

از روزی که بشر توانست به کمک فکر و اندیشه
 و پس از سیری کردن دورانهای مختلف اجتماعی
 بسیاری از پدیده‌های طبیعت را تحت سیطره
 خود قرار دهد و با کشف قوانین جدید هر روز پیش
 از روز پیش خود را در لایه‌ای چرخ و دنده‌ای که خود
 آفریده بود گرفتار سازد و به اصطلاح دوران
 صنعتی شدن را شروع نماید، روابط فردی و
 اجتماعی‌اش نیز همچون ماشینهای اختراع شده
 دست او پیچیده‌تر و غامض‌تر گردد.

نفس مدیریت و مایه برتری آن

از دیدگاه اسلام

دکتر حسین علی کوهستانی

او دیگر آن انسان دوران گذشته نبود که خود
 به تنهایی یا به صورت گروههای کوچک صادر
 به ادامهٔ حیات باشد و اگر هم قادر می بود آن
 رایسندیده نمی دانست.

او سوار بر بال صنعت برفراز واقعیتی فرار
 گرفته بود که خانه و محل استقرارش محدوده
 معینی نبود، بلکه درهمه جا حضور داشت.

محفوظ نگهدارد، آن فرد یا گروهی است که در رأس سازمان یا تشکیلاتی قرار می‌گیرد و فرامین اصلی را صادر می‌کند. همچون ماشینی که برای روشن شدن و به کار افتادن هزاران قطعه می‌خواهد و به فعالیت و داشتن آن قطعات نیاز به کسی دارد که این ماشین را بشناسد و بتواند در موقع ضروری فرمان "فعالیت" و به هنگام نیاز فرمان "ایست" را صادر کند.

از این رو کسی که امروز منکر نقش مدیر و مدیریت در اداره امور یک دستگاه و سازمان باشد باید یا فردی بسیار ساده لوح و خوش باور باشد یا آگاه مغرض، والا هیچ آدم عاقل خیراندیش و واقع بینی نیست که معتقد نباشد برای اداره یک سازمان و یا یک جامعه و برای پیشرفت در جهت اهداف متعالی آن، نیاز مبرم به فرد یا افرادی است که از توانایی، آگاهی، مهارت، لیاقت و شایستگی لازم برخوردار باشند. اکنون که نقش مدیریت و اهمیت آن مشخص گردید، باید دید: مدیر کیست و چه خصوصاتی باید داشته باشد؟

مدیریت امری است دقیق به دقت نظم و انضباط نظام هستی، مدیریت امری است به ظرافت روح و روان انسانی، امری است بسیار وسیع به وسعت روابط انسانی، روشی است بسیار حساس به حساسیت عواطف بشری و مساءله‌های است دایما "منعبر یا تغییرات و تحولات جوامع بشری و تشکیلات عریض و طویل موجود در زندگی مدنی انسان.

به همین جهت شاید همه معتقد باشند که:

اصول مدیریت دیروز رانمی‌توان با همان خصوصیات، در مدیریت امروز اعمال کرد. اکنون نمونه‌هایی از تعاریفی که از مدیریت شده بیان می‌شود تا ببینیم دیگران در این باره

میدان حضورش به وسعت زمین و صحنه تلاشش به بلندی آسمان رسیده بود.

و امروز شاهد ترقی و تعالی روز افزون انسان هستیم و یقین داریم که او به مراتب والاتر و بالاتر از آنچه که اکنون است، خواهد بود.

امروز دیگر زمان، متوقف نمی‌ماند، ثانیه‌ها همچون مرغ تیز پروازی هستند که انسان را بر بال خود نشانده، او را میلیونها کیلومتر در سرزمین ناشناخته‌ها پیش می‌برند و بر قدرت و توانایی اش می‌افزایند، خلافتش را صد چندان می‌کنند و بر خلیفه الهی اش صحنه می‌گذارند.

به همین جهت، بافت اجتماعی انسان نه آنست که در گذشته بوده و طبیعی است که زندگی در چنین دنیایی هم باید تابع قوانین و مقررات خاصی باشد که در گذشته نه وجود داشته و نه نیازی به وجود آنها بوده است. فرد در اجتماع امروز، جدای از جامعه خویش و جدای از کُل جامعه انسانی نیست.

و مجبور است از سلسله مقررات و قوانینی تبعیت کند که نتیجه سالیان دراز تجربه و تحقیق است. از جمله این مقررات تقسیم بندی امور اجتماعی است به دستگاهها و سازمانهای مختلف، تاشیرازه جامعه محفوظ بماند و کارها با سرعت و دقت بیشتر محرای صحیح خود را پیمايد و سروسامان گیرد.

اگر غیر از این می بود و اگر نظمی بر کارها حاکم نبود، هرگز جامعه‌ای باقی نمی ماند تا بشری وجود داشته باشد و امروز بسه این پیشرفتهای شگرف نائل آید.

اکنون که دریافتیم ایجاد تشکیلات و سازمان دهی از ضروریات هرا اجتماعی است شاید ناز به تدکر این مطلب نباشد که آنچه می‌تواند این تشکیلات و سازمانها را پابرجا و

چه گفته‌اند :

" مری پارکرفالت " یکی از دانشمندان علم مدیریت معتقد است که :

" مدیریت یعنی هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران "

" دکتر وایلز " یکی دیگر از دانشمندان مدیریت در کتاب خود تحت عنوان مدیریت و رهبری آموزشی در تعریف مدیریت می‌گوید :

" مدیریت یعنی حمایت ، مساعدت و تقویت در اجرای امور و همکاری کردن برای نیل به هدفها ، نه دستور دادن و ریاست کردن "

سالها ، بلکه قرن‌ها بود که بشر "مدیریت" را به عنوان یک علم نپذیرفته بود و نتیجتاً در پی تحقیق علمی در این باره هم نبود ، تا این که از آغاز قرن بیستم موضوع مدیریت به عنوان یک علم مطرح شد و در پی آن تحقیقات و مطالعاتی توسط صاحب نظران پیرامون راههای بهتر و سریعتر انجام گرفتن کار و سازمان دهی نیروهای کاربر برای بازدهی بیشتر ، شروع گردید . سرانجام این تحقیقات منجر به پیسدايش مکانب و تئوریهای در مدیریت گردید نظیر :

" مکتب کلاسیک - مکتب روابط انسانی ویا مکانب دیگر .

هریک از این مکانب از دیدگاهی مسأله مدیریت را مورد دقت و بررسی قرار دادند و تعاریفی را در زمینه مدیریت ارائه نموده و وظائفی را برای شخص مدیر مطرح ساختند .

به عنوان مثال : مکتب کلاسیک در اعمال مدیریت ، انسان را از بعد اقتصادی مورد بحث قرار داده ، فرد را ، "انسان اقتصادی" تصور می کرد و معتقد بود ، تنها توجه به بعد مادی می تواند در انسان ایجاد انگیزه کند و کارایی او را بالا ببرد ، بدین ترتیب ابعاد دیگر انسان را نادیده

گرفته ، توجهی به آنها نداشتند . این بی توجهی بعدها موجب بروز اعتراضات و درگیریهای شدید کارکنان سازمان با مدیریت گردید .

پس از این اتفاقات بود که برای رفع این مشکل ، نظر دانشمندان علوم اجتماعی و روان شناسی به این اصل معطوف گردید که برای افزایش کارایی ، باید انگیزه های رفتاری انسان را تا حدود زیادی شناخت و به بعد مهم انسانی یعنی نیازهای عاطفی ، روانی ، معنوی و اجتماعی نیز توجه کرد تا بتوان زمینه یک محیط کار سالم را برای افراد یک سازمان یا جامعه فراهم نمود تا به این وسیله افراد با برقراری سیستم همکاری نزدیک کلیه مشکلات خود را رفع نمایند .

این فکر و اندیشه و تحقیقات منجر به ایجاد مکتب دیگری به نام " مکتب روابط انسانی " یا تئوری نئوکلاسیک " در مدیریت گردید .

برای جلوگیری از اطاله کلام از بررسی مکاتب دیگر صرف نظر کرده ، پژوهشگران را به کتابهای منتشر شده در این زمینه ارجاع می دهیم . اما آنچه که در همه مکاتب بر آن تأکید شده بیان این موضوع است که :

تأثیر مدیریت در رشد ویا سقوط حوامع اصلی است انکار ناپذیر که قابل پذیرش همه صاحب نظرانی است که به نقش مدیریت در رشد و توسعه یک ملت ویا یک جامعه آگاهی دارند و معتقدند که مدیریت از هر نوعی که باشد از رهبری یک جامعه گرفته تا مسؤولیت اداره و سرپرستی خانواده ، در کارایی و تحقق اهداف سازمان یا جامعه نفس بسیار مؤثر و سرنوشت سازی دارد .

در این جا بحاست این مهم را تیرستد کوشیم که :

گفته‌ها و اعمال آنان می‌شوند.

این نکته مهم حتی از دید قرآن، این کتاب هستی بخش، دورنمانده، آن جا که از زبان مردمی که در اثر پیروی از مدیریت فاسد گمراه شدند می‌فرماید: آنان در قیامت می‌گویند: **ربنا انما اطعنا سادتنا و کبرائنا فاضلونا لسیلا** "پروردگارا، ما بزرگان و اکابر خویش را پیروی کردیم، پس آنها بودند که ما را به گمراهی کشاندند.

پس از این مقدمه نسبتاً طولانی بدنیت که به اصل موضوع یعنی: "نقش مدیریت و تاءثیر تربیتی آن از دیدگاه اسلام بپردازیم. از دیدگاه اسلامی، مسوولیت و یا مدیریت یک

مدیر در تشکیلات سازمانی تنها تاءثیر اجرایی ندارد، بلکه هر حرکت و یا عمل او می‌تواند آثار تربیتی مختلفی را بر جای بگذارد.

"مدیر می‌تواند باشیوه صحیح مدیریت افراد را تحت تاءثیر اندیشه‌ها، تفکر و حرکت‌های سازنده و هدایت کننده خود قرار دهد. موضع گیری‌های مثبت یا منفی مدیر جنبه الگویی پیدامی‌کند و به مقدار نفوذی که در روح افراد دارد، می‌تواند آنها را هدایت کرده، جهت بخشد.

تاءثیر که مدیران جامعه بر افراد دارند گاهی



به حدی است که استقلال فکری را از آنها سلب می‌کنند، به طوری که چشم بسته تسلیم نظرات

آزمایش الهی است و مدیریت نباید وسیلهٔ غرور و سوء استفاده و تفاخر قرار گیرد .

از نظر اسلام ، مدیر باید از تکبر خود سری و خود محوری بپرهیزد ، و با افراد تحت سرپرستی خود رفتاری انسانی داشته باشد . یعنی همان تعریفی که "دکتروایلز" از مدیریت داشته :

" مدیریت ریاست نیست ، دستور دادن نیست ، بلکه برای خدمت به مردم و هدایت جامعه است !"

در جهان بینی اسلامی به دواصل مهم در مدیریت توجه شده است :

اخلاق در مدیریت و علم

و به همین جهت است که این اصل سرلوحهٔ رهبریت پیامبر اکرم (ص) قرار گرفته است چنان که در مورد اخلاق می فرماید :

بعثت لاتم مکارم الاخلاق "

مبعوث شدم تا فضیلتها را ، نکویها و زیباییها را در انسان تمام کنم و کامل نمایم . و این امر "شعار" تنهایی بود ، بلکه در طول رهبریت خود پیوسته در تحقق آن تلاش و کوشش کرد و عمیل نمود و شاید مهمترین رمز موفقیت و جادویی حضرتش بود ، زیرا این موضوع اساس یک مدیریت صحیح است و زمینه ساز تربیت در یک سازمان یک جامعه و یک امت .

به همین دلیل برخی از نکات اخلاقی را که بایستی مورد توجه مدیریت باشد و آن را آموزش ببیند و عمل کند به طور اختصار برمی شماریم و به توضیح آن می پردازیم .

۱ - مدیر نباید مستبد باشد ، زیرا که مستبد بودن موجب سقوط و نابودی مدیریت می شود .

علی (ع) در این زمینه فرموده است :

لاتستبد برأیک فمن استبد برأبه هلك . "

مستبد به راهی نماند . چه آن کس که در راهی خود استبداد و زرد سر انجام هلاک خواهد شد .

۲ - به آنچه که تعهد کرده عمل کند .

وجود این ویژگی در مدیر موجب قدرت بخشیدن به ایمان و اعتماد افراد به گفته های مدیر می شود و علاقه مندی آنها نسبت به کار در سازمان افزایش پیدا می کند .

رعایت این اصل مدیر را در ایجاد یک جو سالم و برقراری ارتباطات مفید و سازنده بین همکاران در محیط کار یاری می کند و در غیر این صورت اعتماد همکاران نسبت به او سست و متزلزل گشته ، در نتیجه مدیر قادر نخواهد بود به تحقق اهداف سازمانی خود موفق گردد .

اسلام هم به منظور جلوگیری از تزلزل اجتماع ، مدیر و آحاد مردم را به رعایت این اصل مهم ترغیب و تشویق کرده ، بلکه آن را یک واجب و ضرورت تلقی می کند ، تا آن جا که پیامبر اکرم (ص) در این باره فرموده :

لأدين لمن لأعهدله . "

دین ندارد آن کسی که به عهد و پیمان خود عمل نکند .

و یا به فرمودهٔ علی (ع)

آن الوفاء بالعهد من علامات اهل الدین "

وفای به عهد و پیمان از نشانه های مردم دیندار است .

بدیهی است ، انجام ندادن تعهد ، آثار اجتماعی بسیاری را به دنبال خواهد داشت و بر اعتقاد و اقتصاد جامعه صدمه های جبران ناپذیر وارد خواهد کرد .

" اگر در جامعه ای تعهدات مختلف زندگی نادیده گرفته شود و افراد آن جامعه در برابر تعهدات خود احساس سوء ولایت نکنند ، بدیهی است اعتماد و اطمینان هم بکلی از آن جامعه

مدیریت در تعریف انضباط چنین اظهار داشته است:

" انضباط یعنی احرام گذاشتن به قوانین و مقررات. "

دربینش اسلامی این اصل نه تنها از خصوصیات اخلاقی یک مدیر است بلکه از وظایف هراسانی است، زیرا رعایت دقیق آن موجب ثبات کارها بویژه در مدیریت می شود. دربینش اسلامی، مدیر باید به اجرای صحیح و درست قانون بیندیشد و "ضوابط" را جایگزین "روابط" نماید و اغراض شخصی را بر اصول قانونی تحمیل نکند. مدیر در هیچ زمانی نباید پیروی از فرمان نفس نماید و از هر حرکتی که مغایر با قانون باشد جدا بپرهیزد.

علی (ع) در این باره فرموده اند:

فلما فضت الی نظرت الی کتاب الله وما وضع لنا و امرنا بالحقم به فاتبعته، وما استن النبی (ص) - فاقفدینه.

آنگاه که مسند خلافت، مسؤ و لیت و مدیریت امت به من رسید، به قرآن کریم و قانون و احکام آن نگاه کردم و از قانونی که ما را به متابعت آن امر نموده، پیروی کردم و سنت پیامبر را شیوه کار خویش قرار داده، به آن اقتدا نمودم.

۶ - عدالت:

مسأله عدالت از صفات مهم دیگری است که سبب جلب اعتماد افراد سازمان نسبت به مدیر می شود، زیرا اگر در یک سیستم اجتماعی تبعیض وجود داشته باشد، اگر افراد و عناصر آن در محل درست خود فرار نگیرند، مشکلات فراوانی در جهت هدفهای آن واحد اجتماعی به وجود خواهد آمد.

به بیانی دیگر: اگر در یک سازمان افراد در

رخت بر خواهد بست و تا نرسونی بر فرزندک. اخلاق، سیاست و اقتصاد گداسه، ریسنه را ب برای رسد خیانت، ربا و دروغ آماده خواهد کرد.

۳ - متکبر و خود خواه نباشد.

کیروغرور آغاز لغزش برای مدیریت محسوب می شود و بقیما " لغزشهای بزرگتری را به دنبال خواهد داشت. وجود این صفت ناپسند در انسان موجب می شود که حجابی در برابر بینش صحیح او به وجود آید و بسیاری از حقایق را انکار کند.

چنانکه امام باقر (ع) می فرماید:

" ما دخل قلب امرئ شیء من الکبر الانقض من عقله مثل ما دخله من ذلک "

اگر به قلب کسی کیروغرور وارد شد، به همان اندازه از عقل و بینش او کاسته می شود.

۴ - مدیر باید صادق باشد.

صداقت و راستی از ابزار و لوازم اصلی و مهم مدیریت در مناسبات و ارتباطات با افراد زیر دست و جلب اعتماد آنهاست.

دربینش اسلامی، مدیر هر عملی را که بخواهد انجام دهد باید اساس آن بر صداقت و درستی استوار باشد و با افراد خود، دوپهلوسو برخورد ننماید و یادروغ نگوید که دروغ گفتن آغاز همه نوع انحرافات است.

علی (ع) در این باره فرموده:

رأس الایمان حسن الخلق والتحلی بالصدق.

سر آغاز ایمان، دارا بودن اخلاق خوب و خود آرایی به زیور راستی است.

و یا امام صادق (ع) می فرماید:

" من صدق لسانه زکی عمله. "

هر که زبانش راست باشد. کردارش پاک و درست است.

۵ - مدیر باید منضبط باشد.

" فایول " یکی از دانشمندان معروف علم

هر روز کاری مخصوص است .

بر اساس بینش اسلامی مدیر باید مصداق این بیان حضرت علی (ع) باشد ، آن جا که بسه فرزند خود امام حسن (ع) چنین سفارشی می فرمایند :

"واجب نفسک میزانا" "فیما بینک و بین غیرک" نفس خویش را بین خود و مردم میزان قرار ده . فاحب لنفیرک - ما تحب لنفسک . "

آن را برای مردم دوست بدار که برای خود دوست داری .

"واکرله ما تکره لنفسک . "

در باره دیگران به چیزی بی میل باش که نسبت به خود بی میلی

ولا تظلم کمالا تحب ان یظلم . "

به مردم ستم نکن ، همان طور که نمی خواهی به تو ستم شود .

"واحسن کما تحب ان یحسن الیک "

به مردم نیکی کن همان طور که مایلی در بارهات نیکی کنند .

"واستفح من نفسک ما تستفح من غیرک "

از خود فحیح بشناس چیزی را که از دیگران فحیح می شناسی .

"ارض من الناس لک ماترضی به لیم منک "

آنچه دوست داری با مردم کنی ، اگر با تو کردند نگران مباش .

"ولا تغل بما لا تعلم . "

آنچه ندانی ، نگو .

اما مئا سفانه دست جهالت و ستم در طول تاریخ ، راه انسانیت را از مسیر حقیقی و صحیح خود منحرف کرده و با تحمیل نظامها و مقررات غیر انسانی ، او را از مسیر سعادت بیرون رانده است ، حال آن که تمامی مقررات و روشهای مدیریت می بایست انسانها را از پلیدبهارها

غیر موضع و محل شایسته خود قرار داده شوند یقینا " پس از مدتی تشکیلات آن سازمان از هم گسیخته خواهد شد و آسفتگی به بار خواهد آمد .

بنابراین ادامه حیات اجتماعی هر سازمان و یا تشکیلاتی باید بر اساسی استوار باشد که هر یک از افراد آن سازمان در محل مناسب خود قرار گیرند و شایستگی و تخصص کافی در انجام کاری که به عهده می گیرند دارا باشند .

چنانکه پیامبر اکرم (ص) می فرماید :

هر کسی بدون آگاهی کاری را انجام دهد فساد آن بیش از اصلاح آن خواهد بود .

۷ - مدیر بایستی میلی و بی تفاوتی با مسائل برخورد ننماید :

بی تفاوتی نسبت به مسائل و امور سازمان و کار امروز را به فردا وا گذاشتن ، سلامت سازمان و مدیریت را در معرض خطر قرار خواهد داد .

بی تفاوتی آفتی است که به سرعت در افراد ناهیر گذاشته و به آنها سرایت خواهد کرد . لذا برای جلوگیری از این بیماری و به منظور رسیدن به هدفهای سازمان و نیز ایجاد انگیزه تلاش و کوشش در آن ، مدیر باید برخوردی زنده و فعال با مسائل داشته ، کارهای روزانه را بدون دلیل به تعویق نیندازد ، تا افراد سازمان با نیرو و نشاط لازم و بار و حیمای فعال به تلاش خود ادامه دهند .

امام صادق (ع) در این باره می فرماید :

اعمل لكل یوم بما فیہ ترشد . "

برای هر روز ، کار همان روز را انجام بده ، که رعایت این روش مایه رشد تو خواهد شد و یا علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر چنین توصیه فرموده اند :

وامض لكل یوم عمله فان لكل یوم مافیة . "

کار هر روز را همان روز انجام بده ، چون برای

منابع

- ۱- دکتر علی علاقه بند ، مقدمات مدیریت آموزشی ، انتشارات رز ، دی ماه ۱۳۵۸ ص-۳۵
- ۲- دکتر علی علاقه بند ، مقدمات مدیریت آموزشی ، ترجمه دکتر محمدعلی طوسی انتشارات دانشگاه سپاهیان انقلاب ایـرـان (تهران ۱۳۵۶) ، ص-۷
- ۳- سوره احزاب ، آیه ۶۷
- ۴- فرید مرتضی ، الحدیث ج ۲ انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی ، (۱۳۶۵) ص- ۲۹۱
- ۵- الحدیث ، ج- ۱ ص- ۹۹
- ۶- نگرشی برمدیریت اسلامی ، ص- ۲۱۱
- ۷- همان کتاب ص - ۲۱۰
- ۸- حاج شیخ علی نمازی شاهـرودی مستدرک سفینه البحار ، ج - ۹ ، انتشار بنیاد بعثت سال ۱۴۰۷ هجری ص-۷
- ۹- الحدیث ، ج- ۱ ، ص- ۸۸
- ۱۰- اصول کافی ، ج- ۲ ، ص- ۱۶۳
- ۱۱- دکتر علیرضا بشارت ، سیراندیشه اداری ومبانی علم اداره ، انتشارات دانشکده علوم اداری ومدیریت بازرگانی ، (تهـرـان ۱۳۵۴) ، ص-۴۰۰
- ۱۲- نهج البلاغه ، خطبه ۱۹۶
- ۱۳- اصول کافی ، ج- ۱ ، ص- ۵۵
- ۱۴- نگرشی برمدیریت اسلامی ، ص- ۱۵۱
- ۱۵- همان کتاب
- ۱۶- تحف العقول ، ترجمه احمد جنتی ص-

ساخته، باساحت استعدادها، وی را بدعالتترین مدارج ترقی و معالی انسانی برسانند. انسان با مایه‌های اصل و سرشار از نیکی و فضیلت آفریده شده است و قرار گرفتن در طریق صحیح است که می‌تواند این مایه‌ها و استعدادهای نهفته را در اویزه ظهور رسانده، به سعادت واقعی که حق طبیعی انسان حقیقی است، رهنمونش سازد. بنابراین، در یک جامعه اسلامی، اسلام به عنوان یک مکتب سعادت بخش و انسان ساز با دستورات بسیار دقیق و حساس ، باید مورد توجه و استفاده فرد مدیر قرارگیرد.

اوپاید درجهت کسب کمالات اخلاقی و در مسیر "الی الله" قدم بردارد و آن گونه خود را بسازد که بتواند در حوزه مدیریت خود ، یک الگو و نمونه شایسته باشد. و تنها در صورت کسب این فضائل و معارف است که مدیر می‌تواند با اعمال هنرمدیریت دراموری که مسوؤ ولیتش رابه عهده گرفته است موفق باشد و همدفها و آرمانهایش را که مقصود اصلی تشکیل آن سازمان بوده، جامعه عمل ببوشاند.

