

ویژگی‌های مدیریت در نظام اسلامی

حجة الاسلام مجتبی الهیان*

در دنیای امروز پیشرفت جوامع بستگی به نظام مدیریت آن‌ها داشته و مدیریت‌ها طبق جهان‌بینی آن جوامع تدوین شده است. هر مدیریتی شناخت خاصی از جهان دارد و مدیریت را بر اساس آن شناخت تنظیم می‌کند. هدف اصلی این مقاله بررسی نظام مدیریت اسلامی و شناخت ویژگی‌های آن در راستای اهداف تولید، خودگرایی و تعالی می‌باشد. در این جهت تلاش گردیده تا با بررسی نقش جهان‌بینی اسلامی در علوم انسانی و مدیریت، حاکمیت ارزش‌ها در سازمان و نقش شناخت انسان در مدیریت، به بعضی از شئون مختلف مدیریت که متأثر از جهان‌بینی اسلامی است مانند جایگاه انسان در سازمان، گرایش مدیر، قاطعیت در تصمیم‌گیری، انگیزش، عدالت و خدامحوری، اشاره گردد.

واژگان کلیدی: مدیریت، جهان‌بینی، نظام اداری، تولید، تعالی، انگیزه، گزینش، عدالت، خودگرایی.

مقدمه

از آنجا که حکومت اسلامی پدیده‌ای نوظهور است؛ مطالعات و تحقیقات عمیقی در مورد اداره امور اجتماعی، مفاهیم مدیریت از دیدگاه اسلام و فرهنگ اسلامی در محیط کار و اداره، صورت نگرفته است؛ از این رو بر عهده اندیشمندان مسلمان و متعهد است که تمام کوشش خود را به کار گرفته تا با ارایه الگوهای مناسب در مدیریت و اداره امور سازمان‌ها، در جهت اهداف متعالی حکومت اسلامی راه‌گشای مدیران اجرایی کشور باشند.

در هر نظامی تدوین و ارایه الگوهای مدیریتی مبتنی بر نوعی اعتقاد، بینش و ارزیابی درباره هستی و تفسیر و تحلیل از جهان‌بینی است.

اصولاً مدیریت یک نوع ایدئولوژی است؛ یعنی یک نوع از بایدها است، و بایدها نیز همیشه از هستی‌ها، یعنی جهان‌بینی، سرچشمه می‌گیرد و اگر هستی‌ها را ندانیم بایدها را نخواهیم دانست (مکارم شیرازی، ۱۳۶۱، ص ۱۶).

تمام نظام‌های اجتماعی متکی به نوعی جهان‌بینی هستند. اهدافی که یک مکتب ارایه می‌دهد و دیگران را دعوت به پیروی از آن می‌کند، راه و روش‌هایی که تعیین می‌نماید، بایدها و نبایدهایی که انشا می‌کند، همه بر طراحی و تدوین نظام‌های اجتماعی و اداره امور سازمان‌ها تأثیرگذار می‌باشد. از طرف دیگر، بخش‌های مهمی از علوم انسانی ارتباط تنگاتنگی با دین دارند و دین با ارایه مبادی تصدیقی و اصول موضوعه خاصی که متناسب با جهان‌بینی الهی است بر نظریه‌های علوم تأثیر می‌گذارد. ضمن این‌که، این علوم که اصول موضوعه خود را از جهان‌بینی و فلسفه می‌گیرد به نوبه خود اصول و قواعدی را در اختیار علوم و فنون کاربردی قرار می‌دهد. مهم‌ترین اثری که علوم کاربردی از دین می‌پذیرد، اثری است که از نظام ارزشی آن حاصل می‌شود؛ این اثر نظام رفتاری را هدایت و جهت‌دهی می‌نماید (مصباح یزدی، ۱۳۷۲، ص ۲۱).

بااهمیت‌ترین ارتباطی که میان علوم (به ویژه علوم کاربردی) و ادیان (به ویژه دین اسلام) وجود دارد و به طور طبیعی در مورد مدیریت هم صدق می‌کند، رابطه جهان‌بینی اسلامی و نظام ارزشی اسلام با علوم انسانی است. رابطه اول از راه تأثیر نظریات

اسلامی پیرامون مسایل هستی‌شناسی و انسان‌شناسی به عنوان اصول موضوعه، در علوم انسانی، و از جمله مدیریت، تجلی پیدا می‌کند و رابطه دوم از راه تأثیر ارزش‌های اسلامی در تعیین اهداف و خط مشی‌ها و روش‌های عملی ظاهر می‌شود.

بنابراین، تدوین الگوی مناسب مدیریت در نظام اسلامی، تابع جهان‌بینی و نظام ارزشی اسلام در محیط کار و اداره است. با توجه به این مهم، به منظور تدوین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر نظام اسلام، که هدف این تحقیق است، لازم است مبانی فکری و جهان‌بینی اسلام مورد توجه قرار گیرد؛ هم‌چنین به منظور بررسی ارزش‌های اسلامی، ضروری است به مطالعه عمیق سیره اولیای دین به ویژه شخص رسول اکرم و امیرالمؤمنین علیه السلام، پرداخته شود. اگر روش اولیای دین اسلام مورد مطالعه قرار گیرد انطباق آن با اصول دقیق رهبری و مدیریت روشن خواهد شد (مطهری، ۱۳۷۲، ص ۱۱۵).

بنابراین ابتدا با اشاره به نقش جهان‌بینی اسلامی در مدیریت و نیز سیره اولیای دین، ارزش‌ها و الگوهای اساسی رفتاری در محیط کار و اداره به عنوان فرهنگ سازمانی تبیین می‌گردد.

۱- نقش جهان‌بینی اسلامی در علوم انسانی و مدیریت

۱-۱- مفهوم جهان‌بینی

جهان‌بینی به معنای جهان‌شناسی بوده و به شناخت مربوط می‌شود. شناخت از مختصات انسان است، از این‌رو جهان‌شناسی نیز از مختصات انسان بوده و به نیروی تفکر و تعقل بستگی دارد. جهان‌بینی یا جهان‌شناسی، تعبیر و تفسیر انسان است؛ هر انسانی آن‌چنان هست که جهان را می‌بیند و هر شخص آن‌چنان زندگی می‌کند که جهان را می‌شناسد (شریعتی، ۱۳۶۱، ص ۶).

هر نظام مکتبی برداشت خاصی از جهان دارد. نوع برداشت و طرز تفکری که یک مکتب درباره جهان و هستی ارایه می‌نماید زیرساز و تکیه‌گاه فکری مکتب به شمار

می‌رود. این زیرساز و تکیه‌گاه، در اصطلاح جهان‌بینی نامیده می‌شود.

۱-۲- انواع جهان‌بینی

جهان‌بینی یا جهان‌شناسی از یکی از سه منبع علوم تجربی، فلسفه و علوم عقلی، و دین سرچشمه می‌گیرد. بر همین اساس می‌توان جهان‌بینی را به سه قسم تجربی، فلسفی و دینی تقسیم نمود. قسم سوم - جهان‌بینی دینی - موضوع بحث ما در این مقاله است.

۱-۳- جهان‌بینی دینی

اگر هرگونه اظهار نظر کلی درباره هستی و جهان را (قطع نظر از این‌که مبدأ آن قیاس و برهان و استدلال یا تلقی وحی از جهان غیب باشد) جهان‌بینی فلسفی بدانیم، جهان‌بینی دینی نیز نوعی جهان‌بینی فلسفی است؛ یعنی جهان‌بینی دینی و جهان‌بینی فلسفی بر خلاف جهان‌بینی علمی - تجربی، وحدت موضوع دارند؛ ولی اگر نظر به مبدأ معرفت و شناسایی داشته باشیم، مسلماً جهان‌شناسی دینی با جهان‌شناسی فلسفی متفاوت است. در برخی از ادیان مانند اسلام، جهان‌شناسی دینی رنگ فلسفی به خود گرفته است؛ یعنی مسایل با تکیه بر عقل و استدلال و اقامه برهان عرضه شده است. از این رو جهان‌بینی اسلامی در عین حال یک جهان‌بینی عقلانی و فلسفی است. در جهان‌بینی دینی، به اصول جهان‌بینی قداست بخشیده می‌شود، جذابیت به وجود می‌آورد، ایمان می‌طلبد و ایمان به یک مطلب علاوه بر اعتقاد به جاودانگی و تغییرناپذیری اصول، مستلزم حرمتی در حد قداست است. بنابراین یک جهان‌بینی آن‌گاه تکیه‌گاه یک ایدئولوژی و پایه ایمان قرار می‌گیرد که رنگ مذهبی داشته باشد (مطهری، ۱۳۷۲، ص ۱۶۵).

تقدس بخشیدن به جهان‌بینی و هدف‌های مکتب سبب می‌شود افراد به راحتی در راه هدف‌های مکتب فداکاری و از خودگذشتگی نمایند و یک مکتب تا نتواند به هدف‌های خویش رنگ قداست بدهد ضمانت اجرایی نخواهد داشت. تعهدآوری و مسئولیت‌سازی یک جهان‌بینی، فرد را در عمق وجدان و ضمیر متعهد و در برابر خود و جامعه مسئول می‌سازد. همه آن خصایص و صفاتی که لازمه یک جهان‌بینی خوب است

در جهان‌بینی اسلامی جمع است.

نتیجه این‌که، باید در برنامه ریزی‌ها، تعیین اهداف و خط مشی‌ها و حتی در اعمال روش‌ها، اراده تکوینی و تشریحی الهی را در نظر گرفت؛ زیرا نظرات اسلام در مورد مسایل هستی‌شناسی و انسان‌شناسی به عنوان اصول موضوعه، در علوم انسانی و از جمله مدیریت، تجلی پیدا نموده و از راه تأثیر ارزش‌های اسلامی در تعیین اهداف و خط مشی‌ها و روش‌های عملی ظاهر می‌شود.

۲- نقش ارزش‌ها در مدیریت و سازمان

۲-۱- مفهوم ارزش

ارزش‌ها عبارت است از رفتارهایی که انسان را به کمال نهایی می‌رساند؛ ابزارهایی برای حرکت تکاملی انسان به سوی هدف نهایی، و این یک امر واقعی و حقیقی است که تابع قرارداد و شرایط نیست و به همین جهت دارای ثبات می‌باشد (مکارم شیرازی، ۱۳۶۱، ص ۱۸).

۲-۲- حاکمیت ارزش‌ها در سازمان

برای این‌که ارزش‌های انسانی در سازمان حاکم گردد ابتدا باید آن‌ها را شناخت و نیز باید یاد گرفت که چگونه این ارزش‌ها را در درون و روان افراد حاکم کرد تا به آن‌ها متعهد شده و آن‌ها را به کار گیرند. برای تحقق این هدف نیاز به آگاهی و شناخت به مسایل انسان‌شناسی است، زیرا تا ابعاد روحی انسان شناخته نشود نمی‌توان دریافت که چگونه می‌توان فردی را متعهد بار آورد.

۳- نقش شناخت انسان در مدیریت

انجام تحقیقات جامع و کامل درباره مدیریت، به ویژه مدیریت رفتار سازمانی، مترتب بر شناخت انسان است. وجود ارزش‌های اخلاقی، حتی از دید اقتصادی و جهت افزایش سودآوری هم امری ضروری است و شناخت این ارزش‌ها متوقف بر شناخت انسان است.

در جهان‌بینی اسلامی انسان تنها به عنوان یک حیوان مستقیم القامه ناطق شناخته نمی‌شود. در قرآن بیش‌ترین مدح‌ها و شدیدترین مذمت‌ها درباره انسان آورده شده است؛ گاه مقام او از آسمان و زمین و فرشته برتر و گاه از دیو و چارپایان نیز پست‌تر شمرده شده است. از طرفی انسان موجودی است که توانایی دارد جهان را مسخر خویشتن ساخته و فرشتگان را به خدمت خویش بگمارد و از طرف دیگر، قابلیت دارد به اسفل سافلین سقوط نماید. این انسان است که باید درباره خود تصمیم بگیرد و سرنوشت نهایی خویش را تعیین کند.

۴- تأثیر جهان‌بینی اسلامی در شئون مختلف مدیریت

بر اساس جهان‌بینی اسلامی، انسان دنیای کوچکی است که تمام عالم را در خود خلاصه کرده و بر این اساس تمام اصولی که بر مدیریت عالم بزرگ و مدیریت جسم و جان یک انسان حاکم است، بر جوامع انسانی و نظام‌های اجتماعی حکم فرما می‌باشد. این مسئله می‌تواند الهام‌بخش مسایل زیادی گردیده و ما را در تدوین اصول مدیریت و فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها رهنمون گردد. برای مثال، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

۴-۱- جایگاه انسان در سازمان

در مدیریت الهی، اصل بر تکامل انسان‌ها بوده و هرگونه دگرگونی با دگرگونی انسان مرتبط می‌باشد. آیات قرآن کریم شاهد زنده‌ای بر این مدعی است؛ «ان الله لا یغیر ما بقوم

حتی یغیروا ما بانفسهم» (رعد، آیه ۱۳). در مدیریت جوامع و سازمان‌ها نیز باید مسئله اصلی تکامل انسان‌ها باشد و عوامل متشکله فرهنگ سازمانی باید به صورتی طراحی و پرورش یابد که به رشد و تعالی انسان‌ها کمک نماید.

با نظر همه جانبه به جهان‌بینی اسلامی این نتیجه به دست می‌آید که شخص مدیر که اداره مجموعه‌ای از انسان‌ها را به عهده گرفته است در حقیقت مانند انسان سالم و رشد یافته‌ای است که نیروهای خود را به بهترین وجه توجیه و اداره می‌نماید. این رابطه میان مدیر و افراد تحت نظارت او، شایسته‌ترین و منطقی‌ترین رابطه‌ای است که میان اداره‌کنندگان و اداره‌شوندگان در جامعه بشری قابل تصور است.

۲-۴-۲- گزینش مدیر

از جمله مشکلاتی که زمام‌داران جامعه در همه نظام‌ها با آن روبه‌رو بوده و هستند، مسئله انتخاب مدیران و مسئولان در همه سطوح می‌باشد. مشکل اساسی این است که زمام‌داران یا مدیران سطوح عالی، چگونه مدیران میانی را انتخاب کنند که منافع شخصی را بر منافع عمومی مقدم نداشته و محور احقاق حق باشند. به تعبیر دیگر، چه تدبیری باید اندیشید که مدیران دولتی از بند فرهنگ روابط خصوصی، به جای ضوابط، رهایی یافته و شایسته‌سالاری، با تمام ابعاد آن، را سرلوحه وظایف خویش قرار دهند. در اوایل بعثت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله اداره امور دارای این همه پیچیدگی نبود تا نیاز به تدوین و اجرای روش‌های انضباطی سازمان یافته باشد. البته مدیران و مسئولان پست‌های کلیدی کنترل و محاسبه می‌شدند و در زمان حیات پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله شخص ایشان به این مسئله رسیدگی می‌کرد (شمس‌الدین، ۱۳۷۵، ص ۵۲). از متون اسلامی استنباط می‌شود که اسلام عدالت و تخصص را از شرایط مدیر دانسته است. مقام و ریاست تمام اولیای خدا بر اساس شایستگی و صلاحیت آن‌ها بود و نه علاقه و عشق به ریاست (نهج‌البلاغه، خطبه ۹۲).

روایت کرده‌اند که پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله به ابوبرده اشعری و دو تن از عموزادگانش که درخواست امارت (فرمان‌داری) کرده بودند، فرمود: «به خدا سوگند امارت را به کسی

که آن را درخواست نماید و یا حریص بر آن باشد واگذار نمی‌کنیم (بخاری، ص ۱۰۷ و مسلم، ۱۴۰۱، ص ۲۰۷). در روایتی دیگر نقل شده است که رسول اسلام ﷺ فرمود: «خائن‌ترین شما نزد ما کسی است که ولایت را طلب کند و هرگز وی را بر آن نمی‌گماریم» (احمد حنبل، ص ۲۰۹). اتخاذ این سیاست قاطع خود یکی از عوامل کنترل‌کننده است که پست‌های دولتی در اختیار اشخاص ذی صلاح قرار گیرد (شمس‌الدین، ۱۳۷۵، ص ۱۷۵).

۳-۴- قاطعیت در تصمیم‌گیری

یکی از لوازم اجتناب‌ناپذیر مدیریت، قاطعیت است. قاطعیت از ریشه قطع و به معنای برش داشتن است. مدیر شایسته کسی است که در اداره سازمان و افراد تحت مدیریت خود کم‌تر دچار تردید و ضعف در تصمیم‌گیری شده و با قاطعیت تمام موانع پیشرفت کار را از سر راه برداشته و گره‌های کور را بگشاید.

عدم قاطعیت و ضعف در تصمیم‌گیری، برای مدیریت افت بزرگی است که در بعضی از موارد، زیان آن قابل جبران نخواهد بود. علی‌البتة در نامه خود به مالک اشتر نخعی - هنگامی که او را به حکومت مصر منصوب نمود - توصیه می‌کند برای قضاوت، افرادی را برگزیند که ویژگی‌های لازم از جمله قاطعیت را دارا باشند (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

در حکومت اسلامی کسی باید به عنوان قاضی و مدیر انتخاب شود که جوسازی‌ها او را دچار وسوسه و ضعف در تصمیم‌گیری نکند، بلکه بدون هیچ ملاحظه‌ای و با قاطعیت رأی خود را صادر نماید. البته باید توجه داشت که قاطعیت مدیر منافاتی با رفق و مدارای او ندارد. از نظر اسلام یکی از شرایط مدیر موفق و شایسته آن است که هم نرمش داشته باشد و هم برش؛ در برخورد، نرم و ملایم و پرحوصله و در تصمیم‌گیری قاطع باشد.

۴-۴- انتقادپذیری

یکی دیگر از امتیازات مدیریت اسلامی انتقادپذیری است. از نظر اسلام مدیر در عین قاطعیت داشتن باید به همکاران و بازوان اجرایی خود اجازه دهد که اگر به شیوه

مدیریت یا اقدامات و برنامه‌های او انتقاد دارند به طور صریح و شفاف آن را مطرح نمایند.

علی‌علیه‌السلام، بزرگ‌ترین مدیر تاریخ بشریت، در این باره می‌فرماید: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردن‌کشان سخن می‌گویند سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنید از من پنهان نسازید و با من با تملق و چاپلوسی رفتار نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید پذیرفتن آن بر من دشوار است و گمان مبرید که من از شما درخواست بزرگ نمودن خود دارم، زیرا کسی که شنیدن سخن حق و عدل بر او دشوار و سنگین می‌آید، عمل کردن حق و عدل بر او دشوارتر است، پس از گفتار حق و مشورت به عدل خودداری نکنید، زیرا من نزد خود برتر نیستم از آن‌که خطا کنم و از خطا در کار خویش ایمن نیستم مگر این که خداوند کفایت کند مرا، زیرا من و شما بندگان مملوک پروردگاریم (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶).

هدف امام‌علیه‌السلام از این سخنان، فرهنگ سازی نقد و ژرف‌نگری در اعمال مسئولان نظام اسلامی و رواج عملی انتقادپذیری در مدیریت‌های اسلامی می‌باشد (ری‌شهری، ۱۳۷۷، ص ۸۵).

۴-۵- انگیزش

در مدیریت اسلامی ایجاد انگیزه یکی از وظایف مهم مدیر است، تا آن‌جا که برنامه‌ریزی‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، سازمان‌دهی‌ها و هماهنگ ساختن نیروها، همه یک بُعد مدیریت و ایجاد انگیزه بُعد دیگر آن را تشکیل می‌دهد.

این بُعد در واقع نیروی محرک و موتور دستگاه مدیریت بوده و پیروزی در اهداف تا حد زیادی به آن بستگی دارد.

انگیزه عمدتاً به سه دسته تقسیم می‌شود:

الف- انگیزه پنداری:

مجموعه‌ای از پندارها، خیال‌ها و شعارهای بی‌محتوا را برای پیشرفت اهداف خود گزینش می‌کنند و از آن‌جایی که خیلی زود نارسایی این انگیزه‌ها در عمل روشن می‌شود

ناچار پناه به دیکتاتوری نظامی می‌برند و چون دیکتاتوری‌ها با هیچ‌کدام از موازین مدیریت سازگار نیست در مدت کوتاهی از بین خواهد رفت.

ب- انگیزه مادی:

از یک واقعیت عینی مایه گرفته و کاربرد محدودی دارد، اما هیچ‌کس نمی‌تواند منکر آثار آن باشد، چون انسان به طور طبیعی نیاز به مادیت دارد ولی نمی‌توان اکثراً دنبال تأمین دنیا و زندگانی دنیوی بود، زیرا این انگیزه در انسان ایجاد ایثار و فداکاری نمی‌کند.

ج- انگیزه معنوی:

در طول تاریخ نشان داده است که مهم‌ترین و نیرومندترین انگیزه‌ها است؛ خواه در شکل ارزش‌های والای انسانی و مردمی باشد یا انگیزه‌های الهی، پشتوانه آن عشق به الله و سعادت جاویدان و آرامش عمیق روح و وجدان است.

در مدیریت اسلامی از این عامل بهره فراوان گرفته می‌شود و از این نظر دست مدیران در محیط‌هایی که از تعلیمات اسلامی برخوردار است کاملاً بازتر می‌باشد. به تعبیر دیگر، در آن‌جا که مدیریت به سبک غربی از کار باز می‌ماند و فقدان انگیزه سبب رکود و درماندگی می‌شود و کار مدیر یا فرمانده را متوقف یا با کمبود نتیجه روبه‌رو می‌سازد، مدیریت اسلامی می‌تواند با تمام توان و قدرت به میدان آید. اصولاً انگیزه‌هایی کارساز است که دارای سه ویژگی زیر باشد:

الف - قدرت زیاد: به گونه‌ای که بتواند با مهم‌ترین موانع مبارزه کند و در برابر آن‌ها بایستد.

ب - تداوم: به صورتی که در دراز مدت دچار سستی نشده و در برابر مشکلات طولانی زانو نزند.

ج - روح انسان را به هنگام کمبودها و ناکامی‌ها سیراب کرده، خلأ روانی را پر نماید و به فعالیت مجدد بازگرداند.

در مدیریت اسلامی هرگز انگیزه‌های مادی نادیده گرفته نخواهد شد ولی تکیه‌گاه اصلی بر انگیزه‌های معنوی است که این امر از طریق آموزش مستمر عقیدتی و اخلاقی

صورت می‌گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۷۲، ص ۹۴).

۶-۴. عدالت

عدالت یکی از بهترین ابزار نفوذ در دل‌ها و ایجاد علاقه قلبی بین مدیر و عوامل اجرایی است. امیر المؤمنین علیه السلام در این باره می‌فرمایند: «من عدل نفذ حکمه؛ کسی که عادل باشد حکمش نافذ است» (غرر الحکم، ص ۳۴۰). عدالت هم چنین موجب تداوم قدرت حکومت می‌گردد. در این مورد باز از مجسمه عدالت، علی بن ابیطالب علیه السلام، نقل است که: «اعدل تدوم لك القدرته؛ به عدالت عمل کن تا قدرت تو پایدار باشد» (همان منبع). و خداوند متعال در قرآن به طور مکرر انسان را به رعایت عدالت در تمام امور دعوت کرده است؛ «یا ایها الذین امنوا کونوا قوامین لله شهداء بالقسط و لا یجر منکم شان قوم علی الا تعدلوا اعدلوا و اقرب للتعوی و اتقوا الله ان الله خیر بما تعملون؛ ای کسانی که ایمان آوردید همواره برای خدا [به حق گفتن] بر پا بوده، گواهان به عدل و داد باشید و دشمنی گروهی شما را بر آن ندارد که عدالت نکنید، که آن به پرهیزگاری نزدیک‌تر است و از خدا پروا کنید که خدا به آن چه می‌کنید آگاه است (مائده، آیه ۸).

درباره این مسئولیت بزرگ باید به مدیران هشدار داد و آن‌ها را از تبعیض و از تعقیب و مجازات یا اخراج افراد ضعیف و سم چنین از تفاوت قائل شدن میان مجرم سرشناس، منتفذ و دارای مقام و منصب و مجرم گمنام و بی‌کس برحذر داشت. سیره رسول اسلام صلی الله علیه و آله اجرای مساوی جزئیات اسلام بوده است. نقل است زنی از قبیله بنی مخزوم (از قبایل سرشناس و آبرومند عرب) دست به سرقت زد و پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله به مجازات وی فرمان داد. رؤسای قبیله مزبور اسامه بن زید را به وساطت و شفاعت نزد پیامبر فرستادند تا از مجازات وی صرف نظر کند. اسامه ماجرا را با رسول اکرم صلی الله علیه و آله در میان گذاشت. در این هنگام حضرت سخت برآشفته و خطاب به اسامه فرمود:

«ای اسامه! تو درباره تعطیل حدی از حدود خداوند شفاعت می‌کنی! این کار شایسته تو نیست».

سپس به بالای منبر رفت و ضمن بیان خطابه‌ای مشروح، چنین فرمود:

«ای مردم ملت‌های قبل از شما به هلاکت رسیدند، زیرا هنگامی که اقویا و نیرومندان آن‌ها به سرقت آلوده می‌شدند از مجازاتشان صرف‌نظر می‌نموده و زمانی که ضعفا و بیچارگان دست به دزدی می‌زدند آن‌ها را به کیفر می‌رساندند» (حجتی کرمانی، ۱۳۶۹، ص ۵۲۳).

۴-۷- خدا محوری

در قرآن مجید آمده است که حضرت موسی علیه السلام برای این‌که بتواند مدیریت الهی جامعه خود را به عهده گیرد از خداوند خواست: رب اشرح لی صدری و یسر لی امری و احلل عقدة من لسانی یفقهوا قولی و اجعل لی وزیراً من اهلی، هارون اخی، اشدد به أزری، و اشركه فی امری؛ به او شرح صدر داده؛ (تحمل مشکلات)، این امر سنگین و سخت را به طور نسبی بر او آسان سازد؛ زبان و بیان او را رسا نموده و فردی شایسته را به معاونت او منصوب نماید (طه، آیه ۲۲ - ۲۵). ضمن این‌که درباره فلسفه درخواست‌های خود، خطاب به خداوند می‌فرماید: «کی نسبحک کثیراً و نذکرک کثیراً انک کنت بنا بصیراً؛ تا تو را بسیار تسبیح کنیم و تو را بسیار یاد نمایم که تو همیشه از حال ما آگاه بوده‌ای» (طه، آیه ۳۳). بنابراین، فلسفه مدیریت اسلامی یاد خدا به صورت گسترده است. در این رابطه دو نکته باید مورد توجه قرار گیرد:

نکته اول این‌که: مقصود از یاد خدا ذکر با زبان نیست بلکه پیاده شدن حقیقت در جامعه به صورت گسترده و فراگیر است. به طور قطع منظور حضرت موسی علیه السلام از درخواست این ابزار و امکانات برای مدیریت و رهبری، ذکر گفتن و تسبیح و تقدیس خداوند نبود، زیرا یاد خدا به این معنا نیازی به مقدمات مدیریت و رهبری ندارد، بلکه هدف او تحقق بخشیدن به تکامل مادی و معنوی مردم زمان خود بود.

نکته دوم این‌که: تنها مدیری می‌تواند ارزش‌های الهی و یاد خدا را در محیط تحت مدیریت خود تحقق عینی بخشد که هر چند به صورت نسبی واجد ویژگی‌هایی باشد که موسی علیه السلام از خداوند درخواست نمود (یعنی دارای شرح صدر، زبان گویا، توان لازم برای برخورد با مشکلات و داشتن یار و همکار شایسته) اما هر چه صحنه مدیریت او

گسترده‌تر می‌شود نیاز او به این ویژگی‌ها بیش‌تر گردد. به همین دلیل است که پیامبر اسلام ﷺ با آن همه عظمت و بزرگی نیاز خود را به این خصلت‌ها پنهان نمی‌سازد و دقیقاً همان درخواست‌های حضرت موسی علی‌ه‌السلام را تکرار می‌کند:

اسماء بنت عمیس روایت کرده که رسول خدا ﷺ در مقابل کوه ثبیر ایستاده بود و می‌فرمود: خدایا از تو آن می‌خواهم که برادرم موسی علی‌ه‌السلام خواست که مرا شرح صدر دهی و کارم آسان سازی و گره از زبانم بگشایی تا سختم را بفهمند و از خاندانم برادرم علی را وزیرم سازی و پشتم را به وسیله او محکم کنی و او را در کارم شریک نمایی تا تو را بسیار تسبیح کنیم و تو را بسیار یاد نماییم که به ما بینا و آگاه بوده‌ای (ری شهری، ۱۳۷۷، ص ۱۹۹).

نتیجه

از متون اسلامی استنباط می‌شود که مدیریت اسلامی برای حاکمیت بخشیدن به ارزش‌های اسلامی و تحقق هدف مدیریت در اسلام باید به دو امر «تولید به طور اعم» و «تعالی» توجه کند. به این منظور، علاوه بر شناخت ارزش‌ها، باید مجهز به جدیدترین نظریه‌های مدیریت در جهان باشد و در جریان تحولات این رشته در سطح بین‌المللی قرار گیرد. از طرف دیگر، چون تولید وسیله‌ای برای رسیدن به اصل دیگر، یعنی تعالی، است پس نقش مدیر در نظام اسلامی به عنوان رهبر سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا آن‌جا که چگونگی قدرت رهبری یک مدیر می‌تواند در تحقق یا عدم تحقق این اصل مهم مؤثر واقع شود. پس به طور کلی مدیریت در نظام اسلامی دارای دو بعد است: بعد اول، رهبری برای تولید و تحقق بخشیدن به خودگرایی سازمانی، و بعد دوم، رهبری سازمان برای تعالی آن و این هدف تحقق نمی‌یابد مگر این‌که مدیر خود در این دو بعد اسوه باشد و برای این امر توجه به ویژگی‌های مدیریت در نظام اسلامی و تبلور عینی آن‌ها در سازمان و افراد از جمله امور ضروری است.

مآخذ

- ۱- بخاری، محمد بن اسماعیل، صحیح البخاری، ج ۸ (بیروت، دارالاحیاء، ۱۳۷۸ ق).
- ۲- حجتی کرمانی، علی، سیر قضاوت در ادوار مختلف تاریخ (تهران، مؤسسه انتشارات مشعل دانشجو، ۱۳۶۹).
- ۳- حنبلی، احمد، مسند، ج ۴ (بیروت، دارالصادر، بی تا).
- ۴- ری شهری، اخلاق مدیریت در اسلام (قم، دارالحدیث، ۱۳۷۷).
- ۵- شریعتی، علی، جهان بینی و ایدئولوژی، مجموعه آثار، شماره ۲۳، چاپ اول، ۱۳۶۱.
- ۶- شمس الدین، محمد مهدی، نظام حکومت و مدیریت در اسلام، ترجمه دکتر سید مرتضی آیت‌آ.. زاده شیرازی، (چاپ اول: تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۵).
- ۷- شهیدی، سید جعفر، ترجمه نهج البلاغه (چاپ هشتم: تهران، انتشارات شرکت علمی و فرهنگی).
- ۸- غرر الحکم، (بیروت، دارالکتاب، ۱۳۷۷ ق).
- ۹- فیض الاسلام اصفهانی، علی نقی، نهج البلاغه، نامه ۵۳ (تهران، فیض الاسلام، ۱۳۷۲).
- ۱۰- مسلم، صحیح، ج ۱۲ (بیروت، دارالفکر، ۱۴۰۱).
- ۱۱- مصباح یزدی، محمد تقی، نگرشی بر مدیریت در اسلام، مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سمینار بین المللی مدیریت اسلامی (چاپ اول: تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲).
- ۱۲- مطهری، مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر (تهران، انتشارات صدرا، ۱۳۷۲).
- ۱۳- مکارم شیرازی، مدیریت و فرماندهی در اسلام (چاپ سوم: قم، انتشارات هدف، ۱۳۶۱).