

فصلنامه جهان نوین

No 2, 2019, P 1-17

سال دوم، شماره هفتم، پاییز ۱۳۹۸، صص ۱۷-۱

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قران و ادب فارسی

علی مجیدی^۱

چکیده

قران به عنوان کتاب آسمانی از همان ابتدا شیوه زندگی انسان‌ها را مورد بحث قرار داده و شیوه‌های صحیح زندگی و مدیریت را با نگاهی خدا طلبانه به تصویر می‌کشد. واضح است بخش قابل توجهی از آثار ادب فارسی را مطالب مربوط به جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و نقد شیوه‌های حکومتی تشکیل داده است. این پژوهش به بررسی تطبیقی اصول مدیریت در قران و ادب فارسی پرداخته است، این پژوهش میان‌رشته‌ای است. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی با رویکرد تطبیقی و روش جمع‌آوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای، اسنادی بوده است و برای به دست آوردن نتایج پژوهش اسناد مرتبط مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که در قران و متون فارسی اشارات فراوانی به اصول مدیریت شده است اصولی که اندیشمندان غربی تازه به آن دست یافته‌اند در حالی که در قران و در نوشته‌های اندیشمندان، ادبا و شاعران ایرانی از قرن‌ها پیش به آن اشاره شده است. واژگان کلیدی: اصول مدیریت، ادب فارسی، قران، مدیریت

۱ - کارشناسی ارشد ادبیات فارسی، دبیر دبیرستان‌های بوکان، ایران Ali Majidi@gmail.com

۱-مقدمه

از همان ابتدای طلوع خورشید اسلام، مدیریت در موردتوجه قران و پیامبر صلی الله علیه و سلم بوده است. نزول تدریجی و متناسب با مقتضیات زمانی قران، تأکید بر رهبری، نظم و انضباط و اطاعت از ولی امر از نمونه‌های مدیریت در قران است. داستان‌هایی نیز که از گذشتگان در قران در خصوص رهبری و مدیریت بیان شده است نمونه‌هایی از اهمیت مدیریت در قران است.

در طول قرون متمادی بسیاری از فرهیختگان، ادیبان و دانشمندان در رأس امور مملکت قرار داشتند و آثاری در قالب پند و اندرز به صورت بیان داستان‌ها، حکایات، نقل گفتار بزرگان، ضرب‌المثل‌ها و... به وجود آوردند (معینی؛ کلاهدوزان؛ فردوسی و اسدی، ۱۳۹۴). عرصه ادب و شعر فارسی مملو از طرح و بررسی جلوه‌های مختلف زندگی و موضوعات اجتماعی بوده و هست. ادبیات منظوم و مثنوی فارسی نیز در قالب داستان، پند، حکایت و... سرشار از نکات مدیریتی ناب در عرصه فردی و سازمانی است.

اگر بپذیریم که مدیریت را بهتر است که یک علم صرف ندانیم و آن را آمیزه‌ای از علم، هنر و استعدادهای شخصی به حساب آوریم، آنگاه به این نتیجه خواهیم رسید که در عین توجه به اصول و یافته‌های علم مدیریت و به‌ویژه علم مدیریت روز، لازم است نگاهی جدی به بستر پیاده‌سازی مدیریت، یعنی جامعه ایران امروز داشته باشیم. نگاهی دقیق و از منظر جامعه‌شناسی تاریخی - جغرافیایی به مشخصات امروز جامعه ایران. در هر علمی که نتایج آن در بستر اجتماعی پیاده خواهد شد لازم است که این نگاه جامعه‌شناختی به آن علم افزوده شود و فاکتورهای اجتماعی در این مورد در نظر گرفته شوند (پوررضایی، ۱۳۹۲).

متون ادب فارسی به همراه آیات نورانی قران کریم از منظر مدیریتی مورد تبیین و تحلیل قرار گرفته است. باین حال تفاوت و تشابه نگرشی هریک از نظریه‌پردازان ایرانی با غیر ایرانی واقعیت‌های انکارناپذیری چون زاویه دید، مقتضای زمان و مکان وایدولوژی مخصوص آنان را بیشتر می‌نمایاند.

شعرا و اندیشمندان ایرانی در نوشته‌های خود از کلیله و دمنه و سعدی گرفته تا شعرا و اندیشمندان معاصر هرچند از برخی جنبه‌ها به علم و اصول مدیریت پرداخته‌اند اما دانشگاهی ساخته‌اند که طالب را برحسب مراتب بینش و استعداد از صورت تا معنا راهنمایی می‌کنند. امروزه مدیریت در سازمان‌ها به یک امر ضروری و پیچیده تبدیل شده است که سهل‌انگاری در آن می‌تواند برای هر سازمان یا جامعه نتایج ویران‌کننده‌ی به همراه داشته باشد. به جهت همین ضرورت، پژوهش حاضر باهدف بررسی تطبیقی اصول مدیریت از دیدگاه اسلام و ادب فارسی انجام شده است.

۲- مفهوم مدیریت

مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازمان‌دهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد.

واقعاً باید گفت؛ که در ابتدا انسان‌ها درباره مدیریت چقدر می‌دانند؟ دانش مدیریت تا چه حد علمی است و آیا مدیریت علم است یا هنر؟ بخشی از مدیریت را می‌توان از طریق مدیریت آموزش فراگرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت در واقع بخشی را که با آموزش فراگرفته می‌شود علم مدیریت است؛ و بخشی را که موجب به کار بستن اندوخته‌ها در شرایط گوناگون می‌شود هنر مدیریت می‌نامند. «به عبارتی دیگر سخن علم دانستن است و هنر توانستن.» (الوانی، ۱۳۸۸).

۳- اصول مدیریت

در مورد وظایف اصلی مدیر، نظرات مختلفی از سوی صاحب‌نظران علم مدیریت بیان شده است؛ اما آنچه مسلم است این است که اغلب آنان بر روی چندوظیفه اصلی مدیر توافق نظر دارند. این پنج وظیفه اصلی مدیر که اصول پنج‌گانه مدیریت هم نامیده می‌شود در زیر آورده شده‌اند:

۳-۱ برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی تنها وظیفه مدیران است که تمامی صاحب‌نظران علم مدیریت بر آن اتفاق نظر دارند. برنامه‌ریزی یکی از اصلی‌ترین مهارت‌ها و وظایف اصلی مدیران است که فقدان آن آسیب‌هایی جدی به پیکره‌ی سازمان‌ها وارد می‌سازد (الوانی، ۱۳۸۸).

برنامه‌ریزی شامل پیش‌بینی عملیات سازمان و تعیین روش‌ها و مسیرهای دستیابی و اجرای آن‌ها به منظور دستیابی به اهداف اصلی سازمان است (آذر نوشی، ۱۳۸۶).

مدیران بدون داشتن هدف و برنامه‌ریزی در واقع پیوسته در حال واکنش دادن به اتفاقات روزمره و بحران‌ها هستند، لذا به سمت و سوی مسیر مشخصی نمی‌روند علی‌رغم اینکه همیشه مشغول هستند و فرصت کافی برای رسیدگی به وظایف دیگر خود ندارند. بسیاری از مدیران مشغول بودن را نشانه‌ی مفید بودن می‌دانند که این خطایی بزرگ است که چشم مدیران را بسته نگه می‌دارد. لذا قادر به دیدن واقعیت‌ها نیستند و دلایل اغلب شکست‌هایشان را نمی‌توانند ببینند (مقیم، ۱۳۸۰).

برخی از صاحب‌نظران مدیریت هدف‌گذاری را مقدم بر برنامه‌ریزی می‌دانند و برخی دیگر برنامه‌ریزی را به معنای وسیع شامل تعیین هدف، خط‌مشی و پیش‌بینی و تدارک وسایل و امکانات تلقی می‌کنند طبقه‌بندی به هر صورت که

باشد هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی از جوانب مهم کار مدیریت به شمار می‌رود هر مدیری موظف است برنامه‌ریزی کند ولی نوع و وسعت آن با توجه به میزان اختیار مدیر و ماهیت کار سازمانی تغییر می‌کند (علاقه‌مند، ۱۳۸۸).

۲-۳ سازمان‌دهی

سازمان‌دهی یکی از وظایف مدیریت و شامل فعالیت‌هایی برای طراحی ساختار سازمانی، تعیین مسئولیت افراد و شرح وظایف آن‌ها، طبقه‌بندی مشاغل، واگذاری اختیارات و ... است. این عمل معمولاً پس از برنامه‌ریزی صورت می‌گیرد؛ یعنی برای سازمان دادن به کارها، لازم است ابتدا هدف و برنامه مشخص شده باشد. طبق نظر برخی از اندیشمندان علوم مدیریت، جزئیات وظایف مدیر برای سازمان‌دهی عبارت است از:

۱. تأمین عوامل انسانی و مادی موردنیاز برای تحقق برنامه‌ی تنظیم‌شده.

۲. برقرار نمودن ساختار رسمی سازمان (اصل سلسله‌مراتب و اصل وحدت فرماندهی) برای هدایت اختیارات و اجرای هماهنگ فعالیت‌ها.

۳. تعریف نمودن وظایف و تشویق و ترغیب نمودن کارکنان برای پذیرش مسئولیت و ارائه ابتکارات.

۴. استفاده نمودن از اصل نظم و ترتیب و حفظ انضباط تا ادارات هر سازمان به‌وسیله مدیران شایسته بتوانند بهترین خدمات را ارائه کنند (نیکو اقبال، ۱۳۷۸).

۳-۳ رهبری

یکی دیگر از وظایف اصلی مدیریت (اصول مدیریت) هدایت و رهبری است. هدایت و رهبری به‌عنوان اصلی شناخته‌شده و موردتوافق بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت در میان وظایف پنج‌گانه مدیریت شناخته می‌شود. در تعریف معنا و مفهوم رهبری سازمانی و هدایت کارکنان در محیط‌های کاری نظرات بسیاری وجود دارد و البته هیچ‌کدام از آن‌ها هم به‌طور جامع نمی‌توانند این مفهوم را آن‌چنان‌که شایسته است تبیین نمایند.

در مدیریت منظور از رهبری، فراگیرد اثرگذاری بر رفتار زیردستان به‌منظور تحقق اهداف گروه کار یا سازمان است. مدیر در مقام رهبر به سرپرستی زیردستان می‌پردازد. سبک یا شخصیت رهبری مدیر طی زمان از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه شکل می‌گیرد و برحسب ادراکات خود او یا ادراکات دیگران تعریف می‌شود به‌عبارت‌دیگر اگر مدیری خود را رهبری مردم‌دار و آزادمنش بداند ولی زیردستانش او را سخت‌گیر و وظیفه‌مدار بشناسند در تعریف سبک رهبری او ادراک و نظر زیردستان مهم‌تر از نظر خود او تلقی خواهد شد زیرا زیردستان به‌موجب ادراک خود از رفتار مدیر با او رفتار خواهند کرد. شخصیت رهبری درواقع ادراک خود به‌علاوه ادراک دیگران از رفتار مدیر

می‌باشد. با این تعریف اگر بخواهیم شخصیت رهبری مدیر را برحسب مفاهیم ملاحظه کنیم چهار عرصه مدل به شرح زیر توصیف پذیر خواهد شد:

۱- عرصه عمومی

۲- عرصه کور

۳- عرصه خصوصی

۴- عرصه تاریک (علاقه مند، ۱۳۸۸).

رهبری ایجاد انگیزه در کارکنان برای انجام بهتر وظایف، مشاهده سود بیشتر در سازمان و افزایش بهره‌وری است. رهبری هنری است که باعث می‌شود افراد با میل و رغبت و با انگیزه و علاقه، فعالیت‌های تعریف شده برای آنان را به انجام برسانند و همواره تلاش کنند که این وظایف را به بهترین وجه انجام دهند. رهبری نیاز به توانایی تأثیرگذاری دارد که مدیر باید آن را در خود تقویت نماید (همان).

۳-۴ کنترل

کنترل در مدیریت چنان مهم و حیاتی است که در همان سال‌های نخست مطرح شدن مدیریت علمی توسط کسانی مانند تیلور و فایول، این بحث نیز به‌عنوان یکی از نقش‌های مدیریت مطرح شد. کنترل یعنی تلاش سیستماتیک توسط مدیران کسب و کار برای اینکه عملکرد را با استانداردهای از پیش تعیین شده و برنامه‌ها و هدف‌ها بسنجند. بر این اساس باید مشخص شود که آیا عملکرد و خروجی، مطابق با انتظارات هست یا خیر.

طبیعتاً اگر مشخص شد که از هر یک از منابع سازمان می‌توان به شیوه‌ی اثربخش‌تر و کاراتری برای رسیدن به اهداف استفاده کرد، وظیفه‌ی سیستم کنترل مدیریت انجام اقدامات اصلاحی برای افزایش اثربخشی و کارایی منابع خواهد بود (Parmenter, 2010).

البته واضح است که ابزارها و مکانیزم‌های نظارت و کنترل در سازمان‌های بزرگ، الزاماً با روش‌ها و سازوکارهای کنترل در کسب و کارهای کوچک یکسان نیست و اندازه سازمان نقش مهمی در طراحی سیستم کنترل دارد (الوانی، ۱۳۸۸).

۴- اندیشه‌های دانشمندان مسلمان درباره مدیریت

واژه «مدیریت» در اندیشه‌های دانشمندان اسلامی پیشینه چندانی ندارد و به‌جای آن معمولاً از واژه‌های «تدبیر»، «حکمرانی» یا «فرمانروایی» استفاده شده است که همان معنا را به ذهن می‌رساند. بزرگان زیادی در این باره سخن گفته‌اند که در ادامه، برای نمونه، تنها به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

الف) حکیم ابونصر محمد فارابی، فیلسوف و دانشمند بزرگ قرن سوم و چهارم هجری معتقد است بشر به یک جامعه ایده آل و کامل نیازمند است که در آن روابط افراد مبتنی بر عدالت کامل باشد و دولت ایده آلی نیز بر آن حکمرانی کند. وی اداره این مدینه فاضله را به دست رهبری کاردان می‌سپارد که دارای ویژگی‌های کامل انسانی باشد. به نظر وی، رهبر جامعه باید سالم، باهوش، خوش‌بیان، دوستدار علم، میانه‌رو، راست‌گو، کریم و بزرگووار، بی‌توجه به دنیا، هوادار عدالت، مخالف ظلم، شجاع و بااراده باشد و همواره درباره دیده‌ها و شنیده‌هایش به تفکر بپردازد (مطهری، ۱۳۴۹).

ب) عبدالرحمان بن خلدون مغربی، فیلسوف و جامعه‌شناس اسلامی در قرن هشتم هجری در کتاب ارزشمند المقدمه، ضوابط کشورداری و شیوه‌های مدیریت جامعه‌های مختلف را از نظر خوی و عادت و مدنیت، بررسی می‌کند و می‌نویسد:

آدمیان با سرشت انسانی خویش، در هر اجتماعی به رادع و حاکم یا نیروی فرمانروایی نیازمندند که آن‌ها را از تجاوز به یکدیگر بازدارد و آن نیروی فرمانروا (مدیر) ناگزیر باید در پرتو قدرت عصبیت بر مردم غلبه یابد (فارابی، ۱۳۶۱).

ج) شیخ‌الرئیس، ابوعلی سینا، فیلسوف و دانشمند بزرگ ایرانی در قرن چهارم و پنجم در رساله‌ای با عنوان کتاب المجموع یا الحکمه العروضية، مباحثی را در زمینه سیاست مطرح کرده است. او در این کتاب، اصولی را بیان می‌کند که به حکومت و شیوه اداره کشور مربوط است. وی در تقسیم‌بندی و بیان اشکال حکومت‌ها، معیار را نوع ریاست‌ها و مدیریت‌ها قرار می‌دهد و آن‌ها را به انواع زیر تقسیم می‌کند:

یک - حکومت دموکراسی که در آن رئیس حکومت را همه مردم انتخاب می‌کنند؛

دو - حکومت‌هایی که ریاست پست دارند و ریاست اول آن با پست‌ترین مردم است؛

سه - حکومت استبدادی که «وحدانیه الرئاسه» نامیده می‌شود؛

چهار - حکومت اشرافی که حکومت و ریاست فاضله است (قبادی، ۱۳۷۸).

وی همچنین در کتاب تدابیر المنازل و السياسات الأهلیه، قوانین مدیریتی از مدیریت خانواده تا مدیریت جامعه و کشور را آورده است (همان).

د) خواجه نظام الملک طوسی، از حکیمان بزرگ قرن چهارم هجری نیز در کتاب سیر الملوک با نثری روان و جذاب، بسیاری از مسائل مربوط به مدیریت همچون وظایف رهبر و مدیر، صفات رهبری، نظارت، شیوه‌های گزینش مأموران و روابط رهبر با مردم را بیان داشته است که در نوع خود، بسیار نو، جالب و راهگشاست (همان).

ه) همچنین بسیاری از شاعران و نویسندگان بزرگ اسلامی و ایرانی در آثار منظوم و منثورشان، به مسائل مدیریت و رهبری جامعه پرداخته‌اند و با عنوان‌هایی چون پیشوا، رهبر، پیر، شیخ، مراد، مرشد و ... از آن یاد کرده‌اند. در ادامه، به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

- پیر را بگزین که بی‌پیر، این سفر هست بس پرآفت و خوف و خطر مولوی

- طی این مرحله بی‌همراهی خضر مکن ظلمات است، بترس از خطر گمراهی حافظ

- ای بی‌خبر بکوش که صاحب‌خبر شوی تا راهرو نباشی، کی راهبر شوی؟ حافظ

- اگر ز باغ رعیت، ملک خورد سببی برآوردند غلامان او درخت از بیخ سعدی

- به می سجاده رنگین کن، گرت پیر مغان گوید که سالک بی‌خبر نبود ز راه و رسم منزل‌ها حافظ

- از آستان پیر مغان، سر چرا کشیم؟ دولت در آن سرا و گشایش در آن در است حافظ

- مشکل خویش بر پیر مغان بردم دوش کو به تأیید نظر، حل معما می‌کرد حافظ

۵- مدیریت در قرآن

مدیریت از ضروریات زندگی بشری است و در قرآن نیز به اهمیت این مهم اشاره شده است که در اینجا مواردی را ذکر می‌کنیم:

هنگامی که حضرت موسی (ع) تصمیم گرفت به‌جانب کوه طور حرکت کند، نخست، برادرش هارون را به‌عنوان جانشین و مدیر اجتماع خویش برگزید.

خداوند متعال در قرآن کریم، سخن حضرت موسی (ع) را چنین نقل می‌فرماید:

« وَقَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ » ۲- مائده ۶۷/

«موسی به برادر خود، هارون گفت: تو اکنون پیشوای قوم و جانشین من باش و راه صلاح پیش‌گیر و پیرو اهل فساد مباحش.»

آنچه به روشنی از این آیه شریفه استفاده می‌شود این است که هرگز حتی برای یک لحظه نمی‌توان امت را بدون امام و مدیر، رها کرد (حیدری، ۱۳۸۸).

قرآن کریم ضرورت مدیریت را در موارد گوناگون و با شکل‌ها و شیوه‌های خاصی بیان می‌دارد تا جامعه بشری را به این اصل اساسی متوجه سازد. مطالعه در داستان‌های قرآنی که حامل سرگذشت پیامبران بزرگ و مردان برجسته تاریخ است، این معنا را بهتر روشن می‌کند. از داستان‌های پرشور قرآنی که در بردارند نکته‌های فراوان و آموزش‌های بسیاری در زمینه‌های گوناگون است، داستان حضرت ابراهیم (ع) است. در این داستان موضوع امامت و رهبری ابراهیم (ع) جایگاه ویژه‌ای دارد.

« وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ »
بقره ۱۲۴

«و آنگاه که خداوند، ابراهیم را به انواع فرمان‌ها آزمایش کرد و با سرفرازی از آزمایش بیرون آمد، از جانب خداوند به او گفته شد: من تو را به امامت و مدیریت مردم برگزیدم. ابراهیم گفت: آیا این پیشوایی به فرزندان من خواهد رسید؟ فرمود: اگر دارای صلاحیت باشی، و گرنه امامت و مدیریت من به ستمگران نمی‌رسد».

آن روز که حضرت موسی (ع) در یک مأموریت خدایی عازم کوه طور بود و برای مدت چهل روز از قوم بنی‌اسرائیل فاصله می‌گرفت، برادرش هارون را به‌عنوان جانشین خود در میان آن مردم معرفی کرد و مدیریت و رهبری امت خود را به او سپرد تا تداخل در مسئولیت‌ها ایجاد نشود و شیرازه جامعه از یکدیگر نباشد.

« وَ قَالَ مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي » اعراف ۱۴۲

«موسی به برادرش هارون گفت: تو در میان قوم من جانشین باش».

خداوند مدیریت برجها را تا بدان پایه ارج می‌نهد که به مدیران مدبر سوگند یاد می‌کند:

«فَالْمُدَبِّرَاتِ أُمْرًا» نازعات ۵

«پس سوگند به تدبیرکنندگان کارها».

خداوند در این آیه به فرشتگان اداره‌کننده کارها سوگند یاد می‌کند، خداوند خود مدبر است (حیدری، ۱۳۸۸).

۶- ادبیات فارسی و آیین مدیریت

در آثار به‌جای مانده از دوران قبل از اسلام، بعضی از آثار به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم برای اداره امور و مدیریت توصیه‌ها و فرامینی آورده شده است،

کلیله و دمنه کتابی است که در قرن ششم نوشته شده و اصول و قوانین حکومتی و اخلاقی را توأمان در قالب حکایت تبیین کرده است. این اثر علاوه بر جنبه‌های ادبی، آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی بی‌شماری دارد. نصرالله منشی به بسیاری از اصول اخلاق مدیریتی اشاره کرده است که با بررسی و به‌کارگیری آن می‌توان بسیار استفاده کرد. از میان این اصول اخلاقی - مدیریتی، ده اصل بسیار چشم‌نواز است. این اصول به این قرارند: برقراری عدالت، توأمان بودن دین و ملک، داشتن خرد و دانش در امور، حزم و دوراندیشی جامع، داشتن خلاقیت و ابتکار، تعجیل در تدارک امور و دوراندیشی، پرهیز از ستم و ظلم، لزوم رایزنی با اطرافیان، رعیت‌پروری، تشویق و تنبیه (شیخ لووند و مستعلی زاد ۱۳۹۵).

پس از ظهور دین مبین اسلام و ورودش به ایران، آثار تألیف شده تحت تأثیر دین مقدس اسلام قرار گرفتند. بعضی از آثار تألیف شده در قرون اولیه تحت تأثیر فرهنگ ایرانی قبل از اسلام بوده است که نمونه بارز آن شاهنامه حکیم ابوالقاسم فردوسی است. با وجود اینکه در شاهنامه در حقیقت، تاریخ و اسطوره درهم آمیخته است، لیکن در جای‌جای آن نکات مدیریتی و توصیه‌هایی برای اداره بهتر امور آمده است. این مطالب، به‌ویژه در بخشنامه‌ها در دستورالعمل‌هایی که تحت عنوان اندرنامه‌های شاهان به کارداران و کارگزاران و سرداران در شاهنامه آمده، بیشتر جلوه‌گر است. زندگی حکام و فرمانروایان اعصار گذشته تاریخ مدیریت و بیانگر سیر تکوین آن است. به‌عنوان مثال اندرنامه زیر که بهرام گور برای کارداران خود صادر کرده است، نمونه یک دستورالعمل کامل مدیریتی است (آذر نوشی، ۱۳۸۶).

اندرنامه نوشتن بهرام گور به کارداران خود

| | |
|------------------------------|-------------------------------|
| سوم روز بزم ردان ساختند | نویسنده را پیش بشناختند |
| به میخوردن اندر چو بگشاد چهر | یکی نامه بنوشت شادان به مهر |
| سرنامه کرد آفرین از نخست | بر آن کو روان را به دانش بشست |
| خرد بر دل خویش پیرایه کرد | به رنج تن از مردمی مایه کرد |
| همه نیکویی‌ها زیزدان شناخت | خرد جست و با مرد دانا بساخت |
| زدل کیفر و بدخوئی دور کرد | خرد را به هر کار دستور کرد |
| بداند که از داد جز نیکویی | نیاید نکو بد در بدخوئی |
| هر آن کس که از کارداران من | سرافراز و جنگی سواران من |

بنالد نه بینند جز چاه و دار و گر کشته افکنده بر خاک خوار

بکوشید تا رنج‌ها کم کنید دل غمگنان شاد و بی‌غم کنید

که گیتی نماند و نماند بکس بی‌آزاری و داد جوید و بس...

به هر کرداری و خودکام‌های نوشتیم بر پهلویی نام‌های

که با زبردستان جز از رسم و داد دارند و از بد نگیرند یاد

هر آن‌کس که درویش باشد به شهر که از روز شادی نیابند بهر

فرستید نزدیک ما نامشان برآریم از آن آرزو کامشان

دگر هر که باشند مرد نژاد همی‌گیرد از رفتن چیز یاد

هم از گنج ما بی‌نیازی دهید خردمند را سرفرازی دهید

کسی را که وامست و دستش تهی است به هر جای بیارج و بی‌فرهی است

هم از گنج ماشان بتوزید وام به دیوان‌ها برنویسید نام

زیزدان بخواهید تا همچنین دل ما بدارد به آیین دین

بدین عهد ما شادمانی کنید ابر کهران مهربانی کنید

همان بندگان را مدارید خوار که هستند هم بندهی کردگار

کسی کش بود مایه و سنگ آن دهد کودکان را به فرهنگیان

به دانش روان را توانگر کنید خرد را بدین بر سرافسر کنید

ز چیز کسان دور دارید دست بی‌آزار باشید و یزدان پرست

بکوشید و پیمان ما مشکند پی و بیخ پیمان بد برکنید (فردوسی طوسی، ۱۳۶۹).

در قرن سوم هجری و بعد از آن، فرهنگ ایرانی تحت تأثیر فرهنگ اسلامی شکوفا گردید و آثار بسیاری دربارهٔ اداره امور و کشورداری تألیف شد که حاوی درس‌ها و تجربیات مدیریتی بوده‌اند. کتاب‌های تاریخی اگرچه به نظر نمی‌آید که با مدیریت وجه اشتراکی داشته باشند، لیکن در حقیقت سرگذشت مدیریت‌ها و سرگذشت نامه مدیران

هستند؛ زیرا صفحات تاریخ را کسانی رقم زده‌اند که مصدر امور بوده و مدیریت را به عهده داشته‌اند؛ بنابراین کتاب‌های تاریخی، خود از این دیدگاه، کتاب‌های مدیریتی نیز هستند (رنجبرکلهرودی، ۱۳۸۳).

گذشته از کتاب‌های تاریخی، کتاب‌هایی نیز صرفاً جهت آموزش، عبرت‌آموزی مدیران و حکام و اصلاح امور، اصلاح مدیران به روش‌های مختلف و تحت عناوین مختلفی از جمله نصیحة الملوك، پندنامه، دستورالوزاره و امثال آن تألیف شده است که هدف آن راهنمایی، ارشاد و تربیت مدیران و یا اصلاح اعمال دست‌اندرکاران عصر خود بوده است (همان).

اصول و مبانی اندیشه‌های مدیریتی سعدی

۱ - نظام جهان یک نظام الهی است

همه هستی مخلوق خداوند عزوجل است و نظام خلقت نظام احسن است:

به جهان خرم از آنم که جهان خرم ازوست عاشقم بر همه عالم که همه عالم ازوست

بنابراین در چنین نظامی، انسان - به‌عنوان اشرف مخلوقات - حرمت بسیار دارد و در اعمال مدیریت نباید به هیچ فردی کوچک‌ترین ظمی برود: «میازار عامی به یک خردله»

و حتی به عقیده سعدی، سایر موجودات نیز چون مخلوق خدا هستند نباید بر آنها ظلم روا داشت. در حکایتی آورده است که شبلی موری در غله خریداری کرده می‌یابد و تا صبح خواب به چشمانش نمی‌آید و صبح مور را به مأوای خود می‌آورد و می‌گوید:

مروت نباشد که این مور ریش پراکنده گردانم از جای خویش مطالعات فرهنگی

و دیگری سگی تشنه در بیان می‌یابد و با کلاه و دستار خویش آب از چاه می‌کشد و سیرابش می‌کند و نتیجه آن‌که:

تو با خلق سهلی کن ای نیکبخت که فردا نگیرد خدا با تو سخت

۲ - توجه به معاد

سعدی چون یک عالم مسلمان است اصل بنیادی اعتقادی معاد را به همه مدیران و کارگزاران مؤکداً گوشزد می‌کند و توجه به بازگشت به سوی خدا یکی از ارکان تشکیل‌دهنده اندیشه‌های مدیریتی سعدی است. توجه به معاد و عقاب به نظر او چنان می‌تواند در اعمال مدیر تأثیرگذار باشد که او مواظب اعمال خود در مقابل مردم و زیردستان باشد.

«الا گر جفاکاری اندیشه کن»

از آنجایی که مخاطبان سعدی فقط مؤمنان موحد نبوده‌اند، او با آوردن تاریخ گذشتگان و حکایات تلخ و شیرین، مدیران را به عبرت گرفتن از سرانجام آنان فرامی‌خواند و می‌گوید که تحولات و بازی روزگار را به فراموشی نسپارید و به زیردستان ظلم و جفا مکنید؛ زیرا:

«هر که به زیردستان نبخشاید به جور زیردستان گرفتار آید.»

مها زور مکن با کهان که بر یک نمط مینماند جهان

دل زیردستان نباید شکست مبادا که روزی شوی زیر دست

از اینها گذشته، اگر تمام جهان زیردست باشند «دست ملک الموت زیر خواهد بود.»

ستم موجب پراکنده شدن مردم از اطراف مدیر خواهد شد؛ بنابراین عقل حکم می‌کند که اگر مدیری به مدیریت خود علاقه‌مند است و نمی‌خواهد اقتدار و مدیریتش تضعیف شود، به زیردستان ستم روا ندارد تا به عقوبت تنهایی و بی‌کسی گرفتار نگردد.

پادشاهی که دارد ستم بر زیردست دوستدارش روز سختی دشمن زور آورست

دگر کشور آباد بیند به خواب که دارد دل اهل کشور خراب

۳- رعایت عدالت

سعدی باینکه تفکر اشعری دارد، اما آنقدر از عدل گفته است که به نظر می‌رسد عدلی مذهب است. او در اغلب حکایات و مواعظ و به‌ویژه در بوستان همه را در همه حال به عدالت فرامی‌خواند و رعایت عدل و انصاف نیز یکی دیگر از ارکان اندیشه‌های مدیریتی سعدی است؛ و بدان گونه که پیش‌ازین نیز اشاره کردیم، ظلم را اگر به موری باشد، روا نمی‌داند و احسان را اگر چه به سگی باشد، ارج می‌نهد و به مدیران توصیه می‌کند:

الا تا نیچی سر از عدل و رای که مردم ز دستت نیچند پای

گریزد رعیت ز بیدادگر کند نام زشتش به گیتی ثمر

بسی بر نیاید که بنیاد خود بکند آن‌که بنهاد بنیادبد

۴- اساس مدیریت و حکومت‌ها بر انسان‌ها استوار است

انسان و نیروی انسانی در سازمان و مدیریت نقش محوری دارند. هیچ سازمان و حکومتی بدون انسان معنی و مفهوم ندارد. اگرچه برای سازمان‌های اجتماعی غیر از نیروی انسانی ارکانی نظیر قوانین و مقررات تشکیلات و روش‌ها، آموزش و... قائل هستند، اما انسان‌ها به منزله ستون‌های بنای سازمان و مدیریت‌ها هستند و عدم وجود انسان‌ها و یا عدم توجه به آن‌ها موجب فروریختن بنای مدیریت خواهد بود. مشروعیت، اقتدار و اعمال حکومت و مدیریت بدون پذیرش قلبی و تمکین مردم امکان‌پذیر نیست. سعدی نیز اساس مدیریت را مردم و زیردستان می‌داند؛ زیرا اگر زیردستی نباشد، مدیر بر که مدیریت خواهد کرد؟ سعدی در این باره تشبیه زیبایی دارد.

رعیت چو بیخند و سلطان درخت درخت ای پسر باشد از بیخ سخت

مردم، زیردستان و مرؤوسان به منزله ریشه و تنه درخت مدیریت‌اند.

اگر بر آنان ظلمی رود و در حقشان کوتاهی شود، شاخه و برگ آسیب خواهند دید. و قطع ریشه، نادانی است. مثال مدیریت بد همچون کسی است که بر شاخه‌ای نشسته و شاخه را می‌برد.

یکی بر سرشاخ بن می‌برید خداوند بستان نظر کرد و دید

به گفتا که این مرد بد می‌کند نه با من که با خود می‌کند

سعدی در حکایتی دیگر در گلستان چنین آورده است:

«... وزیر ملک را پرسید هیچ توان دانستن که فریدون که گنج و ملک و حشم نداشت چگونه مملکت برو مقرر شد. گفت: آن‌چنان‌که شنیدی خلقی برو به تعصب گرد آمدند و تقویت کردند و پادشاهی یافت. گفت ای ملک چو گرد آمدن خلقی موجب پادشاهی ست تو مر خلق را پریشان برای چه می‌کنی؟ مگر سر پادشاهی نداری؟»

سعدی در مورد کلیه اموری که یک مدیر اعم مدیر عالی یا یک مدیر سرپرست با آن سروکار دارد از قبیل انتصاب، مشورت، آموزش کارکنان، پرداخت حقوق، ارزشیابی کارکنان، ارتقاء، نظارت، تأمین اجتماعی و بازنشستگی، تنبیه و مجازات کارکنان خاطی و... نظریات جالبی دارد. او به ویژه درباره انتصاب و به کارگماری کارکنان بسیار سخن رانده است. سعدی، هم درباره مدیریت عمومی و هم درباره مدیریت‌های تخصصی از جمله: مدیریت امور مالی و اقتصادی، آموزشی و تربیتی، مدیریت در خانواده، مدیریت بروقت (زمان)، مدیریت امور سپاه، مدیریت امور جهانگردی، قضائی و... سخن گفته است:

جهان ای برادر نماند به کس کاندلر جهان آفرین بند و بس

مکن تکیه بر ملک دنیا و پشت که بسیار کس چون تو پرورد و کشت

چو آهنگ رفتن کند جان پاک چه بر تخت مردن چه بر روی خاک (رنجبر کلهرودی، ۱۳۸۳).

... خیری کن ای فلان و غنیمت شمار عمر، زان پیشتر که بانگ برآید فلان نماند.

یکی را از ملوک عجم حکایت کنند که دست تطاول به مال رعیت دراز کرده و جور و اذیت آغاز کرده تا به جایی که خلق از مکاید فعلش به جهان برفتند و از کربت جورش راه غربت گرفتند. چون رعیت کم شد ارتفاع ولایت نقصان پذیرفت و خزانه تهی ماند و دشمنان زور آوردند.

هرکه فریادرس روز مصیبت خواهد گو در ایام سلامت به جوانمردی کوش

بندهی حلقه به گوش از نوازی برود لطف کن لطف که بیگانه شود حلقه به گوش

باری به مجلس او در کتاب شاهنامه همی خواندند در زوال مملکت ضحاک و عهد فریدون. وزیر ملک را پرسید هیچ توان دانستن که فریدون که گنج و ملک و حشم نداشت چگونه برو مملکت مقرر شد؟ گفت: آن چنان که شنیدی خلقی برو به تعصب گرد آمدند و تقویت کردند و پادشاهی یافت. گفت: ای ملک چو گرد آمدن خلقی موجب پادشاهی ست تو مر خلق را پریشان برای چه می کنی؟ مگر سر پادشاهی نداری؟...

پادشاهی کو روا دارد ستم بر زیردست دوستدارش روز سختی دشمن زور آور است

با رعیت صلح کن و زجنگ خصم ایمن نشین زان که شاهنشاه عادل را رعیت لشکر است (همان).

۷- روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی - تحلیلی با رویکرد تطبیقی و روش جمع آوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای، اسنادی بوده است و برای به دست آوردن نتایج پژوهش اسناد مرتبط مورد تحلیل قرار گرفته است.

۸- نتیجه گیری

دانش مدیریت، شخصیت‌های ویژه‌ای را برای تصدی جایگاه‌های مدیریتی توصیه می‌کند. با توجه به این‌که ویژگی‌های لازم برای مدیران در متون ادب فارسی با نظریات اندیشمندان مدیریتی مطابقت زیادی داشت آیا می‌توان به این نتیجه رسیده:

۱- قرآن به‌عنوان بهترین راهنمای بشری بیش از هر چیزی به نقش مدیریت و شیوه‌های صحیح مدیریت

اشاره کرده و آیات فراوانی را در این خصوص مخصوصا در داستان‌هایی که از گذشتگان آمده است آمده

است.

۲- اندیشمندان ادب پارسی، قرن‌ها پیش برخی از جنبه‌های روان آدمی را شناخته و اشاراتی دقیق به آن‌ها داشته‌اند.

۳- ایرانیان در پیدایش و توسعه علوم مختلف به‌خصوص علم مدیریت نقش بی‌بدیلی ایفا کرده‌اند.

۴- کلیله و دمنه با حکایات شیرین خود راهنمای جامعی برای شاهان و مدیران دوران خود بوده و امروز نیز این مطالب با بسیاری از اصول مدیریتی که غربی‌ها تازه به آن دست یافته‌اند مطابقت دارد.

۵- با بررسی شاهنامه فردوسی به میزان قابل توجهی با اصول مدیریتی آشنا بوده و کوشیده است امور را بر پایه این اصول و با توجه به نیازهای اساسی انسان سازمان‌دهی کند و بهترین تصمیم را متناسب با شرایط موجود به اجرا درآورد، شایسته‌ترین افراد را به کار گیرد و با احاطه کامل بر اوضاع حاکم، این افراد را با توجه به نیازشان برانگیزد و با برنامه‌ریزی صحیح کنترل کند و آنان را در راستای اهداف کلی حکومت قرار دهد. دیدگاه‌های ممتاز و مدیریت برتر منش فردوسی، با توجه به ارتباط مستقیم و انکارناپذیر مدیریت و فرهنگ ملت‌ها می‌تواند الگویی قابل ملاحظه برای مدیران امروزی باشد.

۶- شیخ سعدی نیز با زیبایی‌شناسی خاص خود به مدیریت و شیوه‌های مدیریت به‌کرات در اشعار و نوشته‌های خود اشاره کرده است.

با توجه به تمدن درخشان اسلام و ایران در سده‌های گذشته شایسته است توجه بیشتری به دیدگاه‌های قرانی و اندیشمندان اسلامی از سوی مدیران صورت گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

قران کریم

- ۱- آذر نوشی، امیر هوشنگ (۱۳۸۶) کندوکاوی در مدیریت علوی (مبتنی برنامه پنجاه و سوم نهج البلاغه)، مرکز پژوهش‌های صداوسیما.
- ۲- الوانی، سید مهدی، حسن، دانائی فرد، (۱۳۸۸) گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، چ هفتم، تهران، صفار.
- ۳- ابن خلدون، عبدالرحمان (۱۹۷۸) المقدمة، بیروت، مؤسسه الاعلمی.
- ۴- پور رضایی، امیررضا (۱۳۹۲) جامعه‌شناسی مدیریت، روزنامه دنیای اقتصاد شماره ۲۹۹۷، تاریخ چاپ ۳۱/۰۵/۱۳۹۲ شماره خبر: ۷۳۴۶۸۹.
- ۵- شیخ لووند، فاطمه، مستعلی زاد، تهمینه. (۱۳۹۵). بررسی اخلاق مدیریتی در کلیله و دمنه. پژوهشنامه ادبیات تعلیمی، ۱۶۰-۱۳۷، ۸(۳۲).
- ۶- رنجبر کله‌رودی، عباس (۱۳۸۳) اندیشه‌های مدیریت ایرانی، مدیریت و جلوه‌های آن در آثار سعدی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران.
- ۷- حیدری، غلام‌حسین (۱۳۸۸) ضرورت و اهمیت مدیریت در قرآن. تحقیقات مدیریت آموزشی ۲۶-۱۱، ۱(۱).
- ۸- علاقه‌مند، علی (۱۳۸۴). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان.
- ۹- فارابی، ابونصر (۱۳۶۱) اندیشه‌های اهل مدینه فاضله، ترجمه سید جعفر شهیدی، تهران، طهری.
- ۱۰- فردوسی طوسی، ابوالقاسم (۱۳۶۹) شاهنامه فردوسی باهتتام زول مول، ج ۵، تهران، انتشارات شرکت سهامی کتاب‌های جیبی.
- ۱۱- قبادی، اسماعیل (۱۳۷۸) اصول و مبانی مدیریت اسلامی، تهران، فقه.
- ۱۲- معینی، منصوره؛ اکبر کلاهدوزان؛ مسعود فردوسی و ثریا اسدی (۱۳۹۴) اصول مدیریت بر اساس الگوی اسلامی ایرانی با تکیه بر نظریات خواجه نظام الملک طوسی، فصلنامه مدیریت اسلامی ۲۳ (۱).
- ۱۳- مطهری، مرتضی (۱۳۴۹) خدمات متقابل اسلام و ایران، تهران، انتشارات صدرا.

۱۴-مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. انتشارات ترمه، چاپ دوم.

۱۵-کلیات سعدی (۱۳۶۷) باهتمام محمدعلی فروغی و بهاءالدین خرمشاهی، تهران، امیرکبیر.

۱۶-نیکو اقبال، علی اکبر (۱۳۷۸) برگزیده نظریه‌های سازمان و مدیریت تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

17-Parmenter, David(2010) Key Performance Indicators (KPI): Developing, Implementing, and Using Winning KPIs, Publisher: Wiley; 2 edition.

