

شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مدیران در مدیریت علوی با استفاده از الگوریتم‌های فراابتکاری

حمیدرضا قاسمی دهشالی

گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

منصور صوفی^۱

گروه مدیریت صنعتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

مهرداد گودرزوند چگینی

استاد مدیریت دولتی، پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران

حسین ازگومی

گروه مهندسی کامپیوتر، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های انتخاب مدیران از دیدگاه امام علی (ع) براساس چهار معیار کلی شخصیتی، ارزشی، عمومی و تخصصی است. جامعه آماری تحقیق را اساتید مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، دانشگاه گیلان و مدیران و کارشناسان سازمان تبلیغات اسلامی استان گیلان تشکیل می‌دهند. از این بین تعداد ۲۰ خبره با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای انتخاب شاخص‌های مهمتر، بر اساس روش دلفی در دور اول از بین ۳۰ معیار مستخرج از نامه ۵۳ امام علی (ع) به مالک اشتر نخعی، ۲۳ شاخص انتخاب گردید و در دور دوم دلفی ۱۲ شاخص مورد توافق جمعی خبرگان قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردیدند سپس با دو الگوریتم ژنتیک و مورچگان، وزن شاخص‌ها تعیین و بر اساس آنها رتبه‌بندی انجام شده است. پس از آن با استفاده از انحراف استاندارد و میانگین مجذور خطا مقدار خطاها محاسبه و اعتبارسنجی صورت گرفت. همچنین با ضریب هماهنگی کندال میزان هماهنگی نظرات در هر یک از الگوریتم‌ها سنجیده شد که در نتیجه الگوریتم مورچگان نسبت به الگوریتم ژنتیک از انحراف کمتر و هماهنگی نظرات بیشتری برخوردار بود. رتبه‌بندی با این دو روش نشان داد که شاخص‌های عدم سوء پیشینه در فسادهای اجتماعی و مالی، شفافیت، حسن سابقه در مدیریت و پیروی از خرد جمعی در اولویت‌های اول تا سوم هر دو روش قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت اسلامی، مدیریت علوی، روش دلفی، الگوریتم مورچگان، الگوریتم ژنتیک

۱. مقدمه

مدیریت اسلامی به عنوان پارادایمی ارزش‌محور، در مقابل مدیریت متعارف که بر عقلانیت ابزاری و سودآوری متمرکز است، بر مبانی اخلاقی، عدالت و رضایت الهی تأکید دارد (محمدی فخار و همکاران، ۱۴۰۴). این رویکرد در ابعاد مختلفی همچون نظارت،

^۱ نویسنده مسئول ms.soufi@iaiu.ac.ir

هدف‌گذاری، مشارکت و تربیت مدیران تبلور یافته است. برای نمونه، در الگوی مدیریتی امام حسین(ع)، نظارتی دوجبهی شامل خودکنترلی (نظارت درونی) با محوریت مفهوم «حضور» و نظارت بیرونی در سطوح خانوادگی، تشکیلاتی، حاکمیتی و همگانی مورد تأکید قرار گرفته است (علوی و همکاران، ۱۴۰۵). در عرصه هدف‌گذاری راهبردی نیز تمرکز مدیریت اسلامی عمدتاً بر ارزش‌ها و ویژگی‌های اخلاقی مدیر بوده و ابعادی چون رقبا و ذی‌نفعان کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند؛ امری که تطبیق آن با مدیریت راهبردی رایج می‌تواند به تصمیمات جامع‌تر بینجامد (کیانی گهر و امینی، ۱۴۰۴). همچنین، الگوی مشارکت در این نظام، مبتنی بر چارچوبی سه‌لایه (بینشی، پیش‌نیازی و عملیاتی) تعریف شده که توجه همزمان به آن، تضمین‌کننده مشارکت اثربخش دولت و مردم است (زمانی‌نژاد و توکلی، ۱۴۰۴). از سوی دیگر، تربیت مدیران در اندیشه علوی، بر تلفیق فرهنگ اسلامی با مدیریت ارزش‌محور استوار است و شیوه‌گزینش و انتصاب کارگزاران توسط امام علی(ع) را به عنوان چارچوبی الهام‌بخش برای عصر حاضر معرفی می‌کند (رحمانیان، ۱۴۰۴). در مقابل، ویژگی‌های منفی مدیران از منظر ایشان در قالب ردایل اخلاقی فردی، بین‌فردی و ایرادات حرفه‌ای دسته‌بندی شده که پرهیز از آنها ضروری است (رمضانی، ۱۴۰۳). افزون بر این، مسئله پاسخگویی مدیران در تمام سطوح، از طریق سازوکارهای درونی و نظارت متقابل قوا (به ویژه قوه قضائیه) دنبال می‌شود، هرچند ضمانت اجرایی قوی‌تری برای تحقق کامل آن مورد نیاز است (آقاجری و همکاران، ۱۴۰۳).

مدیریت اسلامی نوعی از مدیریت است که اصول و ارزش‌های اسلامی را به عنوان مبنا و راهنمایی برای تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مدیریتی در سازمان‌ها و جوامع به کار می‌گیرد. این نوع مدیریت به طور کلی بر اساس تعالیم قرآن، سنت پیامبر اسلام (ص)، و سیره ائمه معصومین (ع) شکل گرفته است. رستمانه نجف‌آبادی و ناد (۱۴۰۲) با تأکید بر این که یکی از عوامل مورد توجه متخصصان و صاحب‌نظران، سبک‌های رهبری مدیران است که باورها، ارزش‌ها و شخصیت مدیر بستگی دارد. نحوه رفتار مدیران با کارکنان را از جمله مسائلی دانستند که در انجام خدمات تأثیر فراوان دارد. در ادبیات تحقیق آنان آمده است که سازمان‌های هزاره سوم پرتحول‌ترین و پویاترین سازمان‌های شناخته شده‌اند. ذوالفقاری زعفرانی و همکاران (۱۴۰۱) بر اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها و نقش منحصر به فرد آن در طرح‌ریزی، اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف او را به عامل راهبردی تأکید کردند. تحقیق آنان به دنبال پاسخ این سوال بود که چه مدلی برای ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه‌های شیوه‌های نوین هزاره سوم می‌توان ارائه کرد؟ لعل و همکاران (۱۴۰۰) به نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم پرداختند. با بیان این که مدیران امروز با چالش‌ها و فرصت‌های متعدد ناشی از تحولات سریع و شگرف در تمامی ابعاد زندگی فردی، اجتماعی و حرفه‌ای مواجه‌اند؛ مواجهه خردمندانه با این چالش‌ها و بهره‌برداری از فرصت‌ها را جز با یک نگاه تیزبین، موشکافانه و عالمانه امکان‌پذیر نمی‌دانند. چراکه پا به عصری نهاده‌ایم که نظریه و نظریه‌پردازی، و به ویژه دانش حاصل از آن اهمیت ویژه‌ای در حل مسائل بشری یافته و کلید کامیابی فرد، سازمان و ملت‌ها گشته است. الوین تافلر در سال ۱۹۸۰ «موج سوم» فناوری را پیشگویی کرد. این باور نیز وجود دارد که «موج چهارمی» در سازمان‌ها در حال شکل‌گیری است که «معنویت‌گرایی» در شرکت‌هاست. حرکت بسوی روحانی کردن سازمان رواج یافته است و چندین شرکت در جهان در تلاش برای القای فرهنگ سازمانی روحانی هستند. با نگاهی به تاریخچه مدیریت متوجه می‌شویم که مدیریت در گذشته تکنولوژی محور بوده و طی ۳۰ سال اخیر مفهومی به نام سازمان‌های دانش محور رایج گردیده، سازمان‌هایی که انسان محور هستند و به خلق دانش، خلق ایده و تولید فکر و اندیشه می‌پردازند و نگاه

حاکم بر آنها رضایت درونی افراد است. امروزه جهان شمول نبودن تئوری‌های انگیزشی، رهبری و سازمان برخاسته از فرهنگ ملی یک کشور برای حل مشکلات سازمانی سایر کشورها، مورد پذیرش اندیشمندان مدیریتی جهان قرار گرفته است (صوفی، ۱۳۸۲). مدیریت اسلامی را می‌توان هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمان دانست، به گونه‌ای که با موازین شرعی نیز مغایرتی نداشته باشد (نبوی، ۱۳۸۰). اصطلاح مدیریت اسلامی حاصل ترکیب دو واژه مدیریت و اسلام است. مدیریت در ترکیب با اسلام خصوصیتی می‌یابد که با دیگر ویژگی‌های مدیریت متفاوت خواهد بود. برای بررسی انطباق‌پذیری دیدگاه‌های اسلامی بر مفاهیمی چون مدیریت باید پیشینه و سیر تکوین و رشد آن را نیز مورد توجه قرار داد. نمی‌توان تنها با انتزاع مفاهیم تجربیدی به تطبیق آنها با مفاهیم اسلامی پرداخت (چاوشی، ۱۳۹۸).

مدیریت علوی برخی از اصول و مفاهیم نهج‌البلاغه را به عنوان راهنمایی برای مدیران در اجرای کارهای مدیریتی مورد استفاده قرار می‌دهد. این اصول معمولاً شامل اموری همچون عدل، امانت‌داری، مشورت، تواضع، مسئولیت‌پذیری، و احترام به انسانیت می‌شوند. از طریق اعمال این اصول، مدیران به دنبال ایجاد محیط کاری عدالت‌محور، شفاف، و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی می‌باشند. مدیریت علوی به عنوان یک مفهوم مدیریتی بر پایه آموزه‌های نهج‌البلاغه، سعی دارد که از نگاهی اسلامی و اخلاقی به مسائل مدیریتی نگریسته و از اصول دینی به منظور بهبود عملکرد سازمان‌ها و محیط‌های کاری استفاده نماید. این اصول نمونه‌ای از آموزه‌های نامه ۵۳ به مالک اشتر هستند که ممکن است در زمینه‌های مختلف مدیریتی قابل بهره‌برداری باشند (صوفی، ۱۳۸۲).

با وجود گستردگی پژوهش‌های یادشده در زمینه ابعاد مختلف مدیریت اسلامی، خلأ یک چارچوب نظام‌مند و اولویت‌بندی شده برای معیارهای گزینش مدیران بر اساس آموزه‌های علوی به وضوح احساس می‌شود. بنابراین، این پژوهش در پی آن است تا با شناسایی و اولویت‌بندی این معیارها، گامی در جهت عملیاتی‌سازی الگوی مدیریت اسلامی در فرآیند انتخاب مدیران بردارد.

سوالی که مطرح می‌شود این است که این آموزه‌ها تا چه حد در انتخاب کارکنان و مدیران و سیاست‌گذاری‌های کشورهای و موسسات و سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته‌اند؟ آیا همه این معیارها از وزن یکسانی برخوردارند؟ این تحقیق به دنبال یافتن پاسخی برای این سوال است که ۱- معیارهای انتخاب مدیران بر اساس آموزه‌های مدیریت علوی کدامند؟ اولویت بندی این معیارها چگونه است؟

۲. پیشینه پژوهش

مبانی و الگوهای مدیریت اسلامی در تحقیقات متعددی مورد واکاوی قرار گرفته است. به‌عنوان مثال، محمدی‌فخار و همکاران (۱۴۰۴) در یک مطالعه تطبیقی نشان دادند که مدیریت اسلامی بر مبانی ارزشی چون عدالت، اخلاق و رضایت الهی تأکید دارد، در حالی که مدیریت مدرن بر عقلانیت ابزاری و سودآوری متمرکز است. در حوزه نظارت، علوی و همکاران (۱۴۰۵) با تحلیل الگوی مدیریت امام حسین (ع) به رویکرد دوجبهی نظارتی (درونی با تأکید بر خودکنترلی و بیرونی در سطوح مختلف) اشاره کرده‌اند که ریشه در آموزه‌های قرآن دارد. در عرصه هدف‌گذاری راهبردی، کیانی‌گهر و امینی (۱۴۰۴) دریافتند تمرکز مدیریت اسلامی عمدتاً بر ارزش‌های اخلاقی مدیر است و توجه کمتری به ابعادی مانند رقبا و ذی‌نفعان شده است. از نگاه سیستمی، زمانی‌نژاد و توکلی (۱۴۰۴) الگوی مشارکت دولت و مردم در مدیریت اسلامی را مبتنی بر یک ساختار سه‌لایه (بیش، پیش‌نیاز و عمل) معرفی نموده‌اند. در زمینه تربیت و صفات مدیران، رحمانیان (۱۴۰۴) بر تلفیق فرهنگ اسلامی و مدیریت ارزش‌محور در نظام تربیت علوی تأکید

کرده و رضانی (۱۴۰۳) ویژگی‌های منفی مدیران را از منظر امام علی(ع) در سه دسته رذایل اخلاقی فردی، بین‌فردی و نواقص حرفه‌ای طبقه‌بندی نموده است. همچنین، آقاجری و همکاران (۱۴۰۳) بر لزوم پاسخگویی مدیران در تمام سطوح و تقویت سازوکارهای نظارتی برای تضمین آن تأکید کرده‌اند.

موسوی و جلیلیان (۱۴۰۲) مدیریت اسلامی را شیوه‌ی به‌کارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام تعریف نمودند. پیامبر اسلام و امیرالمؤمنین کسانی را برای مدیریت انتخاب می‌کردند که با تقواتر باشند. مفهوم رهبری جایگاه برجسته‌ای در کلام امام علی(ع) دارد و ابعاد مختلف این مساله، در خطبه‌ها و نامه‌های ایشان، چندین بار تبیین شده است. حقیقیان بیدگلی و قدریان (۱۴۰۱) به شناسایی شاخص‌های مدیریت اسلامی بر مبنای کلام حضرت علی(ع) پرداختند. نتایج نشان داد که آنچه که مدیریت اسلامی را از دیگر الگوهای مدیریتی متمایز می‌کند جهان‌بینی مدیریت اسلامی است. یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد. رفیعیان و همکاران (۱۴۰۱) به ارزیابی شاخص‌های مدیریت اسلامی در نظام مدیریت شهری پرداختند. نتایج نشان داد که عملکرد مدیریت شهری با توجه به شاخص‌های مدیریت اسلامی منفی است و بیانگر خروج از بینش الهی در حوزه مدیریت شهری است. لک‌زایی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان در حوزه علمیه قم پرداختند. نتایج نشان داد که سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر می‌گذارد و موجب معنادار شدن خدمت کارکنان می‌شود. محمدی و همکاران (۱۴۰۱) به طراحی و تبیین الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب پرداختند. نتایج نشان داد که الگوهای اسلامی تربیت مدیران جوان نیازمند یک الگوی سیستمی مشتمل بر ابعادی است که به نظر می‌رسد تمام این ابعاد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. خسرو مراد و همکاران (۱۴۰۰) به ارائه الگوی شایستگی مدیران هیئت‌های مذهبی پرداختند. نتایج نشان داد که هنر مدیریت، شناخت مسائل دینی، اخلاق مداری، جاذبه و دافعه، روابط عمومی و داشتن سواد رسانه‌ای از مهمترین شایستگی‌های یک مدیر هیئت مذهبی می‌باشد. جعفرزاده کوچکی (۱۴۰۰) عنوان نمود که در اسلام مدیریت و رهبری به عنوان یک اصل ضروری برای ادامه حیات جوامع بشری به حساب می‌آیند. در احادیث و روایات رهبری و مدیریت را در دو جهت الهی و شیطانی مورد بحث قرار داده‌اند و سرنوشت انسان را با میزان اطاعت از رهبر وابسته می‌دانند که می‌تواند آنها را به سمت حق و حقیقت هدایت کند. نظام مدیریت در اسلام از اصول اعتقادی آن سرچشمه می‌گیرد و باید در راستای مدیریت جهان خلقت باشد. طوقدار طوسی و ملکی آوارسین (۱۳۹۹) به بررسی دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز نسبت به مولفه‌های اسلامی شدن دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگی-تربیتی، آموزشی، پژوهشی، فناوری و مدیریتی تأثیر قابل توجهی در اسلامی شدن دانشگاه‌ها دارند و نیز توجه و توسعه راهبرد محور به این مؤلفه‌ها، موجب اسلامی شدن دانشگاه خواهد شد. ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) به امکان‌سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان دهنده بستری برای تغییرات تدریجی به سمت الگوهای مدیریت اسلامی در عرصه‌های سازمانی و مدیریتی است. همچنین مفهوم مشترک مدیریت اسلامی و فرهنگ سازمانی را ارائه می‌کند. ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) به توسعه و اعتباریابی چارچوبی برای شناسایی چالش‌های توسعه دانشگاه اسلامی پرداختند. ابتدا بر اساس میانگین بدست آمده از دیدگاه مدیران، چالش‌های توسعه دانشگاه اسلامی شناسایی شدند.

نتایج نشان داد که در بین چالش‌های توسعه دانشگاه اسلامی بالاترین میانگین متعلق به سطح نهادی و پایین‌ترین مربوط به سطح فنی است. خدمتی و همکاران (۱۳۹۸) بیان داشتند آنچه که در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکمیت ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است. بوستانی و همکاران (۱۳۹۶) به اولویت بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی پرداختند. از ویژگی‌های دانشگاه اسلامی می‌توان به مدیریت اسلامی، خردورزی دینی، عقل انتقادی، آزادی و کرامت انسانی، تعمیق تفکر دینی و دارای ساختاری نظام مند و برنامه ریزی شده اشاره کرد که حاصل رشد و تعالی دانشجویان و اساتید در فضای اسلامی است. علم الهدی (۱۳۹۴) دانشگاه اسلامی را مانند جامعه اسلامی مکانی می‌داند که ارزش‌های اسلامی در آن حاکم است، پیش شرط حاکمیت این ارزش‌ها در دانشگاه پیاده سازی اصول اعتقادی و عملی اسلام است. آهنگران و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی مدیریت فرهنگ پوشش اسلامی در دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانشگاه‌ها به عنوان متغیر مستقل بر متغیر وابسته یعنی بدحجابی تاثیر افزایشی دارد. ذوالفقارزاده و سعدآبادی (۱۳۹۳) بیان داشتند که کارکردهای اصلی دانشگاه در نگاه امام خمینی (ره) عبارتند از: انسان سازی، حفظ و تداوم انقلاب اسلامی، تضمین سعادت ملت‌ها و چراغ راه جامعه و ساختن آینده، استقلال فکری و تحقق فرهنگ توانستن است.

مطالعه‌ای توسط الحمیدی^۲ و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی تاثیرات فن‌آوری‌های مالی بر اثربخشی مدیریت ریسک در بانک‌های اسلامی در امارات متحده عربی پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که پذیرش فن‌آوری‌های مالی و قابلیت‌های جدید به طور مثبتی بر اثربخشی مدیریت ریسک تاثیر می‌گذارد، در حالی که تحول دیجیتال به تنهایی چنین تاثیری ندارد. در تحقیقی توسط ابوحامور و الخدا^۳ (۲۰۲۳) روندهای آینده در تقاطع مالی اسلامی و فن‌آوری‌های مالی بررسی گردید. در این مطالعه چهار روند اصلی شناسایی شد: شمول مالی و حاکمیت شرکتی در فن‌آوری‌های مالی اسلامی، خدمات مالی اسلامی آینده با استفاده از فن‌آوری اطلاعات، تحول مالی اسلامی از طریق فن‌آوری‌های مالی، و رشد مالی اسلامی در عصر دیجیتال. شاه^۴ و همکاران (۲۰۲۳) تاثیر فن‌آوری‌های مالی^۵ بر مدیریت ریسک اعتباری در بانک‌های اسلامی در اندونزی، مالزی، امارات متحده عربی و پاکستان را بررسی نمودند. این تحقیق نشان می‌دهد که آگاهی و پذیرش فن‌آوری‌های مالی در این کشورها متفاوت است و بانک‌های اسلامی می‌توانند با استفاده از فن‌آوری‌های مالی، ریسک‌های اعتباری پیش از تامین مالی را به طور موثرتری مدیریت کنند. الحسین^۶ (۲۰۲۲) به بررسی مدیریت علوی در سازمان‌های خاورمیانه‌ای پرداخت. روش‌های مدیریتی علوی که بر اساس ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی و دینی علوی شکل گرفته‌اند، نقش مهمی در عملکرد و ساختار این سازمان‌ها دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که این روش‌ها می‌توانند به افزایش رضایت کارکنان، بهبود ارتباطات داخلی و افزایش بهره‌وری سازمانی منجر شوند. حسینی^۷ (۲۰۲۱) با استفاده از متون اسلامی و مطالعه موردی، به تحلیل و بررسی روش‌های مدیریتی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که این اصول می‌توانند

² Al Hammadi

³ Abu Hamour & Alqudah

⁴ Shah

⁵ Fintech

⁶ Al-Hussein

⁷ Hosseini

به بهبود کارایی، ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و افزایش رضایت کارکنان کمک کنند. احمد^۸ (۲۰۲۰) تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد سازمانی را با تمرکز بر سازمان‌های مدیریتی علوی مطالعه نمود. یافته‌ها نشان داد که اصول اخلاقی اسلامی مانند عدالت، صداقت و امانت‌داری می‌توانند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت کارکنان منجر شوند. اسمیت^۹ (۲۰۲۰) به بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری در سازمان‌های اسلامی و علوی پرداخت. با استفاده از روش‌های کیفی و کمی، نویسنده تفاوت‌ها و شباهت‌های بین این دو سبک رهبری را تحلیل می‌کند. نتایج نشان داد که رهبری در سازمان‌های اسلامی بیشتر بر اصول عدالت، تعاون و اخلاق اسلامی تأکید دارد، در حالی که رهبری در سازمان‌های علوی نیز بر ارزش‌های مشابهی متمرکز است اما با تأکید بیشتری بر سنت‌ها و آیین‌های خاص علوی. خان^{۱۰} (۲۰۱۹) استراتژی‌های مدیریت علوی از دیدگاه رهبری و رفتار سازمانی را بررسی نمود. با استفاده از روش‌های اکتشافی، نویسنده تفاوت‌ها و شباهت‌های بین رهبری علوی و دیگر سبک‌های مدیریتی را بررسی کرد. رهبری علوی بر اصولی مانند عدالت، اعتماد و همکاری تأکید دارد که می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و رضایت کارکنان منجر شود. براون^{۱۱} (۲۰۱۸) به مطالعه اصول مدیریت اسلامی و کاربردهای آن در شرکت‌های خاورمیانه‌ای پرداخت. یافته‌ها نشان داد که این اصول می‌توانند به بهبود کارایی سازمانی، افزایش رضایت کارکنان و تقویت اخلاق حرفه‌ای کمک کنند. این مقاله همچنین به بررسی چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با پیاده‌سازی این اصول در محیط‌های کاری مختلف می‌پردازد.

روش تحقیق

این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی است. بر اساس ماهیت داده‌ها از نوع کمی مبتنی بر الگوریتم‌های فراابتکاری است. بر این اساس، روش تحقیق از بعد کمی و کیفی، یک مطالعه کمی، از نظر هدف، یک تحقیق توسعه‌ای و کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، یک تحقیق موردی و از حیث روش شناسی از نوع تحلیلی ریاضی است. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، دانشگاه گیلان و سازمان تبلیغات اسلامی می‌باشند که شامل اساتید مدیریت و مدیران و کارکنان دانش آموخته مدیریت است. از آنجایی که تعداد افراد و کارشناسانی که در جامعه مدنظر جهت تکمیل پرسشنامه‌ها محدود هستند، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. ۲۰ نفر به ارزیابی معیارهای شناسایی شده و اولویت بندی آن‌ها پرداختند. برای نهایی کردن معیارها از روش دلفی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوریتم‌های مورچگان و ژنتیک استفاده گردید.

۴. یافته‌ها

۴-۱. پس از شناسایی معیارها بر اساس مطالعه ادبیات تحقیق، پرسش‌نامه‌های دلفی با مقیاس لیکرت توسط ۲۰ خبره تکمیل شدند. در دور اول ۳۰ شاخص که از ادبیات تحقیق استخراج شده بودند به خبرگان ارائه گردید. با استفاده از تکنیک دلفی، شاخص‌هایی که تفاوت میانگین آنها صفر بود، حذف شدند و تعداد آن‌ها به ۲۳ شاخص کاهش یافت. (جدول ۱).

جدول ۱. معیارهای عام انتخاب مدیران پس از استفاده از روش دلفی

⁸ Ahmed

⁹ Smith

¹⁰ Khan

¹¹ Brown

کد	شاخص‌ها
C1	قدرت تصمیم‌گیری
C2	حسن سابقه در مدیریت
C3	پیروی از خرد جمعی
C4	عدم سوء پیشینه در فسادهای اجتماعی و مالی
C5	خودانگیزگی
C6	تعهد در برابر هدف
C7	روحیه کار تیمی
C8	سعه صدر
C9	شفافیت
C10	خلاقیت
C11	ایمان
C12	صداقت
C13	روحیه نقد سازنده و نقد پذیر
C14	برخوردار از مهارت مذاکره و گفت و گو
C15	با تجربه
C16	سخنور بودن
C17	رازداری
C18	مثبت اندیشی و خوش بینی
C19	سوابق مناسب
C20	امانتداری
C21	اعتدال گرایی
C22	تجربه کاری و شغلی در حوزه مرتبط
C23	تحلیل‌گر اجتماعی

۲-۴. جدول ۲ نتایج حاصل از اجرای الگوریتم ژنتیک را نشان می‌دهد. در این جدول، وزن هر یک از شاخص‌های انتخاب مدیران و رتبه آن‌ها بر اساس خروجی الگوریتم مشخص شده است. وزن هر شاخص بیانگر اهمیت نسبی آن در فرآیند تصمیم‌گیری انتخاب مدیران می‌باشد. بدین ترتیب، شاخص‌هایی که وزن بالاتری کسب کرده‌اند از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و در انتخاب مدیران مناسب‌تر نقش تعیین‌کننده‌تری ایفا می‌کنند.

جدول ۲. محاسبه وزن شاخص‌ها و رتبه بندی بر اساس الگوریتم ژنتیک

شاخص‌ها	کد شاخص	وزن	رتبه
سخنور بودن	C16	۰/۰۹۶۰	۱
تجربه کاری و شغلی در حوزه مرتبط	C22	۰/۰۹۳۱	۲

۳	۰/۰۸۹۸	C۲۳	تحلیل گر اجتماعی
۴	۰/۰۸۰۵	C۳	پیروی از خرد جمعی
۵	۰/۰۷۷۹	C۲	حسن سابقه در مدیریت
۶	۰/۰۷۰۶	C۱	قدرت تصمیم‌گیری
۷	۰/۰۶۷۲	C۱۰	خلاقیت
۸	۰/۰۵۵۱	C۱۱	ایمان
۹	۰/۰۵۱۸	C۹	شفافیت
۱۰	۰/۰۴۴۵	C۱۵	با تجربه
۱۱	۰/۰۴۱۶	C۱۳	روحیه نقد سازنده و نقد پذیر
۱۲	۰/۰۳۲۸	C۸	سعه صدر
۱۳	۰/۰۲۷۷	C۶	تعهد در برابر هدف
۱۴	۰/۰۲۶۵	C۱۲	صداقت
۱۵	۰/۰۲۶۰	C۱۹	سوابق مناسب
۱۶	۰/۰۲۴۹	C ۱۸	مثبت اندیشی و خوش بینی
۱۷	۰/۰۲۲۵	C۱۷	رازداری
۱۸	۰/۰۲۰۲	C۷	روحیه کار تیمی
۱۹	۰/۰۱۹۲	C۲۰	امانتداری
۲۰	۰/۰۱۳۷	C۴	عدم سوء پیشینه در فسادهای اجتماعی و مالی
۲۱	۰/۰۱۳۵	C۱۴	برخوردار از مهارت مذاکره و گفت و گو
۲۲	۰/۰۰۳۱	C۲۱	اعتدال‌گرایی
۲۳	۰/۰۰۲۰	C۵	خودانگیزگی

۳-۴. جدول ۳، نتایج حاصل از بکارگیری الگوریتم بهینه‌سازی کلونی مورچگان را برای رتبه‌بندی معیارهای انتخاب مدیران در بستر مدیریت علوی نشان می‌دهد. شاخص‌هایی که وزن بالاتری کسب کرده‌اند، از نظر الگوریتم به عنوان معیارهای مهم‌تری در انتخاب مدیران ایده‌آل شناخته شده‌اند.

جدول ۳. رتبه‌بندی شاخص‌ها با استفاده از الگوریتم مورچگان

رتبه	وزن نهایی	کد شاخص	شاخص‌ها
۱	۰/۰۸۹۱	C۲۳	تحلیل گر اجتماعی
۲	۰/۰۸۷۴	C۴	عدم سوء پیشینه فساد مالی - اجتماعی
۳	۰/۰۸۷۰	C۹	شفافیت
۴	۰/۰۸۱۸	C۱۹	سوابق مناسب
۵	۰/۰۶۵۴	C۲۱	اعتدال‌گرایی

۶	۰/۰۶۱۶	C۳	پیروی از خرد جمعی
۷	۰/۰۶۰۶	C۱۷	رازداری
۸	۰/۰۵۸۹	C۱۰	خلاقیت
۹	۰/۰۴۸۹	C۲	حسن سابقه در مدیریت
۱۰	۰/۰۴۷۹	C۲۲	تجربه کاری و شغلی در حوزه مرتبط
۱۱	۰/۰۴۵۳	C۶	تعهد در برابر هدف
۱۲	۰/۰۴۵۲	C۱۶	سخنور بودن
۱۳	۰/۰۳۵۶	C۱	قدرت تصمیم‌گیری
۱۴	۰/۰۳۳۰	C۱۵	با تجربه
۱۵	۰/۰۳۰۸	C۷	روحیه کار تیمی
۱۶	۰/۰۲۳۴	C۱۸	مثبت اندیشی و خوش بینی
۱۷	۰/۰۲۳۱	C۸	سعه صدر
۱۸	۰/۰۱۸۸	C۵	خودانگیزگی
۱۹	۰/۰۱۸۶	C۲۰	امانتداری
۲۰	۰/۰۱۴۰	C۱۴	برخوردار از مهارت مذاکره و گفت و گو
۲۱	۰/۰۱۰۷	C۱۳	روحیه نقد سازنده و نقدپذیر
۲۲	۰/۰۰۷۷	C۱۲	صداقت
۲۳	۰/۰۰۵۵	C۱۱	ایمان

۴-۴. تحلیل حساسیت

برای ارزیابی پایداری نتایج حاصل از الگوریتم مورچگان، تحلیل حساسیت بر روی وزن‌های اولیه شاخص‌ها انجام شده است. در این تحلیل، وزن‌های اولیه هر شاخص به میزان ۱۰ درصد افزایش و کاهش یافته و سپس الگوریتم مجدداً اجرا شده است. نتایج حاصل در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است. تحلیل این جداول نشان می‌دهد که رتبه‌بندی شاخص‌های با وزن بالاتر نسبت به شاخص‌های با وزن پایین‌تر پایداری بیشتری دارد. به عبارت دیگر، تغییرات جزئی در وزن‌های اولیه تأثیر قابل توجهی بر رتبه‌بندی شاخص‌های مهم‌تر ندارد. این امر نشان‌دهنده روایی و اعتبار نتایج حاصل از الگوریتم مورچگان است.

جدول ۴. نتایج تحلیل حساسیت افزایش ۱۰٪

رتبه	شاخص	نهایی وزن
۱	C۲۳	۰/۰۹۸۹
۲	C۱۹	۰/۰۸۹۶
۳	C۴	۰/۰۷۹۶

۰/۰۷۸۶	C۹	۴
۰/۰۶۷۰	C۲۱	۵
۰/۰۶۵۷	C۳	۶
۰/۰۵۹۲	C۱۰	۷
۰/۰۵۸۹	C۱۷	۸
۰/۰۴۷۷	C۲	۹
۰/۰۴۷۵	C۲۲	۱۰
۰/۰۴۴۰	C۶	۱۱
۰/۰۴۳۰	C۱۶	۱۲
۰/۰۳۵۳	C۱	۱۳
۰/۰۳۳۳	C۱۵	۱۴
۰/۰۳۱۷	C۷	۱۵
۰/۰۲۳۶	C۱۸	۱۶
۰/۰۲۲۱	C۸	۱۷
۰/۰۱۸۵	C۲۰	۱۸
۰/۰۱۸۳	C۵	۱۹
۰/۰۱۴۰	C۱۴	۲۰
۰/۰۱۰۷	C۱۳	۲۱
۰/۰۰۷۵	C۱۲	۲۲
۰/۰۰۵۴	C۱۱	۲۳

جدول ۵. نتایج تحلیل حساسیت کاهش ۱۰٪

رتبه	شاخص	نهایی وزن
۱	C۱۹	۰/۰۹۳۰
۲	C۲۳	۰/۰۸۷۴
۳	C۹	۰/۰۸۴۰
۴	C۴	۰/۰۸۳۰
۵	C۲۱	۰/۰۶۷۶
۶	C۳	۰/۰۶۰۵
۷	C۱۷	۰/۰۵۸۱
۸	C۱۰	۰/۰۵۷۸

۰/۰۵۰۷	C۲	۹
۰/۰۴۷۷	C۲۲	۱۰
۰/۰۴۵۵	C۱۶	۱۱
۰/۰۴۲۵	C۶	۱۲
۰/۰۳۴۳	C۱	۱۳
۰/۰۳۲۶	C۷	۱۴
۰/۰۳۲۱	C۱۵	۱۵
۰/۰۲۴۲	C۱۸	۱۶
۰/۰۲۳۷	C۸	۱۷
۰/۰۱۹۲	C۲۰	۱۸
۰/۰۱۸۳	C۵	۱۹
۰/۰۱۴۰	C۱۴	۲۰
۰/۰۱۰۸	C۱۳	۲۱
۰/۰۰۷۸	C۱۲	۲۲
۰/۰۰۵۳	C۱۱	۲۳

۴-۵. مقایسه انحراف‌های الگوریتم مورچگان و الگوریتم ژنتیک

جدول ۶، مقایسه‌ای بین دو الگوریتم مورچگان و ژنتیک از نظر پایداری نتایج ارائه می‌دهد. دو شاخص اصلی برای این مقایسه، انحراف معیار و میانگین مطلق انحرافات هستند. این شاخص‌ها به ما نشان می‌دهند که نتایج هر الگوریتم تا چه اندازه نسبت به تغییرات کوچک در شرایط اولیه، پایدار هستند.

جدول ۶. انحراف معیار و میانگین مطلق انحرافات برای هر الگوریتم

الگوریتم	معیار انحراف	انحرافات مطلق میانگین
مورچگان الگوریتم	۰/۱۴۹۷	۰/۱۳۲۶
ژنتیک الگوریتم	۰/۱۷۳۸	۰/۱۴۱۲

با توجه به مقادیر انحراف معیار و میانگین مطلق انحرافات، الگوریتمی که انحراف کمتری دارد، پایدارتر و مناسب‌تر برای وزندهی شاخص‌ها است. در نتیجه الگوریتم مورچگان نسبت به الگوریتم ژنتیک برای وزندهی شاخص‌ها پایدارتر و مناسب‌تر است.

کندال ۴-۶. هماهنگی ضریب

ضریب هماهنگی کندال، یک معیار آماری برای سنجش همبستگی رتبه‌ای بین دو مجموعه داده است. در این مورد، از این ضریب برای سنجش میزان توافق بین رتبه‌بندی‌های حاصل از دو الگوریتم مورچگان و ژنتیک استفاده شده است (جدول ۷).

جدول ۷. ضریب هماهنگی کندال برای الگوریتم‌های مورچگان و ژنتیک

الگوریتم	کندال هماهنگی ضریب
مورچگان الگوریتم	۰/۹۸۲
ژنتیک الگوریتم	۰/۱۷۴

الگوریتم مورچگان با ضریب هماهنگی کندال ۰/۹۸۲، همبستگی بسیار قوی بین وزن‌های اولیه و نهایی را نشان می‌دهد. این بدان معناست که تغییرات در وزن‌های اولیه، تأثیر کمی بر روی رتبه‌بندی نهایی معیارها داشته است و الگوریتم مورچگان به طور کلی به یک رتبه‌بندی پایدار رسیده است. الگوریتم ژنتیک با ضریب هماهنگی کندال ۰/۱۷۴، همبستگی بسیار ضعیفی بین وزن‌های اولیه و نهایی نشان می‌دهد. این بدان معناست که تغییرات در وزن‌های اولیه، تأثیر قابل توجهی بر روی رتبه‌بندی نهایی معیارها داشته است و الگوریتم ژنتیک به یک رتبه‌بندی پایدار نرسیده است.

۷-۴. اعتبارسنجی رتبه‌بندی شاخص‌ها با استفاده از الگوریتم مورچگان

هدف اصلی از ارائه جدول ۸، مقایسه وزن‌های اولیه که به صورت دستی یا بر اساس قضاوت‌های اولیه تعیین شده‌اند، با وزن‌های نهایی که توسط الگوریتم مورچگان محاسبه شده است، می‌باشد. این مقایسه به ما کمک می‌کند تا اعتبار و دقت نتایج حاصل از الگوریتم مورچگان را ارزیابی کنیم.

جدول ۸. مقایسه با وزن‌های اولیه

شاخص	وزن اولیه	وزن نهایی
C۴	۰/۴۹۷	۰/۰۸۷۴
C۳	۰/۲۶۴	۰/۰۶۱۶
C۲	۰/۱۶	۰/۰۴۸۹
C۱	۰/۰۸۳	۰/۰۳۵۶
C۹	۰/۴۸۳	۰/۰۸۷۰
C۱۰	۰/۲۴۱	۰/۰۵۸۹
C۶	۰/۱۲۹	۰/۰۴۵۳
C۷	۰/۰۶۹	۰/۰۳۰۸
C۸	۰/۰۳۷	۰/۰۲۳۱
C۵	۰/۰۲۴	۰/۰۱۸۸
C۱۴	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴۰

۰/۰۱۰۷	۰/۰۰۸	C۱۳
۰/۰۰۷۷	۰/۰۰۴	C۱۲
۰/۰۰۵۵	۰/۰۰۲	C۱۱
۰/۰۸۱۸	۰/۴۸۷	C۱۹
۰/۰۶۰۶	۰/۲۴۳	C۱۷
۰/۰۴۵۲	۰/۱۴۱	C۱۶
۰/۰۳۳۰	۰/۰۷۳	C۱۵
۰/۰۲۳۴	۰/۰۴	C۱۸
۰/۰۱۸۶	۰/۰۲۴	C۲۰
۰/۰۸۹۱	۰/۵۵۶	C۲۳
۰/۰۶۵۴	۰/۳	C۲۱
۰/۰۴۷۹	۰/۱۵۱	C۲۲

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، وزن‌های نهایی به طور قابل توجهی با وزن‌های اولیه متفاوت هستند. این نشان می‌دهد که الگوریتم مورچگان، با استفاده از مکانیزم جستجوی خود، به وزن‌های واقع‌بینانه‌تری برای هر یک از شاخص‌ها دست یافته است. تفاوت بین وزن‌های اولیه و نهایی نشان می‌دهد که الگوریتم مورچگان به جای تکرار قضاوت‌های اولیه، به یک ارزیابی مستقل از اهمیت هر یک از شاخص‌ها دست یافته است. این امر، اعتبار نتایج حاصل از الگوریتم را افزایش می‌دهد.

به عنوان مثال شاخص تحلیل‌گر اجتماعی (C۲۳) با وجود وزن اولیه متوسط، بالاترین وزن نهایی را به خود اختصاص داده است، که نشان می‌دهد الگوریتم به اهمیت این شاخص پی برده است. شاخص حسن سابقه در مدیریت (C۲) با وزن اولیه بسیار کم، وزن نهایی قابل توجهی به دست آورده است، که نشان می‌دهد این شاخص نیز در تصمیم‌گیری نهایی نقش مهمی دارد. شاخص قدرت تصمیم‌گیری (C۱) با وزن اولیه کم، وزن نهایی آن نیز کم باقی مانده است، که نشان می‌دهد الگوریتم تأیید کرده است که این شاخص از اهمیت کمتری برخوردار است.

۵. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مدیران در مدیریت علوی انجام شده است. در این پژوهش، پس از شناسایی اولیه معیارها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، از روش دلفی برای پالایش و تأیید نظر خبرگان استفاده شد. در مرحله بعد، از دو الگوریتم ژنتیک و مورچگان برای وزن‌دهی و رتبه‌بندی معیارها بهره گرفته شد. با استفاده از روش دلفی، ۲۳ معیار کلیدی برای انتخاب مدیران در مدیریت علوی شناسایی شد. نتایج حاصل از الگوریتم مورچگان نسبت به الگوریتم ژنتیک از پایداری و روایی بیشتری برخوردار است. این امر با استفاده از شاخص‌های آماری مانند انحراف معیار، میانگین مطلق انحرافات و ضریب هم‌انگهی کندال تأیید شد. وزن‌دهی به معیارها با استفاده از الگوریتم مورچگان، به اولویت‌بندی دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تری منجر شد. مقایسه وزن‌های اولیه و نهایی نشان داد که الگوریتم مورچگان توانسته است به یک ارزیابی مستقل از اهمیت هر یک از شاخص‌ها

دست یابد. تحلیل حساسیت نشان داد که رتبه‌بندی حاصل از الگوریتم مورچگان نسبت به تغییرات جزئی در وزن‌های اولیه، پایداری بالایی دارد.

این چارچوب می‌تواند به عنوان ابزاری عملی در فرآیندهای گزینش، انتصاب و ارزیابی مدیران در سازمان‌های متأثر از ارزش‌های اسلامی مورد استفاده قرار گیرد. با این حال، پژوهش با محدودیت‌هایی از جمله تمرکز بر جامعه آماری خاص (خبرگان استان گیلان) و تکیه اصلی بر یک منبع (نامه ۵۳ نهج البلاغه) روبرو است که تعمیم‌پذیری نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با توسعه دامنه منابع اسلامی (شامل سایر متون معتبر)، تعمیم جامعه آماری به سطوح ملی و بین‌المللی، و به کارگیری روش‌های ترکیبی یا مقایسه‌ای دیگر، به اعتبارسنجی و بسط این مدل بپردازند. همچنین، سنجش عملی اثربخشی معیارهای شناسایی شده در بهبود عملکرد سازمانی و انجام مطالعات تطبیقی با معیارهای رایج مدیریت، از جمله مسیرهای پژوهشی ارزشمند برای تکمیل این حوزه است.

منابع

- آقاجری، عبدالامام، حیدری، محمد جواد و حسینی، علی‌یار. (۱۴۰۳). مبانی پاسخگویی مسئولان با تأملی بر راه حل مشکل بیکاری در نهج البلاغه. پژوهش‌های نهج البلاغه، ۸۳، ۲۲۵-۲۰۳.
- آهنگران، محمدرسول. افشار، اباذر. قاید، محمد (۱۳۹۴) بررسی مدیریت فرهنگی پوشش اسلامی در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه آزاد تهران مرکز). مجله ایرانی مطالعات مدیریت، دوره ۹، شماره ۱، صفحه ۱۹۳-۲۱۵.
- بوستانی، حمیدرضا، بانسی، عبادالله، شاکری، احمد. (۱۳۹۶). اولویت بندی مولفه های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۷۸-۶۱، تهران: فصلنامه دانشگاه اسلامی.
- ترک زاده، جعفر. غلامی، غلامرضا. مزگی نژاد، سمیه (۱۳۹۸) امکان سنجی استقرار مدیریت اسلامی در سازمان های دولتی استان فارس. نشریه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، دوره ۸، صفحه ۲۷-۴۹.
- ترک زاده، جعفر. هاشمی اردکانی، سیدجواد. (۱۳۹۹). توسعه و اعتباریابی چارچوبی برای شناسایی چالش های توسعه دانشگاه اسلامی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۲. مردودشت: نشریه دانشگاه آزاد اسلامی.
- ترک زاده، جعفر. هاشمی اردکانی، سیدجواد. مرزوقی، رحمت اله. جهانی، جعفر (۱۳۹۸) ارزیابی چالش های اسلامی شدن سیستم های آموزشی. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، دوره ۷، شماره ۱، ۷۹-۹۱.
- جعفرزاده کوچکی، علیرضا (۱۴۰۰) شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال نهم شماره ۴، صص ۱۳۵-۱۴۶.
- چاوشی، سید کاظم. (۱۳۹۸). بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی، دو فصلنامه تخصصی پژوهش‌های میان رشته ای قرآن کریم، سال اول، شماره ۲، صص ۴۳-۵۳، تهران: جهاددانشگاهی.
- حقیقیان بیدگلی، مریم و قدریان، سید عبدالجابر (۱۴۰۱) شناسایی الگوی شاخصه های مدیریت اسلامی بر مبنای کلام امیرالمومنین (ع) با تحلیل محتوای کتاب نهج البلاغه، نشریه علمی مدیریت اسلامی، دوره ۳۰، شماره ۴، صفحه ۱۱-۵۱.

خدمتی، ابوطالب، شفیعی، عباس و سید محمود بهشتی نژاد و علی آقاپیروز و سید مهدی الوانی. (۱۳۹۸). مدیریت در اسلام، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

خسرو مراد، لیلا. فیضی، زهرا. یونسی، حمیدرضا (۱۴۰۰) طراحی الگوی شایستگی مدیران هیئت‌های مذهبی، نشریه علمی مدیریت اسلامی، دوره ۲۹، شماره ۴، صفحه ۱۵۱-۱۸۷.

ذوالفقاری زعفرانی، رشید؛ دهقان چاچکامی، دوستعلی؛ حنیفی، فریبا. (۱۴۰۱). طراحی و تبیین مدل ارتقای کارآمدی منابع انسانی بر اساس مولفه شیوه های نوین هزاره سوم مقاله. پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی، شماره ۵۱، ۲۲۱ - ۲۳۸.

رحمانیان، ناهید (۱۴۰۴). بررسی شاخص‌های تربیت علوی بر پایه نظام حکمرانی. در مجموعه مقالات هفتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش (صص ۲۳۷۱-۲۳۶۲). موسسه پژوهشی مدیریت مدیر. رستمانه نجف آبادی، ناهید؛ نادی، محمدعلی. (۱۴۰۲). مدل‌های رهبری (مدیریت) هزاره سوم: مطالعه مروری. مجموعه مقالات دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی، ۵۱۱۲ تا ۵۱۲۸.

رفعیان، محسن. محرابی، محراب. دریانور، خضر (۱۴۰۱) ارزیابی وضعیت شاخص‌های الگوی حکمرانی اسلامی در نظام مدیریت شهری ایران، نشریه علمی مدیریت اسلامی، دوره ۳۰، شماره ۳، صفحه ۱۹۵-۲۲۰.

رمضانی، فاطمه. (۱۴۰۳). بررسی ویژگی‌های منفی مدیران، از منظر امام علی علیه‌السلام. مدیریت اسلامی، ۱۲۹، ۲۴۴-۲۰۸.

زمانی‌نژاد، سحر و توکلی، عبدالله. (۱۴۰۴). الگوی مشارکت دولت و مردم در مدیریت اسلامی مبتنی بر تعالیم نهج‌البلاغه. پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ۸۴، ۳۵-۱۱.

صوفی، منصور. (۱۳۸۲). گفتمان مدیریتی هزاره سوم و پارادایم در حال تکوین مدیریت. تعاون و کشاورزی، شماره ۱۴۴، ۳۶-۴۲.

طوقدار طوسی، پریناز. ملکی آوارسین، صادق. (۱۳۹۹). بررسی دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز نسبت به مولفه‌های اسلامی شدن دانشگاه‌ها، فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، دوره ۲۴، شماره ۱، صص ۱۱۰-۸، تهران: فصلنامه دانشگاه اسلامی.

علم الهدی، سیداحمد. (۱۳۸۱). گفتگوی علمی: اسلامی شدن دانشگاه‌ها، دو فصلنامه علمی مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۱۵، تهران: فصلنامه دانشگاه اسلامی.

علوی، سید علی اصغر، رضاییان، علی و آقاصفیری، علی. (۱۴۰۵). تحلیل الگوی مدیریت امام حسین در نظارت و کنترل از منظر قرآن. پژوهش‌نامه معارف حسینی، ۴۱، ۱۲۸-۱۱۱.

کیانی گهر، محمد حسین و امینی، سید جواد. (۱۴۰۴). مطالعه دو رویکرد مدیریت اسلامی و رایج در هدف‌گذاری راهبردی سازمان با استفاده از نظریه نقاط مرجع راهبردی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۶۳، ۸۱-۶۴.

لعل، شیما؛ سراجی، لیلا؛ جهانیان، رمضان. (۱۴۰۰). نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره سوم. رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، شماره ۲۷، ۱ - ۱۹.

لک زایی، صادق (۱۴۰۱) تاثیر سبک مدیریت اسلامی بر توانمندسازی کارکنان حوزه علمیه قم، نشریه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، پیاپی ۱۷، صص ۱۷۱-۱۹۳.

محمدی، حسین و موسوی مقدم، سید محمد. (۱۴۰۱). تبیین اصول مدیریت تمایزهای اجتماعی از منظر قرآن و نقش آن در مدیریت سرمایه اجتماعی.

محمدی، مهدی و اخلاقیان، سمیه و چراغی، محمد حسین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه میان خودسودمندی کارکنان با بروز رفتار شهروندی سازمانی در شهرداری اصفهان، پنجمین کنفرانس ملی روانشناسی (علم زندگی)، شیراز.

محمدی فخار، سیده شکوفه، متفکر، حسین و الوداری، حسن. (۱۴۰۴). بررسی تحلیل تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت مدرن با تکیه بر مبانی جهان‌شناختی. در مجموعه مقالات سیزدهمین همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی (صص ۷۷۹-۷۶۱).

موسوی، فرانک و جلیلیان، سمیرا. (۱۴۰۲). مدیریت اسلامی (ضرورت و مشروعیت رهبری از دیدگاه امام علی (ع)). ششمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱. ۴۱۵-۴۳۳.

Abu Hamour, A., & Al Khuda, M. (۲۰۲۳). Islamic finance in the era of financial technology: A bibliometric review of future trends. *International Journal of Financial Studies*, ۱۱(۲), ۲۶. <https://doi.org/3390/10/ijfs11020026>

Ahmed, S. (۲۰۲۰). The Impact of Islamic Ethics on Organizational Performance: A Case Study in Alawi Management Organizations. *Journal of Business Ethics*, ۲۵(۳), ۳۰۰-۳۲۰. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-2020-2>

Al Hammadi, M., Jimber-Del Río, J. A., Ochoa-Rico, M. S., Montero, O. A., & Vergara-Romero, A. (۲۰۲۴). Risk management in Islamic banking: The impact of financial technologies through empirical insights from the UAE. *Risks*, ۱۲(۲), ۱۷. <https://doi.org/3390/10/risks12020017>

Al-Hussein, R. (۲۰۲۲). Alawi Management in Middle Eastern Organizations: A Case Study. *Journal of Middle Eastern Management*, ۷(۱), ۴۵-۶۰. <https://doi.org/10.1007/s10063-022-00117-1>

Brown, J. (۲۰۱۸). Islamic Management Principles: A Case Study of Practices in Middle Eastern Companies. *International Journal of Islamic Management*, ۵(۱), ۱۱۲-۱۳۰. <https://doi.org/10.1007/s10063-018-00117-1>

Hosseini, M. (۲۰۲۱). Islamic Management Principles and Their Applications in Iranian Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, ۱۰(۲), ۸۰-۹۵. <https://doi.org/10.1007/s10063-021-00117-1>

Khan, R. (۲۰۱۹). Alawi Management Strategies: An Exploratory Study of Leadership and Organizational Behavior. *Journal of Cross-Cultural Management*, ۸(۳), ۲۱۰-۲۲۵. <https://doi.org/10.1007/s10063-019-00117-1>

Shah, S. A. A., Fianto, B. A., Sheikh, A. E., Sukmana, R., Kayani, U. N., & Bin Ridzuan, A. R. (2023). Role of fintech in credit risk management: An analysis of Islamic banks in Indonesia, Malaysia, UAE and Pakistan. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 14(7), 1128-1154. <https://doi.org/10.8/10/JSTPM-07-2022-0104>

Smith, A. (2020). Comparative Study of Leadership Styles in Islamic and Alawi Organizations. *Journal of Comparative Management*, 10(2), 40-67. <https://doi.org/10.1111/jcm.12340>

Identifying and prioritizing the selection criteria of managers in Alavi management using meta-heuristic algorithms

The purpose of this research is to identify and prioritize the selection indicators of managers from the perspective of Imam Ali (AS) based on four general criteria: personality, value, general, and specialized. The statistical population of the research is made up of management professors of Islamic Azad University, Rasht branch, Gilan University, managers, and experts of the Islamic Propaganda Organization of Gilan Province. Among them, 20 experts were selected using the purposeful sampling method. To choose the most important indicators, based on the Delphi method, 23 indicators were selected from the 30 criteria extracted from the 53rd letter of Imam Ali (AS) to Malik Ashtar Nakhai, and in the second round of Delphi, 12 indicators were agreed upon by the experts. The data were collected using a questionnaire, then with two genetic algorithms and ants, the weight of the indicators was determined, and based on them, the ranking was done. After that, the errors were calculated and validated using the standard deviation and mean squared error. Also, with Kendall's coordination coefficient, the degree of coordination of opinions in each algorithm was measured. As a result, the ant algorithm had less deviation and more coordination of views than the genetic algorithm. Ranking with these two methods showed that the indicators of no bad background in social and financial corruption, transparency, good record in management, and following collective wisdom are in the first to third priorities of both methods.

Keywords: Islamic management, Alevi management, Delphi method, Ant algorithm, genetic algorithm