

بنام خداوند یکتا

نام درس: مدیریت منابع اسلامی (قران و نهج البلاغه)

مدرس: عبدالله زاده

نیمسال دوم تحصیلی

92-93

مبانی ، اصول و الگوهای مدیریت در اسلام

- مدیریت اسلامی چیست ؟
 - اصول مدیریت از دیدگاه اسلام چیست؟
 - آیا بشر خود باید نوعی مدیریت بر جامعه را روشن سازد یا اسلام هویت نظام مدیریتی را بیان نموده است ؟
 - با توجه به اینکه مدیریت در اصطلاح رایج آن از نظریه پردازان غربی گرفته شده کاربرد این نظریات در محیط های غیرمرتبط با آن چگونه است ؟
 - وجوه اشتراک و افتراق مدیریت اسلامی بامدیریت رایج در غرب چیست ؟
 - اصطلاحات رایج در مدیریت اسلامی (مدیریت فقهی ومدیریت ارزشی ودینی) از چه اعتباری برخوردارند ؟
 - توقع یک نظام مدیریتی از اسلام چیست ؟
 - سازگارترین نظریات رایج با دیدگاه اسلام کدام است ؟
 - اصول موضوعه مدیریت اسلامی چیست؟
- اینها و دهها سؤال دیگر از سئوالاتی است که باید به آن پاسخ مناسب داد

*تفاوتهای مدیریت اسلامی با مدیریت غربی

- 1- مدیریت اسلامی نجات تعالی انسان است ، مدیریت غربی استثمار انسان .
 - 2- مدیریت اسلامی تخصص توأم به تعهدات است ، مدیریت غربی فقط تخصص
 - 3- مدیریت اسلامی مبتنی بر جهان بینی الهی است ، مدیریت غربی فقط ماتریالیستی است .
- * رهبری : اثرگذاری بر رفتار خود و دیگران است .
- * مدیریت : ایجاد کالبد یا ساختار سازمانی است .

در اسلام رهبری (ولایت فقیه) اصل و مدیریت فرع آن است و در غرب معکوس است .

امام علی ع :أفّه الزعامه ضعف السیاسه: آفت رهبری ضعف سیاست است.

یکی از شرایط رهبری در کنار شروط دیگر مدیریت است.

* برای مدیریت چند توانایی لازم است :

1- توانایی برنامه ریزی

2- توانایی سازماندهی

الف: وظایف سرپرستی

ب: توجه به مسائل روح سازمان

3- توانایی تأمین منابع انسانی

4- توانایی رهبری و کنترل

5- توانایی کنترل و نظارت

6- توانایی ابداع و نو آوری

یکی از ویژگیهای رهبری در قانون اساسی توان مدیریتی است.

در مدیریت اسلامی همه چیز نجات انسان هاست. مدیریت غربی می گوید: چون من می خواهم استثمار کنم و

سود بیشتر ببرم نمی خواهم چیزی جز اصول مدیریت غربی، انجام یابد.

*تعریف مدیریت

- مدیریت عبارتست از دانش و هنر به کارگیری منابع انسانی ، مالی ، فیزیکی و اطلاعاتی ، برای دستیابی به

اهداف سازمان به شیوه مطلوب .

*مدیریت اسلامی

شیوه بکارگیری منابع با استفاده از آموزه های دینی برای نیل به اهداف که متأثر از نظام ارزشی اسلام است

مدیریت اسلامی را شکل می دهد .

*مدیریت از نگاه اسلام

مدیریت از نگاه اسلام یک امانت است .

امام علی (ع) می فرمایند : و ان عملک لیس لک بطعمه ولکنه فی عنقک امانه . کاری که در دست تو است طعمه نیست بلکه امانتی است برگردن تو

امام علی به رفاعه یکی از کارگزاران خود می فرماید:

وَأَعْلَمُ يَا رِفَاعَةَ إِنَّ هَذِهِ الْأَمَارَةَ أَمَانَةٌ فَمَنْ خَانَهُ لَعَنَهُ اللَّهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ . ای رفاعه این امارت و مدیریت امانتی است که هر کس به آن خیانت کند لعنت خدا تا روز قیامت بر او باشد .

*مدیریت در قرآن

مدیریت قرآنی یک مدیریت علمی است (عالمانه ، فاضلانه ، مشاوره جویانه) و در غرب مدیریت علمی مدیریتی است که سمت و سویی به استعمار و استثمار می انجامد .

*ویژگیهای مدیریت قرآنی

- 1- مشاوره جویانه : وشاورهم فی الامر فاذا عزمت فتوکل علی الله (آل عمران آیه 159)
 - 2- شایسته سالاری : ان الله یمرکم ان اودوا الامانات الی اهلها (رعد آیه 11)
 - 3- بر مبنای عدالت : فاذا حکمته فاحکمه بین الناس بالعدل ، این مربوط به مدیریت قضایی است
 - 4- پرهیز از خودستایی و تملق
 - 5- جایگاه قصص قرآن و نقش آن در پژوهشهای مدیریت
- قصه از قصّ یقصّ پی جویی کردن . واژه قصاص نیز به همین معنی است یعنی رد پای جرم و جرم یابی .
- *قصه های قرآنی مبتنی است بر :

- 1- عبرت آموزی : لقدکان فی قصصهم عبره الاولی الالباب (یوسف 11)

2- اطلاعاتش یقینی است نه ظنی

3- تحلیل آن الهی است

4- اخبار مهم است . وکلاً نقصّ علیک من انبار الرسل (هود آیه 120) ؛ نبأ خبر مهم است پس هر خبری نیست

5- به لحاظ روشنی زمان و مکان در آن دخلی ندارد .

6- در قصص قرآن برخی پرده های آن حذف می شود تا روح تعقل را در مخاطب زنده کند .

7- محتوایش نور به هدایت ، ذکر ، تنبه و شفاست .

حجم قصص در قرآن 1500 آیه است و یک چهارم قرآن .

8- قصص قرآن سنن حاکم بر حوادث است . ولن تجد لسنة الله تبدیل .

مدیریت حضرت موسی (ع) – مدیریت حضرت یوسف (ع) – مدیریت پیامبر اکرم (ص) – مدیریت حضرت

سلیمان نبی داور و... .

*ارکان مدیریت

1- برنامه ریزی

یکی از ارکان مدیریت و از جمله وظایف اصلی مدیران برنامه ریزی است . پر واضح است که هر کار بدون بررسی

جوانب مختلف آن به نتیجه مطلوب نخواهد رسید .

برنامه ریزی مانند پلی زمان حال را به آینده مربوط می کند . برنامه ریزی فرآیند تعیین اهداف و راههای

مناسب برای بدست آوردن آن اهداف است . برنامه ریزی عبارتست از راه هایی برای ارائه عملیات آینده که

متضمن نتایج معین با هزینه مشخص و در دوره زمانی معلوم باشد .

* فوائد برنامه ریزی از نگاه امام علی (ع)

1- جلوگیری از اشتباه و لغزش . 2- افزایش بهره وری . 3- مقابله با تهدیدات . 4- کمک به تصمیم گیری اثر

بخش 5- آرامش درون .6- کمک به حل مشکلات سازمان ها .7- مصونیت از پشیمانی .

* عناصر اصلی برنامه ریزی

الف : تعیین هدف

- 1- سازمان به کجا می خواهد برود ؟
 - 2- می خواهد چه چیزی را بدست آورد ؟
 - 3 - مسیر حرکت مشخصی دارد ؟
 - 4- تبدیل رسالت سازمان به واقعیت .
- ب- پیش بینی راهها وامکانات لازم برای رسیدن به مقصود .

* عوامل تأثیر گذار بر پیش بینی

- 1- تجربه 2- نظر کارشناسان

* فرآیند برنامه ریزی

- 1- تعیین اهداف کلان و اصلی سازمان
- 2- تجزیه وتحلیل منابع وامکانان سازمان
- 3- شناسایی فرصتها و تهدیدها و شرایط محیطی
- 4- شناسایی و تعیین گزینه ها (شناسایی مختلف)
- 5- ارزیابی گزینه ها وانتخاب گزینه مناسب (اجرای برنامه)
- 6-کنترل برنامه (بازخورد)

2-تصمیم گیری

برخی پژوهشگران تصمیم گیری ومدیریت را هم معنا ومترادف دانسته اند ومعتقدند که مدیریت چیزی جز تصمیم گیری درست نیست .

امام علی (ع) : رأی العاقل یحیی

تصمیم گیری منطقی و خردمندانه موجب دستیابی به اهداف سازمانی است .

امام علی (ع) : اذا اقترا العزم بالحزم كملت السعاده . وقتی تصمیم با دوراندیشی همراه شود سعادت کامل گردد .

برگزیدن یک راه از میان راه حلها تصمیم گیری گویند . یاگزینش یک روند کار برای حل یک مسأله مشخص .

*** عناصر کلیدی یک تصمیم گیری :**

الف : جمع آوری اطلاعات

1- کیفی و دقیق

2- به موقع و به هنگام

3- مناسب و در حد نیاز

4- جامع ، مختصر و گویا

5- سازمان یافته

ب : مشورت با دیگران :

1- بهره برداری از نظرات دیگران

2- جلوگیری از فروپاشی

3- شناسایی خطاها

4- دستیابی به راه کار مناسب

5- پیشگیری از پشیمانی

6- استفاده از تجربه

7- قاطعیت در تصمیم گیری

8- آینده نگری و عاقب اندیشی

9- پرهیز از شتابزدگی

3- سازماندهی

پیچیدگی و بزرگی سازمانهای امروزی ضرورت این امر را دوچندان نموده است به کمک سازماندهی اهداف کلی ومأموریت اصلی سازمان در قالب هدفهای جزئی تر تعریف می گردد.

امام علی (ع) به فرزندش امام حسن مجتبی (ع) می فرمایند : واجعل لكل انسان من خدمک عملاً تأخذ به فانه احری الا يتواكلوا فی خدمتک .

برای هر یک از کارکنان خود کاری را تعیین کن تا او را نسبت به همان کار مورد مؤاخذه قرار دهی این کار باعث می شود آنان کارها را به یکدیگر واگذار نکنند.

4- نظارت و کنترل

نظارت و کنترل ضامن حرکت سازمان در مسیر اهداف تعیین شده و در نتیجه ضامن بقاء وتکامل آن می باشد. امام علی (ع) : ثم تفقد اعمالهم وابعث العيون من اهل الصدق والوفاء . با فرستادن مأموران مخفی که اهل راستی ووفاداری اند کارهای آنان را زیر نظر بگیر زیرا بازرسی مداوم وپنهانی تو سبب می شود که آنان به امانتداری ومدارا با مردم ترغیب شوند .

الف- نظارت علنی (نظارت مستقیم) :

1- نظارت مدیر بصورت شخصی و مستقیم

2- انتخاب اشخاص ناظر توسط مدیر .

ب- نظارت غیر مستقیم :

1- انجام نظارت بر واحدهای سازمان توسط دیگران .

2- نظارت مخفی : استفاده از مأموران مخفی برای نظارت بر عمال .

*اصول نظارت

1- دقت در نظارت و حساسیت کافی در مسئولیت

2- عدالت در نظارت

3- نظارت بر اطرافیان

4- نظارت بر خود

*ویژگیهای ناظران

1- خداترسی

2- صداقت و راستگویی

3- دینداری

4- وفاداری (تعهد سازمانی)

5- خود کنترلی

به معنای نظارت و مواظبت فرد بر اعمال و رفتار خویش است. این روش در مقابل نظارت بیرونی کم هزینه تر است و کارآمدتر .

امام علی (ع): اجعل من نفسک علی نفسک رقیباً. از حوادث مراقبی بر خویشتن قرار ده .

6- ارزشیابی

اثر بخشی و موفقیت یک سازمان در گروه نگرش جامع و سیستمی به سازمان و مدیریت است . ارزشیابی شایستگی کارکنان یک سازمان یکی از مهمترین آن است. ارزشیابی عملکرد ، فرایند تشخیص ، مشاهده ، اندازه گیری و بهبود بخشیدن به عملکرد انسانی در یک سازمان است .

*** اهمیت ارزشیابی**

- 1- ایجاد رابطه ای مناسب ، منطقی و صمیمانه میان کارکنان ومدبران از روابط جای ضوابط جلوگیری می کند .
- 2- آموزش کارکنان جهت مدیریت بر منابع انسانی .
- 3- رضایت کارکنان چون کارکنان دوست دارند بازخورد ونتایج کار خود را بدانند .
- 4- تشویق و پاداش بر اساس عدالت .(یعنی مبنا برای حقوق ومزایا)
- 5- بهبود عملکرد جاری
- 6- انگیزش کارکنان
- 7- تشخیص مشکلات سازمانی

*** فرآیند ارزیابی عملکرد**

- 1- تعیین هدف از ارزیابی
- 2- نتایج مورد انتظار واستانداردها
- 3- اندازه گیری عملکرد واقعی فرد
- 4- مقایسه عملکرد واقعی با استانداردهای عملکرد
- 5- انتقال نتایج ارزیابی به فرد .

*** ویژگیهای نظام ارزشیابی مطلوب**

- 1- بهبود عملکرد کارکنان
- 2- دقیق وعادلانه بودن ارزشیابی
- 3- فراگیر بودن ارزشیابی (همه مسئولین ، کارکنان و ..)
- 4- کامل بودن ارزشیابی (همه جانبه با رعایت نقاط قوت و ضعف)

*** موانع و محدودیت های ارزشیابی**

1- تأثیر شخصیت فرد بر ارزیابی از او

2- ظاهر سازی افراد

3- بی دقتی در ارزشیابی

4- خوش باوری ارزیاب (حسن ظن بی جا)

سنجش عملکرد کارکنان یکی از وظایف مدیران به ویژه مدیران بر منابع انسانی است .

امام علی (ع) در عهدنامه به مالک اشتر : ولا یكونن المحسن والمسیء عندک بمنزله سواء... .

هرگز نباید افراد نیکو کار در نیکی هایشان بی رغبت شوند و بدکاران در عمل بدشان تشویق گردند و هر کدام از

اینها را مطابق کارش پاداش بده و خوبان و بدان در نزد تو یکسان نباشند .

البته در یک ارزشیابی درست و دقیق است که می توان به این مهم دست یافت

7- تغییر و تحول سازمانی (نوآوری)

برای ایجاد یک فرآیند پویا

1- بهره گیری از تکنولوژی (کامپیوتر ، وابراز ،...)

2- تغییر ساختار

3- تقسیم بندی کار

4- ادغام و یا حذف برخی کارها

5- حذف بوروکراسی

6- تغییر در تکنولوژی

7- تغییر در افراد

مقاومت در برابر تغییرات بدترین نوع مقاومت ، مقاومت مخفی است نه علنی ،مقاومت‌های گروهی نه فردی .

8-گزینش و انتخاب

انتخاب منابع انسانی کارآمد از وظایف اصلی یک مدیر است .

امام علی (ع): فوّل علی امورک خیرهم . بهترینها را به امور مشاغل بگمار ، بهترینها در تخصص، تعهد ، پاکی و صداقت ، حیا و امانتداری .

و توح منهم اهل التجربه و الحیاء من اهل البیوتات الصالحه و القدم فی الاسلام . از افراد با تجربه ، با حیا و پاکدامن و از خانواده های شایسته و پیشگامان در اسلام انتخاب کن .

9- اطلاعات

در هر سازمان اطلاعات از منابع با ارزش و دارای اهمیت است . میزان موفقیت یک مدیر در تصمیم گیری ، تعیین خط مشی ، برنامه ریزی ، نظارت و کنترل و ... به میزان اطلاعات او بستگی دارد .

امام علی (ع) در توبیخ یکی از کارگزارانش می نویسد : به من خبر داده اند که تو در پیروی از هوی و هوس فروگذار نمی کنی و برای آخرت چیزی باقی نمی گذاری .

10- مشورت

با توجه به موضوعات و پیچیدگی مسائل و گستردگی اطلاعات مدیر به تنهایی قادر به بررسی و شناخت همه مسائل نیست در نتیجه مشاوره با دیگران به معنی شرکت در عقول و آگاهی آنان است. (من شاورالرجال مشارکها فی عقولها .)

11- انحصار طلبی و امتیاز خواهی

مدیران به خاطر دسترسی به اموال و امکانات زمینه فساد و امتیاز طلبی در آنان ایجاد می شود . لذا یک مدیر باید تلاش کند خود گرفتار امتیاز طلبی نشده و جلوی دیگران را نیز بگیرد .

امام علی (ع): ایاک والاستشار بما الناس فیه اسوه . از امتیاز خواهی و اختصاص دادن چیزی که مردم در آن سهیم اند بپرهیز .

12- صرفه جویی در اموال عمومی

صرفه جویی در اموال عمومی تأکید بیشتری شده است . امام علی (ع) أدقوا اقلامکم و قاربو بین سطورکم واحذفوا

عن فضولکم واقصدوا قصدالمعانی وایاکم والکثار فانّ اموال المسلمین لا تحمل الاضرار. قلمهایتان راتیزکنید و سطرهایتان رانزدیک هم بنویسید از زیاده نویسی بپرهیزید و منظورتان را کوتاه تر بیان کنید مبدا زیاده نویسی و پرحرفی نمائید زیرا اموال مسلمانان زبانی را بر نمی تابد!

13- آینده نگری

آینده نگری ودور اندیشی یکی از شرائط مدیریت خردمندانه ومنطقی است. آینده نگری از شرایط انجام درست ومنطقی کار است و پیامدهای احتمالی هر کاری در صورتی قابل جبران است که قبل از هر اقدامی توجه کافی به نتایج آن داشته باشد.

امام علی (ع): اعقل الناس أنظروهم فی العواقب . خردمندترین مردم عاقبت اندیش ترین آنهاست .

14- اجتناب از شتاب زدگی و سستی

شتابزدگی در کار و سستی و کاهلی به یک اندازه موجب خسارت و زیان در کار است .
امام علی (ع): ایاک والعجله با الامور قبل أوانها والتسقط فیها عند امکانها . پرهیز از شتاب در انجام کارها قبل از رسیدن وقتش و سستی واهمال در کارها آنگاه که انجام کاری ممکن است .

15- قاطعیت

پرهیز از شک وتردید از لوازم و شرایط اصلی موفقیت مدیران است درست است که مدیر قبل از تصمیم گیری اقدام به کاری باید نیک بیندیشد وتأمل کند ولی پس از بررسی مراتب آن و مشورت با صاحب نظران ، قاطعیت در اتخاذ تصمیم و اجرای آن را نیز داشته باشد .

امام علی (ع) لاتجعلوا علمکم جهلاً ویقینکم شکاً اذا علمتم فاعملوا واذا تیقنتم فاقدموا

علم خود را به جهل و یقین خود را به شک تبدیل نکنید وقتی دانستید عمل کنید و زمانی که یقین کردید اقدام نمایید .

16- مدیریت زمان

یک مدیر هم کارهای زیادی به عهده اوست و از سویی دیگر محدودیت زمان در اجرای آن را دارد لذا مقتضی است وقت خود را به صورت منطقی تقسیم کند و زمان را مدیریت کند .

امام علی (ع) به مالک اشتر : یا مالک !... و امض لکل یوم عمله فان لکل یوم مافیہ . کار هر روز را در همان روز انجام بده زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد .

* چهار اصل در مدیریت زمان

1- آیا لازم است این کار را حتماً انجام شود؟

2- آیا من ملزم با انجام آن هستم؟

3- آیا می توانم این کار را به تعویق بیندازم؟

4- آیا من باید مستقیماً این کار را انجام دهم؟

شناسایی کارهای قابل حذف طی یک جدول

تشخیص کارهای قابل حذف طی یک جدول

صرفه جویی در وقت

17- شرح صدر

شرح صدر به معنی بهره مندی از ظرفیت وسیع روحی و فکری و تحمل و حوصله فراوان است و این از شرایط مدیر موفق است امام علی (ع) : آله الریاسه سعه الصدر . وسیله و ابزار ریاست (مدیریت) سعه صدر است .

18- وفق و مدارا

پیوند صمیمی و مناسب میان مدیران و کارکنان که نتیجه اش همراهی و همیاری کارکنان است نتیجه عامل وفق و مدارای یک مدیر است .

فیما رحمه من الله لنت لهم و لو كنت فظاً غلیظ القلب لا نفسوا من حولک . به واسطه رحمت الهی نسبت به آنان نرم شدی که اگر تند قوی و سخت دل بودی از اطرافت پراکنده می شدند .

19- دلجویی از کارکنان

کارکنان و زیردستان با مشکلاتی مواجه اند که حل آنها توسط مدیر می تواند تأثیر شگرفی در افزایش روحیه و کارآیی آنان داشته باشد و مدیر آسانتر می تواند به اهداف سازمانی دست یابد .

امام علی (ع) به مالک اشتر می فرماید: ای مالک! و تفقدهم امورهم مایفقدوالوالدان من ولدهما . (نهج البلاغه 46)
(به امور کارکنان تفقد کن و رسیدگی نما آنچنان که والدین به امور فرزندش رسیدگی می کند .

20- تأمین نیازهای مالی کارکنان

سازمان ها در مقابل خدمات کارکنان حقوق و مزایایی برای آنان در نظر می گیرند که این حقوق بیشتر و مزایای کافی باعث می شود روحیه بهتری بیابند و سعی بیشتر در رساندن سازمان به اهدافش بعمل آورند .

امام علی (ع) : واسع علیہ الارزاق

بر کارگزارانت روزی فراوان مهیا ساز .

21- ارتباط مستقیم با زیردستان

اختصاص بخشی از وقت خود به کارکنان خودمضمّن دو فایده برای مدیر است :

1- آگاهی از مشکلات زیردستان

2- آگاهی از مشکلات سازمان از این طریق و پیدا کردن راه حل

ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روز افزون آنها یکی از خصیصه های بارز تمدن بشری است. به این

ترتیب و باتوجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز برتکامل و

توسعه این سازمان ها افزوده می شود

باید توجه داشت شیوه رهبری و مدیریت در هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد. از جمله خاطره

تلخ دانشمندان اروپا از دادگاه های تفتیش عقاید و بیم از تکرار مطالعات مدرسه ای باعث شد تا تحلیل مبتنی بر

تجربه صرف بشری پس از رنسانس برروح تحقیق در غرب حاکم گردد و سرانجام انسان نیز به عنوان یکی از عامل تولید درردیف ماشین و دیگر منابع به شمار آید؛ یعنی انسانی که خود خالق ماشین است، در نظام ارزشی غرب، هم سطح مخلوق و گاه در آثار بعضی از متفکران، حتی در سطحی پست تر از ماشین جای گرفت، و این بسیار شگفت آور است.

امروزهاگر چه مطالعات انسان شناسی، بعضی از صاحب نظران غربی را متوجه این امر که انسان را تنها به عنوان یک عوامل صرف، محسوب نکنند،

اما متاسفانه همچنان صدای خرد شدن ارزشهای فطری انسان در لابلای چرخ های ماشینیسیم غربی و شرقی طنین انداز است. یکی از پیامدهای مهم درهم ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت های اقتصادی و تولید یاست؛ معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می کنند که برای فرد یا افرادی، بیشترین خوشی و آسایش را به وجود آورد. به بیان دیگر، ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل؛ در واقع طرفداران این اندیشه، چهره اصلی هر عمل را که همانا انگیزه آن می باشد، بی بها جلوه داده اند. بدیهی است در این مکتب میزان درستی نتیجه بستگی به میزان سوددهی آن دارد. بدین سان این تمدن بعد از انقلاب صنعتی به یک تمدن سود انگار تبدیل شد و در نتیجه زندگی بشر در غرب، صحنه رقابت تمام عیار سودمحوری شده است.

روشن است که اصول مدیریت حاکم بر چنین جوامعی را نمی توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. اگر چه به کارگیری تئوریهای غربی مدیریت که با آموزه های الهی تعارضی ندارند، و به جهت رفع حاجات علمی می باشد، خالی از اشکال است، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش های الهی است که ما آن را علم مدیریت اسلامی می نامیم.

آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است حاکم بودن ارزش های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره مندی از چارچوب ها و ساختارهای علمی و مدیریتی می باشد، یعنی اگر علم مدیریت برای داده های خود از احکام، راهکارها و ارزش های اسلامی بهره مند گردد، به موفقیت حقیقی خود دست خواهد یافت. در واقع به

نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه و چه در سطح سازمان مدیریت و رهبری سازمانی مصداق دارد، در عین حال ذکر این نکته نیز ضروری است که این امر بابه کارگیری اصولی که در علم مدیریت از نظر صاحب نظران غربی ارائه شده است، منافاتی ندارد. منتها اگر سازمان‌ها بخواهند اهداف و مأموریت خود را تنها در دستیابی به منافع کمی مادی تعریف کنند، به مرور زمان پس از دستیابی نسبی به آنها، دیگر برای ادامه فعالیت سازمان خود و فلسفه وجودی خود دچار تردید خواهند شد.

شاهد بر این مدعا هم تغییر رویکرد بسیار مهم در ادبیات امروزه مدیریت استراتژیک سازمان‌ها در دنیا می‌باشد. امروزه سازمان‌های بزرگ دنیا به جای آنکه اهدافی را برای خودتعیین کنند و به دنبال تدوین راهبردهایی برای رسیدن به آن باشند، ارزش‌هایی را برای سازمان خود تعریف می‌کنند و مأموریت سازمان پیاده کردن آن ارزش‌ها در سازمان تعریف می‌کنند. برای مثال اگر سازمانی صرفاً به دنبال افزایش درآمد سهامداران و صاحبان خود باشد، ارزش خود را "بالا بردن نسبی قیمت هر سهم سازمان" تعریف می‌کند و تمام ارکان سازمان به دنبال پیاده‌سازی این ارزش در سازمان می‌باشند.

ما در مدیریت اسلامی مدعی هستیم که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مد نظر قرار دادن تمام نیازهای او با در نظر گرفتن اولویت بندی نیازها می‌خواهیم ارزش‌هایی را برای سازمان تعریف کنیم که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت هر سازمان، آن را به موفقیت‌های منحصر بفرد و متعالی برساند.

شناخت مدیریتی اسلامی و کاربردی کردن مفاهیم و اصول آن برای سازمانهای اسلامی، بحثی است که در این مقاله به آن پرداخته شده است. تاکنون تلاش‌های زیادی جهت شناخت و معرفی مدیریت اسلامی صورت پذیرفته است منتها هنوز به الگویی جامع، اثبات شده و کاربردی که مورد قبول دانشمندان علم مدیریت و اساتید حوزه علمیه باشد دست پیدا نشده است.

اهمیت و ضرورت مدیریت اسلامی

ضرورت جایگزین کردن مبانی و اصول مدیریت اسلامی به جای مدیریت فعلی، از دوجنبه قابل بحث و بررسی

می باشد.

اول آنکه غرب با توجه به سابقه طولانی انجام مطالعات دقیق و حساب شده و

سعی و خطاهای فراوان توانسته است دانسته ها و علوم خود را در حوزه علم مدیریت مانند سایر حوزه به صورت نظام مند و در چارچوب مشخصی عرضه کند تا به طور گسترده بتوانند آن را برای دستیابی به اهداف خود به کار گیرند. اما منابع اطلاعاتی و داده ها، و باید ونبایدهایی که در این چارچوب ریخته می شود دو اشکال عمده دارند. یکی اینکه به انسان و نیازهای او تک بعدی نگریسته شده و به تمام جوانب انسانی توجه نشده است. دوم اینکه درموردی حقایق و واقعیات بنا به دلایل خاص مورد تحریف قرار گرفته است.

با وجود اینکه علم مدیریت غربی توانسته است برای تئوری ها و نظریات خود چارچوب کاربردی بسیارخوبی را تعبیه کند، اما با وجود دو اشکال عمده ذکر شده در آن، تمام خروجی های این علم قابل تکیه و اعتماد نمی باشد و ضرورت اصلاح آن احساس می گردد . برای این کار باید بتوانیم تمام منابع و اطلاعات خامی که در برگرفته جامع نیازهای انسانی و منطبق با حقایق عالم هستی است را با کمک چارچوب های علمی امروز نظام مند کنیم تا بتواند در سیستم مدیریتی ما کاربردی گردد.

جنبه دومی که علم مدیریت اسلامی را بخصوص برای حکومت های اسلامی ضروری می سازد، ناکارآمدی مدیریت غربی در به کمال رساندن حکومت اسلامی است. پیشرفت های تکنولوژیکی بسیار سریع و محیط های پیچیده، امروزه سبب شده است تا سازمان های ما برای حفظ حیات خود به استفاده صرف محصولات علوم غربی روی بیاورند و گاهی هم با توجیه بومی کردن آن، بدون هیچگونه توجیه علمی و یا جایگزینی مناسب، قسمتهایی از آن علم را حذف نمایند. به عنوان مثال در علم اقتصاد به این دلیل که در دین اسلام ربا حرام می باشد،

کاری که صورت گرفته این است که سیستم های اقتصادی غرب عیناً در بدنه اقتصادی کشور پیاده شده است و تنها هر جا نیاز به ربا بوده، آن بخش بدون جایگزین حذف شده است. طبیعتاً این رویکرد حتی کشور را به همان نتایج پیش بینی شده علوم غرب نیز نخواهدرساند، چه رسد به تعالی و تکاملی که در اسلام برای انسان و جوامع

انسانی مدنظر قرار گرفته است

تعاریف مدیریت اسلامی

نویسندگان و صاحب نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه های اسلام در مورد مدیریت قلم زده اند هر یک به فراخور برداشت های خود از اسلام، مبانی اخلاقی، و سیره پیامبر (ص) و معصومین (ع) به طور مستقیم و یا غیرمستقیم تعاریف و یا توضیحاتی را ارائه داده اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می شود. البته دامنه این برداشت ها و تعریف ها که بیشتر بر محور ارزش ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار داشته اند گسترده و از نظر نوع نگاه نیز در عین نزدیک به هم بودن متنوع است، در ادامه به تعدادی از تعاریف های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی اشاره می شود:

افجه ای :

مدیریت اسلامی را مقوله ای مکتبی می داند و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارائه راه حل هایی است که با مفهوم عدالت خواهی سازگار است

حمیدی زاده:

نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می گیرد و بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای مدیریت جهان خلقت است، با این ویژگی، وی مدیریت را به عنوان یک بینش مطرح می کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است

عسگریان:

مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می داند. بدین معنی که در کلیه سطوح آن زهد و تقوی

پیشه می شود، سعی در بخشش و ارشادفرونی می یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می شود

مشرف جوادی:

معتقد است در مدیریت اسلامی ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و

شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک طلبیدن از او

مدیریت در اسلام بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد و یا دنیای دیگر ناقص است. در واقع مطلب و مسایل

مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر همان مدیریت غربی است

هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره برداری صحیح از نعمت های

الهی بر اساس اعتقاد به جهان بینی توحیدی است، یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان ها و یا مدیران باید بر مبنای

جهان بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان بینی

توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد

هاشمی رکاوندی

نیز مدیریت در اسلام را در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت نبوی (ص) استوار می داند

تقوی دامغانی

بدون این که از مدیریت اسلامی تعریفی ارائه دهد در مورد چیستی مدیریت توضیحی داده و به امانت بودن،

تکلیف بودن، خدمت بودن و مواردی از این قبیل اشاره کرده است و سپس به توضیح نقش مدیر در جوامع

اسلامی پرداخته است

نبوی مدیریت اسلامی را این چنین تعریف کرده است، مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات

در جهت وصول اهداف سازمانی است، به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد

قبادی:

نیز مدیریت اسلامی را آن بخش از فرآیندی می داند که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز

آن با دیگر مدیریتها را در مبتنی بودن بر وحی،

نبود نظام بهره کشی انسان از انسان، مبتنی بودن بر ارزشهای متعالی، مطلق و ثابت و استواربودن بر پایه تعالی،

کرامت و شرافت انسانها میداند

الگوی مدیریت اسلامی

مروری جامع در مطالعاتی که در حوزه مدیریت اسلامی انجام شده است نشان می دهد که هر کدام از آنها تنها از

یک یا دو جنبه خاص به مدیریت اسلامی پرداخته اند، به همین دلیل هم غالباً به اصول و مبانی کاربردی دست

پیدا نکرده اند و به جز مواردی که توصیه های اخلاقی در مورد شخص مدیر بیان شده است، برنامه ها و

راهکارهای روشنی ارائه نشده است.

برای به نتیجه رسیدن این مطالعات و پژوهش ها نیاز به تدوین یک الگوی جامع باخروجی های مشخص می

باشد.

مطالعات علم مدیریت اسلامی به صورت کلی به دو حوزه مطالعات نرم افزاری و حوزه مطالعات سخت افزاری

تقسیم می شود .

الف: حوزه نرم افزاری مدیریت اسلامی

در حوزه نرم افزاری به دنبال بررسی جامع تمام منابع مدیریت اسلامی می باشد.

در این حوزه با یک رویکرد جامع و سیستمی، می توان منابع اطلاعاتی مورد استفاده در علم مدیریت اسلامی را به

4 گروه زیر تقسیم بندی نمود:

1 منابع قرآنی

2 منابع روایی و حدیثی

3 منابع فلسفی

4 منابع تاریخی و سیره

1- منابع قرآنی

هر موجودی در عالم طبیعت، موجودی زمانی - مکانی است، پس برای مطالعه وجه مادی هر پدیده باید به زمان و مکان آن پدیده عنایت نمود. لذا برای درک شان قرآن و سنت معصومین (ع) از حیث چگونگی صدور، ویژگی ها و چگونگی فهم و عمل به آنها باید به نقش زمان و مکان در آنها توجه نمود.

با این مقدمه، قرآن به طور عام، و قصص قرآن و موارد بحث از اعمال مدیریت الهی و کارگزاران عالم در قرآن به طور خاص، یکی از حوزه های مهم و ضروری تحقیق در مدیریت اسلامی می باشند. علاوه بر آن، توجه به مشتقات آن در قرآن همچون تدبیر، تدبیر، ملک، امر، ولایت، رشد، هدایت، رسالت، تربیت، و توجه به صفات خداوند و مدیریت های الهی در قرآن، راهنمای شناخت حوزه های خاص مدیریتی قرآن خواهند بود احادیث وارد شده در تفسیر آیات فوق و همچنین رجوع به تفاسیر تحلیلی معتبر قرآن، منابع غنی دیگری برای مدیریت اسلامی هستند که در این گروه قرار می گیرند.

در این خصوص موارد زیر می تواند در فهم قرآن کریم و برداشت های عملی مورد نیاز از آن کمک کند:

مطالعه تاریخ صدور قرآن و کتابت و آموزش و کیفیت جمع آوری و تدوین آن، یکی از مقدمات ارزشمند در فهم پیام قرآن می باشد.

توجه به ویژگی نظارت قرآن بر نهضت اسلامی پیامبر(ص) در عین ابدی بودن آن خود یکی از مظاهر اعجاز قرآن را برای ما آشکار می سازد و به فهم صحیح ما کمک می کند.

توجه به امرمکی و مدنی بودن آیات ما را به دو دوره بسیار مهم نهضت اسلامی پیامبر(ص) واقف می گرداند:

الف: دوره قبل از حکومت اسلامی

ب: دوره بعد از حکومت اسلامی

دوره اول، دوره کادرسازی و تربیت نیروهای مکتبی کارآمد، و دوره دوم دوره

تشکیل حکومت و بکارگیری نیروها و چگونگی اداره نظام اسلامی می باشد.

توجه به ترتیب نزول آیات و سوره ها، شأن نزول و شأن جری و تطبیق در آیات، فضای اجتماعی زمان نزول آیات

و جو بین المللی زمان نزول آیات، ما را با حقایق مکنون بسیاری در امر مدیریت و رهبری، و فهم و اجرای وحی

الهی آشنا خواهند نمود.

توجه به ویژگی تربیتی، اعتقادی و معنوی نیروها و مراحل آن در دوره اول، و نزول تدریجی حجم کثیری از آیات و احکام عبادی در دوره دوم، سیاستگذاری های خرد و کلان الهی و نحوه مرحله بندی اجتماعی در مسیر حرکت بر اساس ارزش های الهی رابرای ما آشکار می نماید.

توجه به زمان و مکان صدور آیات محکم و متشابه، عام و خاص، مطلق و مقید، جمل و مبین، ناسخ و منسوخ و غیره، ما را در نحوه تقنین قوانین و اجرای آن، درتشکیل حکومت اسلامی، ما را به ویژگی بعضی از معضلات اجتماعی، و نحوه حل و فصل آن، آگاه می گرداند.

معاشرت با اقشار مختلف، و تجربه مستقیم موضوعات قرآنی در حوزه های مختلف فردی و اجتماعی، ما را با خصوصیات موضوعات واقف نموده، فهم صحیح احکام آنها را از قرآن، برای ما میسر می نماید.

فقدان این معاشرت و تجربه، ما را به افراط و تفریط در فهم احکام کشانده، موجب عسر و حرج، و یا راحت طلبی خواهد شد.

2- منابع روایی و حدیثی

منظور از منابع روایی و حدیثی مجموعه سخنان، عملکردها و سکوت های معنی داری می باشد که به قول و فعل و تقریر نیز موسوم است

همه ویژگی های مورد عنایت به قرآن، در سنت معصوم (ع) نیز باید مورد ملاحظه قرار گیرد؛ علاوه بر آن در فهم منابع روایی و حدیثی توجه به نکات زیر بسیار کمک می نماید:

میزان فهم مخاطب حدیث، در کیفیت و سطح صدور سنت، بسیار قابل توجه است:

نحن معاشر الانبیا نكلم الناس علی قدر عقولهم

ما جماعت انبیاء، با مردم به میزان عقلشان سخن می گوئیم

قصد و غرض مخاطب معصوم (ع) بخصوص مخاطبین اهل بیت (ع) در اعتبار و عدم اعتبار حدیث بسیار دخالت دارد که در اصطلاح به آن گفته می شود، صدور احادیث تقیه ای از این قبیل می باشد که عمدتاً به دوره اهل

بیت (ع) بعد از پیامبر (ص) تعلق دارند.

ضرورت اداره حکومت، و رهبری و هدایت مردم، گاه اقتضای فرامینی مقطعی شبیه به آیات نسخ را دارد که باید آنها را از سنت ابدی معصوم، تفکیک نمود. خلط این دو دسته سنت، نتایج بسیار غلطی را پدید خواهد آورد که گاه موجب برداشت تعارض در احادیث و در نتیجه به بن بست رسیدن در فهم آن خواهد شد.

به علت طبیعت خطا و نسیان انسانی در سنت قولی، با وجود جائز الخطا بودن، و احتمال بروز خطا در سلسله نقل ها، و احتمال رعایت زمان و مکان خاص مخاطبین از جانب معصوم (ع) و احتمالات دیگر، همه و همه، محوریت قرآن و تبعیت حدیث از قرآن را تاکید می کند که باید در تفکر دینی و پژوهش ها از قرآن شروع کرد و حدیث را از دریچه تفکر قرآنی نگریست و از این راه به پذیرش یا رد حدیث اقدام نمود.

پراکندگی صدور احادیث به علت دخالت زمان و مکان محدودیت مخاطبین، شرایط خاص اجتماعی و ... و انسجام و جامعیت دینی قرآن به علت حکومت وجه ابدی آن در بیان مسائل، و ارتباط مفهومی و نظام مند بیانات قرآنی همچون اجزاء یک پیکرواحد، و تنظیم الهی آیات و سور قرآنی در این راستا، همه و همه، ضرورت تمرکز و محوریت قرآن را بخصوص در سیاستگذاری های کلان و برنامه ریزی های بلندمدت و میان مدت، و طراحی ساختار اداری، اجتماعی، سیاسی نظامی حکومت، مطرح می نماید.

در این جهت، توجه به نظام ترتیب آیات و سور، در کنار پژوهش موضوعی قرآن، مارا با حقایق مکنون بسیاری، آگاه خواهد ساخت.

توجه به اندیشه های اعتقادی، اخلاقی و فقهی اهل سنت، و گروه های مخالف اهل بیت (ع) در عصر ائمه اطهار (ع) ما را در فهم خصوصیات موضوعات و خصوصیات احکام آنها در سنت معصوم (ع) واقف می گرداند.

هیچ منبعی از احادیث منتسب به اهل بیت (ع) بی نیاز از ارزیابی سندی نیست، مگر احادیثی که در حد تواتر لفظی، معنوی و اجمالی باشند که تواتر یقین آور آنها ما را از تحقیق اسنادشان بی نیاز می گرداند. با این توصیف بطریق اولی احادیث وارده از طریق اهل سنت علاوه بر متن اسنادشان نیز نیازمند ارزیابی می باشد. البته قوت محتوی و بلاغت کلام در بعضی از متون، همچون نهج البلاغه و صحیفه سجادیه ما را از تحقق سندی اکثر

محتویات قریب به اتفاق آنها بی نیاز می گرداند.

استفاده از معجم های قرآنی و حدیثی در یافتن حوزه های بحث بسیار مفید می باشد .

این معجم ها معمولاً بر اساس الفاظ قرآن و حدیث و یا بر اساس موضوعات تنظیم گشته اند.

3- منابع فلسفی اسلامی

برخی منابع که مربوط به چیستی و چرایی و فلسفه علم مدیریت اسلامی می باشد توسط اندیشمندان اسلامی در قرون متمادی تدوین گشته است. این منابع فلسفی می تواند ما را در رسیدن به الگوی اولیه و چارچوبی برای دسته بندی و طبقه بندی منابع حوزه های دیگر راهنمایی نماید. به همین جهت ضرورت آن در تدوین مدیریت اسلامی احساس می گردد.

4- منابع تاریخی و سیره

بخشی از منابع مدیریت اسلامی مربوط به منابع تاریخی و اندیشه های اندیشمندان بزرگ اسلامی می باشد. منابع موجود از سیره نظری و عملی معصومین(ع) انبیاء و اوصیاء الهی نیز در این حوزه قرار می گیرند.

قسمتی از منابع این حوزه در کتب تاریخی شیعه و اهل سنت آمده است، قسمتی دیگر از آن در تفاسیر روایی و قسمتی از سیره های عملی به طور خاص، در کتبی حدیثی همچون وسائل علامه مجلسی، و به طور عام مجموعه های حدیثی شیعه همچون بحارالانوار، علاءالدین فاضل هندی کنز العمال و از مجموعه های حدیثی اهل سنت همچون الشیعه سیره می باشد. کتب موجود خاص سیره پیامبر اکرم و سیره اهل بیت ع همچون مصطفی دلشاد تهرانی سیره نبویمنطق عملی ابو محمد عبدالملک بن هشام و رسول الله منابع غنی دیگری در این زمینه می باشد.

در حوزه مطالعات سخت افزاری هم جهت تدوین اصول و مبانی مدیریت اسلامی می باید مطالعات و پژوهش های مورد نیاز در 3 گروه زیر انجام پذیرد.

1 - غرب شناسی

2 - فلسفه مدیریت غربی

3 - تئوریها و نظریه‌های مدیریت

ب: حوزه سخت افزاری مدیریت اسلامی

1- غرب شناسی

تمدن کنونی غرب و پیشرفت‌های شگرف آن در حوزه‌های علمی و تکنولوژیکی من جمله در علم مدیریت حاصل یک حرکت پانصد ساله از قرون وسطی تا کنون می‌باشد. از طرفی فهم جریان شناسی یک علم به دلایل متعددی بر فهم خود آن علم تقدم و ضرورت دارد؛ زیرا
اولا جایگاه تاریخی و سیر آن علم تکاملی یا غیرتکاملی بهتر فهم می‌شود؛
ثانیا با توجه به ریشه داربودن تمام علوم، فهم جریان شناسی یک علم باعث می‌گردد گام و مرحله بعدی آن به گونه‌ای بهتر پیش بینی، برنامه ریزی و محاسبه شود؛
ثالثا فهم نسبت تاریخی یک علم با علم محوری، درجه اصالت و اعتبار آن علم را معین می‌کند. این نگاه‌های کلان به اندیشه‌های تاریخی، باعث می‌شوند حتی فهم تئوری‌های جزئی آن علم شفاف‌تر و بهتر صورت گیرد. لذا آشنایی با سیر زمانی این تمدن و تکامل علوم مقدمه فهم فلسفه علوم غربی و مقدمه‌ای برای بهره‌مندی از راه‌های رفته شده در حوزه‌های مختلف علم می‌باشد.

2- فلسفه مدیریت غربی

مدیریت اسلامی از دو جنبه نیاز به بهره‌مندی از علم مدیریت غربی دارد .
اولا برای سرجمع کردن، مدوّن کردن، منظم کردن و نظام مند کردن منابع خام موجود در مدیریت اسلامی، به یک تفکر و تجربه‌ی علمی احتیاج است،
ثانیا برای استفاده از مواد و پایه‌هایی که دانشمندان غربی در این علم جمع آورده‌اند، به یک نگاه علمی نیاز می‌باشد . البته گرفتن پایه‌های یک علم ، لزوماً به معنای قبول تمام نتایج آن نیست . لذا برای دریافتن سیرپیشرفت علم مدیریت و چارچوبی که در غالب آن تئوریهای جدید در حوزه‌های مختلف علم مدیریت مطرح

می شود لازم است تا با فلسفه به وجود آمدن علم مدیریت در غرب آشنایی پیدا شود. فلسفه مدیریت غربی در نهایت چارچوبی می دهد تا به وسیله آن بتوان منابع مدیریت اسلامی مدون و نظام مند شده و جنبه کاربردی پیدا کند.

3- تئوریهای مدیریت

برای درک بهتر و عملی چارچوب اصول و مبانی علم مدیریت غربی لازم است تا در ابتدا با تمام نظریه ها و تئوری هایی که در این چارچوب مطرح شده است آشنایی پیدا شود .

همچنین مقدمه تولید علم و گسترش مرزهای دانش، فراگیری علوم تا سر حد مرزهای موجود می باشد. لذا برای تدوین علم مدیریت اسلامی آشنایی با تئوری های مدیریت امری ضروری به نظر می رسد.

تحقق دین در جامعه

در نهایت چشم انداز تدوین مدیریت اسلامی می تواند اجرای تحقق دین در جامعه باشد. از همین رو به عواملی که بر ای تحقق دین در جامعه اسلامی مفید است، اشاره می گردد:

ضرورت تاکید و پافشاری بر تحقق عدالت اقتصادی و اصلاح امر معیشتی اقشار آسیب پذیر، که زمینه بسیار مساعدی جهت تحقق ارزشهای دینی خواهد بود.

علم به زمان، بخصوص، از شروط اساسی تحقق دین در جامعه می باشد؛ این علم، به مجموعه معرفت‌های ضروری به اوضاع اجتماعی و بین المللی، و جریانات فکری جاری در عصر و زمانه، نظر دارد که عالم به زمانه را از فرو غلطیدن در شبهات و اثرات آن، در امان نگه می دارد:

این علم به زمان، از مطالعه و عبرت از احوال گذشتگان، ایمان و تقوای شدید، معاشرت با اقشار واقوام مختلف، و همراهی و غمخواری با اکثریت جامعه، و تلاش جدی برای اصلاح امورشان بخصوص فقر اقتصادی و فرهنگی شان، و آگاهی بر معرفت‌های حوزوی و دانشگاهی، و حوادث گوناگون، حاصل می شود.

این علم، سطح دیانت و توان فکری - روانی مردم را در تحقق ارزشهای دینی به ما نشان می دهد؛ تا با توجه به الگوها و رهنمودهای معصومین (ع) نوع آموزش های دینی و میزان و چگونگی ارائه آنها را برای اقشار مختلف با

توجه به واقعیت جاری در جامعه را مشخص نماید و با درایت و هوشمندی بکار بسته شود.

این علم به زمان، در درجه اول، می تواند ویژگی مدیران اجرایی جامعه اسلامی باشد و در رتبه بعد مربوط به اقشار مختلف است که می تواند به تدریج به صفات بصیرت به دین، صبر در برابر مشکلات و علم به جایگاه های حق، متصف گردند.

دادن توان فکری و روانی به جامعه، جهت تحمل مشکلات و سختی های عمل به دین خدا، که از دو عامل اساسی زیر، حاصل می شود:

الف: آموزش صحیح ارزش های قرآن به جامعه، از طریق تبیین نظری، و معرفی

ب: عمل به ارزشها توسط منادیان فرهنگ الهی در جامعه

ضرورت ارزیابی دقیق جوامع اسلامی، نسبت به میزان قرب و دوری آنها به ارزشهای اسلامی، و تفکیک آنها از یکدیگر و تدوین خوراک فکری دینی مناسب و متناسب با میزان آمادگی به تلبس دینی آنان که حتی نسبت به اقشار مختلف دینی یک جامعه نیز از جهت محتوی و روش ضرورت این ارزیابی و تفکیک و تدوین مطرح است. در صورت عسر و حرج حاصل از اجرای تدریج احکام قرآن ضرورت لزوم قاطعیت در اجرا دفعی آن در جامعه همچون معضل ربا در سیستم بانکی و حتی با وجود مخالفت گروه های از جامعه در شرایط عدم عسر و حرج عمومی همچون حسابرسی به ثروت های باد آورده، شکستن حصارها و موانع ازدواج، و اصلاح امر خانواده های شهداء و جامعه در این راستا، و موارد بسیار دیگر.

گزینش و نصب کارگزارانی امین و کارآمد و آخرت گرا در مصادر امور که این نیز عاملی بسیار مهم در تالیف

قلوب عموم و موجب نفوذ ارزشهای دینی در زندگی فردی و اجتماعی اقشار مختلف خواهد بود.

قاطعیت در برابر تخلفات مسوولین رده بالا و میانه و سیاست عفو و گذشت و مدارا با عموم جامعه موجب اعتماد جامعه به نظام و الگوپذیری از رهبران اسلامی خواهد بود:

عفو و گذشت را همچون سلاحی به دست گیسو به عرف و نیکی فرمان بده و از جاهلان اعراض نما

ضرورت کنترل جدی مسئولان رده بالا و میانه و رهبران دینی نسبت به دنیا طلبی و وابستگان و اقربای خویش که

فقدان آن موجب سستی اعتقاد مردم و مورد تمسخر واقع شدن مسئولان نظام و ارزشهای دینی خواهد بود. تذکرات اکید به همسران پیامبر(ص) در سوره احزاب و نهی از دنیا طلبی آنان و تهدید به شدت عمل در مجازات گناهکاری آنان این ضرورت را اعلام می دارد.

ضرورت تربیت نیروهای فرهنگی عالم متدین جهت هدایت سطوح مختلف و اقشار مختلف جامعه با توجه نیازها و ویژگی های آنان که این رسالت بر عهده حوزه ودانشگاه می باشد.

ضرورت ایجاد پایگاه های مردمی از طریق تربیت و اعزام نیروهای آگاه و عامل به فرهنگ قرآنی به عنوان سفیران رسمی و غیر رسمی نظام وفعال کردن و ضرورت های دیگری که در راستای عوامل فوق در تحقق ارزشهای دینی در جامعه و جهان بشری بسیار مؤثر است.

نتیجه گیری

همانطور که در مقدمه اشاره شد شیوه رهبری و مدیریت تابعی از ارزش های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه است و بدیهی است چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده یک جامعه، خود نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می کند.

در جوامع غربی به علت بافت مادی صرف غالباً ارزش گذاری ها بر پدیده های حیات انسانی مبتنی بر یک سلسله مفاهیم ومعانی اومانیستی است و انسان شناسان اومانیست در نظریه های خود به دلیل بی بهرگی از مکتب وحی تصویر گر انسانی هستند که هاله ای از توهمات بشری پیرامون او را گرفته است؛ گاه او را موجودی بذات و گاه او را موجودی خوش ذات و ... معرفی می نماید و چون در این تئوری های انسان شناسی ، انسان همچنان موجودی است مجهول، بالطبع می بینیم که جوامع مغرب زمین گرفتار نسبیت در مفاهیم تابعی از پدیده ها گشته اند

از طرف دیگر، جوامع کمونیستی اصالت را به جامعه داده و فرد را فدای طبقه خاصی می کنند بدیهی است که اگر چه در شعارها این منافع را منافع طبقات زحمتکش قلمداد می نمایند ولی عملاً این شعارها در جهت

خواسته های هیات حاکمه شده است.

در مکتب اسلام بر خلاف دیگر مکاتب، ارزش ها نسبی نیست و زمان و مکان در تبدیل مفاهیم ارزشی دخیل نیستند، این امر از اینجا ناشی می شود که واضع ارزش ها در مکتب اسلام، تعقل ناقص بشری نیست، بلکه واضع خداوندی است حکیم و علیم، پروردگاری که علم اوسرمدی است؛ بنابراین نظام ارزشی اسلام که تعیین کننده مقبولیت یا عدم مقبولیت یک فعل از دیدگاه خداوند است، در نزد مسلمانان شیعه برمبنای منابع مشخص تدوین گشته است. در این نظام ارزشی، هم فرد، حقوقی دارد وهم جامعه اصالت توأمان فرد و جامعه بنابراین نمی توان هیچ یک را فدای دیگری کرد.

با عنایت به تفاوت ماهوی نظام ارزشی در اسلام، لازم است تا شیوه رهبری و مدیریت خاص در دولت های اسلامی تدوین گردد. برای دستیابی به این مهم به نظر می رسد لازم است تا یک تغییر رویکردی در مطالعات و نظریه پردازی های این شاخه از علم صورت گیرد و اندیشمندان و صاحب نظران با نگاه جامع و سیستمی تمام جنبه های مدیریت اسلامی را که در این مقاله از آنها به ابعاد سخت افزاری و نرم افزاری مدیریت اسلامی یاد شده است در تعامل با یکدیگر مدنظر قرار دهند تا خروجی ها و تئوری های حاصل از آن به صورت کاربردی در دولت های اسلامی قابل اجرا باشد.

پیرامون مدیریت اسلامی

یکی از دلایل پیشرفت کشورهای توسعه یافته، برنامه ریزی هدفمند و مدیریت کار آمد است. به مدد مدیریت مأموریت ها و اهداف سازمانها تحقق می یابد، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی و استعداد انسان ها از قوه به فعل در می آید. مدیران در انجام وظایف خود فرایندی را دنبال می کنند که شامل اجزایی چون برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش، ارتباطات، هدایت برنامه ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش ارتباطات، هدایت و تصمیم گیری است.

مجموعه این فعالیت‌ها است که مدیریت را شکل می‌دهد و هماهنگی و نیل به هدفها را میسر می‌سازد.⁽¹¹⁾ اما دین مبین اسلام همان گونه که در سایر زمینه‌ها برنامه و راهکار ارائه کرده است، در زمینه مدیریت نیز هدایت‌هایی را توصیه می‌کند که البته برای تنقیح مدیریت اسلامی الگوها و مصادیقی از مدیران موفق جامعه اسلامی را معرفی می‌کند. در این نوشتار کوشش می‌شود نکات برجسته از الگوهای مدیریت اسلامی تشریح شود.

تعریف مدیریت

مدیریت، فعالیتی است منظم، در جهت تحقق هدفهای معین که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود، انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد.⁽¹²⁾ تمام حوزه‌های قرآنی، تذکرات مدیریتی دارد، که مدیریت و رهبری الهی در جامعه بشری، نیازمند تربیت و هدایت فکری و قلبی است. و نزول تدریجی قرآن نشان می‌دهد که مدیریت اسلامی به کمک مشورت و خط و مشی فکری الهی و تقویت روحیه مستمر نیاز دارد تا انرژی و تحرک لازم بر تداوم مسیر فراهم آید.⁽¹³⁾

بنابراین قرآن کریم یک منبع عام مدیریت اسلامی است. حوزه خاصی از مباحث قرآن که بر مدیریت اسلامی عنایت دارد، قصص قرآن است و آن سیره انبیاء و اولیاء الهی است که در قرآن منعکس شده است.

اصل عدم تقدم بر خدا و رسول

یکی از اصول مهم در قرآن اصل عدم تقدم بر خداوند و پیامبر است. این اصل به عنوان شاخص فراگیر و اولین اصل، بر عدم تقدم بر خداوند و پیامبر تاکید می‌کند. این اصل در حوزه بیان تئوریه‌ها، نظریه‌ها، آراء و خط مشیها چه به صورت جزئی و چه به صورت کلی، مطرح است. هر جا که خدا و پیامبر حکمی داده باشند، چه در حوزه عمل و چه در حوزه علم، باید تبعیت شود.

دلیل نظری: قرآن کریم ضوابط و معیارهای حاکم بر روابط اجتماعی را مشخص می‌کند:

«يا أيها الذين آمنوا لا تقدموا بين يدي الله ورسوله و اتقوا الله إن الله سميع

علیم» (حجرات، 1/49).

اطاعت پیامبر از خدا

در این حوزه پیامبر نه تنها مکلف به اطاعت است بلکه اولویت در تبعیت دارد. قرآن کریم می‌فرماید:

«فاصبر لحکم ربک و لاتکن کصاحب الحوت اذ نادى و هو مکظوم» (قلم، 48/68).

این یک سنت الهی است که در اطاعت از خداوند هیچ کس مستثنی نیست و همه باید در اطاعت از خداوند مساوی باشند. پیامبر هم به طریق اولی باید از خداوند اطاعت کند. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید:

«و لو تقول علینا بعض الاقاول لاخذنا منه بالیمین ثم لقطعنا منه الوتین فما منکم من

أحد عنه حاجزین» (الحاقه، 44/69-47)

حساسیت امر مدیریت اسلامی، اقتضا می‌کند که احدی اگر کوچکترین سستی در انجام وظیفه از خود نشان دهد عاقبت سختی را همراه داشته باشد. زیرا خداوند به سر نوشت و هدایت مردم بسیار حساس است و هر کس هم که امکانات وجودی بیشتری دارد، بیشتر باید رعایت کند. سخن تند و قاطع خداوند با پیامبر نشانه این است که هر چه این مدیریت در سطح بالاتری قرار داشته باشد، مجازات اهمال آن نیز شدیدتر خواهد بود. قرآن از لسان پیامبر (ص) تذکر داده است:

«إن أتبع إلا ما یوحى إلی» (یونس، 15/10).

پیامبر (ص) تاء کید می‌کند که او تابع محض آنچه از طرف خداوند بر او وحی می‌شود، است. ایشان

می‌فرمایند: «أدبني ربي فاحسن تأديبي»⁽⁴¹⁾ مضمون روایت این است که من تربیت شده خداوند

هستم و در چار چوب و ضوابط الهی که تعیین کرده است رشد و نمو کردم و در مسیر و قوانین و مقرراتی

که خداوند تعیین کرده است حرکت و سیر می‌نمایم و هیچگونه تخطی از فرامین الهی در مسیر زندگی نخواهم داشت.

خداوند در آیه دیگر تأکید می‌کند که: «وَأَنَا أَخْتَرُكَ فَاسْتَمِعْ لِمَا يُوحَى» (طه، 13/20)

یعنی پیامبر (ص) باید سخنان کامل خداوند را فهم کرده و اجرا کند. همین طور خداوند هشدار می‌دهد که اگر پیامبر تخطی کرد و در اجرای فرامین سستی نمود، با او به شدت برخورد خواهد کرد که این نشان دهنده اسلوبهای مدیریتی خاص خداوند به عنوان عالی‌ترین مدیر در تمام عالم هستی با مدیر بعدی، یعنی پیامبر (ص) است.

اطاعت مومنان از پیامبر (ص)

هنگامیکه پیامبر (ص) در حالی که از مقام عصمت بر خور دار است باید در چارچوب قوانین و ضوابط الهی حرکت کند، تکلیف دیگران روشن است. آنها باید از اطاعت مطلق پیامبر (ص) از خداوند، درس بگیرند و نسبت به اطاعت از پیامبر (ص) آن‌گونه عمل کنند. قرآن کریم می‌فرماید:

«وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ»

(احزاب، 36/33).

جایگاه عقل

رابطه عقل و وحی این‌طور است که در جایی که وحی حکم قاطع دارد عقل باید تبعیت کند و جایی برای چون و چرای عقل باقی نمی‌ماند. عقل باید تلاش کند تا حکم را خوب فهم کند. در کلیه موضوعات به‌طور کلی حکم و دستور از جانب خداوند وجود دارد. بر عقل است که تلاش کند موضوع را خوب بفهمد و حکمش را نیز اجرا کند. قرآن کریم از طغیان و سرپیچی مردم از احکام و فرامین خدا و پیامبر هشدار می‌دهد:

«وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُبِينًا» (احزاب، 36/33).

زیرا کسی که عصیان می‌کند نه جایگاه وحی را شناخته است و نه جایگاه عقل را. زیرا وحی حاکم بر عقل است و عقل در حوزه‌های وحی جز تفسیر صحیح آن، نمی‌تواند نظر مغایر داشته باشد.

کیفیت تبعیت و اطاعت

در مورد چگونگی تبعیت از خدا و رسول، تذکرات مهمی در قرآن آمده است. آن جا که از کسانی که برای قضاوت به نزد پیامبر(ص) می‌آیند اما رای ایشان را نمی‌پذیرند، انتقاد می‌کند و حتی آنان را مؤمن نمی‌داند.

«فلا وربک لایومنون حتی یحکموک فی شجر بینهم ثم لایجدوا فی أنفسهم حرجا مما قضیت و یسلموا تسلیمًا» (نساء، 68/4).

بنابراین در حل مشکلات باید پیامبر حاکم باشد و هر فرد با ایمان، در حوزه اجتماعی یا فردی، باید مطیع محض دستورات خداوند و پیامبر باشد. بنابر این در تحلیل این آیه می‌توان آن را برای توضیح بیشتر به چند قسمت تقسیم کرد:

در قدم اول؛ قبول حاکمیت پیامبر. «فلا وربک لایومنون حتی یحکموک بما شجر بینهم»

در قدم دوم؛ قبول حکم پیامبر است بدون دلتنگی. «لایجدوا فی أنفسهم حرجا مما قضیت»

در قدم سوم؛ اجرای حکم، بدون چون و چرا. «ویسلموا تسلیمًا»

از این آیه این نتیجه به دست می‌آید که وقتی حضرت پیامبر(ص) حکمی صادر کرده است مردم نباید احساس دلتنگی کنند زیرا حکم پیامبر همان حکم خداوند است که در صورت دلتنگی نسبت به حکم الهی، ایمانشان از بین می‌رود و لو اینکه حکم را به ظاهر پذیرفته باشند زیرا دلتنگی، دلیل عدم رضایت از حکم خداوند است. اکنون الگوهای شاخص از مدیریت اولیای الهی را تشریح می‌کنیم.

الگوی اول

قرآن کریم تعبیر جالبی راجع به حضرت پیامبر (ص) دارد که می‌فرماید: «الذین یبتغون الرسول النبوی الامی الذی یجدونه مکتوبا عندهم فی التوراه و الانجیل ...» (اعراف، 157/7).

یعنی پیامبر امی که در تورات و انجیل از او یاد شده است چیزهای خوب را بر آنها حلال می‌کند و پلیدیها را حرام می‌نماید و بار سنگین را از دوش آنها بر می‌دارد.

کدام بار سنگین و کدام غل و زنجیر؟ بارهایی از سنگ و یا غسل و زنجیرهایی از آهن؟ نه، بلکه بارهایی سنگین عادات و خرافات و غل و زنجیرهای روحی که بر استعدادهای معنوی بشر گذاشته شده بود. همانهایی که نتیجه اش جمود، افسردگی، یأس و بدبختی بود.

پیامبر (ص) این نیروهای بسته را باز کرد، مدیریت اجتماعی یعنی این، رهبری یعنی این، مجهز کردن نیروها، آزاد کردن نیروها و در عین حال کنترل نیروها و در اجرای صحیح انداختن، سامان دادن، سازمان بخشیدن و حرارت بخشیدن. حمایت از ضعیفترین ملت‌های دنیا، قوی‌ترین ملت‌ها را می‌سازد. آنچنان که رسول اکرم (ص) انجام داد که این معجزه رهبری بود.⁽¹⁵⁾

الگوی دوم

مدیریت الهی در دل بحرانها، نیازمند آن است که از حیث روحی محکم و مستقر باشد تا بتواند تصمیمات صحیح را در حوزه مدیریت اتخاذ کند و بر اساس مبانی و ضوابط عمل کند. نمونه ای از صلابت و یقین در اطاعت مالک اشتر از دستور حضرت علی (ع) بسیار مهم است. هنگامیکه مالک، علی رغم میل باطنی خود حکمیت را پذیرفت و از جنگ دست کشید. با توجه به اینکه پیروزی او نزدیک بود. در حالیکه لذت پیروزی برای یک فرمانده وصف نشدنی است اما مالک تصمیم مدیر مافوق خود را می‌پذیرد و با دردمندی از جنگ دست می‌کشد. و اطاعت از مسئول معصوم را بر میل خویش مقدم می‌دارد.⁽¹⁶⁾

الگوی سوم

در سیره حضرت فاطمه (س) مواردی از تدبیر وجود دارد که در افراد عادی امکان ندارد. بعد از رحلت حضرت پیامبر (ص)، مقام ولایت صادره شد که در نتیجه امام علی (ع) خانه نشین شد. اما یار راستین و وفادار ایشان، حضرت فاطمه که عصمت او سند تفسیر اسلام و قرآن است به کمک ولایت می آید. با وجود آنکه مورد اهانت قرار می گیرد و حتی سیلی می خورد اما صبر پیشه می کند و مصلحت امامت را بر رنجش شخصی اش مقدم می شمرد. زیرا بنا نیست که از راه غیر عادی مسایل حل و فصل شود. اگر صبر پیشه نکند زمینه بهره‌مندی بشریت در آینده از وجود اهل بیت (ع) از دست خواهد رفت. در ادامه حدیثی از حضرت پیامبر (ص) را نقل می کنیم:

قال رسول الله (ص): «يا بن مسعود: إذا عمل بعلم و عقل و إياك أن تعمل عمل بغير تدبير فإنه يقول: «ولا تكونوا كالتی نقضت غزلها من بعد قوه أنکاثا (نحل، 4/16)»^[7]

یعنی ای پسر مسعود آنگاه که کاری انجام می دهی با آگاهی و عقل انجام بده و مبادا کاری را بدون برنامه ریزی و آگاهی انجام دهی. همانا خداوند می فرماید: مانند زنی نباشید که رشته (پشم) های خود را پس از محکم تابیدن و تابید این حدیث اشاره به داستان زنی است از قریش بنام «رابطه» که در زمان جاهلیت از صبح تا نیمروز، خود و کنیزانش، پشمها را می تابیدند، و پس از آن دستور می داد که همه آنها را باز کنند. به همین جهت به عنوان زن احمق در میان عرب معروف شده بود.^[8]

کمال مدیریت

کمال مدیریت از تعهدی که ویژگی مشترک تمام مدیران موفق است، نشأت می گیرد. مدیران کاردان تاثیر مثبت و موثری بر دیگران می گذارند زیرا با ترکیب و ایجاد توازن از باورها و نگرشهای مثبت، رفتارهای مطلوبی ارایه می دهند. مدیران موفق در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند:

1- تعهد نسبت به مردم

2- تعهد نسبت به سازمان

3- تعهد نسبت به خود

4- تعهد نسبت به افراد و گروه کاری

5- تعهد نسبت به کار

هر یک از این تعهدات به تنهایی در مدیریت اهمیت بسیاری دارد. با گذشت زمان این تعهدات چارچوب اساسی را برای کسب کمال مدیریت شکل می‌دهند. نکته مهم این که تعهدات فوق برای یک مدیر مسلمان در راستای تعهد به حق تعالی معنی و مفهوم دارد.^[9]

پی نوشتها

[1] الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، ص 17، انتشارتغزال، تهران، چاپ 1384، 25 ش.

[2] علاقه بند، علی، مدیریت عمومی، ص 12، انتشارات روان، تهران، چاپ 1384، 12 ش.

[3] نقی پور، ولی الله، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، ص 60، انتشارات نقش بهشت، تهران،

چاپ 1384، 23 ش.

[4] طبرسی، فضل، مجمع البیان، ج 3، ص 333، مکتبه الاسلامیه، تهران، 1395 ق.

[5] مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، ج 3، ص 323، انتشارات صدرا، تهران، چاپ 1380، 9 ش

[6] کمپانی، فضل الله، علی کیست، ص 183، دار الکتب الاسلامیه، تهران، 1363.

[7] علامه مجلسی، بحار الانوار، ج 77، ص 110، انتشارات مکتبه الاسلامیه، تهران، 1368 ش.

[8] مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، تفسیر نمونه، ج 11، ص 378، دارالکتب الاسلامیه، تهران، 1379 ش

[9] رضائیان، علی، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، ص 426، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد

اسلامی، تهران، چاپ 1384، 6 ش.

- حمیدی زاده، محمدرضا (1378)، " تبیین نقش پیش بینی و آینده نگری در نظام مدیریت اسلامی"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 20
- افجه ای، سیدعلی اکبر (1377)، " مدیریت اسلامی"، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- تقوی دامغانی، سیدرضا (1378)، " نگرشی بر مدیریت اسلامی"، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
- رضاییان، علی (1382)، " اصول مدیریت"، تهران، انتشارات سمت.
- عسگریان، مصطفی (1370)، " مدیریت اسلامی"، تهران، جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.
- مشرف جوادی، محمدحسین (1378)، " اصول و متون مدیریت در اسلام"، همدان، انتشارات نور علم.
- نبوی، محمدحسن (1380)، " مدیریت اسلامی"، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- نقی پور، ولی الله (1381)، " اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن"، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- هاشمی رکاوندی، سیدمجتبی (1379)، " رهبری و مدیریت روابط انسانی و سازمانی در ایران، اسلام و غرب" انتشارات باطن، چاپ اول