

شناسایی عوامل اثر گذار بر اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی

علی حیدری*

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد بانکداری اسلامی، موسسه عالی بانکداری ایران، واحد اصفهان

چکیده

شناخت و بهبود قوانین بانکی و بر طرف سازی آن از مسائل بسیار مهمی است که ضرورت دارد با یک نگاه کاربردی سعی در برطرف سازی آن نمود که با توجه به فرهنگ ایرانی - اسلامی کشور ما این بهبود و مدیریت بر اساس فرهنگ اسلامی اثری بیشتر خواهد داشت. بر همین اساس این تحقیق با هدف شناسایی عوامل اثر گذار بر اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی شکل گرفت. روش این تحقیق توصیفی اکتشافی و جامعه آن کلیه کارکنان، آگاهان و صاحب نظران در حیطه مدیریت بانکداری، مدیریت اسلامی و... بود که ۳۸۵ نفر بر اساس فرمول کوکران به روش نمونه گیری در دسترس حجم تحقیق را تشکیل دادند. یافته ها نشان داد از میان ۳۰ شاخص موجود اثر گذار در این زمینه، ۵ عامل اصلی قابل شناسایی است. این عوامل بر اساس نظر خبرگان امر و بر اساس تحلیل محتوی مفاهیم: شناخت قوانین، فرهنگ سازی باوری در قوانین، شناخت ریشه های آسیب؛ برنامه ریزی اسلامی و ساختار سازی اسلامی نام گذاری گردید. همچنین مولفه های شناخت ریشه های آسیب، ساختار سازی اسلامی، شناخت قوانین، برنامه ریزی اسلامی و فرهنگ سازی باوری در قوانین به ترتیب بیشترین اثر را بر اصلاح قوانین بانکی از منظر اسلامی پژوهش داشته اند

کلید واژه: اصلاح قوانین، قوانین بانکی، مدیریت اسلامی، برنامه ریزی اسلامی

۱. مقدمه

یکی از مبانی توسعه در هر جامعه‌ای، نظام اداری و مدیریت آن است. نظام اداری و مدیریتی الگوی انجام دهنده امور و ساختار مشخص کننده فرایند اجرایی در یک ارتباط چند مقوله‌ای بین ابعاد سازمان و شاخص های مرتبط با آن می باشد. ساختار یک نظام اداری از ساختار جامعه اثر می پذیرد و ساختار اصلاح و تغییر در هر بعد آن از اصلاح شرایط و بررسی اصلاحی پیرامون آن نشأت میگیرد (راموس، ۲۰۲۰).
بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد، می تواند تسهیل کننده و زمینه ساز تحقق هدف های برنامه های توسعه قرار گیرد. چرا که نظام اداری هر کشوری، سیستم تنظیم کننده کلیه فعالیت ها برای نیل به هدف های از پیش تعیین شده است. اساس موفقیت در این سازه آنچنان که ذکر شد الگوی مدیریتی است. یکی از مهمترین عوامل سازه ای - ساختاری و مدیریتی در این زمینه قوانین می باشد که شکل دهنده ساختار مشخصی در توسعه و پیشبرد سازمانی است (آکجیاکو، ۲۰۲۰).

بدون قانون و قوانین مرتبط هیچ فرایندی به سمت مطلوبیت و ساختار مفید رهسپار نمی شود و از این جهت بررسی حول این مفهوم و بهبود شرایط مربوط به آن امری اساسی و مهم می باشد (یستوا، ۲۰۲۰؛ آکجیاکو، ۲۰۲۰). که این تحقیق بررسی پیرامون این مساله و با هدف اصلاح آن را در بانک، به عنوان یکی از مهمترین سازمان های در ارتباط با مردم و بر اساس مدیریت اسلامی به عنوان ساختاری بومی - فرهنگی در ارتباط با بانکداری اسلامی مورد بررسی قرار می دهد. بی تردید بکارگیری این ساختار و اصلاح قوانین ضمن کاهش آسیب های موجود زمینه را برای بهره مندی مادی و معنوی میسر می گرداند.

۲. مبانی نظری

مدیریت اسلامی

بررسی سیر تغییرات در موفقیت سازمانی و پیشبرد اهداف سازمانی در عملکرد موفق و پر بازده مبتنی بر وجود رابطه مشخص و منسجم و کاربردی میان تمامی اعضای سازمان از رهبری تا همه اعضای سازمان و کارکنان است (ویک، ۲۰۰۷). هدف از مدیریت و رهبری سازمانی بهره برداری به مطلوب ترین شکل ممکن از استعداد ها و توانایی های نیروی کار و مدیریت در رسیدن به برنامه شاخص تعیین شده می باشد، دستیابی به بهره وری و بکارگیری صحیح عوامل در جای تعیین شده خویش نیاز به مدیریتی صحیح و کارآمد در حوزه های معین دارد (بلکول، ۲۰۰۶)، رهبری و مدیریت سازمانی اشاره به تدوین سیاست ها و خط چارچوب های مشخص اداری و تجاری دارد که اعضای سازمان و شرکت مطابق با آن حرکت و نیازهای اساسی سازمان را بر

^۱ نویسنده مسئول: علی حیدری

ایمیل: ali2.heidari@bankmellat.ir

*Ramos

^۳ Ikejaku

^۴ Yessetova

^۵ Weick

^۶ Blackwell

آورده می سازند (داون^۷ و همکاران، ۲۰۱۶). مدیریت و رهبری در هر سازمان در برگزیده اصول مشخصی است که درجه نخست با فرآیند کاری سازمانی و روابط ساختاری مشخص و فرهنگ سازمانی موجود وظیفه اصلی هدایت مسیر شرکت یا سازمان را بر عهده (لیتل^۸، ۲۰۱۶). یکی از ابعاد مورد توجه به مدیریت در عصر اخیر در کشورهای اسلامی، اشاره به مدیریت اسلامی دارد

مدیریت اسلامی اشاره به ساختار مدیریتی بر مبنای توجه به اصول دینی می باشد و در برگزیده مفهوم مدیریتی در دو بخش اصلی منابع انسانی و سازمانی می باشد. این وظیفه به دو علت مهم، در سازمانها ضروری می گردد: یکی گسترش اهداف سازمانها، و دیگری وجود ضایعات پرسنلی. گسترش اهداف سازمانها بر اثر گستردگی نیاز جوامع بشری و ضایعات پرسنلی، به علل گوناگونی از قبیل بازنشستگی، از کارافتادگی، انتقال، اخراج، استعفا و فوت پدیدار می گردد (ابطحی، ۱۳۶۸، ۴۴).

قرآن کریم بر اهمیت مدیریت تأکید کرده و اصولی را در این زمینه بیان نموده است. رویکرد مدیریت اسلامی مفهوم «مدیریت منابع انسانی» را دربر می گیرد. اسلام تأثیر بزرگی بر روابط افراد، مدیریت منابع انسانی و مدیریت سازمانی دارد. در اسلام، مدیریت اسلامی فرایند هماهنگی فعالیت های افراد بر اساس قرآن و شریعت است. امروزه روند اجرای اصول اسلامی افزایش یافته و بسیاری از سازمان های اسلامی در تلاش برای پیاده سازی اصول مدیریت منابع انسانی - اسلامی هستند (الورفی، ۲۰۱۲، ۸۷). سازمان های اسلامی به اجرای مدیریت منابع انسانی - اسلامی بر اساس نوع سازمان، مأموریت و چشم انداز سازمانی شان می پردازند (عزمی، ۲۰۱۰، ۲۹). درک مفاهیم مدیریت منابع انسانی - اسلامی یک نیاز ضروری است که سبب بهبود شرایط می شود.

مشخصه های مدیریت اسلامی عبارت است از:

(الف) نشئت گرفته از قرآن و شریعت؛

(ب) کامل بودن از جنبه نظری؛

(ج) دانشی و فنی بودن؛

(د) راهنمای رفتار و ارزش های اسلامی؛

(ه) دربرگرفتن مباحث نظری و عملی.

در اسلام، راهبرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر اصولی است. این اصول عبارتند از:

(الف) عدالت: تمام کارکنان سازمان حقی دارند و باید از ستم در امان باشند.

(ب) انتخاب بر مبنای شایستگی.

(ج) صداقت (الورفی، ۲۰۱۲، ۸۸).

اولویتهای مدیریت اسلامی شامل رفتار با کارکنان، عدالت، برابری استخدامی و ارتقا می شود. امام علی (ع) می فرماید: کارکنان برادران دینی شما هستند و با شما در آفرینش برابرند و حقوق برابری دارند (عباس، ۲۰۱۰، ۶۹۶). در اسلام بر این نکته تأکید شده است که کارکنان با کارفرمایان برابرند و باید کارفرمایان به آنها کمک کنند (رحمان و شهید، ۲۰۰۹، ۳). در اسلام حقوق شخصی کارکنان عبارت است از فرصت های استخدامی برابر، امنیت شغلی، سطح حقوق، و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری. همچنین کارکنان مسلمان باید وظیفه خود را بدون هیچ کاستی و با دقت تمام انجام دهند (هاشمی، ۲۰۰۹، ۲۵۴). تعهدهای کارکنان نسبت به کارفرما نیز عبارت است از: تعهد، وفاداری به سازمان، انجام دادن کار به صورت عالی، بی ریایی، اطاعت، و ارائه پیشنهاد به سرپرست و همکاران (عباس، ۲۰۱۰، ۶۹۶). در این الگوی مدیریتی در سطح قوانین باید در برگزیده اصول و ساختاری باشد که ضمن در برگزیده ای اصول الهی، ایجاد کننده عدالت، از بین بردن فساد و ساختار مبتنی بر شرایط بی ضرر باشد. بر همین اساس با توجه به وجود چالش ها و مشکلات قوانین بانکی و گاه کم توجهی در این حوزه؛ این تحقیق بررسی پیرامون اصلاح قوانین بر اساس نظر صاحب نظران بر اساس مدیریت اسلامی در بانک را مورد هدف دارد.

۳. پیشینه تحقیق

درباره مدیریت با رویکرد اسلامی از جنبه های گوناگون پژوهشات زیادی صورت گرفته است که بسته به دغدغه های محقق زاویه دید در آنها متفاوت است.

توکلی و گائینی (۱۳۹۲) در کتابی با عنوان «مدیریت منابع با رویکرد اسلامی» به بررسی جنبه ها و مراحل مختلف مدیریت منابع انسانی با توجه به دیدگاه ها و معارف اسلام می پردازند (صمدی، ۱۳۹۸). امین بیدختی و ذوقی ارکی (۱۳۸۷) در مقاله ای با عنوان «مدیریت منابع انسانی در حکومت اسلامی» ضمن تعریف وظایف مدیریت منابع انسانی در حکومت اسلامی با استفاده از منابع معتبر همچون نهج البلاغه به بررسی این وظایف در حکومت اسلامی پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که حکومت اسلامی در شکل صحیح آن که نمونه بارزش حکومت پیامبر اسلام (ص) و امیرالمؤمنین علی (ع) است؛ اهمیت بسیار زیادی برای منابع انسانی قائل بوده و همواره فرمانداران و فرماندهان خویش را نسبت به ضرورت توجه به این سرمایه بزرگ توصیه نموده است؛ و در صورتی که از دین استفاده ابزاری نشود منابع دینی به عنوان پشتوانه حکومت در تمام سطوح مدیریتی خواهد بود (به نقل از صمدی، ۱۳۹۸). فشارکی و صحت (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان «بررسی رابطه میان مدیریت اسلامی بر مبنای تعهد کارکنان با میانجی گری عدالت سازمانی» ضمن بررسی

⁷ Downe

⁸ Little

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تقویت تعهد کارکنان از طریق بالا بردن سطح عدالت به وجود رابطه‌ای مثبت و معنادار بین سه بعد مدیریت منابع انسانی اسلامی (استخدام، توسعه، جبران خدمات)، عدالت سازمانی و تعهد کارکنان می‌رسند؛

ارجمندی‌نژاد (۱۳۹۵) در پایان‌نامه دکتری خود با عنوان «طراحی و تدوین الگوی بهره‌وری انسانی در بستر اسلامی (مورد مطالعه: سازمان شهرداری مشهد)» با تعریف و بررسی عوامل تأثیرگذار در بهره‌وری منابع انسانی و نقش اسلام در ارتقا آن با استفاده از کدگذاری داده‌های به‌دست‌آمده و تحلیل آن در بستر اسلامی، به ارائه الگوی بهره‌وری منابع انسانی در بستر اسلامی می‌پردازد.

۴. روش تحقیق

روش این پژوهش توصیفی اکتشافی بود

۵. جامعه آماری

جامعه این تحقیق کلیه افراد صاحب نظر و کارشناس با سابقه پژوهشی در حیطه مدیریت اسلامی، بانکداری اسلامی، قوانین بانکی بود و نمونه استفاده شده از آن به شیوه در دسترس در تحقیق انتخاب و جایگزین گردیدند.

جهت تعیین حجم نمونه:

$$n = \frac{(1/96)^2(0/5)(1-0/5)}{(0/5)(1-0/5)} \approx 385$$

جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. نکته‌ای که لازم است در خصوص این فرمول، گفته شود آن است که چنانچه مقدار p در دسترس نباشد، می‌توان مقدار $0/5$ را برای آن در نظر گرفت، که در این حالت، این فرمول بزرگترین و محافظه کارانه‌ترین عدد ممکن را به دست خواهد داد، با قراردادی اطلاعات بدست آمده از اعضای نمونه و شاخص‌های دیگر مورد بررسی تعداد اعضای نمونه ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شد.

۶. ابزار تحقیق

شاخص‌های اثر گذار بر اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی بر مبنای مطالعه نظری، تحلیل محتوا و شناخت موارد مرتبط صورت پذیرفت.

در مرحله بعدی با بررسی نشانگرهای اصلی پرسشنامه ای ۳۳ سوالی طراحی گردید. که روائی محتوایی این پرسشنامه از طریق اساتید فن به اثبات رسید و همسانی درونی ماده‌های آزمون از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد.

جدول شماره ۱: بررسی ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه محقق ساخته

مولفه	روائی سازه	ضریب آلفای کرونباخ
شناخت قوانین	۰/۵۸۲	۰/۷۸۲
فرهنگ سازی باوری در قوانین	۰/۶۱۲	۰/۷۰۵
شناخت ریشه های آسیب	۰/۶۰۲	۰/۷۹۱
برنامه ریزی اسلامی	۰/۵۹۹	۰/۸۰۱
ساختار سازی اسلامی	۰/۶۳۹	۰/۷۶۳

بر اساس جدول شماره ۱: با توجه به اینکه مقدار شاخص AVE برای همه مفاهیم و ابعاد تحقیق بزرگتر از $0/50$ می‌باشد، از آنجا که روایی همگرا زمانی تأیید می‌شود که مقدار شاخص متوسط استخراج تبیین شده بزرگتر از $0/50$ باشد، لذا می‌توان گفت روایی همگرا برای همه مفاهیم و ابعاد تحقیق تأیید می‌شود. همچنین پایایی هر یک از مولفه از که نشان از تناسب درونی ماده‌های آزمون است در همه مولفه بیشتر از $0/7$ که نشان از قابلیت اکتفا ابزار ساخته شده است.

۷. یافته‌ها

بررسی خصوصیات توصیفی آزمودنی‌های تحقیق نشان می‌دهد که دامنه سنی همه اعضای تحقیق ما بین ۲۸ تا ۵۴ سال قرار دارد که از این تعداد ۶۹ درصد افراد مشارکت کننده در تحقیق مرد، بیش از ۹۵ درصد متاهل و بالای ۷۲ درصد سابقه کاری فعال در حیطه مورد بررسی تحقیق را داشتند.

یافته‌های استنباطی

براساس نتایج حاصل از بررسی نظری، ۳۳ شاخص اثر گذاری بر اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی را نشان داد که در ادامه به تحلیل عاملی اکتشافی این عوامل پرداخته شد، با انجام تحلیل عاملی اکتشافی، ساختار بنیادین متغیرها و عامل‌های مربوط به آن‌ها مورد آزمون قرار گرفت.

در انجام تحلیل عاملی برای اطمینان یابی که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کاربرد از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود که شاخص KMO به منظور کفایت نمونه‌گیری از طریق ارزیابی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود.

براساس نتایج به دست آمده، شاخص KMO مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت داده‌های مربوط به عوامل مؤثر شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. سطح معنی‌داری $0/001$ برای آزمون بارتلت نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می‌باشد.

تحلیل عاملی اکتشافی با شیوه تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس انجام گردید. براساس نتایج حاصل از بخش اول در شناخت شاخص‌های اثر گذار در این زمینه، روی ۳۳ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. برای این منظور با استفاده از چرخش واریماکس عواملی که مقادیر اشتراک استخراجی آن‌ها بالاتر از $0/5$ بودند بر اساس ادبیات تحقیق و نظر متخصصین در یک دسته قرار گرفتند و متغیرهایی که مقادیر اشتراک استخراجی آن‌ها کوچک تر از $0/5$ هستند، حذف شدند. البته این کار به صورت مرحله‌ای انجام می‌شود و از متغیرهایی با مقادیر اشتراک استخراجی پایین‌تر آغاز می‌شود. در ادامه، مراحل تحلیل عاملی اکتشافی برای هر یک از سازه‌ها نشان داده می‌شود. بر اساس تحلیل به عمل آمده ۳ شاخص اندازه‌ای کمتر از $0/5$ داشتند که حذف گردیدند و در نهایت براساس نتایج حاصل از بخش کیفی، روی ۳۰ شاخص بالای $0/5$ شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که نتایج در جدول شماره ۲ به آن اشاره می‌گردد.

جدول شماره ۲: اشتراکات شاخص‌ها

سوال‌ها	اشتراکات اولیه	اشتراکات استخراجی	سوال‌ها	اشتراکات اولیه	اشتراکات استخراجی
۱	۱/۰۰۰	۰/۸۲۲	۲	۱/۰۰۰	۰/۵۳۱
۳	۱/۰۰۰	۰/۵۲۲	۴	۱/۰۰۰	۰/۵۸۲
۵	۱/۰۰۰	۰/۶۵۱	۶	۱/۰۰۰	۰/۶۱۷
۷	۱/۰۰۰	۰/۵۵۲	۸	۱/۰۰۰	۰/۷۱۴
۹	۱/۰۰۰	۰/۶۱۲	۱۰	۱/۰۰۰	۰/۵۵۹
۱۱	۱/۰۰۰	۰/۶۸۹	۱۲	۱/۰۰۰	۰/۶۵۹
۱۳	۱/۰۰۰	۰/۷۴۵	۱۴	۱/۰۰۰	۰/۵۸۱
۱۵	۱/۰۰۰	۰/۵۱۹	۱۶	۱/۰۰۰	۰/۶۸۲
۱۷	۱/۰۰۰	۰/۵۲۹	۱۸	۱/۰۰۰	۰/۶۸۹
۱۹	۱/۰۰۰	۰/۶۴۴	۲۰	۱/۰۰۰	۰/۶۲۳
۲۱	۱/۰۰۰	۰/۶۸۲	۲۲	۱/۰۰۰	۰/۷۱۸
۲۳	۱/۰۰۰	۰/۷۱۱	۲۴	۱/۰۰۰	۰/۷۰۲
۲۵	۱/۰۰۰	۰/۵۲۷	۲۶	۱/۰۰۰	۰/۶۵۲
۲۷	۱/۰۰۰	۰/۵۳۹	۲۸	۱/۰۰۰	۰/۵۹۱
۲۹	۱/۰۰۰	۰/۵۸۱	۳۰	۱/۰۰۰	۰/۵۹۸

در ادامه به بررسی شناسایی مولفه‌های اصلی بر مبنای شاخص‌های موجود پرداخته می‌شود.

جدول ۳: واریانس تبیین شده گویه‌ها توسط عامل‌ها

درصد تجمعی واریانس	درصد از واریانس	کل	
۲۴/۱۱	۲۴/۱۱	۳/۰۸	اول
۳۹/۹۴	۱۵/۸۳	۲/۷۴	دوم
۵۴/۸۵	۱۴/۹۱	۲/۱۳	سوم
۶۸/۷۴	۱۳/۸۹	۲/۰۱	چهارم
۷۷/۵۵	۸/۸۱	۱/۷۶	پنجم

در این جدول شاهد استخراج مؤلفه های اصلی بر مبنای معیار کایزر می‌باشیم، به نحوی که هر کدام که دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک باشند به عنوان مؤلفه اصلی انتخاب می‌شوند، همانطور که ملاحظه می‌شود ۵ عامل دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هست و این پنج عامل در مجموع حدود ۷۸ درصد از واریانس شاخص‌های موجود متغییر مورد نظر را تبیین می‌کنند.

بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد که از میان ۳۰ شاخص موجود، ۵ عامل اصلی قابل شناسایی است. این عوامل بر اساس نظر خبرگان امر و بر اساس تحلیل محتوی مفاهیم شناخت قوانین، فرهنگ سازی باوری در قوانین، شناخت ریشه های آسیب؛ برنامه ریزی اسلامی و ساختار سازی اسلامی نام گذاری گردید.

رتبه بندی

در بخش بعدی به رتبه بندی عوامل شناسایی شده در اثر گذاری بر اصلاح قوانین بانکی از منظر اسلامی پرداخته شد

جدول شماره ۴: رتبه بندی مولفه های اثر گذار بر اصلاح قوانین بانکی از منظر اسلامی

رتبه	میانگین رتبه	ابعاد
۳	۲/۸۸	شناخت قوانین
۵	۱/۶۹	فرهنگ سازی باوری در قوانین
۱	۳/۱۷	شناخت ریشه های آسیب
۴	۱/۹۹	برنامه ریزی اسلامی
۲	۲/۹۶	ساختار سازی اسلامی
$X^2=1421/391$		$df=4$
		$Sig=.000$

برای رتبه بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به یافته‌های جدول بالا در بین ۵ عامل مورد سنجش موثر بر اصلاح قوانین بانکی از منظر اسلامی؛ مولفه های شناخت ریشه های آسیب، ساختار سازی اسلامی، شناخت قوانین، برنامه ریزی اسلامی و فرهنگ سازی باوری در

قوانین بیشترین اثر را بر اصلاح قوانین بانکی از منظر اسلامی پژوهش داشته اند. همچنین با توجه به نتایج آزمون فریدمن که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ را نشان می دهد، رتبه بندی عوامل ۵ گانه در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی دار است.

۸. نتیجه گیری

رابطه مشخصی ما بین مدیریت و تفکر با بهره وری و عملکرد وجود دارد و علت اهمیت به انواع رهبری و موارد مرتبط با آن به رابطه مستقیم مدیریت و رهبری و سطح عملکرد کارکنان بر می گردد. (جوهانیم، ۲۰۱۶). اما تشخیص بهترین سبک مدیریت و تفکر مساله ای مبهم است که همچنان جواب قطعی نداشته است. در این زمینه رهبری نوین بر توجه بیشتر بر کارکنان و نحوه مداخله و سبک برخورد با آنان توجه ویژه ای نموده است و اساس رهبری موفق را بر تعادل در مداخله، ارزیابی و نوع روابط طرح بندی نموده است (خان و همکاران، ۲۰۱۶).

یکی از مهمترین سبک های مدیریتی مورد توجه اخیر در کشورهای اسلامی، مدیریت اسلامی می باشد. در این زمینه الگوی مدیریت کشورهای اسلامی با دغدغه رعایت و حفظ تعالیم و هنجارهای مذهبی در مواجهه با راهکارهای مدیریت غربی روبرو هستند. این چالش ها در رویه های مدیریتی در این زمینه مشهود است. از این روست که عبارتی با عنوان مدیریت اسلامی چند سالی است که وارد ادبیات مدیریت در کشورهای اسلامی شده است. مدیریت اسلامی به معنای راهکارهایی برای مدیریت کارکنان و تنظیم ارتباط آنان با کارفرما و سازمان است که منطبق و مطابق با قرآن و سنت باشد. این امر از آن رو دارای اهمیت است که اسلام با داشتن ۱/۵ میلیارد پیرو در سطح جهان دومین دین از نظر جمعیت و از حیث رشد، اولین دین در عالم به حساب می آید. کشورهای اسلامی پس از دوران طولانی افول و خموشی اکنون با موج بیداری اسلامی روبرو شده اند که در این میان توجه به مدیریت منابع از دیدگاه این دین الهی بیش از پیش حائز اهمیت شده است. بر همین اساس این تحقیق بررسی پیرامون یکی از مسائل مهم تجارت و ساختار اقتصادی یعنی بانک را مورد بررسی قرار داد و با نظر قرار گیری در قوانین ضعیف بانکی سعی در اصلاح و بهبود بازخورد در این زمینه را پیگیری نمود. یافته ها نشان داد که از میان ۳۰ شاخص موجود، ۵ عامل اصلی شناخت قوانین، فرهنگ سازی باوری در قوانین، شناخت ریشه های آسیب؛ برنامه ریزی اسلامی و ساختار سازی اسلامی بر اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی اثر گذار می باشد. این نتایج همسو با دیگر تحقیقات مورد بررسی در این حوزه بیانگر این موضوع است که برای بهبود و اصلاح قوانین بانکی بر اساس مدیریت اسلامی، باید یک الگوی چند محوری بر اساس شناخت کلی ضعف های قانون و مشکلات موجود، نگاه اصاح گرایانه و ساختار سازی اسلامی و در نهایت برنامه ریزی و اجرا بر مبنای الگوی اسلامی را بکار گرفت تا از این طریق به اهداف تبیین شده در این زمینه نائل آمد.

۹. منابع

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۶۸)، «مدیریت منابع انسانی»، جلد دوم، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.
- ارجمندی نژاد، آفاق (۱۳۹۵). مطالعه اکتشافی مولفه های اثر گذار بر بهره وری منابع انسانی در بستر اسلامی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- صمدی، کیومرث (۱۳۹۸) بررسی نقش مدیریت اسلامی بر رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه سمنان.
- فشارکی، فرزاد، صحت، سعید (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مبنای تعهد کارکنان با میانجی گری عدالت سازمانی»، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایران، سال چهارم، شماره هشتم: ۴۷-۷۲.
- Abbas J. Ali, (2010). "Islamic challenges to HR in modern organizations", Personnel Review, 39(6),692-711.
- Alorfi, S. (2012). "Human Resource Management from an Islamic Perspective", Journal of Islamic and Human Advanced Research, 2(1),.86-92.
- Azmi, A. I. G. (2010). "Islamic human resource practices and organizational performance: a preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia", Journal of global business and economics, 1(1), pp. 27-42.
- Blackwell, S. S. (2006). The influence of perceptions of organizational structure & culture on leadership requirements: The moderating impact of locus of control & self-monitoring. Journal of Leadership & Organizational Studies, 12(4): 1-27.

¹ Johanim 0
¹ Khan 1

- Downe, R., Cowell, R., Morgan, K.(2016). What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? *Public Administration Review*,76(6):898-909.
- Hashim, J (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2, (3),251-267.
- IKEJIAKU, B. (2020). The Role of Law and the Rule of Law in Economic Development Process: Quest for New Directions and Approaches in International Development Law Regime. *Denver Journal of International Law & Policy*, 47(1), 51-71. [2]. <http://djilp.org/the-role-of-law-and-the-rule-of-law-in-the-economic-development-process-quest-for-new-directions-and-approaches-in-international-development-law-regime/>
- Johanim, J. Khulida ,k. Yahya , (2016) "Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants", *European Journal of Training and Development*40(7):.554 – 575.
- Khan R, Bukhari A, Channar ZA (2016) Effects of Leadership Style on Health Care Organizational Performance: A Survey of Selected Tertiary Care Hospital in Karachi, Pakistan. *Int J Econ Manag Sci* 5:333. doi:10.4172/2162-6359.1000333
- Little, M.A., Gooty, J., Williams,M(2016). The role of leader emotion management in leader–member exchange and follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 85-97.
- Ramos.C.G.(2020). Change without Transformation: Social Policy Reforms in the Philippines under Duterte. *Development and Change*, 51(2), 485-502.
- Weick K. E., Sutcliffe K. M. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yessetova, S. (2020). IMPROVEMENT OF THE LAW-MAKING ROLE OF COURTS AS A FACTOR OF YOUTH IMMIGRATION FROM THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(7), 8862-8877. Retrieved from <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3726>