره پیروان خود را به نرم خوئی و ملایمت در رفتار با دیگران دعوت می‌کند و آنان را از درشتی و تندخویی باز می‌دارد. قرآن کریم در ستایش پیامبر (ص) می‌فرماید: «إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ؛ به درستی که تو به اخلاق پسندیده و بزرگی آراسته شدی؟» حسن خلق و گشاده‌رویی از برجسته‌ترین صفت‌هایی است که در معاشرت‌های اجتماعی، موجب جلب محبت می‌شود و در اثربخشی سخن فرد بر دیگران، اثری شگفت‌انگیز دارد. از این رو، خدای مهربان، پیامبران و سفیران خود را از میان انسان‌های عطف و نرم‌خو برگزید تا بتوانند بهتر در مردم اثر بگذارند و آنان را به آیین الهی جذب کنند (فلسفی، ۱۳۷۹).

از دیگر ویژگی‌های بارز مدیران اسلامی امانت‌داری است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). خداوند در قرآن نسبت به حفظ امانت و سپردن آن به دست صاحبان‌شان می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا؛ خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید» (نساء، ۵۸). امام علی(ع) درباره امانت‌داری می‌فرماید: «امانت‌داری و وفاداری، راستی اعمال است و دروغ و بهتان، خیانت گفته‌ها». حضرت امام صادق(ع) نیز در میزان الحکمه فرموده‌اند: «از خدا بترسید و هرکس که شما را امین دانسته و امانتی به شما سپرده، امانتش را بازگردانید» (میزان الحکمه، ۱۳۸۵). از سوی دیگر، خردورزی نیز از دیگر ویژگی‌های یک مدیر تربیت شده در آیین اسلامی است (جوادی آملی، ۱۳۷۱؛ عمر سالم و سید عقیل، ۲۰۱۲). بدون شک از بزرگ‌ترین نعمت‌های خداوند به بشر، عقل و ادراکات عقلی است، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت نعمتی برای انسان فراتر از نعمت عقل وجود ندارد. رسول خدا(ص) فرمود: «قِوَامُ الْمَرْءِ عَقْلُهُ، ولادین لمن لا عقل له؛ استواری و راست قامتی انسان از ناحیه عقل او است و کسی که عقل ندارد، دین ندارد» (مجلسی، ۱۳۸۷). به طور کلی برتری انسان نسبت به سایر موجودات به داشتن گوهر عقل او است. عقل همچون چراغی فروزان برای روح می‌باشد، چنان که امیرمؤمنان علی(ع) فرمود: «مَثَلُ الْعَقْلِ فِي الْقَلْبِ كَمَثَلِ السَّرَاحِ فِي وَسْطِ الْبَيْتِ؛ مثل عقل در روح و روان انسان، همانند چراغ

روشن در وسط خانه (تاریک) است» (مجلسی، ۱۳۸۷) و رسول اکرم(ص) در سخنی دیگر فرموده‌اند: «ما قسم للعباد شیئاً افضل من العقل؛ خداوند نعمتی را بین بندگانش تقسیم نکرده که برتر از نعمت عقل باشد» (اصول کافی، ۱۳۸۲). در باب اهمیت خردورزی در مدیریت اسلامی، مقام معظم رهبری نیز خردورزی، اخلاق و حقوق را مایه‌های اصلی فرهنگ صحیح می‌دانند و ضمن تأکید بر پرداختن به این موضوعات، معتقدند که بدون آن، پیشرفت و تمدن نوین اسلامی شکل نخواهد گرفت (گابینی، ۱۳۸۲).

مسئولیت‌پذیری از دیگر خصایص مطرح شده برای یک مدیر اسلامی است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱؛ چاوشی، ۱۳۸۸؛ مصباح یزدی، ۱۳۷۶؛ ازنی احمد، ۲۰۱۲؛ محی الدین، ۲۰۱۲). اهمیت این موضوع در مدیریت تا حدی است که مقام معظم رهبری نیز سال ۱۳۸۳ را به عنوان سال «پاسخ‌گویی مسؤولان» نام نهادند تا مدیران دستگاه‌های دولتی موظف باشند به مردم گزارش دهند که در دوران مسؤولیتی خود چه خدماتی ارائه داده‌اند. در قرآن کریم نیز آیات متعددی در باب مسؤولیت‌پذیری وجود دارد که به لحاظ تناسب محتوایی وظایف هدایت و نظارت مدیران با بخشی از رسالت پیامبران، به آیاتی که در خصوص مسؤولیت‌پذیری پیامبران الهی نازل شده است، اشاره می‌شود: مسؤولیت‌پذیری حضرت نوح(ع) (اعراف، ۶۲)، مسؤولیت‌پذیری حضرت هود(ع) (اعراف، ۶۸)، مسؤولیت‌پذیری حضرت صالح(ع) (اعراف، ۷۹)، مسؤولیت‌پذیری حضرت شعیب(ع) (اعراف، ۹۳)، مسؤولیت‌پذیری حضرت عیسی مسیح(ع) (مائده، ۱۱۶ و ۱۱۷). حضرت علی(ع) نیز در نهج البلاغه می‌فرماید: «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ لِي عَلَيْكُمْ حَقًّا وَ لَكُمْ عَلَيَّ حَقٌّ، فَأَمَّا حَقُّكُمْ عَلَيَّ فَالْنَّصِيحَةُ لَكُمْ وَ تَوْفِيرُ فَيْئِكُمْ وَ تَعْلِيمُكُمْ كَيْلَا تَجْهَلُوا وَ تَأْدِيبُكُمْ كَيْمَّا تَعْلَمُوا؛ ای مردم، بی‌گمان مرا بر شما و شما را بر من حقی است. حق شما بر من خیراندیشی و دلسوزی مخلصانه و فراهم آوردن امکان بهره‌گیری کامل از ثروت باز یافته‌تان است، و نیز آموزش‌تان تا از جهالت برهید، و تأدیب و تربیت‌تان تا به آموختن تن دهید» (خطبه ۳۴).

در میان خصوصیات معرفی شده مدیر اسلامی، عدالت نقش محوری دارد (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱) و می‌تواند «ام‌الاصول» لقب گیرد (جوادی آملی، ۱۳۷۱). عدالت منجر به مدیریت عادلانه خواهد شد، در نتیجه چنین مدیریتی پویا، کارآمد و اثربخش است و تأمین‌کننده‌ی رضایت و احقاق حق می‌باشد که بی‌شک زیبنده یک نظام دینی خواهد بود. رسول اکرم(ص) می‌فرماید: «اگر بخواهید شما را از امارت (و مدیریت) با خبر سازم، آغازش ملامت است و به دنبالش ندامت خواهد

آمد و سرانجامش عذاب روز قیامت است مگر آن کس که عدالت ورزد» (نهج الفصاحه، ۱۳۸۶). امیرمؤمنان حضرت علی(ع) درباره رسول مکرم اسلام (ص) می‌فرماید: «سیرتُهُ الْقَصْدُ وَ سُنَّتُهُ الرُّشْدُ وَ كَلَامُهُ الْفَصْلُ وَ حُكْمُهُ الْعَدْلُ؛ سیره و مشی او میانه‌روی و اعتدال، سنتش رشد، گفتارش جداکننده و فرمان و مدیریتش عادلانه است». همین عبارات کافی است که مدیر به تأسی از پیامبر اسلام(ص) فردی عادل باشد. آن حضرت خود می‌فرمود: «یک ساعت عدالت ورزیدن، بهتر از عبادت یک سال است که شبه‌ایش به قیام و روزهایش به روزه بگذرد و ساعتی جور در حکومت (و مدیریت) در نزد خداوند، بدتر از گناهان شصت ساله است» (فیض الاسلام اصفهانی و موحدین، ۱۳۹۱).

با جمع‌بندی متون اسلامی و مطالعاتی که توسط صاحب‌نظران مختلف در این حوزه انجام شده است، اساسی‌ترین ویژگی‌های یک مدیر اسلامی را می‌توان در جدول (۱) خلاصه نمود:

جدول ۱: ویژگی‌های مدیر اسلامی

منابع	معیارها
(سبأ، ۴۶)، (نهج البلاغه، نامه ۵۳)، (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱)، (محمی الدین، ۲۰۱۲)،	تقوا
(قلم، ۴)، (فلسفی، ۱۳۷۹)، (مصباح یزدی، ۱۳۷۶)، (عباسی و همکاران، ۲۰۱۰)، (ازنی	حسن خلق
(نساء، ۵۸)، (غررالحکم، حدیث ۲۰۳۸)، (میزان الحکمه، ۱۳۸۵)، (مکارم شیرازی،	امانت‌داری
(جوادی آملی، ۱۳۷۱)، (عمر سالم و سید عقیل، ۲۰۱۲)، (اصول کافی، ۱۳۸۲)،	خردورزی
(اعراف، ۶۲، ۶۸، ۷۹، ۹۳؛ مائده، ۱۱۶ و ۱۱۷)، (نهج البلاغه، خطبه ۳۴)، (مقام معظم	مسئولیت‌پذیری
(جوادی آملی، ۱۳۷۱)، (نهج الفصاحه، ۱۳۸۶)، (نهج البلاغه، خطبه ۹۴)، (مکارم	عدالت

ویژگی‌های مدیر اسلامی را می‌توان با مطالعه نظری، به طور دقیق مشخص و تبیین نمود. اما دو نکته اساسی وجود دارد که سیستم کلان مدیریت باید به آن توجه نماید؛ در غیر این صورت، نظام مواجه با مشکل خواهد شد:

اول این‌که، ممکن است بعضی از مدیران «عالیم» به این ویژگی‌ها باشند اما «عامل» به آن نباشند. چه بسا مدیرانی که فقط بر اساس حافظه‌ی خود، آیات، روایات و احادیث فراوانی را نقل می‌کنند، ولی نمی‌توانند «عمل» و «رفتار» خود را با «گفتارشان» منطبق نمایند. به عنوان مثال،

یکی از ویژگی‌های مدیر، «ایمان» است. ممکن است مدیری همواره از «ایمان» حرف بزند، ولی در عمل «دروغ» بگوید، «وفای به عهد» نداشته باشد، «ریاکاری» کرده و «اخلاص» نداشته باشد و نظایر آن. حال این‌که همه‌ی این موارد نشانه‌هایی از «ایمان» می‌باشند. در حقیقت این نوع رفتار، موجب بدبینی و بی‌اعتمادی مردم نسبت به نظام حاکم و در نهایت اسلام می‌گردد. حال آن‌که اگر در نظام طاغوت و استبدادی، مدیری مرتکب خلاف می‌شد، خلافش موجب تقویت اسلام و ارزش‌های معنوی می‌شد. یعنی مردم فکر می‌کردند، چون آن فرد یک «مدیر اسلامی» نیست، چنین «خلاف» می‌کند. چرا که مردم از یک «مدیر اسلامی»، «رفتار اسلامی» می‌خواهند. دوم این‌که، ممکن است به‌رغم وجود دستورالعمل مشخص برای ویژگی‌های مدیران اسلامی، ساز و کار و یا فرهنگ صحیح برای تطبیق این ویژگی‌ها به هنگام انتخاب مدیران و هم‌چنین نحوه‌ی عمل پس از انتصاب آنان، وجود نداشته باشد و این مورد یکی از معضلات و مشکلات است که می‌تواند در عزل و نصب مدیران مطرح باشد (راصد، رضانی و رحیمی، ۱۳۸۲).

دوره کارشناسی مدیریت بازرگانی به منظور آماده ساختن دانشجویان برای مشاغل حرفه‌ای مدیریت در سازمان‌های بازرگانی و مؤسسات دولتی تدوین گردیده است. از اهداف این دوره می‌توان؛ آشنایی دقیق با وظایف اساسی سازمان‌های بازرگانی، افزایش مهارت و توانایی دانشجویان در شناخت مسایل مبتنی بر مدیریت، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به هر یک از این مسایل، ارزیابی راه‌حل‌های مختلف در مورد مسأله و تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات متخذه و ایجاد زمینه‌ی لازم و تشویق دانشجویان به خودآموزی و رشد فردی و حرفه‌ای را نام برد. یک دانش‌آموخته‌ی رشته‌ی مدیریت بازرگانی، به عنوان یک مدیر تجاری تحصیل کرده، باید بتواند امور تجاری را تفکیک نموده، اداره کند و به یاری قدرت خلاق خویش در ایجاد بازار جدید، ارائه خدمات متنوع و تازه، ابداع روش‌های جدید در عرضه و توزیع، کارآفرین باشد. دروسی که در دوره کارشناسی این رشته به دانشجویان تدریس می‌گردد عبارتند از: اصول حسابداری، ریاضیات و کاربرد آن در مدیریت، آمار و کاربرد آن در مدیریت، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، اقتصاد خرد، حقوق اساسی، مبانی سازمان و مدیریت، کاربرد رایانه در مدیریت، اقتصاد کلان، مدیریت رفتار سازمانی، تحقیق در عملیات، زبان عمومی و تخصصی، سازمان‌های پولی و مالی بین‌المللی، بازرگانی بین‌الملل، بازاریابی، مدیریت بازار و بازاریابی بین‌الملل.

رشته مدیریت صنعتی نیز یکی دیگر از رشته‌های مجموعه مدیریت است که به مجموعه‌ای

جامع از دانش روز مرتبط با فناوری، تولید و عملیات، شیوه‌های بهبود، تکنیک‌های بهینه‌سازی، مدیریت کیفیت و تعالی، روش‌های تصمیم‌گیری و ... برای حل و تحلیل مسایل مدیریتی و سازمانی اطلاق می‌شود که در صنایع مختلف از جمله تولیدی و خدماتی قابل استفاده است. هدف از تشکیل این دوره، آموزش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کارخانجات و بنگاه‌های اقتصادی می‌باشد. دانش‌آموختگان آن در بخش‌های مختلف و زمینه‌های متعددی اعم از سازمان‌های صنعتی و یا خدماتی به کار اشتغال خواهند یافت. دروسی که در دوره کارشناسی این رشته به دانشجویان تدریس می‌گردد عبارتند از: اصول حسابداری، ریاضیات و کاربرد آن در مدیریت، آمار و کاربرد آن در مدیریت، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، اقتصاد خرد، حقوق اساسی، مبانی سازمان و مدیریت، کاربرد رایانه در مدیریت، اقتصاد کلان، مدیریت رفتار سازمانی، تحقیق در عملیات، زبان عمومی و تخصصی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی، روش‌های تحقیق، روان‌شناسی صنعتی، بررسی اقتصادی طرح‌های صنعتی، سیستم‌های خرید، انبارداری و توزیع، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و کنترل پروژه.

تأکید مقام معظم رهبری در خصوص بازنگری در دروس علوم انسانی سبب شده است تا بومی سازی شاخص‌های مدیریت غربی و تبدیل به اصول و ارزش‌های اسلامی مورد توجه برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی کشور قرار گیرد: «... بسیاری از علوم انسانی مبتنی بر فلسفه‌هایی است که مبانی آن‌ها مادی‌گری و بی‌اعتقادی به تعالیم الهی و اسلامی است و آموزش این علوم موجب بی‌اعتقادی به تعالیم الهی و اسلامی می‌شود و آموزش این علوم انسانی در دانشگاه‌ها منجر به ترویج شکاکیت و تردید در مبانی دینی و اعتقادی خواهد شد. مراکز تصمیم‌گیری اعم از دولت، مجلس و شورای عالی انقلاب فرهنگی باید این موضوع را مورد توجه جدی قرار دهند^۱...». لذا این پژوهش با استفاده از قرآن کریم، احادیث رسول اکرم (ص) و ائمه معصومین علیهم السلام و نیز مستندات برگرفته از این منابع ارزشمند، غنی و والا، پس از شناسایی ویژگی‌های یک مدیر اسلامی به ارزیابی تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت بازرگانی و صنعتی با ویژگی‌های مدیر اسلامی می‌پردازد. بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان نقاط ضعف و قوت برنامه درسی را کشف نموده، به تجدید نظر

۱. دیدار جمعی از استادان و اعضای هیأت علمی، نخبگان، و رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی با مقام معظم رهبری،

و اصلاح رئوس محتوایی، اهداف و روش‌های تدریس رشته‌های گروه مدیریت مطابق با ویژگی‌های مدیر اسلامی پرداخت.

اهداف پژوهش

هدف کلی از انجام این پژوهش، ارزیابی تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) با ویژگی‌های مدیر اسلامی بود. اهداف جزئی پژوهش عبارتند از:

۱- تعیین میزان تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته مدیریت با ویژگی‌های مدیر اسلامی.

۲- تعیین میزان تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته مدیریت صنعتی با ویژگی‌های مدیر اسلامی.

۴- مقایسه میزان تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) با ویژگی‌های مدیر اسلامی.

روش شناسی

این پژوهش جزء پژوهش‌های ترکیبی^۱، از نوع اکتشافی متوالی^۲ و مدل ابزارسازی^۳ بوده که در دو مرحله کیفی و کمی اجرا شده است. جامعه آماری شامل تمامی استادان گروه مدیریت و نیز تمامی دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) دانشگاه شیراز، در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بوده است.

مرحله کیفی) در بخش اول یعنی جمع‌آوری داده‌ها، بر اساس فرآیند استقرایی ابتدا مجموعه مطالعات انجام شده در حوزه ویژگی‌های مدیر اسلامی گردآوری گردید. سپس از منابع اسلامی نظیر قرآن کریم، نهج البلاغه، نهج الفصاحه، صحیفه سجادیه، بحار الانوار، اصول کافی، میزان الحکمه و مجموعه احادیث رسول اکرم(ص) و ائمه معصومین علیهم السلام، استفاده گردید. علاوه بر این، با استفاده از نمونه‌گیری اشباع نظری، تعداد ۲۵ نفر از استادان به عنوان آگاهی‌دهندگان کلیدی (خبیرگان) انتخاب و با آنان مصاحبه ساخت‌مند انجام گرفت.

در بخش دوم، شواهد و ویژگی‌های مورد تأکید شناسایی گردید. این گام، ستون فقرات مراحل بعدی این بخش را تشکیل می‌دهد. سپس موارد مشابه در قالب شاخص‌های اصلی دسته‌بندی گردیدند. در نهایت، در سطحی کلان‌تر، شاخص‌های مشابه بر اساس مبانی نظری مطالعه شده با یکدیگر تلفیق و در قالب پنج مقوله اصلی شامل تقوا، حسن خلق، امانت‌داری، خردورزی، مسؤولیت‌پذیری و عدالت دسته‌بندی گردیدند.

مرحله کمی بر اساس ویژگی‌های به‌دست آمده، پرسش‌نامه طراحی شد. سپس این پرسش‌نامه در اختیار ۳۰ نفر از استادان قرار گرفت تا مشخص نمایند تا چه حد برنامه‌درسی تجربه شده این رشته‌ها باید ویژگی‌های یک مدیر اسلامی را در دانشجویان ایجاد کند. میانه نظرات آنان به عنوان معیار حد مطلوب در نظر گرفته شده است. نتایج در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲: حد مطلوب ویژگی‌های مدیر اسلامی در برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی

رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) از دیدگاه استادان

مدیریت صنعتی			مدیریت بازرگانی			ویژگی‌های مدیر اسلامی
میانه	انحراف	میانگین	میانه	انحراف	میانگین	
۳/۲۵	۰/۵۱	۴/۱۵	۳/۲۵	۰/۴۰	۳/۵۴	تقوا
۳	۰/۴۷	۴/۱۰	۳	۰/۷۴	۳/۴۲	حسن خلق
۳/۲۰	۰/۷۵	۴/۳۷	۳/۲۰	۰/۴۴	۳/۶۶	امانت‌داری
۳/۳۵	۰/۸۳	۳/۹۱	۳/۳۵	۰/۱۶	۳/۵۰	خردورزی
۳/۱۰	۰/۶۶	۳/۹۵	۳/۱۰	۰/۳۰	۳/۵۳	مسؤولیت‌پذیری
۳/۳۰	۰/۷۷	۳/۹۰	۳/۳۰	۰/۳۱	۳/۹۳	عدالت

آن‌گاه از دانشجویان خواسته شد مشخص نمایند برنامه درسی تجربه شده تا چه حد این ویژگی‌ها را در آنان ایجاد نموده است. بنابراین با استفاده از روش کل‌شمار، تعداد ۱۱۹ دانشجوی سال آخر دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت بازرگانی (۶۵ نفر) و مدیریت صنعتی (۵۴ نفر) انتخاب شدند. روایی محتوایی پرسش‌نامه با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی انجام شد. بار عاملی سؤالات هر یک از ویژگی‌های شش‌گانه مدیر اسلامی در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳: بار عاملی هر یک از گویه‌های پرسش‌نامه

بار عاملی	گویه	ویژگی
۰/۶۷	در عبادت خداوند فروتن است.	تقوا
۰/۸۱	در سختی‌هایی که به او می‌رسد، صبور است.	
۰/۷۶	در جست‌وجوی کسب روزی حلال است.	
۰/۷۳	شکرگذار نعمت‌های خداوند است.	
۰/۷۳	از فضل و رحمتی که بر او رسیده است شادمان است.	
۰/۶۸	می‌ترسد که مبادا از یاد خدا غفلت کرده باشد.	
۰/۶۷	نسبت به چیزهای ناپایدار مثل مال و مقام بی رغبت است.	
۰/۷۱	شکیبایی را با علم و سخن را با عمل در می‌آمیزد.	
۰/۷۴	همواره با دیگران با مهربانی و محبت رفتار می‌نماید.	حسن خلق
۰/۷۷	نسبت به دیگران کینه و کدورتی به دل راه نمی‌دهد.	
۰/۸۷	در سلام کردن پیشقدم است.	
۰/۸۲	در تعاملات خود با همکاران، رعایت ادب و احترام می‌نماید.	
۰/۸۸	از جدال و بحث با دیگران پرهیز می‌کند.	
۰/۶۷	همواره با چهره‌ای گشاده و خندان در محل کار خود حاضر می‌شود.	
۰/۷۹	هرگز به واسطه مقام و موقعیت خود فخر فروشی نمی‌کند.	
۰/۸۴	در گفتار خود صداقت دارد.	
۰/۷۶	اموال و امکانات سازمان را به هدر نمی‌دهد.	امانت‌داری
۰/۵۶	اسرار شخصی همکاران را افشا نمی‌کند.	
۰/۷۸	اطرافیان به راحتی به او اعتماد می‌کنند.	
۰/۶۶	در حفظ اسرار سازمان می‌کوشد.	
۰/۶۳	همکاران امانت‌های خود را با خیال راحت به او می‌سپارند.	
۰/۶۱	در تصمیم‌گیری‌ها از حدس و گمان دوری می‌گزیند.	خردورزی
۰/۵۹	همه ابعاد موضوع را بررسی می‌کند و دیدی همه‌جانبه‌گر دارد.	
۰/۵۱	از ایده‌آل‌گرایی در تصمیمات خود پرهیز می‌نماید.	
۰/۴۹	مسائل را به صورت عمیق مورد بررسی قرار می‌دهد.	
۰/۶۱	دوراندیش و آینده‌نگر است.	

ویژگی	گویه	بار عاملی
مسئولیت پذیری	با صاحب نظران مشورت می نماید.	۰/۴۲
	وظایف خود را به بهترین شکل انجام می دهد.	۰/۴۷
	اهل سهل انگاری و مسامحه کاری نیست.	۰/۷۱
	از قوانین و مقررات سرپیچی نمی کند.	۰/۶۷
	از انتقادات سازنده دیگران استقبال می نماید.	۰/۶۳
	بدون نظارت مافوق، وظایف خود را به خوبی انجام می دهد.	۰/۹۲
عدالت	به حقوق دیگران احترام می گذارد.	۰/۸۹
	در همه حال رعایت اعتدال را می نماید.	۰/۷۰
	آنچه برای خود نمی پسندد برای دیگران هم نمی پسندد و بالعکس.	۰/۵۸
	اهل افراط و تفریط نیست.	۰/۷۱
	حاصل تلاش دیگران را به نام خود ارائه نمی نماید.	۰/۷۳

پس از تأیید روایی محتوایی، با استفاده از روش تحلیل گویه نیز، ضریب همبستگی گویه‌های هر یک از ویژگی‌ها با نمره کل آن ویژگی محاسبه گردید. پایایی ابزار نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: طیف ضرایب همبستگی سؤالات با نمره کل ویژگی مربوطه و ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از ویژگی‌ها

تقیوا	حسن خلق	امانت‌داری	خردورزی	مسئولیت پذیری	عدالت	
۰/۸۹	۰/۹۳	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۸۰	۰/۹۳	طیف ضرایب همبستگی
۰/۴۱	۰/۴۴	۰/۳۷	۰/۳۸	۰/۵۵	۰/۴۶	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری
۰/۸۷	۰/۶۴	۰/۸۴	۰/۷۹	۰/۶۶	۰/۶۲	آلفای کرونباخ

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

با هماهنگی به عمل آمده با مسئولان دانشکده اقتصاد و مدیریت و کسب اجازه از استادان مربوطه در کلاس‌ها حضور یافته، پس از بیان اهداف پژوهش و ارائه توضیحات لازم، پرسش‌نامه‌ها

بین دانشجویان توزیع و پس از ۲۰ دقیقه جمع‌آوری گردید. برای تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای آماری SPSS ۱۶ و LISREL استفاده شد. برای پاسخ‌گویی به سؤالات اول و دوم از روش T استاندارد استفاده شد. به این صورت که وضعیت فعلی محتوای برنامه‌درسی تجربه شده از نظر دانشجویان با میانه نظرات استادان به عنوان سطح مطلوب مقایسه گردید. برای پاسخ‌گویی به سؤال سوم نیز از روش تحلیل واریانس تعاملی استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس جدول (۵) مشخص است که از نظر دانشجویان رشته مدیریت بازرگانی، میانگین تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده این رشته در تمامی ویژگی‌های مدیر اسلامی کمتر از سطح مطلوب است و این تفاوت در تمامی معیارها در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد.

جدول ۵: مقایسه ویژگی‌های مدیر اسلامی در برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته

مدیریت بازرگانی با سطح مطلوب

ویژگی‌های مدیر اسلامی	میانگین	انحراف استاندارد	معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تقوا	۱/۶۴	۱/۶۱	۳/۲۵	-۱۰/۵	۶۵	۰/۰۰۰۱
حسن خلق	۱/۴۳	۱/۱۳	۳	-۱۳/۰۷		
امانت‌داری	۱/۱۴	۴/۲۳	۳/۲۰	-۹/۶۷		
خردورزی	۲/۰۵	۰/۷۹	۳/۳۵	-۴/۶۵		
مسئولیت پذیری	۱/۰۸	۵/۷۸	۳/۱۰	-۱۰/۱۱		
عدالت	۱/۰۵	۲/۹۴	۳/۳۰	-۱۲/۳۲		

بر اساس جدول (۶) مشخص است که از نظر دانشجویان رشته مدیریت صنعتی، میانگین تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده این رشته در تمامی ویژگی‌های مدیر اسلامی کمتر از سطح مطلوب است و این تفاوت در تمامی معیارها در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار می باشد.

جدول ۶: مقایسه ویژگی‌های مدیر اسلامی در برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته

مدیریت صنعتی با سطح مطلوب

ویژگی‌های مدیر اسلامی	میانگین	انحراف استاندارد	معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
تقوا	۱/۶۸	۴/۴۸	۳/۲۵	-۱۰/۵۳	۵۴	۰/۰۰۰۱
حسن خلق	۱/۱۸	۹/۸۴	۳	-۸/۶۰		
امانت‌داری	۱/۶۳	۵/۸۹	۳/۲۰	-۹/۴۹		
خردورزی	۲/۰۱	۰/۶۹	۳/۳۵	-۸/۳۸		
مسئولیت پذیری	۱/۶۷	۵/۹۶	۳/۱۰	-۶/۴۶		
عدالت	۱/۰۸	۴/۸۸	۳/۳۰	-۵/۳۵		

بر اساس جدول (۷) مشخص است که بیش‌ترین میانگین تناسب محتوای برنامه‌درسی تجربه شده مربوط به رشته مدیریت بازرگانی (۲/۰۵) در ویژگی «خردورزی» و کمترین میانگین تناسب محتوای برنامه‌درسی تجربه شده نیز مربوط به همین رشته (۱/۰۵) در ویژگی «عدالت» بوده است، اما تفاوت معناداری بین تناسب محتوای برنامه‌درسی تجربه شده دوره کارشناسی این دو رشته با ویژگی‌های مدیر اسلامی وجود ندارد.

جدول ۷: مقایسه میزان تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های

مدیریت (بازرگانی و صنعتی)

ویژگی‌های مدیر اسلامی	مدیریت بازرگانی		مدیریت صنعتی		مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
تقوا	۱/۶۴	۱/۶۱	۱/۶۸	۴/۴۸	۱۵/۶۷	۵ و ۱۱۷	۰/۴۶۷
حسن خلق	۱/۴۳	۱/۱۳	۱/۱۸	۹/۸۴			
امانت‌داری	۱/۱۴	۴/۲۳	۱/۶۳	۵/۸۹			
خردورزی	۲/۰۵	۰/۷۹	۲/۰۱	۰/۶۹			
مسئولیت پذیری	۱/۰۸	۵/۷۸	۱/۶۷	۵/۹۶			
عدالت	۱/۰۵	۲/۹۴	۱/۰۸	۴/۸۸			

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی از انجام این پژوهش ارزیابی تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره کارشناسی رشته‌های مدیریت (بازرگانی و صنعتی) با ویژگی‌های مدیر اسلامی بود. بدین منظور با شیوه‌ی استقرایی ابتدا ویژگی‌های مدیر اسلامی از طریق سندکاوی و مصاحبه با آگاهی‌دهندگان کلیدی شامل تقوا، حسن خلق، امانت‌داری، خردورزی، مسؤولیت‌پذیری و عدالت کشف گردید. آنچه که به طور کلی از مجموع اطلاعات تحلیل شده می‌توان بیان کرد آن است که دانش مدیریت اسلامی، دانشی است که از حیث منابع و ابزار معرفتی، از وسعت بیش‌تری نسبت به علم مدیریت برخوردار است و در نتیجه، یافته‌های چنین دانشی، بسیار گسترده‌تر و متنوع‌تر از یافته‌های علم تجربی مدیریت خواهد بود. شعاع چنین یافته‌هایی از حوزه حس و خیال فراتر رفته و با الهام از معارف شهودی و قلبی به حقایق عینی و ابدی راه می‌یابد. دانشی که افزون بر استفاده از عناصر فیزیکی و حسی در تبیین پدیده‌های مادی، از مفاهیم متافیزیکی نیز در افقی برتر مدد می‌جوید، به مراتب توان پیش‌بینی و هدایت در رساندن سازمان به اهداف خود دارد (گایینی، ۱۳۸۷). شیوه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه یا تمدن می‌باشد. از همین رو چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده در جامعه، خود شیوه‌ی خاصی از مدیریت را اقتضا می‌نماید. با توجه به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آن‌ها اجرا گردد تا به موفقیت‌های منحصر به فرد خود که همانا تعالی انسانی می‌باشد، دست یابند. آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکمیت ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می‌باشد، یعنی اگر علم مدیریت برای داده‌های خود از احکام، راهکارها و ارزش‌های اسلامی بهره‌مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به نظر می‌رسد 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، از نگاه منابع به انسان در کنار دیگر منابع سازمانی، به نگاه سرمایه ارزشمندی که با پرورش آن زمینه خلاقیت و نوآوری در سازمان فراهم شد (تولایی، ۱۳۸۷). پیامبر اسلام (ص) در حدیثی مدیر را نیازمند سه ویژگی می‌داند: ۱- تقوا، که او را به خدا متصل نماید و از موج‌های شیطانی برخاسته از هواهای

نفسانی دور نماید. ۲- سعه‌ی صدر که زمینه‌ی ظرفیت روحی و روانی او را ارتقا بخشد. و ۳- مهارت‌های ارتباطی که بتواند همکارانش را همچون پدری مهربان در زیر چتر محبت خویش قرار دهد.

بر این اساس، مطابق با ویژگی‌های به دست آمده، می‌توان سه ویژگی کلی را در مدیران یافت: اخلاق فردی مدیر که از آن جمله می‌توان به امانت‌داری، حسن خلق، فروبردن خشم، عشق به کار، صبر، کنترل نفس و ... اشاره کرد. ۲- اخلاق اجتماعی مدیر که در این عنوان به موارد زیر اشاره می‌شود: پرهیز از استبداد، ساده زیستی و عدم رفاه طلبی، مبارزه با فرهنگ تملق، مدارا و قاطعیت، مشورت و ... این صفات و ویژگی‌ها مربوط به روابط بین فرد و جامعه‌ای است که با آن سروکار دارد. ۳- اخلاق دینی مدیر که شامل ایثار، تقوا، ایمان به خدا، اخلاص و ... می‌باشد. اخلاق یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران اسلامی است و مدیران با صفات اخلاقی اسلام می‌توانند سازمان تحت فرماندهی خود را به سمت تعالی و پیشرفت به حرکت درآورند و در ضمن محیط را برای پرورش مدیران با همان دیدگاه و اندیشه مهیا نمایند. بدین ترتیب اخلاق اسلامی در میان افراد یک سازمان نهادینه می‌شود و این افراد که خود قسمتی از جامعه را تشکیل می‌دهند به عنوان عوامل ترویج دهنده معیارهای اخلاقی اسلام در جامعه مطرح می‌شوند.

انتظار می‌رود که برنامه درسی ویژگی حسن خلق و راست‌گویی را در دانشجویان رشته‌های مدیریت پرورش دهد زیرا با کسب این ویژگی، مدیر سعی خواهد نمود روحیه کارمندان را تعالی ببخشد، از هر فرصتی استفاده می‌نماید تا معنویات کارمندان و همکارانش را تقویت نماید، راستی و درستی را در محیط تحت نفوذ خود حاکم گرداند و اگر کارمندی اشتباه کرد اشتباهش را با احترام تصحیح نماید.

همچنین از جمله ویژگی‌هایی که انتظار می‌رود برنامه درسی رشته‌های مدیریت در فارغ التحصیلان ایجاد نماید، روحیه‌ی عدالت‌پروری است. عدل و احسان ارزش‌های حاکم بر روابط اجتماعی‌اند. این ارزش‌ها باید در مدیریت به کار گرفته شود. از جمله مصادیق عدل مدیر در رابطه‌ی وی با حوزه مدیریتش، این است که همه‌ی کارمندان خود را با یک چشم بنگرد و بین آن‌ها تبعیض قایل نشود. در محدوده‌ی کار مدیر، نباید روابط بر ضوابط حاکم باشد. مدیریتی که در آن عدل و احسان رعایت شود مورد تأیید اسلام است. دادگری میان زیردستان عدالت و دادگری در میان زیردستان از ویژگی‌هایی است که می‌تواند تکمیل‌کننده‌ی امانت و تعهد مدیر باشد. قلمرو

مدیریت مجموعه‌ای است که باید بر آن توازن حکومت کند و هر کسی به حق شایسته خود برسد، در حالی که تبعیض و ظلم مایه‌ی از هم پاشیدگی مجموعه است که در نتیجه دود آن به چشم مدیر و صاحبان مدیریت می‌رود. گاهی گفته می‌شود مدیر باید به همه به یک نظر بنگرد و در میان آنان مساوات برقرار کند ولی تعبیر بهتر این است که گفته شود مدیر باید عدالت را میان همه برقرار کند، چه بسا مساوات بر خلاف دادگری باشد. اما از دیگر ویژگی‌های مورد نظر برای مدیر اسلامی مورد نظر صاحب نظران، خردورزی بود. امام علی(ع) روی علم و توانایی مدیر و تخصص او تکیه می‌نمایند و می‌فرمایند: «سزاوارترین افراد برای اداره کشور، تواناترین و داناترین آن‌ها به احکام خداوند در مسایل مربوط به حکومت است». در این روایت همین طور که ملاحظه می‌شود بر هر دو ویژگی تکیه شده است: علم و توانایی و مقصود از دومی توانایی روحی و جسمی است و نباید در تفسیر آن به توانایی روحی اکتفا کرد. همانگونه که در مثل بیان شده است: عقل سالم در بدن سالم است. پیامبر اسلام(ص) در برخی از سخنان خود بر علم مدیر تکیه می‌نمایند، فرمانروایی را نوعی مدیریت تلقی نموده، چنین می‌فرمایند: «هر گاه حاکم بزرگ فردی را به عنوان مدیر و کارگزار انتخاب کند، در حالی که می‌داند در جامعه‌ی اسلامی شایسته‌تر از او و آگاه‌تر از او به کتاب خدا و سنت رسول هست، او به خدا و رسول او و تمام مسلمانان خیانت ورزیده است».

اما در مرحله کمی، بر اساس نتایج تحلیل، مشخص شد که از نظر دانشجویان، میانگین تناسب محتوای برنامه درسی تجربه شده دوره‌ی کارشناسی رشته‌های مدیریت بازرگانی و مدیریت صنعتی، در تمامی ویژگی‌ها کمتر از سطح مطلوب مورد نظر استادان بود. شاید بتوان این نتیجه را به کاستی‌های برنامه درسی و مهارت‌های برنامه‌ریزی شده در آموزش مدیریت مرتبط دانست. یکی از ویژگی‌های برنامه درسی ارزشمند، مفید بودن آن است. محتوای برنامه‌های درسی بایستی به دانشجویان در حل مسایل زندگی کمک نمایند. ارزشیابی محتوای برنامه‌های درسی پیرامون این ملاک با یک سؤال محوری روبه‌رو می‌باشند، و این سؤال این است که آیا دانشجویان آنچه را که در نظام آموزش عالی فرا گرفته‌اند، می‌توانند در ارتباط با جامعه و مسایل و مشکلات فردی و اجتماعی به کار گیرند یا نه؟ دانشجویان رشته‌های مدیریت انتظار دارند برنامه درسی رشته تحصیلی‌شان بر اساس دو معیار مفید و سودمند عملی باشد:

معیارهای درونی^۱: در این حوزه چهار زمینه مرسوم برنامه درسی مشتمل بر اهداف و مقاصد،

1. Internal Criteria

محتوا، روش، ارزیابی و مدیریت برنامه درسی این رشته‌ها مورد توجه دانشجویان قرار دارد. در معیارهای درونی، دانشجویان انتظار دارند که برنامه درسی ارائه شده دارای کیفیت ذاتی، کارآیی، سودمندی و تأثیر باشد.

معیارهای بیرونی^۱: مانند استانداردهای سودمندی، استانداردهای امکان‌پذیر بودن، مناسب بودن و صحت در ارتباط هستند (کاظمی، ۱۳۸۳). ارنشتاین و هالکینز (۱۳۸۴) نیز ارزشیابی یک برنامه درسی را با استفاده از دو ملاک قابل بررسی می‌دانند: **۱) بعد فردی**؛ در بعد فردی این ملاک به مقوله‌ی خودکفایی یادگیرنده اشاره دارد. این ملاک یعنی کمک به فراگیر برای دست یافتن به حداکثر خودکفایی مورد حمایت بسیاری از انسان‌گرایان، رادیکال‌ها و بازسازی‌گرایان نیز قرار گرفته است و به آن به عنوان وسیله‌ای که دانش آموزان می‌توانند از طریق آن توانایی خود را تحقق بخشند و هویت خود را شفاف کنند، نگریسته می‌شود. **۲) بعد اجتماعی**؛ در این بعد ارزشیابی با استفاده از نظرات جامعه و به ویژه نظرات گردآوری شده از کارفرمایان در بخش‌های صنعت، خدمات و تجارت قابل انجام است. زمانی می‌توان اذعان کرد که محتوای برنامه‌های درسی در آموزش عالی قابل قبول هستند که ذی‌نفعان یادشده از خدمات و کارهای دانشجویان احساس رضایت و اطمینان داشته باشند. نتایج تحلیل نشان داده است که از دیدگاه دانشجویان، برنامه‌های درسی رشته‌های مدیریت نتوانسته نه در بعد فردی و نه از بعد اجتماعی نگرش مثبتی را در دانشجویان ایجاد نماید.

به نظر می‌رسد ضرورت در بازنگری برنامه و مفاد درسی رشته‌های مدیریت امری اجتناب‌ناپذیر باشد. وجود کاستی‌ها و ضعف‌ها در زمینه‌ی اهداف برنامه‌درسی فعلی و نیازسنجی دقیق بر مبنای نیازهای روز جامعه اسلامی به مدیران اسلامی برای ارائه یک برنامه آتی، از اهداف چنین بازنگری خواهد بود. بدون تردید توجه جدی به مطالعه و تحقیق در زمینه‌ی برنامه‌ریزی درسی نوین در حوزه تربیت مدیران اسلامی، توسعه توانمندی دست‌اندرکاران برنامه‌ریزی آموزشی و نیز بازنگری نظام آموزشی در حوزه مدیریت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در راستای ارتقای کیفی آموزش از ضروریات خواهد بود. مدیریت در نظام اسلامی مبتنی بر جهان بینی الهی است و ریشه در نظام ارزشی اسلام دارد. بنابراین برای تحقق اهداف و آرمان‌های خود در چارچوب موازین اسلام حرکت می‌کند از این رو در ترسیم وظایف سازمانی مدیر و اخلاقیات مدیر مسلمان این مهم نیز در نظر

گرفته شده است. از طرفی رسالت مدیر مسلمان، قراردادن سازمان در مسیر هدایت و فلاح و نیل به سعادت است. مدیر در مکتب اسلام تنها به میزان اثربخشی و افزایش کارایی و در نهایت تحقق شاخص‌های بهره‌وری سازمان نمی‌اندیشد و برای دستیابی به اهداف عقلایی سازمان به هر وسیله‌ای متوسل نخواهد شد، از این رو شاخص‌های موفقیت در الگوی ترسیم شده برای یک مدیر مسلمان فراتر از وظایف عمومی مدیریت‌های دیگر مکاتب است.

بازنگری برنامه‌درسی رشته‌های تحصیلی و روزآمد کردن آن‌ها همواره مورد توجه بوده است. از زمان انقلاب صنعتی و ظهور علم مدیریت تاکنون، نظریه‌های فراوانی در زمینه‌ی مدیریت ارائه گردیده است که هیچ یک، نتوانسته به‌طور جامع پاسخ‌گوی تمامی نیازهای بشری باشد. علت این امر را می‌توان در عدم توجه آن‌ها به جنبه‌های معنوی زندگی انسان دانست و این وظیفه‌ی خطیر را، تنها مدیریت اسلامی، با استناد بر کتاب آسمانی قرآن، از عهده‌اش بر خواهد آمد. از سوی دیگر، انطباق برنامه‌های درسی و آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور با اهداف و نیازهای جامعه و گرایش بیش‌تر به علوم و فلسفه اسلامی را می‌توان از عوامل اصلی و مهم پیشرفت و توسعه کشور دانست. لازمه عهده‌دار شدن چنین مسؤولیتی تلاش به منظور شناخت مشکلات برنامه‌ریزی، تدوین برنامه‌ها و ارزشیابی آن‌ها، شناخت نقاط قوت و ضعف برنامه‌ها و در نهایت اصلاح و بهبود برنامه‌درسی است.

همچنین مشخص گردید بیش‌ترین میانگین تناسب محتوای برنامه‌درسی تجربه شده مربوط به رشته مدیریت بازرگانی در ویژگی «خردورزی» و کمترین میانگین تناسب نیز مربوط به همین رشته در ویژگی «عدالت» بوده است، اما تفاوت معناداری بین تناسب محتوای برنامه‌درسی تجربه شده دوره کارشناسی این دو رشته با ویژگی‌های مدیر اسلامی وجود ندارد. به‌نظر می‌رسد که در برنامه‌درسی موجود رشته‌های مدیریت صنعتی و بازرگانی، فرصت‌های یادگیری و تجارب مناسبی که باید به ایجاد تغییر مطلوب در دانش، مهارت و نگرش فراگیران منجر شود، به‌خوبی طراحی و اجرا نشده است. ارزشیابی کارآمد برنامه‌های درسی شامل فرآیند گردآوری، تفسیر و قضاوت روش‌مند درباره داده‌ها و اطلاعات مرتبط با برنامه درسی می‌تواند منجر به شناخت نقاط ضعف در منطق، هدف، محتوا، مدیریت و شیوه‌های ارزیابی برنامه‌های درسی موجود و در نهایت برنامه‌ریزی برای رفع این مشکلات گردد. اگر به محتوای امر و نهی‌ها که در اسلام آمده پی‌برده شود، به وضوح مشخص است که نه تنها این امر و نهی‌ها برای مدیریت جامعه اسلامی امری اجتناب‌ناپذیر است،

بلکه برای تمامی جوامع انسانی و کشورها مورد نیاز حتمی است. چرا که درستکار بودن، وفای به عهد داشتن، سعه صدر داشتن، عدالت داشتن و نظایر آن، زمان و مکان نمی‌شناسد. حتی امروزه در جوامع غربی به جهت خلأ اصول انسانی و اخلاقی، برای اداره‌ی مؤثر مدیران و کارکنان و بهتر پاسخ‌گو بودن سیستم‌های موجود، به امر اخلاق و رفتار انسانی مدیران توجه زیادی می‌کنند و سعی دارند در کارگاه‌های آموزشی، آنان را با مسؤولیت‌های اخلاقی و اجتماعی آشنا کنند. این موارد جزو کوچکی است که این جوامع از طریق تجربه در حال درک واقعیات و مسایل پیچیده انسانی هستند. آنچه را که اسلام توصیه می‌کند جز برای رشد، بالندگی و کمال بشر و افراد جامعه نیست، البته در صورتی که به آن «عمل» شود. بنابراین بر اساس نتایج به دست آمده، برای تناسب هر چه بیش‌تر برنامه‌های درسی با آموزه‌های مدیریت اسلامی و در نهایت تربیت مدیران با رویکرد اسلامی، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- ۱- تشکیل کمیته برنامه درسی متشکل از متخصصان برنامه‌درسی، طراحان آموزشی، متخصصان سنجش و اندازه‌گیری و صاحب‌نظران حوزه به ویژه در زمینه‌ی مدیریت اسلامی به منظور تدوین برنامه‌درسی متناسب با ویژگی‌های مدیر اسلامی،
- ۲- بررسی ویژگی‌های شخصیتی داوطلبان ورود به رشته‌های مدیریت قبل از پذیرش در دانشگاه،
- ۳- ارائه آموزش‌های مهارت‌های شناختی مدیریت به دانشجویان این رشته‌ها،
- ۴- دعوت از مدیران اسلامی موفق در زمینه‌ی فعالیت‌های خود و انتقال تجارب مدیریتی آنان به دانشجویان.

منابع

۱. قرآن کریم.
۲. میزان الحکمه.
۳. نهج البلاغه.
۴. نهج الفصاحه.
۵. ارنشتاین، الن سی و فرانسیس پی. هالکینز (۱۳۸۴). مبانی، اصول و مسایل برنامه درسی. مترجم: قدسی احقر. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

۶. اصول کافی. مترجم: هاشم رسولی و جواد مصطفوی. تهران: الوفا.
۷. تولائی، روح الله (۱۳۸۶). الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۱۱ (۴): ۵۳-۷۰.
۸. جواد آملی، مرتضی (۱۳۷۱). نحوه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۹: ۱-۱۰.
۹. چاوشی، سید کاظم (۱۳۸۸). بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی. فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآنی، ۲ (۱): ۴۳-۵۳.
۱۰. دشتی، محمد (۱۳۸۶). الگوهای رفتاری امام علی (ع): امام علی (ع) و اخلاق اسلامی. تهران: میراث ماندگار.
۱۱. راصد، سعید؛ رضانی، فاطمه و رحیمی، علیرضا (۱۳۸۲). ارزشیابی خلاق در تعلیم و تربیت دینی بصیرت‌گیرا. تهران: انتشارات نهج.
۱۲. فتحی‌واجارگاه، کورش و شفیع، ناهید (۱۳۸۶). ارزشیابی کیفیت برنامه درسی دانشگاهی (مورد برنامه درسی آموزش بزرگسالان). فصلنامه مطالعات برنامه درسی، ۵ (۱): ۱-۲۶.
۱۳. فروزنده دهکردی، لطف الله و اله، ملائی (۱۳۸۸). بررسی نظام ارزشی در مدیریت اسلامی و دیگر مکاتب. راهبرد سال، ۱۷: ۱۶۶-۱۸۷.
۱۴. فلسفی، محمد تقی (۱۳۷۹). شرح و تفسیر دعای مکارم الاخلاق (از صحیفه سجادیه). تهران: نشر سازمان تبلیغات اسلامی.
۱۵. فیض الاسلام اصفهانی، سید علی نقی و موحدین، خدیجه (۱۳۹۱). بنادر البحار: خلاصه بیست و پنج مجلد کتاب بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار در باب عقل، علم، جهل، توحید، عدل و معاد. تهران: فیض الاسلام.
۱۶. قورچیان، نادرقلی؛ آراسته، حمیدرضا و جعفری، پریش (۱۳۸۳). دایره المعارف آموزش عالی. تهران: بنیاد دانشنامه نگاری ایران.
۱۷. کاظمی، خدیجه (۱۳۸۳). مدیریت با تکیه بر معنویت. تدبیر، ۱۴۹: ۷۹-۸۰.
۱۸. گائینی، ابوالفضل (۱۳۸۲). پیش فرضهای معرفت‌شناسی در مدیریت اسلامی. فصلنامه حوزه و دانشگاه، ۹: ۶۹-۱۰۹.

۱۹. مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۷). **بحار الانوار**. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶). **پیش نیاز مدیریت اسلامی**. تهران: موسسه امام خمینی.
۲۱. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۹۱). **مدیریت و فرماندهی در اسلام**. تهران: نسل جوان.
۲۲. مومنی مهموئی، محسن (۱۳۸۸). **ارزشیابی برنامه درسی در آموزش عالی**. راهبردهای آموزش، ۲ (۲): ۹۵-۱۰۰.
۲۳. نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۳). **اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن**. تهران: مؤلف.

ب. انگلیسی

1. Abbasi, A. S., Kashif, U. R., & Amna, B. (2010). Islamic Management Model. **African Journal of Business Management**. 4 (9), 1873-1882.
2. Azni Ahmad, F. (2012). Philosophical Underpinnings of Islamic Management Method: Worldview, Epistemology and Ontology. **International Journal of Humanities and Social Science**. 2 (20), 150- 161.
3. Desbrow, B., Leveritt, M., Palmer, M., & Hughes, R. (2014). Evaluation of a curriculum initiative designed to enhance the research training of dietetics graduates. **Nutrition & Dietetics Journal**. 71 (1), 57- 63.
4. Graf, H., Abler, B., Weydt, P., Kammer, T., & Plener, P. L. (2014). Development, Implementation, and Evaluation of a Movie-Based Curriculum to Teach Psychopathology. **Teaching and Learning in Medicine: An International Journal**. 26 (1), 86- 89.
5. Lee, H., Contento, I. R., & Koch, P. (2013). Using a Systematic Conceptual Model for a Process Evaluation of a Middle School Obesity Risk-Reduction Nutrition Curriculum Intervention: Choice, Control & Change, **Journal of Nutrition Education and behavior**. 45 (2), 126- 136.
6. Lucas, R., Choudhri, T., Roche, C., Ranniger, C., & Greenberg, L. (2014). Developing a Curriculum for Emergency Medicine Residency Orientation Programs. **The Journal of Emergency Medicine**. 46 (5), 701- 705.

7. Mohiuddin, G. (2012). Model of Islamic Management Alternative: A Study on Some Selected Islamic Banks of Asian Countries. **European Journal of Business and Management**. 4 (16), 58- 80.
8. Omer Salem, Z., & Syed Agil, S. O. (2012). The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**. 6 (7), 260-270.
9. Sanchez, S., & Ross, J. S. (2012). Hospice and Palliative Medicine: Curriculum Evaluation and Learner Assessment in Medical Education. **Journal of Palliative Medicine**. 15 (1), 116-122.
10. Tudiver, F., Click, I. A., Ward, P., & Basden, A. (2013). Evaluation of a Quality Improvement Curriculum for Family Medicine Residents. **Family Medicine Journal**. 45 (1), 19- 25.
11. Zhao, C., Zhao, Y., Tan, X., et al. (2012). Course Evaluation Method Based on Analytic Hierarchy Process, Future Communication, Computing, **Control and Management**. 142, 275- 283.