

«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»

مدیریت از دیدگاه آیات

بنام او که بهترین مدیر و مدبر، و مربی عالمیان است، بحث مدیریت را آغاز می‌کنیم.

«اللَّهُ الَّذِي رَفَعَ السَّمَوَاتِ بِغَيْرِ عَمَدٍ تَرَوْنَهَا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ وَ سَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي لِأَجَلٍ مُّسَمًّى. يُدَبِّرُ الْأَمْرَ يُفَضِّلُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ بِلِقَاءِ رَبِّكُمْ تُوقِنُونَ.» (سوره رعد، آیه ۲)

ترجمه: «خدایی که آسمانها را برپا داشت بدون پایه‌ای که بنگرید، سپس بر عرش (علم و قدرت) استیلا فرمود، و خورشید و ماه را مسخر و فرمانبردار نمود، هر یک به سوی وقتی که معین و نامیده شده جریان دارد. تدبیر امر عالم می‌نماید (سراسر عالم را به‌نظام آورده، بدانگونه که هر چیز در جای خود و با ادای وظیفه

مدیریت اسلامی کار

تهیه کننده: غلامرضا علیمحمدی

• قسمت اول

شناخت عمیق و ژرف‌گونه، از مدیریت و ابعاد گوناگون و جامع آن کسب نموده، و دید و نظریات خود را با آن منطبق نموده و با هماهنگی لازم، در مسیر اصلی و حقیقی آن گام برداریم، زیرا بدون اطلاع از فرمولهای مدیریتی و میدانهای باز و پُرفراز و نشیب آن، صرف به‌کارگیری ذهنیتهای فردی، راه به جایی نبرده و موفقیت به‌همراه ندارد. زیرا با برخورداری از تجارب و نظریات استناددار صاحب‌نظران در این مقوله، گامی مؤثر در اجرای مدیریت کار خواهد بود. ان‌شاء...

مقدمه

مدیریت یک نیاز عمومی جوامع انسانی است. سازماندهی و بسیج نیروها و امکانات در جهت تحقق آرمانها و اهداف، تواناییها و آگاهیهای ویژه‌ای می‌خواهد که مدیریت نام دارد.

شناخت استعدادها و زمینه‌سازی برای بروز و ظهور آن و ایجاد ارتباط بین واحدها و هماهنگی بین بخشها شرط موفقیت در یک حرکت اجتماعی است.

هدایت ماشین جامعه به‌مراتب از هدایت و رانندگی یک ماشین فنی‌تر و حساستر است. جامعه هرچه بزرگتر و روابط هرچه پیچیده‌تر، اداره و هدایت آن دشوارتر است. برخورداری انسان از دو عنصر آگاهی و آزادی مسأله مدیریت را از قلمرو فرمولها و چارچوبهای خشک جبری و طبیعی خارج می‌سازد و مدیریت در میدان عمل فرزند مبارک عقل و علم و هنر است که بسیاری از تئوری‌پردازان هم از شناخت و کاربرد آن ناتوان‌اند.

مدیر راستین کسی است که بهترین استفاده را در راه تحقق آرمانها و اهداف بنماید و نیروها و امکانات را در مسیر اهداف مقدس و ارزشمند به‌کار گیرد. در جامعه ما نیاز به مدیریت برای همه دست‌اندرکاران مسائل اجتماعی روشن است. ما در صحنه اندیشه و عمل نیاز فراوان به رهنمودهای علمی و عملی داریم. قبل از هر چیز، لازم است که در راه پیاده کردن مبانی مدیریتی، معرفت و



به سوی کمالش می‌شتابد) و نشانه‌ها و علائم را خدا مشخص می‌دارد به امید آنکه شما (از این تدبیر و نظام اتم و جریان امور، انجامیدن را بفهمید و) ملاقات مریبتان (۱) را یقیناً بدانید و باور کنید»

این آیه‌ای از آیات اوست که از انتخاب کلمات و نحوه تعبیرات و ترتیب جملات که همه مطابق نظام هستی و موجودات و گویای روابط شگرف کائنات است، بهترین الهامات مدیریت را می‌توان یافت. البته اگر کسی بخواهد و با استمداد از منابع و اسناد بفهمد!

کشف انسانیت و استخراج دفینه‌های عقول بشری و توجه دادن انسان به شخصیت انسانی خویش، در سرلوحه برنامه انبیاء قرار داشته و بدین منظور مبعوث شدند.

لکن مستکبرین و سلطه‌جویان در طول تاریخ براساس سیاست فرعونی، در رأس مقاصدشان تحقیر و دفن بشریت بوده است.

بسیاری بر این اندیشه هستند که با «مدیریت اسلامی» می‌توانند به قوانین مدیریت در جامعه سازمانی خود برسند و پدیده‌های علمی سازمان را با مباحث «مدیریت اسلامی» که مکتب است و «روش» حل «عادلان» این معضلات را بیان می‌دارد، حل نمایند بنابراین، بدیهی است که اسلام - علم مدیریت - و هیچ نوع از علوم را رد نمی‌کند، چرا که هر علم و دانشی مستند به یک سلسله از واقعیات است، و واقعیات را نمی‌توان نادیده گرفت و یا مردود دانست.

تعریف مدیریت

- مدیریت چیست؟

در تعریف مدیریت تعبیرهای متفاوت و گوناگون آورده‌اند و شاید هم

حق با آنهاست، زیرا مدیریتها گوناگون است:

نظریه‌ها: ۱. «از نقطه نظر واژه علمی مدیریت، سازمان عبارت است از تشکیلات اداره امور یک گروه انسانی، و مدیریت عبارت است از طبیعت و ماهیت فلسفه اداره امور آن گروه انسانی...»

۲. بعضی گفته‌اند: «در هر فعالیت بشری عنصری است که کم و بیش موجب حصول آهنگ در آن می‌گردد، ما این عنصر را عنصر - مدیریت - می‌نامیم.»

«مدیر است که محیط و شرایط را برای انجام فعالیت‌هایی برای افرادی معین آماده می‌کند. اگر منفردانه انجام گیرد، مدیریت به‌عهده خود فرد می‌افتد. در جایی که دو نفر یا بیشتر برای انجام عملی فعالیت کنند، مدیر موظف به تأمین وحدت و آهنگ در کار است، بدینگونه در کارهای بزرگتر مدیریت نیز پیچیده‌تر می‌گردد.

۳. بعضی دیگر گفته‌اند: «رهبر (مدیر) کسی است که می‌تواند کوشش و فعالیت‌های افراد را برای رسیدن به هدف یا هدف‌های معین هماهنگ کند و به طرز شایسته‌ای سازمان دهد.»

۴. به عقیده «تیلور» مدیریت عبارت است از اتخاذ تدابیری که در نتیجه آن اشخاص به‌طور منفرد یا دسته‌جمعی به انجام کار مورد نظر سوق داده می‌شوند.

۵. و شهید استاد مطهری در زمینه مدیریت و رهبری اجتماعی می‌گوید: «مدیریت اجتماعی یعنی مجهز کردن نیروها، آزاد کردن نیروها، تحریک نیروها، و درعین حال کنترل نیروها و در مجرای صحیح انداختن آن، سامان دادن، سامان بخشیدن و حرارت بخشیدن به آنها.»

- تفاوت مدیر و مربی

لازم به تذکر است که مدیر و مربی،

اکثراً کارشان فرق دارد. مدیر غالباً می‌خواهد از لیاقت‌های به‌ثمر رسیده و نیروهای پرورش یافته استفاده کند و به کار بگمارد.

ولی مربی می‌خواهد استعدادها را رشد دهد و لیاقتها را کشف کند و نیروها را بیوراند. غالباً مربی چنین وظایفی دارد.

شهید استاد مطهری در زمینه مدیریت و رهبری اجتماعی می‌گوید:
مدیریت اجتماعی یعنی مجهز کردن نیروها، آزاد کردن نیروها، تحریک نیروها، و درعین حال کنترل نیروها و در مجرای صحیح انداختن آن، سامان دادن، سامان بخشیدن و حرارت بخشیدن به آنها

- برداشت لغوی مدیریت اسلامی کار

مدیریت از نظر لغت یعنی «اداره کردن». مدیر (مانند مقیم) یعنی «اداره کننده» (به اصطلاح اسم فاعل است) که از مصدر «اداره» (بر وزن اقامه) گرفته شده است.

«اداره» از ماده «دَوَر» گرفته شده که مصدر آن «دوران» است. «دوران» یعنی گردیدن. پس مدیر یعنی «گرداننده». مدیریت یعنی «گرداندن یک دستگاه یا اداره یا شهر یا کارخانه یا... در جهت هدف خاص خودش».

این معنی از مدیریت (که مدیریت مطلق است) قریب‌الافق با وظایف روابط عمومی است. قبل از آنکه علوم مدیریت

تنظیم شود و شکل بگیرد: «روابط عمومی مدتها بازوی شخصیت‌های تاریخ در اداره امور کشورداری بوده است.»

- در متون اسلامی

در متون اسلامی (آیات و روایات) مدیر نیامده است ولی تعبیر «مدبّر» آمده است. خداوند متعال «مدبّر» است (دعای جوشن کبیر، بند ۲۶). در قرآن کریم از فرشتگان اداره‌کننده پاره‌ای کارها به «مدبّرات» تعبیر شده و قرآن می‌فرماید: «فَالْمُدَبِّرَاتِ أَمْرًا» یعنی: «پس سوگند به تدبیرکنندگان کارها». بعضی از مفسرین گفته‌اند: «ملائکه مدیران جهان ماده‌اند.» البته لازمه مدیریت «مدبّریّت» و مدبّر بودن است. تا کسی «مدبّر» (تدبیرکننده) نباشد، مدیر نتواند بود.

مدیریت پیوند تنگاتنگ با انسان و اجتماع و حقوق افراد دارد. سیستم‌های گوناگون و راه‌های علمی و فنون مختلف که مکتب‌های کلاسیک و نئوکلاسیک و تایلورها و فایول‌ها و دیگر خادمان استثمار ساختند و انسانها را در بند آنها کشیدند، حد و مرزی جز سود بیشتر و تولید زیاده‌تر نمی‌شناسد و کاری به حقوق افراد ندارد که ضایع می‌شود

- ظرافت ادبی (گفته‌اند):

الف. تفکر قوه عاقله است با نظر افکندن به دلایل.
ب. و تدبّر تصوف قوه عاقله است با نظر نمودن در عواقب. و از آثار تفکر، تنظیم و از آثار تدبّر، ترتیب امور است.
ج. تدبیر در امر: یعنی عاقبت و انجام

آن را نگرینستن.

تدبیر در لغت یعنی پشت سر گذاشتن و چیزی را به پشت سر نهادن.

- مدیریت کار و رشد

یکی از واژه‌های دقیقی که در فقه ما مطرح است و از قرآن اقتباس شده کلمه «رشد» است که الهام‌بخش در بحث مدیریت می‌تواند باشد.

رشد در مقابل «غی» و در مقابل «سفاهت» به کار برده شده است. مرحوم علامه (ره) در تفسیر المیزان می‌فرماید: «الرشد: خلاف الغی و هو الاهتداء الی مقاصد الحیاة». یعنی: «رشد - مقابل غی و ضلالت - و عبارت است از راه یافتن به هدفها و مقاصد زندگی».

در قرآن در آیه‌الکرسی، رشد در مقابل غی به کار رفته است: «قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ». و از سوره نساء (آیه ۶ و ۷) که اول می‌فرماید: «اموالتان را به‌دست سفهاء ندهید» و بعد می‌فرماید: «اگر یتیم‌ها به حد بلوغ و رشد رسیدند اموالشان را به آنها رد کنید» به‌دست می‌آید که «رشد» را در مقابل «سفاهت» قرار داده است.

در حدیثی امام صادق (ع) فرمود: «رشد کسی است که مال خود را حفظ می‌کند» و نیز امام صادق (ع) در تفسیر آیه ششم سوره نساء که می‌فرماید: «اموالتان را به‌دست سفهاء ندهید» فرمود: «یعنی هرکس که به او اطمینان ندارد.»

- رشید در قرآن

از صریح آیه قرآن استفاده می‌شود که: رشید کسی است که ایمان و پاکی را دوست داشته باشد و آن را زینت بدانند، و کفر و فسق و گناه (هر ناپاکی) را کراهت داشته باشد و از آن دوری و اجتناب نماید.

رشد در بسیاری از موارد شرط پذیرش مسئولیت و استقلال است. قرآن می‌گوید: «وقتی یتیمان بالغ شدند و به حدرشد رسیدند، اموالشان را به آنها رد کنید.»

یعنی برای استقلال در تصرف، تنها بلوغ جنسی را کافی ندانسته و رشد را هم شرط نموده است.

پس معنی رشد، اینکه انسان شایستگی و لیاقت اداره و نگهداری و بهره‌برداری یکی از سرمایه‌ها و امکانات مادی و بی‌معنوی که به او سپرده می‌شود را داشته باشد. لذا چنین شخصی در آن کار، رشید است.

- تعمیم مدیریت

با توجه به عموم و شمول اهداف اسلام و اینکه به تمام ابعاد فردی و اجتماعی و اقتصادی و سیاسی و نظامی انسان و جوامع توجه دارد، و در اول عهدنامه حضرت علی (ع) به این عموم و شمول اشاره شده است.

مدیریتی که از دیدگاه اسلام مورد بررسی قرار می‌گیرد، مدیریت عمومی است. یعنی مدیریتی که در همه مؤسسات و رشته‌ها مفید و مؤثر است، و شاید بتوان گفت از سری مدیریتهای مشابه - روابط عمومی - است.

در گذشته که قواعد و فنون مدیریت به‌عنوان یک علم تنظیم نشده بود، تشکیلات روابط عمومی تقریباً کار مدیریتهای را انجام می‌داد و به‌قول آقای «کلود جورج جونیور» - از اساتید علوم مدیریت - «روابط عمومی به‌صورت سیستم کم و بیش مشخص، از آغاز، دستیار بزرگ رهبران در انجام کارهای مهم در اداره جامعه‌ها، اداره تحقیقات و اکتشافات، اداره جنگ‌ها و اداره فعالیت

انسانهای دیگر و قس علی‌هذا بوده است.»

دوگونگی مباحث مدیریت

مباحث مدیریت به دو دسته، علمی و مکتبی و نظری و دستوری تقسیم می‌شود.

زیرا از یک طرف در مدیریت فنون و تاکتیک‌هایی به کار برده می‌شود که مؤثر در نتیجه و تولید و بازدهی است، مانند برنامه‌ریزی، تقسیم کار، کنترل، تبلیغ، مناسبات انسانی، بهداشت محیط، سهیم کردن در سود، ارتباطات، رفع نیازها، ایجاد انگیزه‌ها، کیفیات صفات مدیر و... که اینگونه امور رابطه عینی و معلونی با آثار و نتایج دارد و از این جهت مانند سایر علوم طبیعی است که عوامل مختلف را تفسیر و روابط آنها را با یکدیگر تعیین و بیان می‌کند. این‌گونه مباحث و تجربیات، «مدیریت علمی و نظری» را تشکیل می‌دهد و از این جهت مانند «اقتصاد علمی و تحلیلی» است که مرز و مکانی نمی‌شناسد و اختصاص به مکتب خاصی ندارد و جامعه دینی و غیردینی نسبت به آنها یکسانند. چه آنکه بدیهی است هر نوع از اسباب و عوامل و رفتار خاص، یک نوع آثار و نتایج مخصوص به خود دارند.

از طرف دیگر، مدیریت پیوند تنگاتنگ با انسان و اجتماع و حقوق افراد دارد. سیستم‌های گوناگون و راه‌های علمی و فنون مختلف که مکتب‌های کلاسیک و نئوکلاسیک و تایلوورها و فایول‌ها و دیگر خادمان استعمار ساختند و انسانها را در بند آنها کشیدند، حد و مرزی جز سود بیشتر و تولید زیادتر نمی‌شناسد و کاری به حقوق افراد ندارد که ضایع می‌شود و چه ظلمها و ستمها می‌کشند. اینجاست که «مدیریت مکتبی» مطرح می‌شود. پای ارزشهای خارج از

مقوله اقتصاد و سود باز می‌شود که خیر، هر سیستم و روشی را برای تولید زیادتر و سود بیشتر نباید به کار برد و مجاز نیست. اینگونه مدیریت را «مدیریت مکتبی و مذهبی و یا دستوری» می‌نامیم. مدیریت مکتبی و دستوری، مدیریت علمی را محدود می‌کند که برخلاف اهداف و ارزشهای مورد قبول مکتب، اعمال نشود. آیین متعالی اسلام با اینکه نظام کلی علیت را مسلم می‌داند و معارف اسلامی گویای این سنت الهی است که هر چیزی و هره حرکتی و خواسته‌ای فقط از طریق اسباب و عواملش تحقق می‌یابد، اما چون انسان را هدف خلقت و آفرینش می‌داند، و نظر دارد که همه چیز برای تکامل او آفریده شده و باید در خدمت او باشد.

لذا هر سیستم و برنامه و روش علمی را، وقتی امضا می‌کند که در جهت کمال انسان و جامعه انسانی و خدمت او باشد، و اگر در جهت ذلت و تزییع و محو انسانیت باشد، نامشروع و ممنوع و مردود و غیرقابل اجرا می‌شناسد.

لیاقت انسان در مدیریتها

انسان موجود ژرف و مرموزی است که داستانی بس شگفت دارد و نباید خود را جرمی صغیر پندارد، که عالم اکبر در وجود او خلاصه شده است. «مضمون شعر منسوب به حضرت علی (ع)»

او آن طایر قدسی‌اشیان است که وقتی او را از نیستان اصلی‌اش ببریدند، با اینکه نفیر اراده و تلاش او در همه ناسوت ولوله ایجاد کرده و هر ممکنی به شکلی یار او شده، ولی کسی از اسرار درون او آگاه نشده، بلکه بعد از قرن‌ها او را به‌عنوان «موجود ناشناخته» مورد بحث قرار داده است.

و البته به این سهولت هم شناخته

نمی‌شود. او سینه‌ای می‌خواهد شرحه شرحه از فراق، تا بتواند آغاز حرکت خود و اشتیاق حیاتی به وصل، و بازگشت به اصل اعلا ی خویش را بازگوید. «مضمون اشعار جلال‌الدین رومی در اول مثنوی»

شناخت او به قدری عمیق و مابیدردار است که حتماً او را به شناخت صانع و خالقش می‌رساند: «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» او آن موجود برتری است که همه چیز برای او آفریده شده است، و همه آنچه در آسمان و زمین است مسخر او قرار داده شده است. او موجودی است که مراحل تکاملی او حدی ندارد و می‌تواند هرچه بیشتر رشد کند و به سوی بی‌نهایت برود. او نوای عشق است و تجلی‌گاه محبت، رازگشای هستی است و سر خلقت.

مدیریتی که از دیدگاه اسلام مورد بررسی قرار می‌گیرد، مدیریت عمومی است. یعنی مدیریتی که در همه مؤسسات و رشته‌ها مفید و مؤثر است، و شاید بتوان گفت از سری مدیریتهای مشابه روابط عمومی- است.

نوای عشق را ساز است آدم گشاید راز و خود راز است آدم جهان او آفرید این خوبرو ساخت مگر با ایزد انباز است آدم

«اقبال لاهوری»

انسان معادنی از استعدادها و لیاقتهاست که انبیاء الهی برای کشف او مأمور شدند. او دارای بزرگترین ظرفیتهای علمی است که یک ممکن می تواند داشته باشد. او شایستگی خلافت و نمایندگی الهی را در روی زمین دارد. (از مضمون آیه ۳۰ سوره بقره)

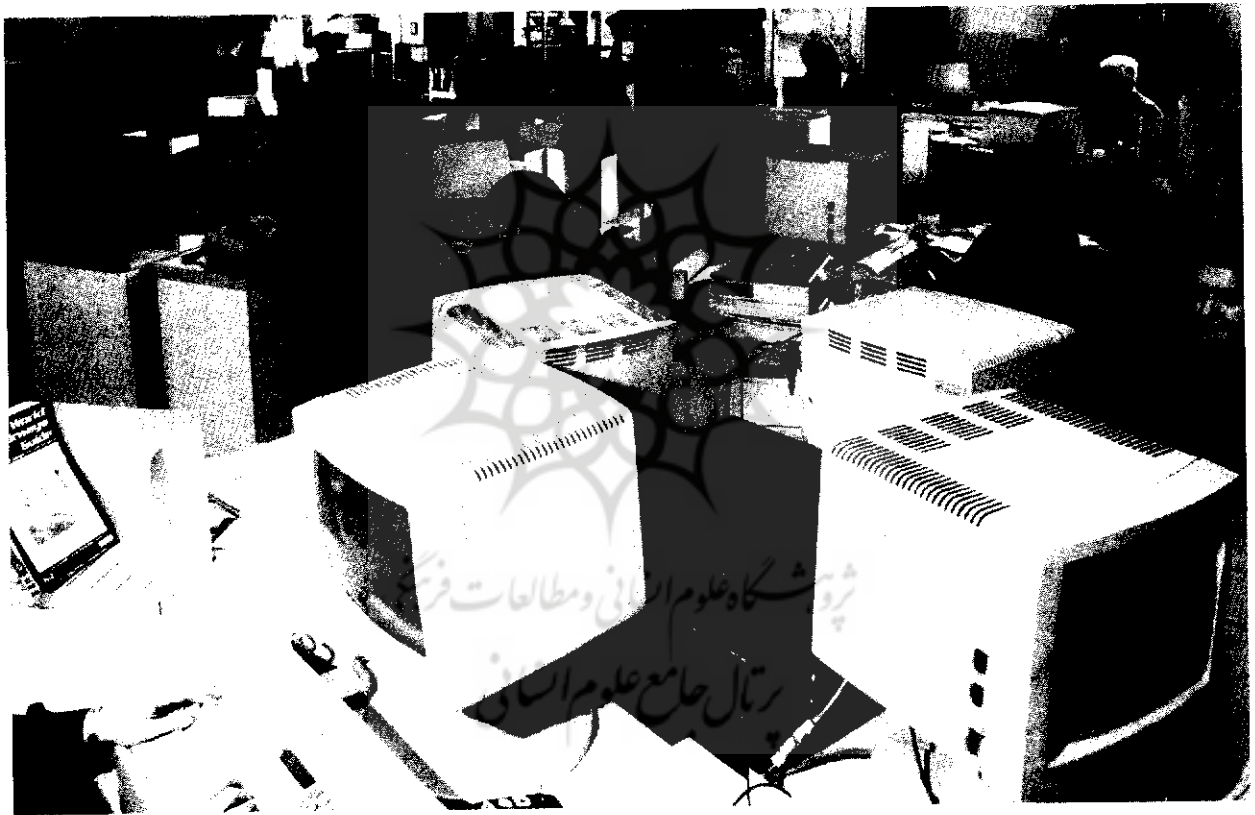
او می تواند چنان متعالی باشد که عالیترین مدحها و ستایشها به او اختصاص یابد، چنانکه ممکن است آنقدر تنزل یابد که مادون چهارپایان گشته و به «اسفل السافلین» سقوط کند. (سوره المتین آیه ۵)

و در آیات دیگری هم به این حقیقت اشاره شده است. (مانند آیات ۷۱ سوره نحل و ۵۵ سوره اسراء و ۲۵۳ سوره بقره) پیامبر مکرم اسلام (ص) می فرماید: «انسانها از نظر لیاقتها و استعدادها، متفاوت و گوناگون هستند، همچنانکه معادن طبیعی در ارزشها متفاوتند.» و حضرت علی (ع) می فرماید: «مردم همانند درختان هستند که خورد و خوراکشان یکسان ولی ثمره و نتیجه آنها متفاوت است.» (غرر الحکم، ج ۱، ص ۹۶) درختان همد آب می خورند و از زمین

مطلق.

بعضی لیاقت مدیریت یک منطقه از سرزمینی را دارا بوده اند مثل پیامبران غیر اولوالعزم، مانند حضرت یونس که مبعوث بر حدود ۱۲۰ هزار نفر آن عصر بود. بعضی لایقند مدیران مردم، در عصر غیبت امام عصر (ع) باشند. بعضی از افراد می توانند فقط مدیر و مسئول یک استان باشند و...

از طرفی برای اداره کردن هر محیط و هر منطقه و پیشبرد هر کاری، نوعی کارایی و شایستگی متناسب با آن کار لازم



اینها لیاقت و شایستگی نوع است ولیکن توان همه افراد این نوع، یکسان نبوده و متفاوت است. خداوند متعال در قرآن کریم آورده است: «أَنْظُرْ كَيْفَ فَضَّلْنَا بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ» (سوره اسراء آیه ۲۱) ترجمه: «بنگر که به خاطر تفاوت زمینهها و عوامل و شرایط متفاوت، چگونه بعضی را بر بعضی برتری داده ایم.»

می کند، ولی میوه های گوناگون با ویتامینهای مختلف بار می آورند. این تفاوت استعدادها و لیاقتها موجب می شود که شایستگیها برای پذیرش مسئولیتها و مدیریتها متفاوت باشد. بعضی از افراد این نوع، لیاقت مدیریت و هدایت تمام مردم را دارا هستند مثل پیامبران اولوالعزم و امامان

است که گاهی از آن به «رشد» تعبیر می شود. «رشد در همه مسئولیتها شرط است. البته رشدها متفاوت است و هر مسئولیتی یک نوع رشد لازم دارد. به انسان غیررشدید کار نمی توان واگذار کرد.» زیرا ممکن است تعمدی هم نسبت به کاستی حوزه مسئولیت کاری خود نداشته باشد، اما از آنجا که استعداد و خلاقیت و

نوآوری مهمترین شرط برای موفقیت یک مدیر به حساب می‌آید، نباید فراموش کرد که هر فردی را به مقدار توانایی‌اش باید مسئولیت داد، و اداره آن مجموعه را، محول و همان مقدار هم جوابگویی داشته باشد. در این میان اگر بیشتر از موظفی، ابتکار نشان داد، رشدش و استعدادش بیشتر شکوفا گردیده و باید مسئولیت بیشتر و مدیریت مهمتری برایش در نظر گرفت.

مدیریت صحیح

مدیریت صحیح نسبت به یک دستگاه یا کارخانه یا اداره عبارت است از: گرداندن و پیشبرد آن دستگاه و مؤسسه به سوی آن هدفی که انگیزه به وجود آمدن آن دستگاه یا اداره می‌باشد.

بعداً خواهیم گفت که مدیربتهها گوناگون است. ولی در تمام اقسام و انواع آن یکسری دستورات و شرایط باید مراعات گردد:

۱. مدیریت هر دستگاه و اداره و... باید آگاه و بینا نسبت به هدف و فلسفه به وجود آمدن آن دستگاه باشد.

۲. (بعد از آشنایی با هدف) مسئولیت و کارهای هر قسمت را از کلی و جزئی بشناسد و در نظر داشته باشد.

۳. کاردان هر قسمتی را شناسایی کند و لزوماً کار را به کاردان همان فن بسپارد. پس یک مدیر لایق:

اولاً - باید در حیطه کار خود آگاه به کار و کارشناس باشد، یعنی سنگینی و سبکی کار را بفهمد و تشخیص دهد که برای هر کار مخصوص چگونه نیرویی و چه مقدار نیرو لازم است.

ثانیاً - نیروشناس باشد و بتواند افراد لایق را از نالایق تشخیص داده تا هم نیروهای لازم برای هر کار را جذب کند و

به کار گمارد، و هم در هر کاری تناسب کار و کاردان را نادیده نگیرد و «کار کله را از پیراهن نخواهد».

۴. مدیریت یک دستگاه باید دوراندیش و نسبت به کار خود، آینده‌نگر باشد.

۵. به هر کاری در حد خودش امکانات را اختصاص دهد به طوری که نه از کثرت امکانات موجبات معطل ماندن نیرو و اسراف در ابزار فراهم آید؛ و نه کمبود امکانات مانع انجام کارها گردد، چرا که هر کاری به کمک اسباب خاص خود پیش می‌رود.

۶. مدیر باید در مجموع دارای نوعی برتری باشد که مطاع قرار گیرد و از او اطاعت شود و الا نمی‌تواند اظهار نظری کند و دستوری بدهد.

۷. برای مطاع قرار گرفتن، باید حتی الامکان بهترین باشد و الا اتم او اطاعت نخواهد شد و سرپرست کردن او حکیمانه و صحیح نیست.

شرایط مدیریت کار از نظر دیگران

اقتصادیون کلاسیک می‌خواستند بررسی کنند که شرایط مدیریت چیست و چه کسی شایسته‌تر است که مدیریت را به عهده بگیرد. برای این کار گروههایی از دانشمندان را وادار به تحقیق کردند که بعد از سالها و زمان طولانی نتیجه مطالعات و نظرات خود را اظهار داشتند که به طور مختصر به پاره‌ای از آنها اشاره می‌کنیم:

ساموئل پهنیومن به این امور توجه داد:

۱. قدرت پیش‌بینی و آینده‌نگری

۲. حساب‌دانی و برنامه‌ریزی

۳. پافشاری، رازداری، رهبری

۴. دانش و مهارت و سایر سجایای بزرگ آدام اسمیت:

۱. نظم و ترتیب

۲. اقتصاد و دقت

۳. وفاداری و وابستگی شدید

آلفرد مارشال:

۱. تکیه به خود (اعتماد به نفس)

۲. سرعت تصمیم‌گیری

شارل دوپن: بعد از چهار سال مطالعه و بررسی تجربه انگلستان آنچه توجه او را جلب کرد، روابط انسانها بود. مدیر باید رفتاری نمونه داشته باشد.

فارابی درباره اداره امور کشور برای بالاترین مقام (امیر) می‌گوید: در «مدینه فاضله» باید که سلسله مراتب در کار باشد. در اینجا بالاتر از همه امیر است. امیر باید دارای هوش فراوان، حافظه پرتوان، و نیروی بیان باشد. در عزم او فتوری نباید راه بیابد. در انجام نیکی استوار، و عاشق عدالت، تحقیق، صداقت و حق باشد. در خوردن میانه‌روی کند و غرق عیش و نوش نشود و به ثروت جهان اعتنا نکند.

جیونس: به «لژوم هماهنگی در میان کارگر و مدیر سخت اعتقاد دارد».

آلفرد مارشال: اموری را به عنوان «وظایف اساسی مدیران» مطرح کرد از قبیل: برنامه‌ریزی، سازمان دادن، فرماندهی، اداره و کنترل، تعیین اشخاص به امور مختلف.

به نظر کارل فن کلازویتز: برنامه‌ریزی و نقشه مهمترین بخش کار است و پیش از

هر چیز مطرح دانسته و نیز:

۱. تشخیص هدفها

۲. تصمیم‌گیری بر مبنای احتمالات

(نه منطق)

۳. تصمیم‌گیری بر مبنای تجزیه و تحلیل

نه الهام و اشراق

شرایط اساسی و عمومی مدیریت

با نقل عبارات صاحب‌نظران در این فن، دانستیم که پاره‌ای از شرایط مورد قبول همگان است و لزوم رعایت آنها جای تردید نیست. شرایطی را که بعضی بر شمرده‌اند و دیگران ذکر نکرده‌اند، گاهی موردی است که برای همه موارد تعمیم ندارد (مانند سرعت و عجله در تصمیم‌گیری که در هنگام از دست رفتن فرصت خوب است.) و گاهی بد لحاظ آن است که در قسمتهای دیگری مورد بحث و توجه قرار داده‌اند.

مدیر باید بهترین باشد

قبل از هر چیز باید توجه داشته باشیم که چون می‌خواهیم مدیر و مسئول، فرمانروا و مورد اطاعت باشد، پس باید مدیر و مسئول در هر کاری تا آنجا که ممکن است، بهترین افراد و دارای سجایای بزرگی باشد تا دیگران از اطاعت او احساس سرشکستگی و خواری نکنند، در غیر این صورت از او اطاعت

همه‌جانبه نخواهد شد و سرپرست نمودن چنین فردی حکیمانه و صحیح نیست.

مدیر خوب از نظر سقراط

سقراط وظایف مدیر خوب را بررسی می‌کند و ثابت می‌کند که از نظر مدیریت، تعهد مسئولیت یک مؤسسه مهم با مسئولیت اداره جنگ فرقی ندارد. در هر دو مورد باید مدیر زیردستان مطیع و داوطلب داشته باشد و برای هر کاری مناسبترین اشخاص را برگزیند.

هر دو مدیر باید کارهای خوب را پاداش دهند و از کسانی که در انجام وظایف خویش کوتاهی می‌کنند بازخواست کنند و آنها را به کیفر برسانند. در هر دو مورد مدیر باید حسن نیت کارکنان را جلب کند و چنان کند که علاقه همگان جلب گردد و همکاری آسان بدست آید.

سقراط می‌گفت: جنگیدن و بازرگانی هر دو مصاف با دشمن است و شرط

بازرگانی نیز می‌خواهد نفع کند یعنی مظفر (پیروز) شود.

فارابی

فارابی درباره اداره امور کشور برای بالاترین مقام (امیر) می‌گوید: در «مدینه فاضله» باید که سلسله‌مراتب در کار باشد. در اینجا بالاتر از همه امیر است. امیر باید دارای هوش فراوان، حافظه پرتوان، و نیروی بیان باشد. در عزم او فتوری نباید راه بیاید. در انجام نیکی استوار، و عاشق عدالت، تحقیق، صداقت و حق باشد. در خوردن میانه‌روی کند و غرق عیش و نوش نشود و به ثروت جهان اعتنا نکند.

اگر بتوان کسی را یافت که بدتنهایی متصف بدین صفات باشد، او را باید برای امیری برگزید. اگر این صفات را دو تن بیابند، آن دو تن را و اگر این صفات را در سه تن و بیشتر بیابند آن سه و یا آن کرده را باهم باید بر کار کشورداری برگزید.

در اینجا، نظریه

مسئولیت

دسته‌جمعی و یا رهبری جمعی برای اول بار بصراحت مطرح شده است.

دویست سال پس از فارابی، باز کسی که در این مورد اظهار نظر کرده از سرزمین ماست. در سال ۱۱۴۰ میلادی غزالی در «نصیحت‌الملوک» چنین گفته است: پادشاهان را از داشتن چهار چیز گریز نیست: ۱. عدالت، ۲. هوش،

۳. شکیبایی، ۴. فروتنی. و از چهار چیز باید احتراز کنند: ۱. رشک، ۲. غضب، ۳.

مدیریت صحیح نسبت به یک دستگاه یا کارخانه یا اداره عبارت است از: گرداندن و پیشبرد آن دستگاه و مؤسسه به سوی آن هدفی که انگیزه به وجود آمدن آن دستگاه یا اداره می‌باشد.

بسیاری از نظریه‌های مادی، با چشم‌پوشی از همه واقعیات و فقط بر اساس نفع طلبی و ثروت‌اندوزی اظهار شده است. به نظر اقتصاددیون کلاسیک، بهترین مدیر کسی است که بیشترین منافع را جلب کند.

توفیق، شکستن دشمنان است. ظفر نفع است و شکست ضرر و مدیر مؤسسه

تنگ چشمی، ۴. بداندیشی.

شاهانی که پیش از شما در این دنیا بودند اینک نیستند و شاهان دیگر نیز در آینده بر جای شما خواهند نشست. پس چنان کنید که در این سنجروز از شما نیکی به جای ماند و آیندگان خاطرهای خوش از سلطنت شما داشته باشند.

معیارهای شایستگی و برتری چیست؟

با توجه به سخنان این مردان بزرگ و به حکم عقل سلیم، عقده بهترین، مورد قبول همگان است و جای انکار نیست. اما اینکه معیار برتری کدام است، و بر مبنای چه اصولی باید شایسته ترین را شناسایی کرد، از نظرهای گوناگون فرق می کند!

زیرا اگر بنا باشد که نظریه ها بر اساس دلیل و برهان ارائه گردد، هرگونه اظهار نظر در رابطه با حکمت عملی (ایدئولوژی) از بینش خاصی در حکمت نظری و جهان بینی سرچشمه می گیرد، و جهان بینی ها هستند که معیارهای مشخصی را برای مقام عمل می سازند. و به همان نسبت که جهان بینی ها متفاوت است، نظریه ها در مسائل ایدئولوژی نیز متفاوت خواهد بود.

گرچه بسیاری از نظریه های مادی، با چشم پوشی از همه واقعیات و فقط بر اساس نفع طلبی و ثروت اندوزی اظهار شده است. به نظر اقتصاد دیون کلاسیک، بهترین مدیر کسی است که بیشترین منافع را جلب کند.

در اواخر قرن نوزدهم و اوج گیری توسعه صنعت در امریکا، به همان نسبت که تولید اهمیت یافت، مدیریت نیز مهم گردید. تصور می شد که وظیفه مهم مدیر، کار کشیدن از کارکنان و ماشینهاست. در حد امکان، در همه جا صحبت تولید بیشتر با هزینه کمتر بود.

گاهی تصور می شود که معیار بهتری فقط علم بیشتر و تخصص است، در صورتی که علم و دانایی اگر با صداقت و امانت همراه نباشد، ملاک ارزش و برتری نخواهد بود، بلکه «چون دزدی با چراغ آید گزیده تر برد کالا».

و گاهی تصور می شود که معیار برتری فقط «تقوی» است، ولی این تصور هم صحیح نیست، و تقوی وقتی مفید و مؤثر می افتد که همراه علم و آگاهی باشد. بنابراین باید گفت: بهترین برای مدیریت کسی است که کار دان ترین و آگاه ترین و پرهیزکارترین باشد.

بنابراین نتیجه می گیریم، ملاک برتری و باارزش برای مدیریت کار، هم دانش و تخصص مورد نیاز است و هم تقوی و تعهد، زیرا یک مدیر در مجموعه کاری خود، هر چند دارای مهارت و نوآوری و خلاقیت عمل باشد، اما فاقد تعهد و ارزشهای اخلاقی باشد، به طور طبیعی، جهت و روش کار به بیراهه (مانند تبعیض قائل شدن، عدم اجرای انصاف، بی توجهی به حقیقت زیر مجموعه و...) سوق پیدا می کند. و نیز اگر مدیری با انتصاب در یک جایگاه پرمسئولیت و مدون، با داشتن تعهد کاری و تقوی، بخواهد انجام وظیفه نماید اما تخصص و دانش لازم را نداشته باشد، و به امید اینکه چون سالم است کفایت خواهد نمود، این هم اشتباه بزرگی است، هر چند نیت سوء نداشته باشد، چون استعداد و توان آن را ندارد، ارزشهای دینی، لوث می شود و جای تأمل است.

صلاحیت علمی مدیران از دیدگاه اسلام

توفیقی و پیشرفت کار در مدیریت مستلزم وجود سه نوع بلوغ و توانایی است: ۱. دانش، ۲. مهارت، ۳. اخلاق. اینها از شرایط و

لوازم غیر قابل انکار مدیریت موفق هستند.

حق مدیریت

از مطالعه و دقت در روایات و بیانات ائمه

اگر بنا باشد که نظریه ها بر اساس دلیل و برهان ارائه گردند. هرگونه اظهار نظر در رابطه با حکمت عملی (ایدئولوژی) از بینش خاصی در حکمت نظری و جهان بینی سرچشمه می گیرد، و جهان بینی ها هستند که معیارهای مشخصی را برای مقام عمل می سازند.

معصومین (ع) در باب مدیریت و رهبری استفاده می کنیم که نه فقط توفیق در مدیریت مستلزم داشتن صلاحیت های علمی، تخصصی و اخلاقی است، بلکه مدیریت و زمامداری، حق و شایسته کسانی است که از این قابلیتها برخوردارند. حضرت امام علی (ع) در موارد عدیده ای از «نهج البلاغه»، وقتی سخن از حکومت و فرمانروایی به میان می آورد و بی کفایتی های پاره ای از حکام را متذکر می شود، حکومتی و خلافت را «حق» خویش و اهل بیت رسول گرامی اسلام (علیهم السلام) می شمارد، و خود را به خاطر صلاحیتهایی که برای این امر دارد، «أَحَقُّ» از دیگران می شناسد:

«... وَ لَهْمُ خَصَائِصُ حَقِّ الْوَلَائَةِ» (شرح نهج البلاغه، فیض الاسلام، خطبه ۲، ص ۴۵)

ترجمه: «و ویژگیهایی که موجب حق حکومت و رهبری می شود، در آنان (اَلْ حَمْدُ) جمع است.»

۲. «لَقَدْ عَلِمْتُمْ أَنِّي أَحَقُّ بِمَا مِنِّي غَيْرِي» (همان مدرک، خطبه ۷۳، ص

ترجمه: «شما می‌دانید که من برای خلافت و رهبری از هرکس شایسته‌تر و سزاوارترم.»

از این رهگذر، تأکید اسلام این است که «شخصیت حقوقی» مدیران، باید مقارن «شخصیت حقیقی» آنان باشد. یعنی اگر در اشئون حقوقی و اعتباری خویش، معلم و مربی و رئیس و فرمانده است، شخصیت حقیقی مناسب آن اشئون را هم داشته باشد. اینک به چند حدیث توجه می‌کنیم.

۱. از پیامبر اسلام (ص) نقل شده است که فرمود: کسی که بر مسلمین پیشی گیرد «و امام و پیشوای آنان گردد» درحالی که می‌بیند در میان مسلمانان کسی شایسته‌تر و بافضیلت‌تر از او وجود دارد، به تحقیق نسبت به خدا و پیامبر او و مردم مسلمان خیانت کرده است.

۲. حضرت علی (ع) فرمود: «مَنْ أَحْسَنَ الْكُفَايَةَ اسْتَحَقَّ الْوَلَايَةَ.» (غرر الحکم، ص ۶۷۴، ج ۱۰۳۰)

ترجمه: «هرکس خوش‌کفایت باشد و امور را نیکو اداره کند، سزاوار فرماندهی و رهبری است.»

بدون تردید ریاست، به‌عنوان اداره امور مادی یا معنوی مردم، به‌خودی‌خود مذموم و زشت نیست. حسن و قبح ریاست و مدیریت، تابع اهداف و منویاتی است که رئیس و مدیر تعقیب می‌کند.

تباه و خراب شدن کارها، غالباً ناشی از عدم صلاحیتهای تخصصی و روحی مدیران است اگر کسی حد خود را نشناسد، و در پذیرفتن مسئولیتها از کفایت خویش تجاوز نماید، و موجب تباهی امور مادی و معنوی مردم گردد، خداوند وجود او را تباه می‌گرداند. البته این خسارت و تباهی سرمایه‌های وجودی

و استعدادهای فکری و روحی او، نتیجه قهری و وضعی تزییع امور مسلمین است.

- علم عمل

پیش از این گفتیم که «دانش» از جمله شرایط و لوازم مدیریت و رهبری است. به‌طور کلی، آموختن و کسب اطلاعات لازم در مورد هر کاری که انسان بدان می‌پردازد، از نظر اسلام امری لازم و ضروری است. کسی حق ندارد مسئولیتی را تقبل نماید، یا نسبت به امری اقدام کند، مگر اینکه قبلاً آگاهیهای لازم و مورد نیاز را فراگیرد. ضرورت فراگیری «علم عمل» یا «کارشناسی»، نه فقط در مدیریت و فرماندهی، که در مورد هر کاری مطرح است.

حضرت علی (ع) می‌فرماید: «أَوْجَبَ الْعِلْمَ عَلَيْكَ مَا أَنْتَ مَسْتَوِلٌ عَنِ الْعَمَلِ بِهِ.» (غرر الحکم، ص ۲۱۰، ج ۵۱۱)

ترجمه: «واجب‌ترین دانش بر تو، دانشی است که مسئول عمل کردن به آن هستی.»

و حضرت در خطاب به «کمیل بن زیاد» فرمودند: «ای کمیل! هیچ حرکتی نیست مگر اینکه تو درباره آن نیازمند شناخت و آگاهی هستی.»
بسیارهای از احادیث می‌گویند که عبادات و عمل به مناسک دینی باید مبتنی بر علم و آگاهی باشد، و عمل و عبادت جاهل، فاقد ارزش است.

حضرت علی (ع) فرمودند: «لَا يُرَى الْجَاهِلُ إِلَّا مُفْرَطاً أَوْ مُفْرَطاً.» (شرح نهج‌البلاغه، فیض‌الاسلام حکمت ۶۷)

ترجمه: «نادان جز در افراط یا تفریط دیده نمی‌شود.»

و امام صادق (ع) فرمودند: «کسی که از روی عدم آگاهی عمل می‌کند، مانند کسی

است که در مسیر انحرافی حرکت می‌کند، و سرعت در حرکت، چیزی جز دوری از هدف نصیص نمی‌کند.» (بحار، ج ۱، ص ۲۰۶)

- علم و مدیریت

از عموماً احادیثِ مبتین «ضرورت علم عمل»، اهمیت و ضرورت «علم مدیریت» نیز استنباط می‌شود، چرا که یکی از مهمترین و ظریفترین اعمال انسان، اداره امور جمعی از انسانهاست.

علاوه بر احادیث مورد اشاره - که از حیث کلی و عمومی، لزوم فراگیری دانشها و تخصصهای مناسب مدیریت را اثبات می‌نمایند - درخصوص مدیریت و رهبری نیز، سخنان ارزشمندی در منابع اسلامی وجود دارد که به یک مورد اشاره می‌کنیم:

۱. در آیه ۲۴۷ سوره بقره در مورد گزینش «طالوت» به‌عنوان فرمانده و زمامدار، به نکته جالبی برمی‌خوریم که حاکی از اهمیت «صلاحیت علمی مدیران» است، و حال آنکه بنی‌اسرائیل معیار برای زمامداری خویش را، داشتن قدرت مالی می‌دانستند، که پیامبر عصرشان «اشموئیل» در پاسخ به اظهارات آنان، فرمودند: «خداوند او - طالوت - را بر شما برگزیده و گنجایش دانش و جسمش را افزوده است.» یعنی به‌دلیل «صلاحیت علمی» و داشتن قدرت جسمی، به فرماندهی و زمامداری برگزیده شد.

آنچه سبب پیشرفت کار و شکوفایی آن می‌گردد، صلاحیت و شایستگی فرد، به‌طوری که در قالب مدیریت بگنجد، و با داشتن لیاقت عهده‌داری آن، به‌طور قطع و یقین، حق ایشان می‌باشد، و همان‌طور که ذکر گردید تصاحب نمودن فردی دیگر، که صلاحیت و شایستگی آن را ندارد، خیانتی آشکار و نابخشودنی است، و شرط دیگر برای مدیر لایق، آگاهی و دانش لازم توأم با مهارت است، که باید از نظر دور نداشت. ♦