

نقش معماری سازمانی در مدیریت اسلامی

محمد بخت آزمای بناب^۱، قادر خلیق^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۲ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی-مدیریت تطبیقی و توسعه، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش معماری سازمانی در مدیریت اسلامی انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. همچنین بر مبنای جستجوی داده، دارای ماهیت کیفی است. این نوع از مطالعه اغلب شامل روش‌های از پیش تعیین شده و نو خاسته و تحلیل محتوایی پژوهش‌های پیشین و نتیجه‌گیری نهایی بر اساس یافته‌های به دست آمده از آن است. یافته‌های حاصل از تحقیق بر اساس روش کتابخانه‌ای می‌باشد. در این پژوهش ابتدا مفهوم مدیریت اسلامی و ویژگی‌های آن مورد بررسی قرار گرفته و سپس ضمن اشاره اجمالی به معماری سازمانی، نقش آن در مدیریت اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است. در واقع کسانی که اقدام به ایجاد یک سازمان یا شرکت می‌کنند اهداف مشخصی داشته و بر همان اساس اقدام به تعریف مأموریت‌ها، قوانین و روش‌ها، ساختار سازمانی، نحوه توزیع جغرافیایی مکانها و غیره می‌نمایند. نتایج بیانگر این است که میزان دستیابی به یک مدیریت اسلامی اثربخش می‌تواند متأثر از نحوه چیدمان و معماری درون سازمانی باشد. در مدیریت اسلامی با توجه به اینکه اهداف عبارتند از عدالت، تعهد، صداقت، شایستگی، امانتداری و ... می‌توان با استفاده از معماری سازمان این اهداف را در قالب اسنادی رسمی چون «اساس نامه»، «مصوبات هیئت مدیره» و «نمودارهای سازمانی» و «شرح وظایف واحدها» و غیره منعکس کرده و راه را جهت نیل سازمان به آن فراهم آورد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، توصیف سازمان، مدیریت اسلامی، معماری سازمانی.

۱- مقدمه

در جهان معاصر «سازمان‌ها» رکن اصلی جوامع بشری هستند. شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیازهای گوناگون انسان‌ها باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده‌اند. سازمان‌های فوق‌تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از تولد تا مرگ، تأثیر گذارند. این سازمان‌ها هنگامی می‌توانند در انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف مطلوب خود موفق شوند که از مدیریتی توانمند و کارآمد برخوردار باشند؛ زیرا «مدیریت» مهمترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها است و مدیران نقشی بسیار مهم و تعیین‌کننده را در رشد، بالندگی و پیشرفت هر سازمان بر عهده دارد (شفیعی و همکاران، ۱۳۸۵). در منابع دینی نیز برای اهمیت مدیریت و مدیران شایسته، مطالب بسیاری را می‌توان یافت. در حال حاضر، عمده‌ترین نظریه‌ها و شاخص‌های ارائه‌شده در حوزه مطالعات مدیریت و سازمان، توسط محققان غربی ارائه‌شده است؛ به طوری که تقریباً تمامی نظریه‌های اساسی رهبری که اکنون در اختیار است، ویژگی آمریکایی دارند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸). حال آنکه این فرهنگ‌ها به جای تأکید بر حقوق پیروان، بر مسئولیت‌های آنان تأکید دارند؛ به جای تعهد به وظیفه و انگیزش نوع‌دوستانه، بر اصل لذت‌جویی تأکید دارند؛ کار، مرکز توجه است و ارزش‌های دموکراتیک در آن‌ها مطرح است و به جای تمرکز بر پرهیزکاری، مذهب یا اعتقادات، بر عقلانیت تأکید دارد (زاگوریسک و همکاران، ۲۰۰۴).

هدف اصلی در ایجاد و رشد سازمان‌ها با نگاه اسلامی، عبارت است از عدالت اجتماعی، رشد شخصی و اجتماعی انسان‌ها از طریق آموختن مستمر، خودکنترلی، درستکاری و ایمان، اعتماد متقابل بین کارکنان، مدیران و جامعه اسلامی (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸). باید به این مهم توجه نمود که زیرساخت‌های فرهنگی در هر جامعه‌ای در شکل‌گیری الگوهای توسعه آن جامعه نقش دارند و لذا بدون در نظر گرفتن آن، عملاً امکان کاربرد نظریه‌ها در کشوری دیگر ممکن نخواهد بود (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر اهمیت تدوین معماری سازمانی امروزه به قدری است که عدم تدوین آن به منزله‌ی در دسترس نبودن رویه‌های رسمی انجام کار و در نتیجه سازمان رسمی است. عدم دسترسی به سازمان رسمی فهم تعاملات بین سازمان رسمی و غیر رسمی را نیز برای مدیران ناممکن یا دشوار می‌سازد و در پی آن اصلاحات سازمانی در حد تغییرات صوری و جابجایی‌های سلیقه‌ای و مصرف‌تزیینی یا غیرکارای فناوری تنزل خواهد کرد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه یکی از مشکلات اساسی نظام اداری کشور، عدم اجرای دقیق اصول، ارزشها، معیارها و مبانی برخاسته از آیات و احکام است که مدیران و دستگاه‌های اجرایی را به چالش کشانده است. بر این اساس هدف از انجام این تحقیق، شناسایی نقش معماری سازمانی در مدیریت اسلامی می‌باشد.

۲- مدیریت اسلامی

سازمان‌ها هنگامی به اهداف و مقاصد خود می‌رسند که کانون توجه مدیریت به اجرای عدالت باشد. لازم به ذکر است عدالت یکی از اهداف مهم حکومت اسلامی است، به عبارت دیگر عدالت اجتماعی در سطح جامعه و عدالت سازمانی از مباحث [اساسی] مدیریت اسلامی است. علاوه بر عدالت، تعهد، صداقت، شایستگی، امانتداری و سایر ویژگی‌های ارزشی نیز وجود دارد که در ادبیات معارف اسلامی از آن به عنوان شاخص‌های تشکیل‌دهنده حکومت اسلامی نام برده می‌شود. در اینجا لازم است قبل از پرداختن به مدیریت اسلامی، تعریفی از مدیریت را ارائه دهیم (فروزنده دهکردی، ۱۳۸۶).

مدیریت فراگرد بکارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی (بر مبنای نظام حاکم ارزشی پذیرفته شده است) که با برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، محقق می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۰؛ استونر و همکاران ۱۹۹۲)؛ اما واژه مدیریت از نظر لغت یعنی «اداره کردن» و «مدیر» اسم فاعل از مصدر «اداره» به معنی «اداره کننده» است. مدیر یعنی «گرداننده» و «مدیریت» به معنای گرداندن یک سازمان در راستای هدف خاص آن می‌باشد. واژه‌ای که مسلمانان و اعراب نیز برای «مدیریت» بکار برده‌اند، واژه تدبیر است. این واژه هم به معنای

مدیریت در مهمترین منابع اندیشه مدیریتی و سیاسی مسلمانان مانند «احکام السلطانیه ماوردی» آمده است. در قرآن کریم واژه «یدبر» در بعضی آیات آمده است. از آن جمله قرآن کریم در سوره مبارکه سجده آیه ۵ می فرماید: «یَدْبِرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ»، یعنی «او (خداوند) کار را از آسمان تا زمین تدبیر می کند». بطور کلی «مدیریت اسلامی» در سلک مفاهیمی از قبیل «راستی»، «پاکدامنی»، «پرهیزگاری»، «عدالت» و «مساوات و برابری اجتماعی» آورده شده است؛ بنابراین می توان «مدیریت اسلامی» را اینگونه تعریف کرد: «مدیریت اسلامی»، عبارت است از علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و تقرب الی الله (احمدی، ۱۳۸۶).

حال که با تعریف مدیریت اسلامی آشنا شدید، لازم است که ضرورت وجود مدیریت از نگاه قرآن را ذکر نمائیم. قرآن کریم ضرورت وجودی مدیریت را در موارد گوناگون و با روش ها و شیوه های خاصی بیان می دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد که هدف از آفرینش انسان را عبادت و نیل به کمالات و پیروی خدا برشمرده است. مطالعه در داستان های قرآنی که حامل سرگذشت پیامبران بزرگ و مردان برجسته تاریخ می باشد، این معنا را بهتر روشن می کند. خداوند در قرآن کریم در سوره حجرات آیه ۷ می فرماید: «وَاعْلَمُوا أَن فَيَكُم رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فَي كَثِيرٍ مِنَ الْأَمْرِ لَعَنْتُمْ...»؛ یعنی ای مردم، رسول خدا در میان شماست و شما باید از او تبعیت کنید و اگر او از شما تبعیت کند، قطعاً به سختی و مشقت خواهید افتاد.

قطعاً برقراری حکومت الهی از اهداف مهم انبیای عظام بوده است. به عنوان نمونه، حضرت موسی (ع) در مقابل حکومت فرعون قیام می کند و پس از آن قوم خود را نجات می دهد و حکومت الهی اش را بر پا می کند. پیامبر اسلام (ص) نیز در مکه و مدینه حکومت تشکیل می دهد، قضاوت می کند، لشکرکشی می نماید، جنگ می کند، صلح می نماید، داد مظلومان را می ستاند، منافقان را سرکوب می کند، مالیات می گیرد، از فقرا و محرومان دستگیری می کند (احمدی، ۱۳۸۶). شایان ذکر است؛ که پیامبر اسلام (ص) نیز همانند دیگر پیامبران الهی، از جانب خداوند مأمور می شود تا در آخرین سال عمرش، در سفر حجة الوداع، جانشین خویش را به مردم معرفی کند و تکلیف رهبری و مدیریت جامعه را در امور دین و دنیای امت اسلامی مشخص سازد (تقوی، ۱۳۸۶).

چنانچه خداوند در سوره مائده، آیه ۶۷ این چنین فرمان می دهد:

«يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَ إِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَ اللَّهُ يَعْصَمُكَ مِنَ النَّاسِ»؛ یعنی «ای پیامبر، آنچه از جانب خداوند متعال (در مورد معرفی حضرت علی ابن ابی طالب (ع)) بر تو نازل گردیده ابلاغ کن و اگر (کار معرفی مدیریت امت اسلامی) صورت نگیرد رسالت خدا را انجام نداده ای، دلهره نداشته باش که خداوند تورا از شر مردم (بدخواه) حفاظت می کند».

اینک که پس از سال ها جوامع بشری با انواع مدیریت زندگی خود را اداره کرده اند، جای این سوال مطرح است که تفاوت مدیریت اسلامی با دیگر سبک های مدیریتی چیست؟ و چه برتری هایی نسبت به دیگر سبک های مدیریتی دارد که در زیر به آن می پردازیم. آن چیزی که مدیریت اسلامی را از سایر مدیریت ها (مدیریت غیراسلامی) متمایز می سازد، راستا و مجموعه اهداف، مأموریت ها و رسالت اصلی آن که در چارچوب احکام اسلامی و قرب الی الله است را در ذهن متبادر می کند که در مدیریت غیراسلامی، هیچگونه التزامی در رابطه با اجرای قوانین الهی وجود ندارد. مدیریتی که اسلام به آن تأکید دارد رعایت کمال انسان ها است. در نظام اسلامی مدیر به منزلت های انسانی توجه دارد و به شیوه ای مدیریت می کند که به حیثیت و شخصیت انسانی لطمه ای وارد نشود. مبانی مدیریت اسلامی بر خدامحوری، وحی گرایی، امامت، عدالت طلبی، آخرت گرایی، بصیرت، معنویت و صداقت و ... استوار است به همین دلیل از جهات مختلف تفاوت های اساسی مشاهده می شود که برخی از این تفاوتها عبارتند از:

۱. هدف در مدیریت غربی رسیدن به سود و منفعت فردی و سازمانی است، در حالیکه در مدیریت اسلامی هدف قرب الهی است. طبیعتاً در این راستا با نگاه عدالت، اهداف فردی و سازمانی نیز تأمین خواهد شد.

۲. مدیر در مدیریت اسلامی به شغل خویش به عنوان یک تکلیف و مسئولیت نگاه می کند و در درجه اول خود را در محضر حضرت حق (جلّ و علی) یافته و خود را پاسخگو می داند. این تکلیف توسط احکام شرع مقدس تعیین می شود، بطوریکه حرکتی خیرخواهانه یا شرعی انجام شود حتی اگر به قدر اندکی نیز باشد مورد حساسی قرار می گیرد. در حالیکه در مدیریت غربی بر اساس حداکثر سود، شغل مدیریت انتخاب و برای حفظ و استمرار آن تلاش ویژه می کنند اگرچه از ابزار غیر مشروع هم استفاده کنند.
۳. کسب سود در نظام ارزشی اسلام، هدف اول نخواهد بود، لذا به قدر کفایت و با رعایت اصل عدالت و (سود متقابل و متعادل) تحصیل می گردد. مقدار کفایت نیز متناسب با شرایط زمانی و مکانی و اقتضای وضعیت توسط کارشناسان تعیین می شود.
۴. روش تحصیل سود در مدیریت اسلامی مغایر با مصالح عمومی جامعه نبوده و رعایت سایر موازینی که مشروعیت دارند، نیز شرط است. برهمن اساس احتکار، ربا، انحصار مایحتاج عمومی حرام است.
۵. هدف و غایت اصلی در دیدگاه نظام ارزشی، کمال و رشد الهی انسان است و تمام تلاش ها به سوی تحقق این هدف جهت گیری می شود. سایر اقدامات جنبه وسیله ای و ابتدایی دارند.
۶. رقابت در نظام مدیریت غرب، آزاد است، اصولاً اساس تعادل اقتصادی را رقابت آزاد تعیین می کند. در این سیستم، رقابت، دروغ، تبلیغ بی جا، زیاده خواهی، درخواست نیازهای بیشتر، جلب مشتری به هر شکلی و هر وسیله ای و موفقیت در رقابت یک هدف مهم و اساسی در صحنه بازرگانی و بین المللی است. در حالیکه در مدیریت اسلامی با توجه به ارزش هایی مانند عدالت، نودوستی، رعایت انصاف و سایر ارزش ها مسأله رنگ و مفهومی دیگر پیدا می کند. رقابت در حد کفایت خواهد بود و رعایت حقوق مشتری و همکاران یک اصل انکارناپذیر است (فروزنده دهکردی، ۱۳۸۶).

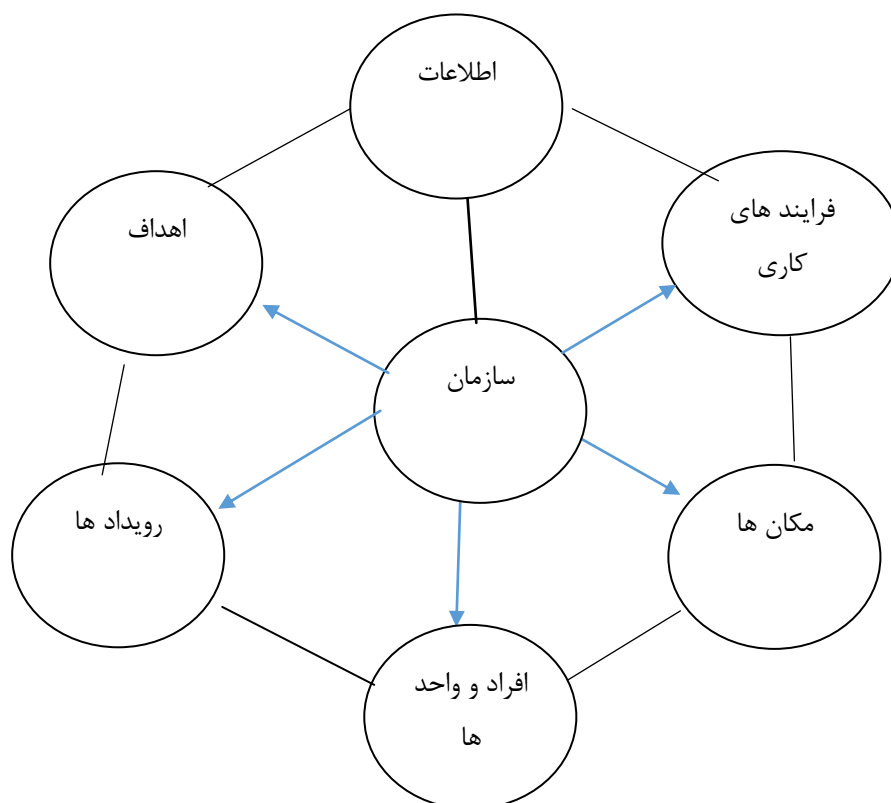
۳- معماری سازمانی

«معماری سازمانی» رویکرد تقریباً جدیدی است که امروزه به عنوان روشی موثر در تطبیق اهداف راهبردی سازمان ها با فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی آنها شناخته شده است. مبحث فوق که تقریباً از اواسط دهه ۸۰ و به موازات پیشرفت های چشم گیر در حوزه فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی آغاز شده است روز به روز کاربردهای بیشتری یافته و روشها و ابزارهای مربوط به آن در حال تکامل هستند. در حال حاضر این روش در اغلب کشورهای دنیا مورد استفاده بوده و تقریباً مزایای آن برای مدیران اغلب سازمان ها شناخته شده است (صمدی، ۱۳۸۴).

هدایت و کنترل صحیح «تغییرات سازمانی» نیازمند داشتن اطلاعاتی دقیقی از وضعیت فعلی سازمان، دیدی صحیح نسبت به وضعیت مطلوب آن و برنامه ای روشن جهت حرکت از وضعیت فعلی به وضعیت مطلوب است. «معماری سازمانی» رویکرد نسبتاً جدیدی است که می تواند موارد مذکور را از حالتی غیر ملموس و مبهم خارج ساخته و در قالب مستندات فنی و روشن به تصویر بکشد. می توان گفت: «معماری سازمانی» یعنی هنر مدیریت و هدایت تغییرات سازمانی. این کار سابقه ای به قدمت تمدن بشری دارد. هر جا که سازمان موفق وجود داشته، بدون شک «معماری سازمانی» نیز در آن نقش داشته است (صمدی، ۱۳۸۴).

هر سازمان به منظور انجام یکسری ماموریت های معین ایجاد می شود. در واقع کسانی که اقدام به ایجاد یک سازمان یا شرکت می کنند اهداف مشخصی داشته و بر همان اساس اقدام به تعریف ماموریت ها، قوانین و روشها، ساختار سازمانی، نحوه ی توزیع جغرافیایی مکانها و غیره می نمایند. موارد فوق معمولاً در اسنادی رسمی چون «اساس نامه»، «مصوبات هیئت مدیره» و «نمودارهای سازمانی» و «شرح وظایف واحدها» و غیره منعکس می گردد. سپس در گذر زمان اقدام به تعریف فرایندهای کاری، فرم های در گردش و غیره شده و بر همان اساس سازمان کم کم شکل گرفته و به ارائه تولیدات یا خدماتی که برای آن تعریف شده می پردازد.

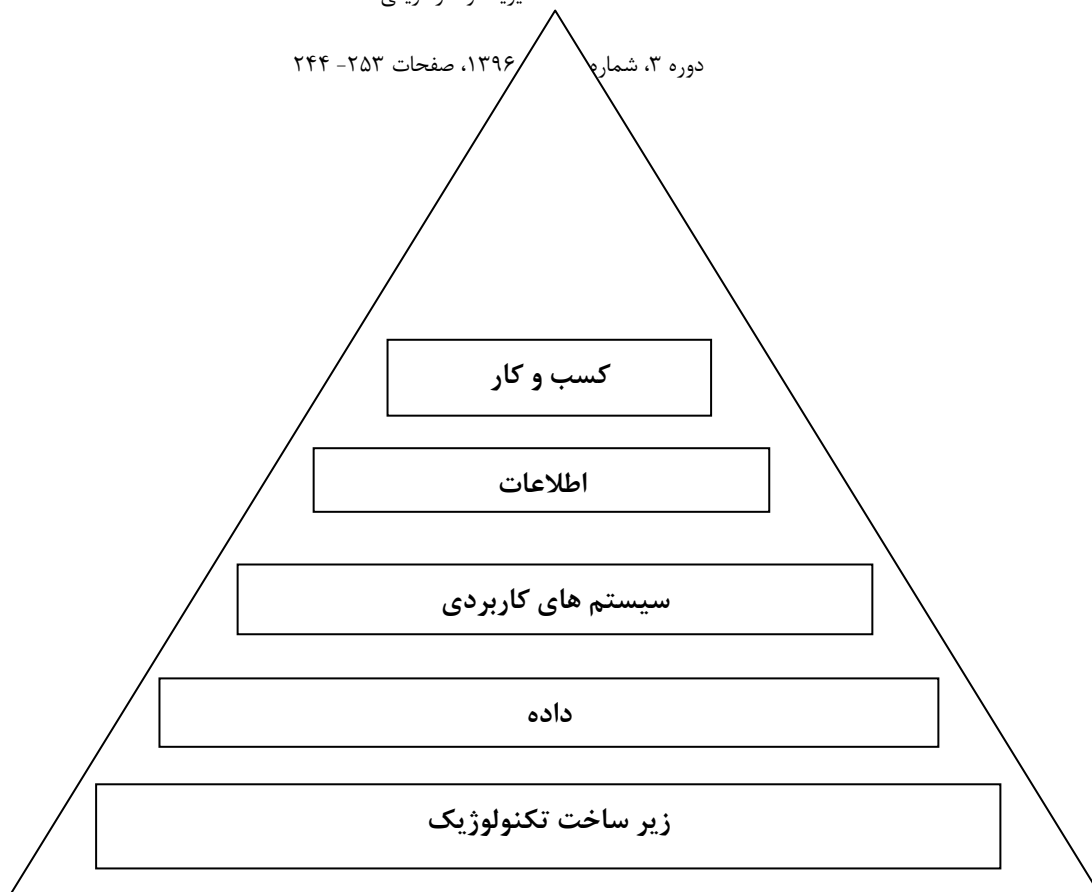
در حالت کلی سازمان ها را می توان به صورت عمودی یا افقی بررسی کرد. با بررسی افقی به مواردی چون اطلاعات، فرایندها، مکان ها، افراد، رویدادها و اهداف می رسیم که در اصطلاح به «جنبه های سازمانی» معروف هستند. از طرف دیگر بررسی عمودی ما را به لایه های مختلف سازمان می رساند که مهمترین آنها عبارتند از «لایه راهبردی»، «لایه ماموریتی» و «لایه فناوری». جنبه ها یا عناصر مختلف سازمان هر سازمان دارای شش جنبه اصلی است که عبارتند از اطلاعات، فرایندهای کاری، مکانها، افراد و واحدها، رویدادها و اهداف که با مشخص نمودن آنها، شناخت نسبتاً کاملی در ارتباط با سازمان حاصل می شود. جنبه های فوق را می توان به صورت زیر تشریح نمود (شکل ۱).



شکل ۱: جنبه های مختلف سازمان

۳-۱- لایه ها و دیدگاه های مختلف سازمان

در هر سازمانی افراد مختلفی با جایگاه های مختلف وجود دارند که بسته به موقعیت سازمانی شان دارای دیدگاه های مختلفی هستند. بسته به دیدگاه افراد نیز دید آن ها نسبت به جنبه های مختلف سازمان فرق می کند. به عنوان مثال دیدگاه مدیر عامل یک سازمان نسبت به اطلاعات، فرآیندهای کاری، مکان ها، واحدهای سازمانی و ... با دیدگاه یک سرپرست خط تولید یا مهندس سیستم فرق می کند. هرچه از سطوح مدیریتی به سطوح عملیاتی نزدیک تر می شویم، دیدگاه افراد جزئی تر و عملیاتی تر می شود. با توجه به این موضوع موسسه ملی استاندارد فناوری آمریکا (NIST) مدل معماری سازمانی را پیشنهاد داده است. این مدل سازمان را حول فناوری اطلاعات و در چند لایه به تصویر می کشد.



شکل ۲: مدل معماری سازمانی موسسه ملی استاندارد فناوری آمریکا

در این هرم، هر لایه در خدمت لایه بالاتر است و به نوبه خود، ساختار و الزامات لایه پایین خود را تعیین می کند (محترمی، ۱۳۸۳).

۳-۲- توصیف سازمان

با توجه به موارد بالا هر سازمان از جنبه های مختلفی قابل توصیف است. علاوه بر آن توصیف های فوق می توانند از دیدگاه ها یا لایه های مختلفی ارائه شوند. در طی چندین دهه روش ها و مدل های مختلفی جهت توصیف هر کدام از جنبه های سازمان ایجاد شده اند که هر کدام اختصاص به لایه های خاصی از سازمان دارند.

معماری سازمانی می تواند روی یک دوره زمانی مرحله بندی شود. ارزش زیادی در ایجاد سریع برخی منافع وجود دارد. قسمتی از سازمان که دارای نیازهای روشن و بازگشت مالی ملموس است می تواند بعنوان اولین مکان برای نمایش منافع معماری سازمانی انتخاب شود. سپس یک نگرش تدریجی می تواند در توسعه همه مدل ها برای همه قسمت های سازمان بکار رود تا بیشترین منافع را در حداقل زمان ایجاد کند. بیشترین منافع زمانی حاصل می شود که معماری سازمانی کاملاً تعریف شده باشد و همه قسمت های کسب و کار به طور فعال از آن استفاده کنند (صباغ زیاریانی و همکاران، ۱۳۸۵).

۳-۳- تعریف معماری سازمانی

حال می توان تعریف کاملی از «معماری سازمانی» ارائه داد. «معماری سازمانی» روشی است جهت توصیف کامل جنبه ها و لایه های مختلف یک سازمان که قادر است با استفاده از مدل ها و تکنیک های استاندارد و شناخته شده اقدام به توصیف «وضع مطلوب» یا «وضع موجود» سازمان نماید. علاوه بر آن معماری سازمانی حاوی طرح خاصی موسوم به «طرح گذار» نیز است که نحوه رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب یک سازمان را مشخص می کند (صمدی، ۱۳۸۴).

۳-۴- فرایند معماری سازمانی

شکل (۳) نشان دهنده فرایند «معماری سازمانی» است. همانطور که نشان داده شده است این فرایند شامل مراحل مشخصی است که باید به صورت پیوسته اجرا شوند؛ به عبارت دیگر فرایند معماری سازمانی امری نیست که یک بار برای همیشه اجرا شده و کنار گذاشته شود. این فرایند مانند سایر فرایندهای اصلی سازمان، فرایندی است که باید همواره در حال اجرا باشد. در حالت کلی فرایند را می توان به سه فاز بزرگ تقسیم کرد:

۱. برنامه ریزی راهبردی فناوری اطلاعات

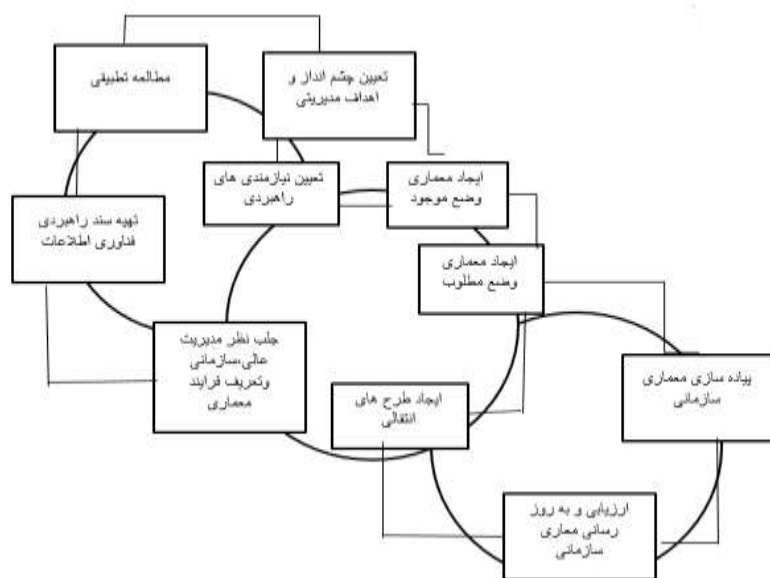
در طی این فاز اقدام به استخراج دور نما، اهداف دراز مدت و کوتاه مدت و فرصتهای سازمان در حوزه فناوری اطلاعات می شود. خروجی این مرحله به عنوان راهنمای اصلی در برنامه ریزی معماری سازمانی بکار گرفته می شود.

۲. برنامه ریزی معماری سازمانی

در طی این فاز اقدام به تعریف معماری سازمانی و استخراج طرح های اجرایی و طرح های انتقالی لازم جهت راه اندازی آن می شود.

۳. اجرای معماری سازمانی

در این مرحله اقدام به پیاده سازی، راه اندازی و پشتیبانی از معماری سازمانی مطابق با طرح های اجرایی و انتقالی تهیه شده در فاز «برنامه ریزی معماری سازمانی» می شود. این کار شامل مراحل «پیاده سازی معماری سازمانی» و «نگهداری و بروز رسانی معماری سازمانی» است که جزئیات آن بسته به نوع چارچوب معماری انتخاب شده و نیز متدولوژی های «مهندسی سیستم/ نرم افزار» سازمان فرق می کند (صباح زبیرانی و همکاران، ۱۳۸۵).



شکل ۳: فرایند معماری سازمانی

۴- فرضیه پژوهش

معماری سازمانی نقش موثری در اجرای مدیریت اسلامی در سازمان دارد.

۵- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. همچنین بر مبنای جستجوی داده، دارای ماهیت کیفی است. این نوع از مطالعه اغلب شامل روش های از پیش تعیین شده و نو خاسته و تحلیل محتوایی پژوهش های پیشین و نتیجه گیری نهایی بر اساس

یافته‌های به دست آمده از آن است. تحقیق حاضر با رویکرد طرح اکتشافی توسعه ابزار انجام خواهد شد که بر اساس این طرح تحقیق انجام شده و در نهایت نتایج کیفی تفسیر می‌گردد. در واقع در این طرح بر اساس مطالعات کیفی سازه‌ها یا مؤلفه‌های نظریه مورد نظر مورد تشریح و واکاوی قرار خواهد گرفت. بدین گونه که چارچوب و عوامل آن سازه‌ها و مؤلفه‌ها استخراج و شاخص‌هایی برای آن تدوین می‌گردد و به بررسی اعتبار و ارزیابی نظریه ساخته شده اقدام می‌نماید.

۵- بحث و نتیجه گیری

هر سازمان به منظور انجام یکسری ماموریت‌های معین ایجاد می‌شود. در واقع کسانی که اقدام به ایجاد یک سازمان یا شرکت می‌کنند اهداف مشخصی داشته و بر همان اساس اقدام به تعریف ماموریت‌ها، قوانین و روشها، ساختار سازمانی، نحوه ی توزیع جغرافیایی مکانها و غیره می‌نمایند. مدیریت اسلامی علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و تقرب الی الله تعریف می‌شود. میزان دستیابی به یک مدیریت اسلامی اثربخش می‌تواند متأثر از نحوه ی جیدمان و معماری درون سازمانی باشد. در مدیریت اسلامی با توجه به اینکه اهداف عبارتند از عدالت، تعهد، صداقت، شایستگی، امانتداری و ... می‌توان با استفاده از معماری سازمان این اهداف را در قالب اسنادی رسمی چون «اساس نامه»، «مصوبات هیئت مدیره» و «نمودارهای سازمانی» و «شرح وظایف واحدها» و غیره منعکس کرده و راه را جهت نیل سازمان به آن فراهم آورد. از آنجا که معماری سازمانی روشی است جهت توصیف کامل جنبه‌ها و لایه‌های مختلف یک سازمان که قادر است با استفاده از مدل‌ها و تکنیک‌های استاندارد و شناخته شده اقدام به توصیف «وضع مطلوب» یا «وضع موجود» سازمان نماید و زمینه را جهت رسیدن از وضع موجود به وضع مطلوب فراهم آورد. از آن جا که از عدالت، تعهد، صداقت، شایستگی، امانتداری و سایر ویژگی‌های ارزشی در ادبیات معارف اسلامی به عنوان شاخص‌های تشکیل دهنده مدیریت اسلامی نام برده می‌شود، می‌توان با عملیاتی کردن این مولفه‌های در قالب برنامه‌های قابل اندازه‌گیری در معماری سازمانی، در مسیر نیل به اهداف مدیریت اسلامی گام برداشت.

باید به این مهم توجه کرد که فرایند شکلگیری علوم، فرایندی اجتماعی و بلندمدت است؛ بنابراین صرف مباحث نظری در خصوص امکان یا چیستی علم دینی، به هیچ وجه برای شکل‌گیری چنین علمی کفایت نمی‌کند. آنچه در مرحله کنونی نیاز داریم، مطالعات چندجانبه و تفصیلی در مورد فرایندهای شکل‌گیری علوم، با توجه به ساختار نهادها و جوامع علمی در جهان معاصر و همین‌طور مطالعه تجربیات جوامع مختلف در این زمینه است. طراحی و اجرای این مطالعات و دیگر مطالعات ضروری مشابه، به مشارکت حوزه‌هایی مانند جامعه‌شناسی علم، اقتصاد علم، علم سنجی، تاریخ علم، مدیریت و سیاست‌گذاری علم در کنار متخصصان علوم دینی و فیلسوفان علم نیاز دارد. با اتکا به چنین مطالعاتی است که میتوان به شکل‌گیری و توسعه علم دینی امیدوار بود؛ در غیر اینصورت، مبحث بومی‌گرایی و دینی‌گرایی در علم تنها در مرحله مباحثات نظری باقی خواهد ماند. این توقف می‌تواند ایده بومی‌گرایی در علم را که انگیزه‌های صحیح و بنیان‌های نظری قابل دفاعی دارد با چالش مواجه کند. بر این اساس، ضروری است که با احصا و اولویت‌بندی نیازهای پژوهشی در حوزه علوم انسانی اسلامی، زمینه‌های حضور و مشارکت فعال محققان فراهم شود. طراحی سازوکاری برای حمایت از این فعالیت‌ها در قالب طرحهای پژوهشی و همچنین رساله‌های دکتری نیز می‌تواند مفید و راهگشا باشد.

منابع

۴. احمدی مسعود (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم والگوها)، پژوهشهای فرهنگی، تهران
۵. تقوی دامغانی رضا (۱۳۸۳). نگرشی بر مدیریت اسلامی، بین الملل، تهران

۶. حسینی، عاطفه السادات؛ بوبرشاد، حسین؛ ثقفی، فاطمه (۱۳۹۵). شناسایی بهترین چارچوب معماری سازمانی بیمارستان با رویکرد قابلیت پیاده سازی در ایران. مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران، دوره ۳۴، شماره ۵.
۷. حکیمی محمدرضا (۱۳۸۳). جامعه سازی قرآنی، چاپ هفتم، دلیل ما، قم.
۸. خوشنویس، یاسر (۱۳۸۸)؛ دینیگرایی در علم؛ یک وظیفه معرفتی، فصلنامه روششناسی علوم انسانی، سال پانزدهم، شماره ۵.
۹. رضاییان علی (۱۳۸۰). میانی سازمان و مدیریت، چاپ سوم، سمت، تهران، ۱۳۸۰.
۱۰. شفیعی عباس (۱۳۸۵). مدیریت در اسلام، چاپ چهارم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم.
۱۱. صمدی اوانسر، عسگر (۱۳۸۴). «مقدمه ای بر معماری سازمانی». دبیرخانه شورای عالی اطلاع رسانی.
۱۲. ضباغ ریارسانی، محمد هدی؛ مکاییلی، فتاح؛ منطقی، منوچهر؛ تقوا، محمدرضا (۱۳۸۵). «شناسایی و ارزیابی مخاطرات پیاده سازی معماری سازمانی فناوری اطلاعات» پایان نامه دریافت درجه کارشناسی ارشد.
۱۳. عابدی جعفری، حسن، حمزه خواستار و امیر اعظمی (۱۳۸۸)؛ پرسش های بزرگ در زمینه مطالعات سازمان و مدیریت اسلامی، مجله علوم انسانی (مدیریت ولایی)، سال هفدهم، شماره پیاپی ۷.
۱۴. فروزنده دهکردی لطف اله (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، چاپ اول، دانشگاه پیام نور، تهران.
۱۵. نقی پورفر، ولیا... و محمود جعفرپور (۱۳۸۹)؛ مطالعه تطبیقی شاخص های تأثیرگذار بر تحقق عدالت مراودهای در سازمان، مقایسه دو دیدگاه مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، مدیریت اسلامی، شماره، سال دهم، پیاپی ۸.

16. Stoner, James & Edward Freeman (1992). Management. London. Prentic-Hall.

17. Zagoresk, Hugo; Jaklic, Marko; Stough, Stanley J (2004), Comparing Leadership Practices Between The United States, Nigeria And Slovenia: Does Culture Matter?, Cross Cultural Management, 11 (2)

The Role of Organizational Architecture in Islamic Management

Mohammad Bakht Azmay¹, Ghader Khaligh²

1- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Bonab Branch

2- Ph.D. student of Public Administration, Adaptive Management and Development, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of organizational architecture in Islamic management. This study has practical objectives. It is also qualitative on the basis of data search. This type of study often includes predefined and new methods, the content analysis of previous research and final conclusions based on its findings. The findings of the research are based on the library method. In this research, the concept of Islamic management and its features were first studied. Then, its role in Islamic management has been studied while giving a glimpse into organizational architecture. In fact, those who attempt to establish an organization or corporation have specific goals and, on the same basis, they define missions, rules and procedures, organizational structure, geographical distribution of places, and so on. The results indicate that the extent to which an effective Islamic management can be achieved can be influenced by the layout and architecture of the organization. In the case of Islamic management, the goals are justice, commitment, honesty, competence, Integrity, etc. Hence, by using the organization's architecture, these goals are reflected in formal documents such as "Statute", " Board approvals", " Organizational Charts "and" Job Description of Units ", etc., and open the way for the organization to achieve its goals.

Keywords: Management, Organizational Description, Islamic Management, Organizational Architecture
