

مطالعه کاربرد سبک مدیریت اسلامی بر اداره، سازمان‌های دولتی و خصوصی

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۳۱

کد مقاله: ۲۷۹۵۲

رحمان مولودپورنیا^۱

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر بکارگیری مدیریت اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌های دولتی و خصوصی انجام شده است؛ روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از جهت هدف، کاربردی است، که با استناد به آیات و روایات معصومین علیهم السلام بر آن است تا ابعاد از معنانشناسی و اژه مدیریت، مدیریت در اسلام، و صلاحیت‌های مدیران، آثار مدیریت اسلامی را مورد بررسی قرار دهد. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نظر، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۴ نوع اداره دولتی (جهاد کشاورزی، منابع طبیعی، امور بازرگانی، شرکت نفت) و ۲ مورد سازمان خصوصی (بخش خصوصی اداره گاز-بخش خصوصی بیمارستان امام(ره)) استفاده شده است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت که ۰/۸۸ است، یافته‌ها نشان می‌دهد که بین بکارگیری مدیریت از نوع اسلامی و پیشرفت سازمان‌ها رابطه وجود داشته و موجب پیشرفت و تعالی کارکنان شده، و زمینه‌ای برای رشد و تعالی مدیران و سازمان فراهم کرده تا در پیشرفت، ارتقا و پایداری فرهنگی-اجتماعی کشور اثرگذار باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، ادارت دولتی و خصوصی، تعالی مدیران و سازمان.

مدیریت به صورت کلی از دشوارترین و در عین حال از ظریف ترین کارهای انسانی است که برای خود ویژگی هایی دارد. چه بسا فقدان یکی از این خصوصیات، مایه رکود کار و نابسامانی اوضاع قلمرو مدیریت می شود، در تمام ملّت‌ها و دولت‌ها نوعی مدیریت و سیاست برای اداره کشور و مردم وجود داشته و دارد، اسلام نیز برای مدیریت اصول و ضوابطی را مشخص کرده است که آثار مثبتی بر ادارات دارد. با توجه به اینکه مسئله مدیریت صحیح عامل اصلی حرکت سازمان به سمت هدف و مأموریت آن می باشد، و با انتخاب صحیح و مناسب مدیر با توجه به آموزه های اسلامی موجب رشد و ترقی سازمان در جهت اهداف الهی و انسانی خواهد شد. نظام‌های نوین، مدیریت را بهترین دارایی سازمان می‌دانند و ارج نهادن به جایگاه مدیر و انتخاب به جاوشایسته مدیر موثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به شمار می‌رود (چو ولوین) (از سوی دیگر، امروزه وضعیت دنیای کار و رفتارهای اجتماعی در سازمانها نشان می‌دهد، مدیران با چالشهای بسیاری در رسیدن به سطح مطلوب از اخلاق کار در میان کارکنان سازمانها روبرو هستند و به حفظ آن در میان افراد توجه ویژه دارند (فاطمیما ۲۰۱۱)

مدیریت اسلامی و آثار آن و تربیت مدیران لایق از اهم مبانی فکری دینی محسوب می‌شود. انسان نمی‌تواند به گونه‌ای ناموزون و همچون وصله‌ای ناهم‌رنگ در جهان هستی زندگی کند. او به همان اندازه که از نظام، تشکیلات و مدیریت فاصله گیرد با شکست و ناکامی روبرو خواهد شد و محکوم به فناست مدیریت از دیدگاه آموزه ها و منابع اصیل اسلامی دارای شرایط و اصولی است که مدیر را در رسیدن به اهداف مدیریتی، یاری می‌کند. در متون معتبر از جمله قرآن و نهج البلاغه، مسئله مدیریت در ابعاد مختلف آن از مدیریت سیاسی رفته تا اقتصادی و حتی مدیریت خانواده مورد توجه قرار گرفته است. مدیریت اسلامی تأثیر مثبتی بر سازمان ها و ادارات خواهد داشت که در این مقاله تلاش خواهد شد تا ابعاد این بحث به طور کامل روشن گردد.

اکثر مکاتب و مدل‌های مدیریتی دنیا، ریشه در نظام‌های ارزشی و تمدن‌های غربی دارند، درحالی‌که مکتب روح بخش و تعالی‌گرای دین مبین اسلام، خود سرشار از تفکرات، حکمت‌ها، اندرزه‌ها و تعالیم غنی است که به صورت پایاپای امکان تطبیق مدل‌های غربی را با موازین اسلامی و فرهنگ ناب محمدی میسر مینماید. از یک سو، قرآن کریم، به حق خود را نسخه کامل و جامع دردهای بشریت معرفی می‌نماید: وَ نُنَزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ : و از قرآن پیوسته و به تدریج هرآنچه را که یکپارچه درمان دردها و رحمت واسعه برای مومنان است فرو می‌فرستیم. [اسراء، ۸۲]

قرآن دستورالعمل اداره سازمان بشری است و هدف نزول آن اصلاح امور انسان‌هاست. سرنوشت انسان‌ها بسته به مدیریت و رهبری آن جامعه است. مدیران جامعه اسلامی از یک سو به عنوان یک مسلمان، در برابر همه مسلمانان احساس وظیفه می‌کنند و از سوی دیگر نسبت به افراد زیر مجموعه خویش نیز احساس مسؤولیت ویژه دارند و هرگز راضی نمی‌شوند که به عنوان و عملکرد اداری و قانونی خود بسنده کنند و در برابر گرفتاری و اندوه همکاران، بی‌تفاوت باشند. ضرورت تحقیق درباره تأثیرات مدیریت اسلامی از آن جهت است که اصول صحیح مدیریت اسلامی اثبات شود تا راهگشای ادارات و سازمان ها باشد. در این مقاله به این سوال پاسخ داده خواهد شد که آیا مدیریت اسلامی آثار مثبتی بر ادارات دارد؟ این تأثیرات کدامند؟

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱- مدیریت اسلامی معناشناسی واژه مدیریت

معنای لغوی مدیریت «اداره کردن است و مدیر یعنی اداره کننده، که اسم فاعل از مصدر اداره بر وزن اقامه می‌باشد. [اقراب الموارد، ذیل ماده دور] پس مدیر یعنی گرداننده و مدیریت یعنی گرداندن یک دستگاه، اداره، شهر یا . . . ، در جهت هدف خاص خودش این تعبیری از مدیریت مطلق است که قریب الافق با وظایف روابط عمومی است زیرا قبل از آنکه علوم مدیریت تنظیم شود و شکل بگیرد، روابط عمومی مدتها بازوی شخصیت‌های تاریخ در اداره امور کشورداری بوده است. [لطفی، بی تا، ص ۱۰۳]

مدیریت و رهبری عبارت است از، فنّ بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها [مطهری، ۱۳۶۵، ص ۲۳۵]

واژه «مدیریت» در متون اسلامی نیامده، ولی از اصطلاحاتی مانند امامت، امارت، ولایت، سیاست، ریاست، سیادت و ... استفاده شده که مفهوم مدیریت از آن‌ها فهمیده می‌شود و می‌توان مدیریت را در سیمای آن‌ها جست و جو کرد. برخی، مدیریت اسلامی را چنین تعریف کرده‌اند: مدیریتی که زمینه رشد انسان به سوی «الله» را مطابق کتاب و سنت و سیره پیامبر صلی الله علیه و آله و امامان معصوم علیهم السلام و نیز دستاوردهای علوم و فنون و تجارب بشری فراهم نماید. [تقوی دامغانی، ۲۰، ۱۳۹۳]

۲-۲- مدیریت در آیین اسلام

مدیریت از دیدگاه اسلام که در جامعه اسلامی جریان می‌یابد در مسیر نزدیکی به خدا قرار دارد، بدین معنی که در کلیه ی سطوح آن زهد و تقوی پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌گردد [عسگریان، ۱۳۹۱، ص ۵۲]

هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور بهره‌برداری صحیح از نعمت های الهی بر اساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است. یعنی کلیه ی اعمال و رفتار انسان‌ها و یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد [مشرف جوادی]

۲-۳- صلاحیت‌های مدیران

مدیریت امانتی الهی است که به‌عهده مدیران گذاشته شده و آنان باید با برخورداری از صلاحیت‌های اخلاقی و داشتن علم، تخصص و کاردانی آن را با موفقیت به سر منزل مقصود برسانند. مدیران برای کسب صلاحیت‌های اخلاقی در حُسن اداره امور لازم است دو مرحله را پشت سر بگذارند. [وائقی، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۱۹]

اول: مرحله تخلیه و آفت‌زدایی؛ در نظام الهی، مدیران، باید خودبزرگ بینی، غرور، تکبر، جاه‌طلبی و ... را از خود دور سازند؛ مسؤولیت خود را لقمه چرب و نرم و شکار صیدشده قلمداد نکنند [ر. ک. نهج‌البلاغه، نامه ۵، ص ۸۳۹]. و خود را امانتدار خدا برای خدمت به خلق بدانند و آراسته شدن به نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها آنان را فرشته‌خو کند و درنده‌خویی را از وجودشان خارج کند؛ چنان که امیر مؤمنان علیه السلام به مالک اشتر فرمود:

«وَلَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سُبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ؛ با مردم همانند حیوان درنده‌ای مباش که خوردنشان را غنیمت شماری!» [همان، نامه ۵۳، ص ۹۹۳]

دوم: مرحله تخلیه و آراسته شدن به فضایل اخلاقی؛ در این مرحله مدیران، خود را به اصول اخلاق مدیریت می‌آرایند و از ارزش‌های اخلاقی پاسداری می‌کنند. نسبت به فرادستان و فرودستان رفتار شایسته داشته؛ با ارباب رجوع نیز متواضع، نرمخو، گشاده‌رو و مهربان می‌باشند. چنان‌که امام علی علیه السلام خطاب به محمد بن ابی‌بکر فرمود:

«فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ، وَ اِلْنْ لَهُمْ جَانِبَكَ وَ اَبْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ با آنان فروتن باش و با نرمخویی و چهره‌ای گشاده برخورد نما.» [همان، نامه ۲۷، ص ۸۸۶]

۲-۴- شاخص‌های مدیریت اسلامی

مدیریت اسلامی شاخص‌های برجسته ای دارد که در مدیریت غربی نیز همواره برای دستیابی به این موارد کوشیده اند که این شاخص‌ها به قرار زیر است:

۱- برنامه ریزی

اهمیت «برنامه ریزی» تا به آنجاست که حتی کارهای ساده نیز باید توأم با برنامه باشد و بدون برنامه، وصول به هدف، مشکل یا غیر ممکن است. از آثار مدیریت اسلامی می‌توان برنامه ریزی را نام برد زیرا در منابع اسلامی همواره بر، برنامه ریزی تأکید داشته‌اند، در حدیث معروفی این نکته بسیار پر ارزش که از مهمترین اصول مدیریت است از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) نقل شده که فرمود: «مَنْ أَمَّ قَوْمًا وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَى السَّقَالِ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ؛ کسی که بر جماعتی امامت کند و رهبری آنها را بر عهده گیرد در حالی که در میان آنها فردی از او آگاهتر وجود دارد، پیوسته کار آن گروه رو به سقوط می‌رود!» [عاملی، ۱۴۰۹، ج ۵، ص ۴۱۵].

نتیجه مدیریت اسلامی برنامه ریزی صحیح است و برنامه ریزی، بهره‌وری سازمان را افزایش داده و به سازمان و مدیران آن کمک می‌کند که از منابع و امکانات موجود به صورت مطلوب و مناسب استفاده کنند و دچار کمبود و فقر منابع و امکانات نشوند. امیر مؤمنان (ع) در یکی از بیانات خود، این حقیقت را متذکر شده و می‌فرماید: «لَا فَقْرَ مَعَ حُسْنِ تَدْبِيرٍ؛ با برنامه ریزی نیکو، فقر (و کمبود امکانات) وجود نخواهد داشت.» [تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۵۴] می‌توان چنین نتیجه گرفت که مدیریت اسلامی موجب می‌گردد تا علاوه بر مدیر سایر کارکنان ادارات نیز در کارهایشان باید برنامه ریزی داشته باشند برنامه ریزی نه تنها از هدر رفتن منابع و امکانات موجود و سازمان‌جوگیری می‌کند؛ بلکه باعث می‌شود که سازمان، به جذب امکانات و منابع دیگر بپردازد؛ زیرا هر سازمان علاوه بر منابع موجود و بالفعل خود، منابع بالقوه‌ای نیز دارد که تنها با برنامه ریزی دقیق و اصولی می‌تواند آن‌ها را به دست آورد، و میزان بهره‌وری را تا حد زیادی افزایش دهد.

۲- ایجاد هماهنگی و مشورت در امور مدیریتی

مؤمنین اهل رشدند، و کاری می‌کنند که در واقع هم باید بکنند، و در به دست آوردن و استخراج رأی صحیح دقت به عمل می‌آورند، و به این منظور به صاحبان عقل مراجعه می‌کنند. [طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۸، ص ۹۳] چنانچه قرآن کریم می‌فرماید: «وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ يُبَيِّنُ لَهُمْ [شوری/ ۳۸] امورشان در بینشان به مشورت نهاده می‌شود.»

نتیجه بارز خودرأیی، تنها ماندن در صحنه‌های زندگی و مدیریت است؛ چرا که دیگران وقتی هیچ‌گونه مشارکتی در تصمیم‌گیری نداشته باشند، احساس مسؤلیت چندانی هم در اجرای کار از خود نشان نمی‌دهند. نقطه مقابل استبداد رأی، مشورت و مشارکت دادن همکاران در تصمیم‌گیری‌های مدیریت است. این اقدام ارزشمند، علاوه بر زدودن تبعات خودمحوری، به مدیر امکان می‌دهد که از اندیشه و عقل دیگران سود جوید و توانمندی خویش را چندین برابر کند. [الهامی نیا، ۱۳۸۹، ص ۱۱۲]

امیرمؤمنان علیه السلام نیز درباره اهمیت مشاوره می‌فرماید:

«مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْعُقُولِ اسْتِضَاءَ بِأَنْوَارِ الْعُقُولِ. هرکس با خردمندان مشورت کند، از نور خرد آنان، روشنی می‌گیرد.»

[خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۵، ص ۳۳۶]

با توجه به آنچه در منابع دینی آمده است در مدیریت اسلامی مشورت از اهمیت بالایی برخوردار است که این هماهنگی با کارکنان نیز صورت می‌گیرد.

۳- انگیزه بالا

انگیزه معنوی که از روح ایمان به الله و ارزشهای والای الهی و انسانی سرچشمه می‌گیرد، و پشتوانه ای همچون معاد و بهشت جاویدان و لقاء الله دارد، قویترین و عمیقترین انگیزه هاست که تأثیرش فوق العاده نیرومند است. در اینجا مسأله معامله با خدا و دادن جان و مال در برابر جلب رضای او مطرح است:

«إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ...؛ خداوند از مؤمنان، جانها و اموالشان را خریداری کرده، که (در برابرش) بهشت برای آنان باشد؛ (به این گونه که): در راه خدا بیکار می‌کنند...» [توبه/ ۱۱۱]

برای ایجاد انگیزه در بین کارکنان ادارات باید از مدیریت اسلامی کمک گرفت، ولی بهره‌گیری از انگیزه‌های معنوی به مفهوم نادیده گرفتن انگیزه‌های معقول مادی نیست؛ چرا که انسان از جسم و جان، ماده و معنی، ترکیب شده؛ هر چند رکن اصلی وجود او، روح و جان اوست؛ ولی تقاضای مادی جسم را نیز نباید نادیده گرفت. حتی پیامبر اسلام، با تمام تأکیدی که روی خلوص نیت شرکت‌کنندگان در میدان جهاد داشت و از هرگونه هدفی جز خدا و جهاد فی سبیل الله برحذر می‌داشت؛ جنگجویان را به حکم قوانین اسلام، مشمول تشویق مادی از طریق تقسیم بخشی از غنائم جنگی می‌نمود و از آن بالاتر، خداوند با تمام عظمتش در کنار پادشاهای عظیم معنوی مانند «أَحْيَاءُ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ» [آل عمران/ ۱۶۹] و «رِضْوَانٌ مِنَ اللَّهِ أَكْبَرُ» [توبه/ ۷۲] پادشاهای مادی «جَنَاتٍ تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ» [همان] و مانند آن را مطرح کرده، تا از طریق این وعده‌های راستین، تمام نیروهای نهفته وجود انسان را بسیج کند.

در مدیریت اسلامی هر مدیر با در نظر گرفتن اوضاع و احوال و شرایط خاص زمانی و مکانی و فرهنگ فکری افرادی که تحت مدیریت او هستند ایجاد انگیزه‌های می‌نماید و نتیجه چنین مدیریتی سازمانی سرشار از ذوق و انگیزه است.

۴- اعتماد متقابل

مدیر اسلامی هرگز نباید در زندگی خصوصی افراد خود تجسس کند که هم بر خلاف دستور صریح قرآن است، و هم مایه سلب اعتماد افرادی می‌شود که تحت پوشش مدیریت او قرار دارند و سوء ظن آنها را بر می‌انگیزد. قرآن مجید در این زمینه دستور حساب شده ای دارد: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا؛ هان ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از بسیاری گمانها اجتناب کنید که بعضی از گمانها گناه است، و از عیوب مردم تجسس مکنید و دنبال سر یکدیگر غیبت مکنید» [حجرات/ ۱۲]

در این آیه، نخست از سوء ظن و بدگمانی که از آفات مدیریت است نهی شده، و به دنبال آن از تجسس و سپس غیبت؛ چرا که این سه در ارتباط با یکدیگرند؛ «سوءظن» مایه «تجسس» و موجب «غیبت» می‌گردد، و نتیجه همه آنها متزلزل شدن پایه‌های اعتماد متقابل در هر تشکیلات است. سوء ظن منشأ بسیاری از مفاسد میشود مانند غیبت و سستی در اکرام و احترام طرف و کوتاهی در اداء حقوق او و بنظر تحقیر نظر نمودن باو و خود را بهتر از او دانستن [طیب، ۱۳۷۸، ج ۱، ص ۳۴۸]

در اداراتی که با مدیریت اسلامی اداره میشود بین کارکنان آنها اعتماد وجود دارد و نسبت به یکدیگر هیچ‌گونه سوء ظن و تبجنا غیبت و تهمت و خود بزرگ بینی وجود نخواهد داشت.

۵- مسئولیت پذیری

از دیدگاه اسلام، مسلمان از سویی موظف است که هر کار و مسؤولیتی را در حد توان خویش به عهده بگیرد و هیچ‌گاه تحت تأثیر وسوسه ریاست، بیش از توانایی خود، مسؤولیت نپذیرد. آیه شریف زیر به این حقیقت اشاره دارد: «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا أَلًا وَسَعَهَا...؛ خداوند هیچ کس را جز به اندازه توانایی او موظف نمی‌کند.» [بقره/ ۲۸۶]

بنابراین، هر کس عهده دار کاری می‌شود باید آنچنان توانا باشد که بر آن کار مسلط گردد، نه این که کار بر او مسلط شود. مدیر اسلامی فردی را به مسئول کاری می‌کند که مسئولیت پذیر باشد و توانایی انجام آن مسئولیت را داشته باشد. مدیر خائن از دریچه چشم رسول خدا (صلی الله علیه وآله وسلم) چنان است که در حدیث زیر منعکس شده: «مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ فَكَمْنَا مَخِيطًا فَمَا قَوْقَهُ كَانَ غَلُولًا يَأْتِي بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ؛ اگر فردی را در پستی گماردیم و او یک نخ یا بالاتر از آن را از ما پنهان کند، او خائن است؛ و مالی را که خیانت کرده غلی در گردن او در قیامت خواهد بود.» [همان، ج ۶ ص ۱۲].

بنا به آنچه گفته شد از نگاه اسلام هر فردی که در یک اداره یا سازمان مسئولیتی را به عهده می‌گیرد آن را به عنوان امانتی در دست خویش می‌بیند و با مسئولیت پذیری باید دین خویش را ادا کند، در نتیجه از آثار مهمی که از مدیریت اسلامی ناشی می‌شود مسئولیت پذیری است.

۶- عدالت و دادگری

قرآن مجید با صراحت همه مسلمانان را مخاطب قرار داده، و دعوت به (اقامه کامل عدل) می‌کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ؛ ای کسانی که ایمان آورده اید! کاملاً قیام به عدالت کنید! برای خدا شهادت دهید، اگر چه (این گواهی) به زبان خود شما، یا پدر و مادر و نزدیکان شما بوده باشد!» [نساء/ ۱۳۵]. از مهمترین اوصافی که در هر مدیر نهایت لزوم را دارد، «پیراستگی از هر گونه تبعیض و ظلم» است.

بنابراین یک مدیر که براساس موازین اسلامی عمل میکند همواره باید دغدغه اقامه عدل داشته باشد چه این عدالت بین کارکنان باشد یا ارباب رجوع و چنانچه از بیان رسول اکرم (ص) بر می‌آید کارکنان دیگر را نیز بر این مسئله تشویق نماید تا اداره ای عادلانه باشد.

۷- پایبندی به قوانین و پرهیز از اختلاف

قانون خدا به خاطر انسجام و هماهنگی‌اش منافع عمومی را در نظر دارد و این ویژگی سبب می‌شود که چون رشته‌ای محکم، افراد جامعه را به هم پیوند زند و مانع تفرقه و دوگانگی گردد. فردی که سرپرستی و مدیریت سازمان یا اداره ای را بر عهده می‌گیرد باید پایبند به اصول و قوانین باشد. در کتاب حدود و دیات آمده که «مَ سلمه» همسر پیامبر اسلام (صلی الله علیه وآله وسلم) کنیزی داشت که دست به زدی زده بود؛ هنگامی که او را دستگیر کرده نزد پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) آوردند، «مَ سلمه» درباره او شفاعت کرد، پیامبر (صلی الله علیه وآله وسلم) فرمود: «يَا أُمَّ سَلْمَةَ! هَذَا حَدٌّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ لَا يُضَيِّعُ؛ این حدی از حدود الهی است، هرگز نمی‌توان از اجرای آن (به خاطر روابط) صرف نظر کرد» [کلینی، ۱۴۰۷، ج ۷، ص ۲۵۴؛ طوسی، ۱۴۰۷، ج ۱۰، ص ۱۲۴؛ عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۸، صص ۳۳۲-۳۳۳]؛ سپس دستور داد او را مجازات کردند.

امام خمینی (ره) در این باره می‌فرماید: قانون برای آرامش خاطر همه ملت است و برای مصالح همه ملت است اگر همه اشخاصی که در کشورمان هستند و همه گروه‌هایی که در کشور هستند و همه نهادهایی که در سر تا سر کشور هستند، اگر به قانون خاضع بشویم و اگر قانون را محترم بشمریم هیچ اختلافی پیش نخواهد آمد. اختلافات از راه قانون شکنی‌ها پیش می‌آید. [موسوی خمینی، ۱۳۶۴، ج ۱۴، ص ۲۶۸]. اصولاً سازمان و تشکیلاتی که «ضابطه بر آن حاکم نباشد» شایسته نام سازمان و تشکیلات نیست و در بین همه کارکنان اختلاف به وجود خواهد آمد.

۸- پرهیز از رشوه

یکی از پدیده‌های ناهنجار اقتصادی که گریبانگیر بیشتر جوامع انسانی است، «رشوه خواری» می‌باشد که بسان آفتی ویرانگر، تاروپود قانون و مقررات را از هم گسیخته و سبب هرج و مرج می‌گردد. رشوه، آن مزد و مالی است که برای از بین بردن حق دهند، یا جهت حق نمودن باطلی دریافت نمایند و «رشا» یعنی رشوه داد، منحرف کرد.» [سیاح، ۱۳۸۷، ج ۱، ص ۵۶۳]

زشتی رشوه سبب می‌شود که رشوه خوار و رشوه دهنده از نامهایی مانند هدیه، تعارف، حق و حساب، حق زحمت و انعام، استفاده کنند؛ ولی روشن است که این تغییر نامها به هیچ وجه، تغییری در ماهیت و زشتی رشوه نمی‌دهد. [الهامی نیا، ۱۳۸۴، ص ۲۰۷] پیامبر اکرم صلی الله علیه وآله می‌فرماید: «الرَّأْسِيُّ وَالْمَرْتَشِيُّ وَالْمَاشِيُّ بَيْنَهُمَا مَلْعُونُونَ؛ گیرنده و دهنده رشوه و کسی که واسطه بین آن دو است همگی ملعون هستند.» [شعیری، ۱۴۰۵، ص ۱۵۶؛ مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۴، ص ۲۷۴]. در مدیریت اسلامی جایی برای رشوه نیست و طبق قوانین اسلامی فرد رشوه دهنده و رشوه گیرنده منفور هستند و مجازات خواهند شد.

۹- کارایی بالا

روشن است که منابع و امکانات، تأثیر فراوانی بر کارایی و اثر بخشی سازمان دارد، و هر چه منابع و امکانات بیشتری در اختیار سازمان باشد، میزان موفقیت و پیشرفت سازمان نیز افزایش خواهد یافت؛ لیکن آنچه بیش از وجود منابع و امکانات میتواند سازمان را یاری رساند، استفاده بهینه و بهره‌وری مناسب از امکانات موجود است. این نکته‌ای است که امام علی (ع) در یکی از سخنان خود آن را متذکر شده و می‌فرماید: «الْقَلِيلُ مَعَ التَّوْبِيرِ أَتَقَى مِنَ الْكَثِيرِ مَعَ التَّبْذِيرِ»؛ (امکانات کمی که با تدبیر مورد استفاده قرار گیرد، از (امکانات) بسیاری که با اسراف همراه باشد ماندگار است.) [تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۵۴]

بنابراین، توجه ویژه مدیران سازمان بایستی به برنامه ریزی مناسب و صحیح برای استفاده بهینه و مناسب از امکانات معطوف باشد، نه به داشتن بیش از حد امکانات و منابع، و اسراف و زیاده روی در استفاده از آن‌ها. از سویی دیگر مسئولیت پذیری، از ملزومات کیفیت است زیرا تعالی زمانی حادث میشود که انسان پا را فراتر از حداقل الزامات گذاشته و با مسئولیت پذیری بالا، در راه تکامل و ترقی گام بردارد. خداوند در قرآن درباره مسئولیت اجتماعی در اسلام میفرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا»؛ از آنچه نمیدانی پیروی نکن چرا که گوش چشم و دلها همه مسئولند. [اسرا/ ۳۶]

اگر مدیر تمام کارهایش بر اساس تکالیف شرعی و برای رضای خدا باشد مسلماً خود را در خدمت به مردم مسئول و متعهد میداند و همه کارهایش درست و با کیفیت می‌شود. مدیر با تقوا همواره خود را در معرض بازخواست خدا می‌بیند و تمام اعمال خود را مطابق موازین و ارزشهای الهی تنظیم می‌کند. اینگونه نه تنها کیفیت و سلامت کار را برای خود به همراه می‌آورد، بلکه آثار مثبت آن به دیگران هم خواهد رسید مخصوصاً اگر از او الگو بردارند.

۱۰- تکریم ارباب رجوع

در دین مبین اسلام، همچون تمامی ادیان الهی و نظامهای کیفیتی دنیا، به مسئله تکریم همه اقشار جامعه، خصوصاً ارباب رجوعی که برای دادخواهی یا انجام کاری آمده است، تأکید فراوان شده است و این مورد را میتوان از شالوده‌های فرهنگ ناب اسلامی برشمرد.

امام علی (ع) میفرماید:

فَانصِفُوا النَّاسَ مِنْ انْفُسِكُمْ وَاصْبِرُوا لِحَوَائِجِهِمْ فَإِنَّكُمْ خَزَانُ الرِّعِيَةِ وَوَكَلَاءُ الْأَمَةِ وَسَفَرَاءُ الْأَمَّةِ وَلَا تَحْمَسُوا أَحَدًا عَنْ حَاجَتِهِ وَلَا تَحْبِسُوا عَنْ طَلْبَتِهِ . پس داد مردم را از خود بدهید و در بر آوردن حاجتهای آنان شکیبایی ورزید که شما خزانه دار رعیت هستید امت را و کلا را و امامان را و سفیران را. حاجت کسی را ناکرده مگذارید و او را از آنچه مطلوب اوست باز مدارید. [نهج البلاغه، نامه ۵۱]

بر اساس قاعده لاضرر، رسول اکرم (ص) میفرماید: هر نوع معامله یا فعالیتی که به زیان جامعه باشد و برای افراد و جامعه بطور مستقیم یا غیر مستقیم ضرر داشته باشد حرام است. [به نقل از نبی زاده، ۱۳۸۶]

۳- پیشینه پژوهش

در زمینه مدیریت اسلامی کتابهای بسیاری از جهات مختلف نوشته شده که مجموعه این مقالات در مجله مصباح (دانشگاه امام حسین (ع)) جمع‌آوری شده است و تاکنون بیش از ۲۰۰ عنوان کتاب و مقاله نیز در این خصوص گردآوری شده است. اما آنچه به‌عنوان کمبود در این تحقیقات به چشم می‌خورد این است که کمتر به مسئله آثار مدیریت اسلامی بر ادارات و سازمان‌ها توجه شده است.

۴- روش پژوهش

باتوجه به طرح پژوهش و چگونگی بیان اهداف آن روش پژوهش از نظر ماهیت و جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و از جهت هدف کاربردی است که به دنبال توصیف اثرات بکارگیری مدیریت اسلامی بر سازمانها و ادارات شهرستان نقده است. تعداد جامعه آماری شامل ۴ نوع اداره دولتی (جهاد کشاورزی-منابع طبیعی-امور بازرگانی-شرکت نفت) و ۲ مورد سازمان خصوصی (بخش خصوصی اداره گاز-بخش خصوصی بیمارستان امام(ره)) استفاده شده است، که از طریق توزیع پرسشنامه شامل ۶۲ سوال بین ۴۲ نفر کارمند، ۱۸ مدیر، ۳۶ نفر ارباب رجوع پایایی به جمع‌آوری اطلاعات پرداختیم. پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار دادیم؛ که الفای پرسشنامه ۰/۸۸ است و از آنجا که آلفا بالای ۰/۷۰ نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است.

۵- فرضیات پژوهش

- عامل برنامه ریزی با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل مشورت با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل انگیزه با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل اعتماد متقابل با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل مسئولیت پذیری با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل عدالت و دادگری با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل پرهیز از رشوه با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.
- عامل کارایی با تعالی و موفقیت سازمانهای دولتی و خصوصی شهرستان نقده ارتباط معناداری دارد.

۶- یافته های پژوهش

۶-۱- الگوی اندازه گیری متغیرهای پژوهش

جدول (۱) تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول عوامل مدیریت اسلامی را در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. همانطوری که مشاهده می شود همه بارهای عاملی از ۰/۵ بزرگتر است پس می توان گفت که تمام عوامل موثر در مدیریت اسلامی توسط پرسش ها سنجیده شده است. همچنین همه ضرایب معنادار نیز از ۱/۹۶ بزرگتر است که نشانگر تایید تحلیل عاملی تاییدی است.

جدول ۱- تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول عوامل مدیریت اسلامی در حالت تخمین استاندارد

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
برنامه ریزی	۰/۹۰	۰/۷۱	۰/۸۸	۰/۷۸	۰/۸۱
مشورت	۰/۶۷	۰/۶۴	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۵۸
انگیزه بالا	۰/۸۲	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۵۷	۰/۶۹
پابندی به قانون	۰/۸۰	۰/۸۹	۸۸/۰	۰/۹۰	۰/۹۲
تکریم ارباب رجوع	۰/۶۸	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۸۱
اعتماد متقابل	۰/۷۹	۰/۷۴	۰/۷۹	۰/۸۷	۰/۸۰
مسئولیت پذیری	۰/۷۱	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۷۷
عدالت و دادگری	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۷۸	۰/۶۷	۰/۷۸
پرهیز از رشوه	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۶۵	۰/۸۷	۰/۷۵
کارایی	۰/۶۵	۰/۵۸	۰/۶۰	۰/۷۵	۰/۶۹

۶-۲- الگوی مفهومی پژوهش

برای ارزیابی و تناسب الگو از شاخص های برازش از جمله کای دو، GFI، NFI، AGFI، RMSEA RMR استفاده می کنیم. در جدول شماره (۲) برخی از شاخصهای برازش الگو به همراه دامنه مطلوبیت و مقدار به دست آمده، این شاخصها توسط آزمون الگوی معادله ساختاری پژوهش ارائه شده است. با توجه به شاخصها می توان نتیجه گرفت که الگوبازش خوبی دارد.

جدول ۲- شاخص های برازش

ردیف	شاخصهای برازش	شاخص	کمیت	حد مطلوب
۱	کای دو	χ^2	۱۱۰/۳۳	---
۳	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹۰
۴	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹۰
۱۰	ریشه دوم میانگین خطای برآورد	RSEAM	۰/۰۶۶	کوچکتر از ۰/۱

باتوجه به نتیجه آزمون می توان نتیجه گرفت که مدیریت اسلامی با ضریب ۰/۸۸ به صورت مستقیم و مثبت بر تعالی و موفقیت سازمانها اثر معناداری دارد؛ همچنین عوامل مدیریت اسلامی با ضرایب تاثیر مثبت بر تعالی و موفقیت سازمانها اثر معنی داری دارد. نتایج در جدول (۳) ارائه شده است:

جدول ۳- ضرایب تاثیر

عامل	اثر مستقیم	نتیجه
برنامه ریزی	۰/۷۷	رد HO
هماهنگی و مشورت	۰/۵۵	رد HO
انگیزه بالا	۰/۶۹	رد HO
اعتماد متقابل	۰/۶۸	رد HO
مسئولیت پذیری	۰/۶۴	رد HO
عدالت و دادگری	۰/۶۹	رد HO
پایبندی به قانون	۰/۶۵	رد HO
پرهیز از رشوه	۰/۶۲	رد HO
تکریم ارباب رجوع	۰/۵۹	رد HO
کارایی	۰/۶۰	رد HO

ضرایب تاثیر نشان می‌دهد که مدیریت اسلامی و تمام ابعاد آن بر موفقیت و تعالی سازمانها تاثیر دارد. این ضرایب نشان می‌دهد که عامل برنامه ریزی، بیشترین تاثیر و عامل هماهنگی و مشورت کمترین تاثیر را دارد.

نتیجه گیری

در نظام مدیریت اسلامی، بیشترین اهمیت به مهارت ارتباط با خدا داده می‌شود. در نظام مدیریت اسلامی نیز اگرچه انسان محور است، اما تنها انسان عامل کلیدی نیست، بلکه رضایت عموم مردم، اعم از افراد درون موسسه یا اشخاص مرتبط با آن نیز عامل کلیدی سازمان به حساب می‌آید به دیگر سخن، رضای حق تعالی، که در خشنودی رعیت نهفته شده، عامل بسیار مهمی است که در بستر جامعه باید بدان اندیشید.

در اصول مدیریتی اسلام همواره به مسئولیت‌پذیری و عدالت‌خواهی، قوانین و ضوابط و ... توجه شده است که این اصول نتایج و آثار مثبتی مانند وجدان کاری، انگیزه بالا، عدالت، کارایی بالا و نیز اعتماد و صداقت را در پی خواهد داشت، کارمندان از حقوق کافی برخوردار شده و از هرگونه دوری از قوانین و رشوه خواری دوری خواهند گزید و کسانی که به این شیوه مدیریتی اداره می‌شوند به سوی خطا و اشتباه سوق پیدا نمی‌کنند و همواره به تکریم ارباب رجوع می‌پردازند. پیشنهاد می‌شود با به کارگیری اثرات مدیریت اسلامی در محیط سازمان و اداره امنیت شغلی، کارایی و انگیزه را بالا برد. الگوی برآزش نشان می‌دهد که تمام روابط برقرار است و سطح برآزش در سطح خوب ارزیابی می‌شود. با توجه به تجزیه و تحلیل پی می‌بریم که مدیریت اسلامی بر موفقیت و تعالی سازمانها چه دولتی و خصوصی به طور مستقیم تاثیرگذار است.

پیشنهادات

- به پژوهشگران دیگر پیشنهاد می‌شود که در زمینه های زیر می‌توانند پژوهش‌هایی را انجام دهند:
- ۱- تبلیغ مدیریت اسلامی و تاثیر آن برسبک زندگی افراد به منظور رواج دادن مدیریت اسلامی در زمینه مدیریت خانواده
 - ۲- ایجاد زمینه ای برای ترویج مدیریت اسلامی بین گروههای مختلف جامعه
 - ۳- تبیین مفهوم مدیریت اسلامی و اصول اجرائی آن به منظور اجرا و به کارگیری بهتر آن در ادارات و سازمانها

منابع

۱. ابن تیمیه، احمد، السیاسة الشرعیة، فی اصلاح الراعی و الرعیة، تحقیق: محمد ابراهیم بناء و محمد احمد عاشور، قاهره: دارالشعب، ۱۹۷۵م
۲. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، تحف العقول عن آل الرسول، مترجم: جنتی، احمد، چاپ: اول، تهران: مؤسسه امیرکبیر، ۱۳۸۲ ش
۳. ابن کثیر دمشقی، ابوالحسن، البدایة و النهایة، بیروت: دار الفکر، بی تا
۴. ابن هشام، ابو محمد عبدالملک، سیره ابن هشام، تصحیح: مصطفی السقا، ابراهیم آبیاری و عبدالحفیظ شبلی، بیروت: دارالفوقان، ۱۳۷۵ق
۵. ابو محمد حسن بن علی (امام حسن عسگری)، التفسیر المنسوب إلى الإمام الحسن العسکری علیه السلام، قم: مدرسه امام مهدی، اول: ۱۴۰۹ ق
۶. شرتونی سعید الخوری، اقرب الموارد فی نصح العربیة، قم، مکتبه آیت‌الله العظمی مرعشی، ۱۴۰۳ ه، ق
۷. آل یاسین، راضی، صلح الحسن(ع)، ترجمه: علی خامنه ای، بیروت: اعلمی، ۱۴۱۲
۸. بحرانی، هاشم، الإنصاف فی النص علی الأئمة ع، ترجمه رسولی محلاتی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ دوم، ۱۳۷۸ ش