

ابراهیم جعفری

دانشجوی دکتری، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

دکتر حسین احمدی^۱

استادیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

دکتر مصطفی رجائی پور

استادیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

بررسی فقهی مبانی مدیریت در حکومت اسلامی

چکیده

اسلام به عنوان جامع ترین دین آسمانی که پدیده آورنده غنی ترین فرهنگ‌هاست، برای همه‌ی موضوعات بشری از جمله برای مساله مدیریت که یکی از مهم ترین شاخه‌های علوم انسانی و اجتماعی است، ارزش‌ها، نگرش‌ها و معیارهای دقیقی ارائه کرده که در این نوشتار به بررسی آنها پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحقیق، از سویی وجوه تمایز دیدگاه اسلام با سایر نگرش‌ها را روشن می‌سازد و از دیگر سو، اصول و چارچوب‌های کلی ارائه می‌دهد که بر محور آن، می‌توان سایر مسائل علم مدیریت را تنظیم نمود. مفهوم‌شناسی و واژه شناسی مدیریت، ضرورت‌ها و کارکردها، نگرش‌ها و رویکردها و مهم ترین مولفه‌های مدیریت اسلامی، از مواردی است که در این مقاله مورد بررسی واقع شده است.

واژگان کلیدی:

مدیریت اسلامی، ضرورت‌ها، رویکردها، ویژگی‌ها

^۱Ahmari.hosein@yahoo.com

مقدمه

مدیریت در هر جامعه، رابطه بسیار تنگاتنگی با فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آن جامعه دارد و اصولاً وجه تمایز مدیریت در هر جامعه نسبت به جامعه دیگر ناشی از تفاوت در نوع نگرش‌ها و فرهنگ‌هاست. مهم‌ترین رکنِ هویت و موجودیت هر جامعه‌ای، فرهنگ آن جامعه است که در تعبیر برخی از اندیشمندان اسلامی، به‌عنوان «روح ملت» [مطهری-فلسفه تاریخ]، «اساس ملیت یک ملت» (امام خمینی، ۱۳۶۱: ۷/ ۵۷)، «عنصر موجودیت و هویت یک جامعه» (امام خمینی، همان، ۱۵/ ۲۴۳) از آن یاد شده است. این تنوع فرهنگ‌هاست که تنوع مدیریت را بوجود می‌آورد؛ مدیریت اسلامی، مدیریت غربی، مدیریت ژاپنی و امثالهم نمونه‌هایی از این قبیل‌اند که هر کدام متناسب با فرهنگ خود شکل گرفته‌اند. اسلام بعنوان کامل‌ترین دین الهی، برای همه موضوعات از جمله «مدیریت» که نقش حیاتی و کلیدی در افساد و اصلاح هر جامعه‌ی دارد، دقیق‌ترین و پیشرفته‌ترین الگوها را ارائه نموده که «مدیریت اسلامی» را از سایر مدیریت‌ها متمایز می‌سازد. درک صحیح و فهم مشترک مدیران از سبک مدیریت اسلامی و عدم پیروی چشم‌بسته از مدل‌ها و نسخه‌های غربی که هیچ‌سختی با فرهنگ اسلامی ندارد و مع‌الاسف بر همه‌ی شئون مدیریتی جامعه مسلط گردیده، از فوری‌ترین و ضروری‌ترین نیازهای جوامع اسلامی است که در صورت تحقق آن؛ بستر شکوفایی و پویایی تمدن بزرگ اسلامی در قامت جهانی آن، فراهم شده و اهداف عالی‌ه اسلام از زندگی اجتماعی که همان تحقق جامعه آرمانی و به تعبیر قرآن کریم «حیات طیبه» ۱ (سوره نحل/ ۹۷) و یا به تعبیر برخی از اندیشمندان اسلامی «مدینه فاضله». (فارابی، ۱۲۷) است، محقق خواهد شد. نگارنده مقاله با این رویکرد، در صدد برآمده تا در اولین گام، رویکردها، نگرش‌ها و ویژگی‌های کلی «مدیریت» از نظر اسلام را مورد بررسی قرار دهد که هر چند عمدتاً پیرامون مسائل کلی است اما از آن جهت که چارچوب‌های کلی و زیربنایی را مشخص می‌سازد، برای تبیین سبک مدیریت اسلامی بسیار حائز اهمیت است.

۱- تعریف مدیریت

۱-۱- تعریف علم مدیریت: مدیر در لغت از کلمه «دَوْر» به معنی گرداننده، آنکه می‌گرداند (لغت‌نامه دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۲/۱۵۵). «مدیر» یعنی «گرداننده» و «مدیریت» به معنای گرداندن یک سازمان در جهت هدف خاص خودش می‌باشد. (احمدی، ۱۳۹۲: ۱۵) برای «مدیریت» تعاریف زیادی بیان شده که هر چند در الفاظ و عبارات اختلافاتی با هم دارند، اما عمدتاً در مفهوم و محتوا نزدیک به هم‌اند. «مدیریت را می‌توان علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب، با حداکثر کارایی تعریف کرد». (اقتداری، ۱۳۷۳: ۶۱) «مدیریت انجام دادن کارها به‌وسیله و از طریق دیگران است». (مقدس، ۱۳۵۳: ۵) وجه مشترک همه این تعاریف: «هنر یا علم اداره یک مجموعه، جهت نیل به هدف‌های سازمانی است». (نبوی، ۱۳۹۱: ۳۱)

۲-۱- تعریف مدیریت اسلامی: هر یک از صاحب‌نظران اسلامی به فراخور برداشت‌های خود از اسلام و معارف اهل بیت (ع)، تعاریفی را ارائه داده‌اند که شاید اندک تفاوت‌هایی در آن‌ها مشاهده شود، اما در مجموع حول محور دو رکن اصلی دور می‌زند؛ تلفیق مدیریت علمی با موازین شرعی و اسلامی: «مدیریت اسلامی، عبارتست از علم و هنر فرایند استفاده کارآمد و اثربخش منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل در یک محیط پویا در جهت تحقق اهداف سازمان یا جامعه در چارچوب احکام اسلام و تقرب الی الله». (احمدی، ۱۳۹۲: ۵۶). «مدیریت اسلامی، هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است به نحوی که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد». (نبوی، ۱۳۹۱: ۳۳). بنابر این؛ مدیریت در چارچوب روش‌های علمی و پیوند آن به باورهای الهی و اعمال آن در چارچوب مقررات و احکام شرعی را مدیریت اسلامی می‌نامند.

۳-۱- واژه‌های مترادف با «مدیریت»: در معارف اسلامی، به‌طور صریح به واژه «مدیریت» اشاره نشده اما این مفهوم عمدتاً تحت عناوین دیگری بیان شده که به برخی از آن‌ها در ذیل اشاره می‌شود:

۱-۳-۱ امامت: یکی از شایع‌ترین معانی «امامت» در متون اسلامی، فرمانروایی، مدیریت و رهبری است. «الامام: من یؤتم به، ای یقتدی به، الامامة: الریاسة العامة». (راغب، مفردات الفاظ قرآن). امام علی (ع) فرمودند: «کسی که خودش را امام دیگران قرار می دهد، قبل از تعلیم دیگران باید به تعلیم خود پردازد». (نهج البلاغه، حکمت ۷۳)

۱-۳-۲ ولایت: این واژه نیز در متون اسلامی به معنای سرپرستی و مدیریت آمده است. «الولاية تولى الامر» ولایت به معنای سرپرستی امر دیگران است «راغب، المفردات فی الفاظ القرآن». امام علی (ع) فرمودند: همه مردم را عیب‌هایی است و والی از هر کس سزاوارتر به پوشاندن آن هاست. (نهج البلاغه، نامه شماره ۵۳).

۱-۳-۳ امارت: «امارت» از ماده «امر» است که یکی از معانی اصلی آن، «طلب و فرمان» است. «امیر» و «امارت» در متون اسلامی به معنای فرمانروایی به کار رفته است. «الامارة: منصب الامیر - به معنای: فرمانروایی» (ترجمه المنجد، ۱۶۲) امام علی (ع) فرمودند: «بناچار برای مردم امیری لازم است، خواه نیکوکار باشد یا بدکار». (نهج البلاغه، ص ۱۲۵).

۱-۳-۴ ریاست: این واژه نیز عمدتاً در معنای مدیریت به کار رفته است. «رأسه: جعله رئیساً. الرأس: سر، سرور، مهتر» (ترجمه المنجد، ۴۴۰)، امام علی (ع) فرمودند: «در راس هرکاری از کارهایت، رئیسی قرار بده که کارهای بزرگ او را مقهور نماید». (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۱-۳-۵ سیاست: «سیاست» در لغت به معنی: ولایت و امارت و حُسن اداره امور آمده است. «ساس القوم: دبرهم وتولی امرهم» یعنی: متولی کار آنان شد، رعیت داری کرد (ترجمه المنجد، ص ۴۸۴). امام علی (ع) فرمود: «هرکه سیاستش نیکو باشد، ریاستش تداوم می یابد». (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۸۷).

۱-۳-۶ تدبیر: این واژه در برخی متون اسلامی به معنای مدیریت بکار رفته است. امام علی (ع) فرمود: «حُسن تدبیر (مدیریت صحیح) ثروت اندک را افزون و سوء تدبیر ثروت فراوان را، فنا می سازد». (خوانساری، ۱۳۶۶: ۳۸۸/۳)

۱-۳-۷ حکم: «دانشمندان، حاکمان بر مردم هستند» (حکیمی، ۱۳۸۰: ۵۵۶/۲). «به عدالت حکم کنید، زمانی که در بین مردم به حکمرانی مشغول هستید» (نساء/۵۸).
۱-۳-۸ خلافت: امام علی (ع) فرمود: «سوگند به خدا من خواستار خلافت و حکومت بر شما نبودم» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۶).

۱-۳-۹ قدرت: قدرت به معنای سیطره و چیرگی که همان اعمال قدرت بر دیگران است. بنابراین مدیریت بایسته، گونه ای از گونه‌های قدرت است (باقرالموسوی، ۱۳۸۹: ۴۰). امام علی (ع) فرمودند: «آفت قدرت، بازداشتن از احسان است» (آمدی، ۱۳۶۶: ۱۰۹).
۱-۳-۱۰ سلطان: سلطان نیز به معنای سلطه و اعمال قدرت است که در معنای مدیریت به کار رفته است. پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند: «سلطان عادل سایه خدا بر روی زمین است» (دیلمی، ۱۴۱۲: ۱۷۳). و امام صادق (ع) فرمود: «کفاره اعمال سلطان، برآوردن حاجات برادران دینی است» (شیخ صدوق، ۱۴۰۴: ۱۷۶/۳).

۲- رابطه فقه و مدیریت

درباره نسبت فقه و مدیریت جامعه، دیدگاه‌های گوناگونی وجود دارد، برخی میان این دو هیچ نسبتی قائل نیستند؛ دیانت و فقاہت را صرفاً دستورالعملی برای سعادت بشر می‌پندارند و هیچ نقشی بیش از آن برای «فقه» قائل نیستند و در مقابل گروهی دیگر، «فقه» را شرط اساسی مدیریت جامعه قلمداد نموده و آن را دستورالعملی جامع، عینی و عملی برای همه‌ی عرصه‌ها و جنبه‌های زندگی بشر می‌دانند.

طبق آموزه‌های دینی و آنچه از سخنان رهبران و فقهای بزرگ اسلامی برداشت می‌شود، مهم‌ترین رسالت «فقه»، تبیین احکام عملی، الگوهای رفتاری و قوانین و مقررات اجتماعی است که همه شئون بشر را در بر می‌برد. طبق این معنا، رابطه‌ی «فقه و مدیریت»، بسیار تنگاتنگ و فراگیر است و در واقع «فقه» عهده‌دار تبیین سبک مدیریت است که همه‌ی جنبه‌های عینی و رفتاری مدیران را در حوزه مدیریت شامل می‌شود. به فرموده‌ی یکی از علمای معاصر: «علم فقه در میان معارف و تعالیم دینی دارای جایگاه

ویژه‌ای است؛ چرا که ترسیم‌کننده شیوه‌های زندگی در صحنه‌های گوناگون آن است» (سبحانی، ۱۵/۲).

امام خمینی (ره) بنیان‌گذار نظام اسلامی و مدیریت فقهی در قرن اخیر، ضمن ارائه نظریه: «فقه تئوری واقعی و کامل اداره انسان و اجتماع از گهواره تا گور است». (امام خمینی، ۱۳۶۱: ۶۶/۱۱)، فرمودند: «اسلام دین سیاست و حکومت است و (برای اجرای دستورات اسلام) نیاز ضروری به حکومت دارد. کسی که منکر این حقیقت شود در واقع منکر اصل اسلام شده است» (امام خمینی، ۱/۲۳۴). همچنین فقیه شهید، سید مصطفی خمینی، ضمن تصریح به عدم انفکاک دین اسلام از سیاست، فرمودند: «کسی که توهم کند دین اسلام از سیاست جداست، جاهل است که نه اسلام را شناخته است و نه سیاست را». (خمینی، ۱۳۷۳: ۵۰). مرحوم آیت‌الله منتظری از فقهای معاصر نیز قائل به عدم تفکیک اسلام از سیاست است و می‌گوید: «امام و حاکم اسلامی، رهبریت و مرجعیت دینی و سیاسی را توأمان به عهده دارد و دین جدای از سیاست نیست» (منتظری، ۱۴۱۷: ۲۲۱). همچنین امام خامنه‌ای، رهبر کنونی شیعیان جهان می‌فرماید: «فقه اسلامی» مشتمل بر جوانبی است که منطبق بر همه جوانب زندگی انسان است: فردیاً، اجتماعياً، سیاسیاً، عبادیاً، نظامیاً و اقتصادياً. فقه الاکبر این است». (خامنه‌ای، ۷۰/۱۱/۳۰). طبق این سخنان، مدیریت اجتماعی بطور کامل متأثر از فقه بوده و اصولاً «فقه» را باید نرم افزار اصلی مدیریت اجتماعی تلقی نمود. همچنان که امام خمینی (ره)، انقلاب اسلامی ایران را بر مبنای «فقه» تشکیل داد و آن را بر محور احکام فقهی استوار نمود و باقتضای تحولات سیاسی و اجتماعی، تحول مهمی را در اجتهاد و فقاہت ایجاد کرد.

۳- دیدگاه اسلام در مورد ضرورت مدیریت و نقش آن در جامعه

۳-۱ ضرورت و اهمیت مدیریت: از ابتدای ظهور اسلام و تشکیل اولین حکومت اسلامی در سرزمین حجاز، مساله «مدیریت» به صورت ویژه مورد توجه قرار گرفته و در سیره‌ی رهبران دینی جریان و تداوم یافته است. جمله‌ی معروف حضرت علی (ع) که فرمودند: «مردم نیاز ضروری به حاکم و مدیر دارند؛ خواه نیکوکار باشد یا بدکار» (نهج البلاغه، خطبه

۴۰)، گویای اهمیت زیادی است که دین اسلام برای مدیریت در جامعه قائل است. یا در جای دیگری فرمودند: «والی ستمگرِ ظالم بهتر از هرج و مرج همیشگی است» (آمدی، ۱۳۶۶: ۲/۳۰۵). علیرغم اینکه از نظر اسلام، فرد ظالم و فاسق در زمره‌ی بدترین انسان‌ها تلقی می‌شود، اما برای مناصب مدیریتی با همه اهمیت‌ی که دارد، اگر فرد صالحی پیدا نشود، چاره‌ای بجز سپردن اداره امور به چنین فردی وجود نخواهد داشت؛ زیرا از نظر اسلام، هرج و مرج ناشی از عدم وجود مدیر و حاکم به مراتب بیشتر از امارت فردی فاسق بر آن جامعه است. یکی از احادیث معروفی که در این زمینه از پیامبر گرامی اسلام (ص) وارده شده و عموم مسلمانان به آن عمل می‌کنند، این سخن است که فرمودند: «هرگاه در مسافرت تعداد شما به سه نفر رسید، یکی از شما مدیریت گروه را بر عهده بگیرد». (متقی هندی، ۱۴۰۱: ۷۱۷/۶). وقتی یک گروه کوچک سه نفره برای نظم و هماهنگی نیاز به مدیر و فرمانده داشته باشد، برای ساماندهی اجتماعات بزرگتر و سازمان‌های پیچیده تر بدون تردید وجود مدیران لایق، ضروری تر است. در نگرش اسلامی، رکن اصلی توفیق در زندگی اجتماعی، مدیریت کارآمد و لایق است. امام رضا (ع) فرمودند: «در مطالعه احوال بشر هیچ گروه و ملتی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشد، مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید» (مجلسی، ۲۳/ ۳۲). همچنین آن حضرت فرمودند: «مردم هر جامعه‌ای از سه گروه بی‌نیاز نیستند، تا امور دنیا و آخرت خود را به وسیله آن سه دسته انجام دهند و هر گاه اجتماع فاقد آن سه باشد، افراد آن جامعه به صورت افرادی سست و بی‌اراده در خواهند آمد: فقیه‌ی آگاه و پرهیزکار، مدیری خیرخواه و مسلط، و پزشکی بینا در کار و مورد اعتماد». (حرانی، ۱۴۰۴: ۳۲۱).

در کلام فقهای اسلامی نیز به اهمیت و ضرورت مدیریت و حکومت، اشاره و تاکید شده است: «حکومت جور با همه شر و فساد که دارد، بهتر از فتنه و هرج و مرج است» (منتظری، ۱۴۰۹: ۱/ ۴). فقیه نامی، شیخ مرتضی انصاری در کتاب رسائل شریف می‌نویسد: «عقل، اقتضاء می‌کند که وجود رییس و حاکم در هر زمانی واجب است». همچنین یکی دیگر از فقهای معاصر شیعه در این باره می‌نویسد: «مدیریت یکی از ارکان زندگی اجتماعی است، مدیریت و راهکارهای 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 (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۲۰)

۲-۳ نقش و کارکرد مدیران در جامعه: با نگاهی به تاریخ اجتماعات بشری و مطالعه سرنوشت ملت‌ها در طول تاریخ، به نقش بی‌بدیل مدیران، فرماندهان و رهبران در پیشرفت و یا انحطاط آن جوامع پی خواهیم برد. اگر در برهه‌ای از تاریخ، شاهد عظمت و سربلندی یک ملت و در برهه‌ای دیگر، نظاره‌گر زبونی و خفت آن جامعه هستیم، بدون تردید ریشه اصلی را باید در مدیریت و رهبری آن جوامع جستجو کرد. پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند: «دو گروه هستند که هرگاه صالح باشند، امت صالح خواهد شد، هرگاه فاسد شوند، امت نیز فاسد خواهد شد، سؤال شد: یا رسول‌ا... این‌ها چه کسانی هستند؟ فرمودند: علماء و مدیران جامعه» (شیخ صدوق، ۱۳۶۲: ۱/۳۷). همچنین در نگرش آن حضرت، به قدری نقش مدیران در جامعه برجسته و منحصر به فرد است که می‌فرمایند: «مردم پیرو دین حاکمان خود هستند» (صدوق، ۱۳۶۲: ۱/۳۶). و یا در جای دیگر فرمودند: «مردم در آداب و شیوه زندگی به مدیران شباهت بیشتری دارند تا والدین خود». (فلسفی، ۱۳۶۸: ۳/۱۷۹)

همچنین حضرت علی (ع) در توصیف جایگاه و نقش مدیران در جامعه، سخنان گهربار و آموزنده‌ای را بیان فرموده‌اند: «ملت سامان نیابد مگر با اصلاح زمامداران و مدیران». (نهج البلاغه خطبه ۲۱۶). و یا این سخن معروف از آن حضرت: «موقعیت فرمانده و مدیر در جامعه، همانند کار رشته است که مهره‌ها را جمع می‌کند و پیوند می‌دهد؛ اگر رشته بگسلد، مهره‌ها از هم جدا شده، پراکنده می‌گردد و دیگر هرگز به تمامی جمع نخواهد شد». (نهج البلاغه، خطبه ۱۴۶). همچنین در نگاه امام رضا (ع)، نقش مدیران در جامعه به قدری بالاست که آنرا منشاء هر گونه تغییر و تحول اجتماعی معرفی می‌نمایند: «هنگامی که حاکم و مدیر جامعه، تغییر می‌کند، زمانه نیز دگرگون می‌شود». (مجلسی، بحار الانوار، ۱۶۵/۷۷).

گویاترین نمونه عینی در تاریخ اسلام برای اثبات نقش مدیریت و رهبری در سرنوشت ملت‌ها، همان تاریخ صدر اسلام و اعراب جاهلیت است که در سایه‌ی مدیریت بی‌نظیر پیامبر گرامی اسلام (ص) در مدت کوتاهی، از حضيض ذلت به اوج عزت و سربلندی نائل

آمدند. «از میان همین جامعه جاهلی خداوند شخصیتی را به رسالت برانگیخت تا رهبری و مدیریت این جامعه منحط را بر عهده بگیرد... این مردم در اندک مدتی توانستند با هدایت و مدیریت های پیامبر چنان قدرتی کسب کنند که ابر قدرت های آن روز جهان همانند روم و ایران را در هم شکنند و با پی ریزی تمدن بزرگی، فصل نوینی را در تاریخ انسانیت بگشایند» (تقوی، ۱۳۸۹: ۶۸).

فقه های بزرگ اسلامی نیز در نوشته ها و تقریرات خود به این موضوع اشاره نموده اند. یکی از فقه های معاصر می گوید: «مخفی نیست که اکثر مشکلاتی که موجب به هم ریختگی حکومت ها در عالم می شود، ناشی از انتخاب بد وزراء، امراء و کارگزاران حکومتی است و همچنین ناشی از فساد مسئولان و یا ناشی از عدم کفایت آن هاست». (منتظری، ۱۴۰۹: ۱۱۵/۲). ابوصلاح حلبی، یکی از فقه های بزرگ شیعه، فساد و صلاح جوامع را ناشی از وجود یا عدم وجود مدیران لایق معرفی می کند. (حلبی، ۱۴۰۳: ۸۵). امام خامنه ای، از فقه های بزرگ و از نوابع مدیریت دینی در جهان اسلام، در سخنانی بسیار زیبا و دقیق، نقش محوری مدیران در جامعه را این چنین توصیف می فرماید: «اگر دستگاه مدیریت جامعه، صالح و سالم باشد، خطاهای متن جامعه، قابل اغماض است و در مسیر جامعه، مشکلی به وجود نخواهد آورد. اما اگر مدیریت و رأس جامعه، از صلاح و سلامت و عدل و تقوا و ورع و استقامت دور باشد، و لو در میان مردم صلاح هم وجود داشته باشد، آن صلاح بدنه ی مردم، نمی تواند این جامعه را به سرمنزل مطلوب هدایت کند. یعنی تأثیر رأس قله و هرم و مجموعه ی مدیریت و دستگاه اداره کننده در یک جامعه، این قدر فوق العاده است... امروز گرفتاری های عمده ی ملت ها در دنیا، گرفتاری ناشی از مدیران و دست های گرداننده ی جامعه است. آن ها فاسدند که فساد در ملت ها، ریشه ی همه ی ارزشها و اصالت ها را می کند و از بین می برد. آنها فاسدند که ملت ها، ذلیل و برده و نوکر صفت بار می آیند...» (امام خامنه ای، راهبردهای اساسی خدمتگزاری، ص: ۶۱-۶۲).

بطور کلی از نظر اسلام، نقش مدیران و حاکمان در شکل گیری، هدایت و مدیریت اجتماعات بشری، چه در مسیر انحطاط و عقب ماندگی و چه در مسیر پیشرفت و تعالی، محوری و کلیدی قلمداد شده است. به همین دلیل، اسلام برای واگذاری این مسئولیت

سرنوشت ساز به افراد، شرایط ویژه‌ی را لحاظ نموده که هر نوع تخطی یا قصوری که منجر به واگذاری مناصب مدیریتی به افراد نااهل و بی کفایت شود را بر نمی تابد و آن را گناهی بزرگ و نابخشودنی به شمار می آورد.

۴- رویکردها و نگرش‌های کلی اسلام در مورد مدیریت:

نوع نگرش اسلام به مسأله‌ی «مدیریت»، با نوع نگرش سایر مکاتب، بخصوص با فرهنگ غربی که امروزه داعیه‌دار مدیریت علمی در جهان است، تفاوت‌های زیادی دارد. در واقع وجه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت غیر اسلامی را باید در همین رویکردها و دیدگاه‌های کلی، جستجو نمود که در ذیل به برخی از این موارد اشاره می شود:

۴-۱ مدیریت وسیله‌ی آزمایش است؛ نه ابزار قدرت نمایی: در تفکر اسلامی، مسند مدیریت برای انسان، وسیله افتخار، غرور، یکه تازی و مرکبی برای تجلی خصایص شیطانی نیست؛ بلکه میدانی است برای امتحان و آزمایش الهی که بسی سخت و سرنوشت ساز است. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «و او خدایی است که شما را جانشین خود قرار داده و رتبه‌ی بعضی از شما را بالاتر از بعضی دیگر قرار داد تا شما را به وسیله آنچه در اختیارتان قرار داده، بیازماید» (انعام/ ۱۶۵). در تفکر اسلامی، انتخاب و ارتقای مدیران به وسیله‌ی امتحان و آزمایش انجام می‌گیرد: «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» (بقره/ ۴۹).

این معنا، در سخنان وارده از معصومین(ع) نیز، به کرات بیان شده است. حضرت علی(ع) در این رابطه فرمودند: «حکومت‌ها میدان‌های آزمایش مردان است» (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۱). پس بر مدیران لازم است که در این جایگاه مهم، نهایت مراقبت و دقت را لحاظ نمایند تا در دام‌های فریبنده شیطانی و هواهای نفسانی گرفتار نیامده و با سربلندی از این آزمون بزرگ الهی عبور نمایند. در رساله‌ی حقوق امام سجاد(ع) نیز آمده است: «حق حاکم این است که بدانی تو وسیله آزمایشی برای او قرار داده شده‌ای و او بخاطر سلطه‌ای که از جانب خدا بر تو دارد، گرفتار امتحان است» (سپهری، ۱۳۹۰: ۱۰۵).

همچنین سخنان هشدارگونه پیامبر گرامی اسلام(ص) به مدیران، حساسیت و اهمیت بسیار بالای این امتحان الهی برای مدیران را نشان می دهد که کم ترین بی توجهی، ممکن است بدترین عواقب دنیوی و اخروی را برای آنان رقم بزند. آن حضرت می فرماید: «هیچ کس بر ده نفر یا بیشتر مدیریت و ریاست نمی کند مگر آن که روز قیامت، او را حاضر می کنند، در حالی که دستانش به گردنش بسته است. اگر مدیر نیکوکاری باشد، دست هایش را باز می کنند و اگر بدکردار باشد، غلّ و زنجیرش بیشتر خواهد شد»(مجلسی، ۷۲/ ۳۴۱). و نیز فرمودند: «هرکسی که مسئولیت حتی یک نفر از مردم را برعهده داشته باشد، روز قیامت روی پل جهنّم نگه داشته خواهد شد، اگر درست عمل کرده باشد، نجات پیدا می کند و اگر بدعمل کرده باشد به جهنّم سقوط می کند»(متقی هندی، ۱۴۰۱: ۵/ ۷۵۸).

امام خامنه ای، رهبر و مرجع دینی شیعیان جهان، موکداً و مکرراً حساسیت این آزمون الهی را برای مدیران متذکر شده اند: «وقتی انسان بعضی از این آیات قرآن را مرور می کند. واقعاً تکان می خورد،(وقفوهم آنهم مسؤولون)(صافات/۲۴) آنها را نگهدارید. پروردگار نمی گذارد ما قدم از قدم برداریم. در آن عرصه ی عجیب و هول انگیز، یکی یکی کارها و حرکات و حرف ها و اعمال و حتی گاهی تصورات ما، زنده خواهد شد و مورد مذاقه قرار خواهد گرفت. «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ و مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ»(زلزله/ ۷ و ۸). شما خود آن خیر و شرّ را در قیامت می بینید. لحظه لحظه ما در زیر پرتو نافذ علم و بصیرت الهی است. با این فکر، ما کارگزاران حکومت اسلامی، باید به وظایف این برهه ی حساس توجه کنیم و به آن عمل نماییم.(امام خامنه ای، راهبردهای اساسی خدمتگزاری، ص ۹۳). و یا در جای دیگری می فرماید: «مدیران و نخبگان سیاسی، هر بخشی از قطعات حساس زندگی خود را باید یک آزمایش تلقی کنند. مردودی در یک آزمون، سقوط را به همراه دارد. نخبگان، سر جلسه امتحانند؛ امتحان عظیمی است. در این امتحان، مردود شدن، رفوزه شدن، فقط این نیست که ما یک سال عقب بیفتیم؛ سقوط است»(آینه رشد، ۱۳۸۸: ۲۸/ ۱۹).

۴-۲ مدیریت، امانت است؛ نه طعمه: در نگرش اسلامی، مدیر به کسی اطلاق می شود که بار سنگین امانت الهی و مردم را بر دوش گرفته و باید که در حفظ و حراست از آن، نهایت تلاش و دقت را به کار گیرد تا گرفتار گناه نابخشودنی خیانت در امانت که از نظر اسلام،

بالاترین خیانت هاست، نگردد. قرآن کریم می فرماید: «همانا خداوند شما را فرمان می دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بازگردانید» (نساء/ ۵۸). مخاطب آیه‌ی فوق بر اساس آنچه در کتب تفاسیر معتبر مطرح شده، حاکمان و مدیران جامعه هستند: «منظور آیه، حاکمان می باشند که خداوند به آنان فرمان داده حافظ مردم باشند و آنان را به عمل به دین و شریعت وادار کنند» (طبرسی، ۱۴۰۸: ۳ / ۹۸).

ضرورت و اهمیت این ویژگی برای مدیران به حدّی است که در قرآن کریم هر جا سخن از پست و مقامی به میان آمده، از امانت داری بعنوان اصلی ترین معیار برای احراز آن یاد شده است. بطور مثال دختران شعیب پیامبر (ع) زمانی که حضرت موسی (ع) را برای سرپرستی اموال آن حضرت به وی توصیه می‌کنند، بر روی ویژگی «امانت داری» او تاکید می‌ورزند: «ای پدر او را استخدام کن چرا که بهترین کسی است که استخدام می‌کنی، چون هم نیرومند و هم امین است». (قصص/ ۲۶). همچنین حضرت یوسف (ع) در هنگام پیشنهاد مسئولیت خزانه‌داری مصر، «امانت داری» را به‌عنوان یکی از دو شرط اصلی صلاحیت خود برای این منصب ذکر می‌کند: «مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار که من نگهبانی امین و دانا هستم» (یوسف/ ۵۵).

امام علی (ع) در فرازی بسیار زیبا، خطاب به والی آذربایجان، فرمودند: «مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه مقام مدیریت در گردن تو "امانت" است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نگهبان آن باشی و وظیفه نداری در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی و یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کار بزرگی دست بزنی» (نهج البلاغه، نامه‌ی ۵). همچنین پیامبر گرامی اسلام (ص) ضمن اینکه «مدیریت جامعه» را بعنوان امانت الهی در دست مدیران می‌داند، یکی از مصادیق خیانت در امانت مدیریت را این گونه بیان می‌فرماید: «هرکس خود را در جامعه بر دیگران مقدّم بدارد و پیشوا شود در حالی که بداند افراد لایق‌تر از او هستند، قطعاً او به خدا و پیامبر و مؤمنان خیانت کرده است» (حکیمی، ۱۳۸۰: ۲ / ۵۸۵).

امام خمینی (ره) بزرگترین فقیه و رهبر دینی قرن اخیر خطاب به مسئولان فرمودند: «امانت بزرگی از دست این ملت تحویل گرفتید و مقتضای امانتداری این است که آنرا بطور

شایسته حفظ کنید و بطور شایسته به نسل آینده و دولت‌های آینده تحویل بدهید» (امام خمینی: ۱۳۶۱: ۸۰/۱۸) یکی دیگر از فقهای معاصر ضمن استناد به آیه ی ۷۲ سوره احزاب: «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ...» می گوید: «سلطنت و مدیریت، امانتی در گردن رییس است که او هیچ حقی در به چنگ آوردن آن ندارد، بلکه امانتی است که از سوی خداوند که بر همه ی انسان ها سلطه دارد، به او واگذار شده است (حسینی شیرازی، ۱۴۲۶: ۴۵۸)

بنابراین؛ اگر مدیری بر خلاف دیدگاه اسلام و با این نگاه که منصب مدیریت، وسیله‌ای است برای دستیابی به موقعیت‌های اجتماعی و طعمه‌ای است برای تامین امیال و خواهش‌های نفسانی، سراغ این مسئولیت خطیر برود، نادانسته و یا ناخواسته پای در مسیری نهاده که انتهای آن؛ بجز هلاکت مدیر و تباه شدن امانتی که به وی واگذار شده، نخواهد بود.

۳-۴ مدیریت، تکلیف است؛ نه حق: در تفکر اسلامی، منصب مدیریت به‌عنوان یک حق و امتیاز، برای فرد محسوب نمی شود تا به هر طریقی که خواست، آنرا به چنگ آورده و به هر نحوی که اراده کرد، از آن سود ببرد؛ بلکه مدیریت، یک تکلیف است. رسول خدا (ص) این مسئولیت خطیر را در حدیث معروفی این چنین یادآور شده‌اند: «آگاه باشید هر کدام از شما نگهبان و مسئولید» (آشتیانی، ۱۳۶۲: ۱۵۷/۱). در نگاه حضرت علی(ع) نیز، مدیر به کسی گفته می شود که با هدف الهی و برای احقاق حقوق مردم و خدمت به آنها، این مسئولیت را به عهده گرفته است: «به خدا سوگند این کفش کهنه پر از وصله در نزد من از حکومت بر شما محبوبتر است. اما اینکه من آنرا پذیرفتم، به‌خاطر این است که حقی را ثابت کنم و باطلی را از میان بردارم» (نهج البلاغه، خطبه ۳۳).

طبق این روایات، مدیران اسلامی باید خدمت در منصب مدیریت را انجام تکلیف شرعی دانسته و در چنین جایگاهی، بجز انجام وظیفه و خدمت بی منت به مردم و جامعه به چیز دیگری نیندیشند. همچنان که این سیره اسلامی در رفتار رهبران بزرگ دینی متجلی بوده است؛ امام خمینی(ره) بزرگترین رهبر اسلامی معاصر، در منصب رهبری و مدیریت جامعه اسلامی، هیچ شأنی به جز ادای تکلیف و انجام وظیفه برای خود قائل نبودند و همیشه نیز

مدیران را به ادای تکلیف الهی و خدمت بی منت به مردم توصیه می کردند: «عهده دار شدن حکومت فی حد ذاته، شأن و مقامی نیست بلکه وسیله ی انجام وظیفه اجرای احکام و برقراری نظام عادلانه اسلام است» (امام خمینی، ۱۳۷۳: ۳۱).

همچنین یکی از فقهای معاصر در این باره می فرماید: «انسان حامل بار امانت الهی و مسئولیت بزرگ از جانب خداست و با شرائط خاصی (بلوغ، عقل، آگاهی، قدرت و اختیار) این بار مسئولیت را به دوش می کشد» (عمید زنجانی، ۱۴۲۱: ۲ / ۲۸۸). بنا بر این؛ اگر مدیران بر طبق آموزه های اسلامی و با نگاه تکلیفی، به سراغ مدیریت بروند، نتایج عملکردشان بسیار متفاوت خواهد بود و هرگز مرتکب سوء استفاده و یا ترجیح منافع شخصی بر منافع سازمانی که امروزه گریبانگیر بسیاری از مدیران شده، نخواهند شد. اینکه برخی از مدیران در نظام اسلامی، مدیریت را حقّ خود تلقی نموده، آن را از مقامات بالاتر مطالبه می کنند و اگر چنانچه به خواسته خود نرسند، فریاد تظلم خواهی و تضييع حقّ سر می دهند و آنرا بهانه اقدامات ناشایست خود قرار می دهند، دقیقاً بر خلاف دستورات صریح اسلام اقدام نموده اند.

۴-۴ مدیریت، مسند خدمت است، نه عرصه ریاست و سیادت: در تفکر اسلامی، منصب مدیریت برای خدمت به مردم است و ارزش آن نیز به میزان خدمتی است که فرد در این جایگاه به مردم ارائه می دهد؛ در غیر این صورت، مدیریت بنفسه هیچ ارزشی ندارد. حتی پیامبران الهی که بزرگترین مدیران جامعه بشری به شمار می روند، صرفاً برای هدایت و خدمت به مردم آمده اند و مسئولیت و رسالتی غیر از آن بر عهده ندارند. از نظر اسلام، خدمت به مردم آن قدر ارزش دارد که برترین مخلوق خدا، حضرت محمد(ص)، خودش را اجیر و خدمت گزار مردم معرفی می کند: «آگاه باشید که همانا من خود، پدر شمایم؛ آگاه باشید که به راستی من خود، مولا و سرپرست شمایم؛ آگاه باشید که قطعاً من خود، اجیر و خدمت گزار شمایم» (مجلسی، ۲۰۴/ ۴۲). یا این فرمایش معروف و زیبای آن حضرت که خدمت به مردم را نشانه سروری و برتری انسان می داند: «آقا و بزرگ مردم کسی است که بیشتر به آنان خدمت کند» (شیخ صدوق، ۱۴۰۴: ۴ / ۳۷۸).

نقطه‌ی مقابل «خدمت‌رسانی»، «ریاست‌طلبی» است که در اسلام مورد مذمت شدید قرار گرفته است. امام صادق (ع) فرمودند: «از رحمت خدا دور است کسی که تلاش می‌کند تا خود را به مقام ریاست برساند یا برای رسیدن به آن همت ورزد، یا هوای ریاست را در سر می‌پروراند» (مجلسی، ۷۰/ ۱۵۱). بنابراین؛ مدیران پرورش یافته در مکتب اسلام، «مدیریت» را فرصتی برای خدمت‌رسانی به مردم می‌دانند و شأنی بجز «خدمت‌گذاری» برای خود قائل نیستند. همچنان که امام خمینی (ره) در جایگاه رهبری امت اسلامی، خود را با افتخار خادم ملت معرفی می‌کرد و شأنی بالاتر از آن برای خود قائل نبودند: «شما، ما، همه باید خدمتگزار این‌ها باشیم. شرافت همه ما به این است که خدمت به خلق خدا بکنیم» (صحیفه امام، ج ۱۵، ۷۶) و در جای دیگری فرمودند: «اگر به من بگویند، خدمتگزار بهتر از این است که بگویند رهبر؛ رهبری مطرح نیست، خدمتگزاری مطرح است» (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۶: ۵۵). امام خامنه‌ای، رهبر فعلی امت اسلامی نیز، با بیان اینکه هدف، خدمت است و نباید این نکته را یک لحظه از نظر دور داشت، می‌فرمایند: «این یک طعمه نیست که بیفتی رویش و بنا کنی "دو بدین چنگ و دو بدان چنگال"، خودت راه، شکمت راه، زندگی ات را بخواهی با این کار رنگین کنی؛ نه، این یک فرصت ارزشمندی است برای اینکه خدمت و کار کنی و برای خودتان ذخیره درست کنید (خامنه‌ای، ۱۳۹۳: ۸۹). و یا در جای دیگری فرمودند: «مسئولین تا نفس دارند باید به این مردم خدمت کنند. بایستی در بین مسئولین، مسابقه خدمتگزاری و خدمت‌رسانی به مردم برقرار باشد» (امام خامنه‌ای، حیات طیبه، ص ۵۰).

این ادعای گزافی نیست که در دین اسلام، بعد از اعتقاد و ایمان به خدا، هیچ عبادتی برتر و هیچ عملی بالاتر از خدمت به خلق خدا وجود ندارد. آنچنان که سعدی، شاعر بلند آوازه ایران فرمودند:

عبادت به جز خدمت خلق نیست به تسبیح و سجاده و دلخ نیست.

این شعر زیبا، برگرفته از این حدیث پیامبر گرامی اسلام (ص) است که فرمودند: «هر که حاجتی از برادر مومنش را بر آورد، مانند کسی است که تمام روزگارش خدا را عبادت نموده است» (حرّعاملی، ۱۴۰۹: ۱۶/ ۳۶۱). در اسلام، ارزش خدمت به دیگران تا آنجاست که حتی کمترین حرکتی در این راه، بسیار پر ارزش تلقی می‌گردد؛ همچنان که پیامبر گرامی

اسلام (ص) فرمودند: «هرکس حاجت و سخن کسی را که خودش نمی تواند حاجتش را به مسئول مربوطه برساند، به صاحب قدرت و مسئول بالاتر برساند، خداوند قدم‌های او را در پل صراط ثابت می گرداند» (مجلسی، ۷۵/ ۳۸۴، ح ۲).

شیخ صدوق یکی از بزرگترین فقهای اسلامی، ضمن استناد به روایات و آیات، رفع حوائج مردم را یکی از وظایف اصلی انسان‌ها دانسته و فضیلت آنرا برتر از یک ماه اعتکاف و روزه در مسجد خدا می داند (شیخ صدوق، ۱۴۱۵: ۲۹۸). بنابر این؛ بر مدیران اسلامی فرض است که با انگیزه مقدّس خدمت به مردم، پا در این عرصه نهاده و تا آخرین لحظه ای که فرصت دارند، برای خدمت خالصانه و بی منتّ به مردم از هر تلاش و اقدامی دریغ نورزند و بدانند که تنها راه ادای «حقّ الناس» و یگانه عامل نجات بخش مدیران در مسئولیت خطیری که بر عهده دارند، همین است و بس!

۵- مولّفه های مدیریت به سبک اسلامی: مولّفه‌ها و ویژگی‌های مدیریت اسلامی بر

اساس آنچه در آموزه های دینی بیان شده، بسیار گسترده و فراگیر است و همه‌ی شئون زندگی فردی، اجتماعی و حرفه ای مدیران را در بر می گیرد که در ذیل به برخی از مهم‌ترین اصول و ویژگی‌های مدیریت اسلامی اشاره می گردد:

۵-۱ مدیریت خدامحورانه (مؤمنانه): ساختار مدیریت در اسلام بر اساس خدا محوری

است؛ یعنی خداوند متعال در رأس هرم قدرت در جهان هستی قرار دارد و سایر مناصب مدیریتی در طول سلطنت الهی قرار داشته و منشعب، متاثر و متّبع از قدرت لایزال او می‌باشد. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «ولایت و فرمانروایی از آن خداوند و حقّ او است» (کهف/۴۲). خدامحوری و باورهای عمیق دینی هر چند همه جا و برای همگان لازم است؛ اما برای مدیران که بار سنگین امانت الهی را بردوش دارند، بسیار ضروری‌تر است. ایمان قلبی به خدا و کار با انگیزه های الهی علاوه بر واکسینه کردن مدیران در مقابل انواع خطرها و تهدیدها، انگیزه و روحیه ی آنان را در مسیر خدمت رسانی بیشتر به بندگان خدا و بهره‌گیری از حداکثر توان در انجام وظایف مدیریتی، تقویت می نماید.

به فرموده‌ی یکی از فقهای اسلامی، یکی از شرایط مدیران در حکومت اسلامی، ایمان به خداست، از آن جهت که مدیران با ایمان، خود را در پیشگاه خداوند مسئول می‌دانند و بر این باورند که تنها راه سربلندی و توفیق در انجام این مسئولیت بزرگ، جدیت و تلاش مستمر است (کابلی، ۱۴۲۶: ۹۵).

از نظر اسلام، خدامحوری و آخرت‌گرایی دارای آثار فراوانی است و به همین دلیل در صدر ویژگی‌های مدیریت اسلامی قرار گرفته است. یکی از آثار آن، برخورداری از هدایت و حمایت الهی است: «آنانکه در راه ما تلاش کنند، بی شک آن‌ها را به راه‌های خود هدایت می‌کنیم و خداوند با نیکوکاران است» (محمد/۷). ایمان به خدا، همانند سدی محکم در برابر هجوم جنود شیطانی و هواهای نفسانی عمل می‌کند و مانع لغزش مدیران در مسند قدرت که در معرض انواع آسیب‌ها و انحرافات قرار دارند، می‌شود: «به درستی، شیطان بر هر کسی که به خدا ایمان آورده و بر او توکل کرده، تسلط پیدا نخواهد کرد» (نحل/۹۹). ایمان، مبدأ و مبدء همه‌ی خیرات و پیشرفت‌هاست؛ همچنان که امام خمینی (ره) فرمودند: «مبدأ همه خیرات و مبدأ همه ترقیاتی که برای مملکت هست، چه در جهت مادیت و چه در جهت معنویت، این است که ایمان در کار باشد» (صحیفه نور، ۷/ ۴۷۲). تقویت روحیه خودباوری، عدم یاس و ناامیدی و فزونی استقامت در انجام کارها از دیگر آثار قطعی ایمان به شمار می‌رود؛ به فرموده امام خامنه‌ای: «خاصیت ایمان در وجود یک انسان مسئول این است که راه او را هموار و دشواری‌ها را در نظرش کوچک می‌کند؛ همت او را بالا می‌برد؛ او را از آلوده شدن به خواسته‌های حقیر اهل دنیا باز می‌دارد؛ او را عاشق، خادم و دوستدار مردم قرار می‌دهد و در مقابل تهدید دشمنان؛ آسیب‌ناپذیر و در مقابل مشکلات کار و مسئولیت مقاوم می‌سازد». (خامنه‌ای، حیات طیبه، ص ۴۹). یکی دیگر از آثار ایمان به خدا، افزایش محبوبیت و مقبولیت فرد با ایمان در جامعه اسلامی است. اگر محبت کسی در دل انسان‌ها، جلوه کند، آنگاه همه بسترها و مسیرها برای توفیق او فراهم خواهد شد و هر در بسته‌ای بر روی او گشوده می‌شود. به فرموده‌ی خداوند متعال: «کسانی که ایمان آوردند و عمل صالح انجام دادند، خداوند رحمان، محبت آنان را در دل‌ها می‌افکند» (مریم/۹۶). عدم ترس و اضطراب حتی در بحرانی‌ترین شرایط کاری، از دیگر آثار ایمان است که موجب

افزایش جسارت مدیران و ثبات قدم آنان در پیمودن راه های موفقیت می شود. به فرموده‌ی خداوند در قرآن کریم: «هرکسی که به خدا و روز رستاخیز ایمان آورد و عمل صالح انجام دهد، پاداش او نزد خداوند محفوظ است؛ و هیچ گونه ترس و اندوهی برای او چیره نخواهد شد» (بقره/ ۶۲).

شمول استعانت الهی، یکی دیگر از آثار ایمان به خداست که به افراد مؤمن وعده داده شده است: «خداوند از کسانی که ایمان آورده اند، دفاع می کند» (حج/ ۳۸). مدیری که تحت باری خدا قرار داشته باشد؛ بدون تردید در هرکاری که وارد شود، به موفقیت خواهد رسید. پیروزی نهایی از آن کسی است که سر بر اطاعت خدای بزرگ نهاده و مشمول عنایات ویژه او قرار گرفته است: «هرکس خدا و پیامبرش را اطاعت کند و از او بترسد و از مخالفت فرمانش بپرهیزد، چنین افرادی همان پیروزمندان واقعی هستند» (نور/ ۵۲).

مدیریت مؤمنانه و خدامحورانه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت اسلامی، مورد توجه و تأکید فقهای بزرگ اسلامی نیز قرار گرفته است: «چگونه می توان از مدیری که ایمان ندارد و عهده دار شئون مسلمانان شده، توقع داشت که بر اساس موازین اسلامی عمل نماید». (منتظری، ۱۴۰۹: ۱/ ۲۸۸). همچنین علامه حلی از فقهای نامی شیعه، برای رعایت مصلحت مسلمانان و اسلام، شرط ایمان و اسلام را برای مدیران در حکومت اسلامی لازم می‌داند (حلی، ۱۴۱۴: ۹/ ۳۹۳).

۲-۵ مدیریت عالمانه (آگاهانه): عمل مبتنی بر علم و دانش، یکی از ارکان کلیدی و محوری موفقیت مدیران است. طبق توصیه دین اسلام، قبل از ورود به هرکاری، ابتدا باید علم آن کار را فراگرفت و سپس آن را با عمل در هم آمیخت، تا ثمره‌ی شیرین آن را که همان موفقیت است، حاصل نمود. امام علی (ع) می‌فرماید: «واجب‌ترین دانش بر تو دانشی است که مسئول عملکردن به آن هستی». (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۱۰) و هم ایشان خطاب به «کمیل بن زیاد» فرمودند: «ای کمیل! هیچ حرکتی نیست مگر اینکه تو در باره آن نیازمند شناخت و آگاهی هستی» (مجلسی، ۲۶۷/ ۷۷).

در کلام وحی نیز هر جا سخن از مدیریت و فرماندهی به میان آمده، دانایی و آگاهی به‌عنوان مهم‌ترین رکن آن معرفی شده است: «یوسف گفت: مرا بر خزانه‌های این سرزمین

بگمار که من نگهبانی امین و دانا هستم» (یوسف / ۵۵) وقتی که قوم بنی اسرائیل نسبت به انتخاب «طالوت» به فرماندهی سپاه اعتراض کردند، خداوند متعال در پاسخ آنان و در توجیه این انتخاب فرمودند: «به درستی که خداوند او را بر شما برگزید و به او زیادی در علم و جسم عطاء نمود» (بقره/۲۴۷).

در بسیاری از روایات وارد شده که اگر فردی بدون علم و دانایی، مسئولیت کاری را به عهده بگیرد و کاری را از روی ناآگاهی شروع کند، بیش از آن که سودی برساند، ضرر می‌زند. پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند: «کسی که از روی ناآگاهی کار می‌کند، افسادش از اصلاحش بیشتر است» (کلینی، اصول کافی، ۱ / ۴۷). همچنین در روایت دیگری وارد شده که اگر فردی بدون بصیرت و آگاهی در کاری وارد شود، مانند آن رونده ای است که بیراهه می‌رود و هر چقدر پرشتاب به پیش رود، به همان میزان از هدف دورتر می‌شود. 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 نصیبش نمی‌کند» (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۱۸ / ۱۲). نمونه چنین مدیرانی را به وفور در جامعه دیده‌ایم و مع الاسف با وجود تجربیات زیادی که در این زمینه وجود دارد، باز هم کم نیستند مدیرانی که در مسئولیت‌های غیر مرتبط با تخصص شان به کار گمارده می‌شوند؛ این در حالی است که در آموزه‌های دینی به شدت از آن نهی شده و نه تنها بر معیار دانایی تاکید شده، حتی توصیه اکید اسلام بر این است که از بین دانایان، داناترین‌ها انتخاب شوند. همچنان که امام علی (ع) فرمودند: «سزاوارترین افراد برای اداره ی کشور، داناترین و تواناترین آنها به احکام الهی در مسائل مربوط به رهبری و مدیریت است» (نهج البلاغه، خطبه‌ی ۱۷۳).

حلبی یکی از فقهای اسلامی در این رابطه می‌گوید: «برای تولید هر کاری، تدبیر و سیاست لازم است و متولی هر امری باید نسبت به آن علم داشته باشد، در غیر این صورت، ولایت او ثابت نخواهد شد» (حلبی، ۱۴۱۴: ۴۸). شیخ طوسی از اکابر فقهای اسلامی در این خصوص می‌فرماید: «واجب است که امام عاقل‌ترین افراد باشد و مراد از آن اینکه در سیاست عالم‌ترین باشد» (شیخ طوسی، ۱۳۷۵: ۱۹۳). همچنین یکی دیگر از فقهای معاصر،

احاطه‌ی علمی بر همه‌ی امور شغلی و فنون کاری را شرط لازم و ضروری برای حاکمان و مدیران جامعه می‌داند (منتظری، ۱۴۰۹: ۱/۳۱۹).

بنابراین؛ مدیران برای توفیق بیشتر در امور کاری باید برای ارتقای سطح دانش خود و کارکنان تلاش نمایند و برای این هدف، یک سیستم قوی و کارآمد آموزشی را در سازمان مربوطه راه اندازی نمایند تا بستر مدیریت عالمانه و عمل آگاهانه در آن سازمان فراهم شود. ۳-۵ مدیریت حکیمانه (مدیرانه): مدیریت حکیمانه که بر محور خردورزی، تفکر و هوشمندی استوار است، دارای مولفه‌های گوناگونی است که در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

۳-۵-۱ اندیشه‌ورزی و هوشمندی: انسان موجودی است متفکر و هوشمند و بر اساس آن تقدیر و تدبیر می‌کند، آن چنان که در قرآن کریم آمده است: *إِنَّهُ فَكَّرَ وَقَدَّرَ (مدثر/ ۱۸)*، طبق این آیه، مدیریت باید مبتنی بر خرد و اندیشه باشد تا از انحرافات احتمالی فاصله گیرد. طبق آموزه‌های دینی، خردورزی و هوشمندی، غیر از دانش و تخصص است و کارآیی آن، بیش از علم و آگاهی است؛ چه بسیارند افرادی که در علم و دانش بی‌همتایند، اما بدلیل عدم بهره‌مندی از نعمت بصیرت و کیاست، برای رهبری و مدیریت، گزینه‌های مناسبی نیستند. بدین جهت است که امام باقر(ع) هوشیاری را بعنوان مهم‌ترین رکن اصلاح امور جامعه معرفی می‌کند: «اصلاح تمام کارهای زندگی بشر با پیمانه پری است که دو سوّم آن هوشیاری و یک سوّم آن بی‌اعتنائی باشد» (قمی، ۱۳۷۷: ۲/۳۲۳). یا حضرت علی(ع) که هوشیاری دولتمردان را مهم‌ترین عامل بقای حکومت‌ها می‌داند (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۵۴) و از اینکه امور جامعه به دست نابخردان بیفتد، ابراز نگرانی می‌کردند: «أَمَا غَمٌ مِنْ أَيْنِ اسْتِ كَارِ أَيْنِ امَّتٍ رَا نَابْخَرْدَانٍ وَ نَابْكَارَانِ أُنْهَا بَهْ عَهْدَهْ گَیْرِنْدِ وَ دَر نَتِیْجَهْ، مَالِ خُدَا رَا مِیَانِ خُودِ دَسْتِ بَهْ دَسْتِ گَرْدَانِنْدِ وَ بِنْدِگَانِ اَوْ رَا بَهْ بَرْدِگِیْ كَشِنْدِ» (نهج البلاغه، نامه ۶۲)

فیض کاشانی از علمای بزرگ اسلامی، ضمن استناد به روایتی از حضرت علی(ع): «التفکر حیاء قلب البصیر»، تفکر را به نور تشبیه نموده که سبب تسهیل و تسریع در رسیدن به هدف می‌شود. (فیض کاشانی، ۱۴۲۵: ۶۳/۱). یکی دیگر از فقهای معاصر، برخورداری از قدرت ذهنی منظم و عقلی تحلیل‌گر را یکی از ویژگی‌های مدیران به‌شمار می‌آورد (حسینی

شیرازی، محمد، ۱۴۰۸: ۷). همچنین امام خامنه‌ای، که خود در بصیرت و هوشمندی سرآمد رهبران جهان است، می‌فرماید: «یک کادر برجسته و لایق، کسانی نیستند که لزوماً درس مدیریت یا دوره علوم سیاسی را گذرانده باشند؛ کسانی هستند که هدف‌ها را خوب بفهمند، راه‌ها را خوب تشخیص دهند، بتوانند خوب تصمیم بگیرند و خوب اقدام کنند» (خامنه‌ای، برای مدیران، ص: ۵۲).

۳-۳-۵ تدبیر و برنامه‌ریزی: طبق آموزه‌های دینی، تدبیر و برنامه‌ریزی از مولفه‌های اصلی مدیریت حکیمانه است. اسلام بیش از هر مکتب دیگری مدیریتان را به تدبیر، برنامه‌ریزی و عاقبت‌نگری سفارش نموده است. امام علی(ع) فرمودند: «ای مردم در دنیایی که تدبیر نباشد، خیری وجود ندارد» (حکیمی، ۱۳۸۰: ۱/ ۵۴۴). به تصریح روایات اسلامی، برنامه‌ریزی قبل از شروع هر کاری برای در امان ماندن از لغزش‌ها و انحرافات، ضروری بوده و نقش آن برای موفقیت مدیران و حکومت‌ها به مراتب بیش از امکانات و ابزار مادی و فیزیکی است. زیرا به وسیله‌ی تدبیر و برنامه‌ریزی، کمبودها و کاستی‌ها قابل جبران است و بالعکس با بی‌برنامگی و سوء تدبیر، سرمایه‌ها و دارایی‌ها به هدر می‌رود. به فرموده‌ی امام علی(ع): «دقت و ظرافت در برنامه‌ریزی از وسیله و امکانات مهم‌تر است» (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۳) و نیز فرمودند: «تدبیر قبل از شروع کار، تو را از پشیمانی در امان می‌دارد» (حکیمی، ۱۳۸۰: ۱/ ۵۴۵). یکی از فقهای بزرگ اسلامی، ضمن اذعان به اینکه، حکمرانی و حکومت از ارکان اصلی دین است، تدبیر و برنامه‌ریزی را مهم‌ترین وظیفه‌ی حاکمان در حکومت دینی به شمار می‌آورد (بحرانی، ۱۴۲۶: ۵۰) از این رو؛ مدیران اسلامی باید متوجه این معنا باشند که «برنامه‌ریزی» مهم‌ترین رکن مدیریت اسلامی است که بدون آن هیچ فعالیتی به سرانجام نمی‌رسد و محکوم به شکست است.

۳-۳-۵ شایسته‌گزینی: یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت مدیران در امر رهبری و مدیریت، انتخاب شایسته‌ی کارکنان و زیردستان است که بهترین تناسب را به لحاظ توانمندی، تجربه، تخصص و روحیات با ماموریت‌های سازمان داشته باشند. اگر این قدم به درستی برداشته نشود، سایر فعالیت‌ها بی‌اثر خواهد بود. از این روست که اسلام برای انتخاب کارکنان و کارگزاران، معیارها و فرآیند دقیقی ارائه می‌دهد و مدیران را مکلف می‌سازد تا در

همین چارچوب عمل نمایند. حضرت علی(ع) در این رابطه خطاب به مالک اشتر، فرمودند: «آن گاه در امور کارکنان بنگر و آنها را پس از امتحان و آزمایش برگزین و به میل خودت و بدون مشورت به کاری مسپار» (نهج البلاغه نامه ۵۳) اسلام، اصل شایسته‌گزینی را ملاک عمل برای انتصاب مدیران قرار می‌دهد و هرگونه تخطی از آن را، خیانت به اسلام و مسلمانان تلقی می‌کند. پیامبرگرامی اسلام (ص) فرمودند: «آن کس که بر دیگر مسلمانان در کارها پیشی گیرد، در حالی که می‌داند در میان آن جامعه از او برتر و بالاتر هست، به خدا و رسول خدا و مسلمانان خیانت کرده است» (اصول کافی، ۱/ ۴۳) در سیره‌ی عملی آن حضرت، اصل شایسته‌گزینی به حدی اهمیت دارد که حتی در مورد نزدیک‌ترین یارانش، آنرا ملاک عمل قرار می‌دهد و هرگز ذره‌ای از آن تخطی نمی‌کند. نمونه‌ی بارز آن را می‌توان در نوع برخورد آن حضرت با ابودر یکی از با وفاترین یارانش مشاهده نمود: «...ای ابودر! تو را دوست دارم و هر آن چه برای خود می‌پسندم، برای تو نیز می‌خواهم؛ من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم؛ پس هیچ گاه مسؤولیت و حکومت بر حتی دو نفر را نیز قبول نکن» (مجلسی، ۳۴۲/۷۲).

یکی از فقهای معاصر، ضمن اشاره به اینکه عقل و شرع به اعتبار شروطی برای مدیران حکم می‌کند، دقت در انتخاب مدیران با معیارهای اسلامی را مورد تاکید قرار داده و هرگونه اهمال در آن را از مصادیق خیانت به اسلام و مسلمانان به شمار می‌آورد (منتظری، ۱۴۰۹: ۲/ ۱۱۵). همچنین مرحوم کاشف الغطاء، تکیه زدن بر کرسی مدیریت جامعه بدون احراز شرایط را از مصادیق ظلم، اخلال در نظام و از موجبات ضربه به اسلام می‌داند (کاشف الغطاء، کشف الغطاء عن مبهمات الشریعة، ۴/ ۳۸۵).

۵-۳-۴ مشارکت و مشورت: یکی دیگر از مولفه‌های مدیریت حکیمانه، بهره‌گیری از خرد جمعی و اعمال مدیریت مشارکتی است. در اسلام، تک محوری و تک روی در همه امور به خصوص در حوزه مدیریت و رهبری، مورد نهی اکید قرار گرفته است. زیرا نتیجه آن به استبداد، انحراف و فساد منتهی می‌گردد. بدین جهت است که اسلام بر روی مساله «مشورت و مشاوره» به خصوص برای رهبران و مدیران، تاکید بسیار ورزیده است. اینکه خداوند متعال در قرآن کریم، پیامبر گرامی اسلام (ص) را امر به مشورت می‌نماید، نشان از اهمیت

این موضوع دارد: «با آنان مشورت نما، پس هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش و) بر خداوند توکل کن» (آل عمران / ۱۵۹). رسول خدا(ص) با وجود برخورداری از مقام عصمت و طهارت و با آنکه از نظر علم و خرد در مرتبه‌ای قرار داشت که او را از آرای دیگران بی‌نیاز می‌ساخت اما همیشه در کارها مشورت می‌کرد و از آراء و افکار دیگران در اداره امور بهره می‌گرفت؛ آن چنان که حضرت رضا(ع) در باره آن حضرت فرمودند: «سیره پیامبر خدا در اداره امور این بود که با اصحاب خود مشورت می‌کرد، سپس بر آنچه نظرش بود تصمیم می‌گرفت» (مجلسی، ۱۰۱/۷۵).

همچنین در سبک مدیریتی امام علی (ع)، «مشورت» جایگاه بسیار با ارزشی دارد، آن حضرت خطاب به فرماندهان نظامی فرمودند: «آگاه باشید حق شما بر من اینست که جز اسرار جنگی، هیچ سری را از شما پنهان نسازم و در اموری که پیش می‌آید، جز حکم الهی، بدون مشورت شما کاری انجام ندهم» (نهج البلاغه، نامه ۴۰).

اهمیت مشورت از آن جهت است که گاهی تصمیم‌های نادرست ناشی از تک محوری و تنگ نظری، ممکن است سرنوشت یک ملت و یا یک سازمان را تباہ سازد و آنچه مانع آن می‌شود، پرهیز از استبداد رأی و بهره‌گیری از خرد جمعی و مشورت با خبرگان و اهل فن است. بنابراین؛ مدیران در حکومت اسلامی برای توفیق در امور کاری و برای این که از خطا و انحراف مصون بمانند، باید مشورت کردن را سرلوحه همه اقدامات و تصمیمات خود قرار دهند و از این طریق مدیریت مشارکتی را در سازمان متبوع خود محقق سازند.

۴-۵ مدیریت کریمانه (بزرگوارانه): یکی از مولفه‌های مدیریت اسلامی، مدیریت کریمانه است که بر محور توجه به کرامت و منزلت انسانی تنظیم و اعمال می‌گردد. برخی از مهم‌ترین مولفه‌های مدیریت کریمانه، عبارتند از:

۴-۵-۱ حفظ کرامت انسانی: طبق تعالیم اسلام، ارزش و منزلت انسان به قدری بالا و بالاست که هیچ فردی با هر موقعیت و مقامی، حق ندارد آنرا مورد تعرض، تحقیر و توهین قرار دهد. در قرآن کریم از انسان به عنوان خلیفه و جانشین خدا بر روی زمین یاد شده، (بقره/۳۰) پرتوی از روح خدا در وجود او نهاده شده، (حجر، ۲۹) منبع اسماء الهی شمرده

شده، (بقره / ۳۱) کرامت و شرافت به او عطا شده، (اسراء/ ۷۰) و برترین موجودی است که سایر موجودات به خاطر او آفریده شده اند. [باقری بیدهدنی، ۱۳۶۳: ۲۱۶]

از این رو؛ حفظ و پاسداری از کرامت انسانی، یکی از وظایف مهم مدیران به شمار می‌رود که هم مدیر باید مراقب رفتار خود در ارتباط با دیگران باشد و هم از هر گونه خدشه احتمالی به منزلت انسانی در حوزه مسئولیتش جلوگیری نماید. به فرموده‌ی یکی از فقهای معاصر، مراعات حقوق نیروی انسانی بعنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی بر مدیران واجب است (شیرازی، الفقه الإدارة، ص: ۱۷) بنابراین، نگاه ابزاری داشتن به نیروی انسانی توسط مدیران، به هیچ وجه روا نبوده و در همه مراودات و ارتباطات، بایستی اصل کرامت انسانی مورد توجه جدی مدیران قرار گیرد و به قول یکی از دانشمندان اسلامی که در حوزه اخلاق حرفه ای فعالیت دارد: «چنان عمل کن که انسان را، خواه شخص خود و خواه دیگران، همواره غایت بدانی، نه هرگز صرفاً وسیله» (قراملکی، ۱۳۸۲: ۳۵۰)

۴-۵- رفق و مدارا: در رهبری کریمانه از آنجا که احترام به منزلت و کرامت انسان‌ها محوریت دارد لذا در برخورد با افراد، تا حد امکان مدارا و نرمش ملاک عمل قرار می‌گیرد و جز در موارد ضروری، از آن عدول نمی‌شود. طبق آموزه های دینی، اصل اولیه مدارا و نرمی با زیردستان است و این شیوه تا زمانی که انسان بر فطرت اولیه خود که همان پاکی و صداقت است، باقی بماند، ادامه خواهد یافت. بر اساس همین نگرش است که امام علی(ع) به یکی از کارگزارانش فرمود: «تا آنجا که رفق و مدارا کارساز است، مدارا کن» (نهج البلاغه، نامه ۴۶) و یا در فراز دیگری فرمودند: «کسی که در کارها، رفق و نرمی را پیشه خود سازد، شادان و بحران‌ها، برای وی نرم و آسان خواهد شد» (آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۴). همچنین امام صادق (ع) در این باره فرمودند: «اگر می‌خواهی در جامعه مورد تکریم و احترام باشی با مردم به مدارا و نرمی برخورد کن، و اگر می‌خواهی با تحقیر و اهانت مردم مواجه شوی روش تندی و خشونت در پیش گیر» (مجلسی، ۷۵/ ۲۶۹) بنابراین مدیران اسلامی باید انسان محوری را در صدر اولویت های کاری خود قرار دهند و به هیچ وجه اجازه ندهند که در حیطه مسئولیت آن ها، حیثیت و حرمت انسان ها مورد لطمه واقع شود.

۳-۴-۵ حسن ظنّ به دیگران: یکی دیگر از ویژگی‌های مدیریت کریمانه، حسن ظنّ به زیردستان و توده‌های مردم است. قاعده کلی فقهی توصیه شده به همه مسلمانان این است که نسبت به رفتار، گفتار و کردار دیگران، گمان بد نبرند و روابط شان را بر محور حسن ظنّ و خوش گمانی قرار دهند. بدین جهت است که حضرت علی(ع)، به همگان توصیه می‌کند تا آنجا که ممکن است، کارهای یکدیگر را حمل بر صحت کنند: «کار برادر دینی خود را به بهترین وجه آن قرار بده، مگر اینکه کاری کند که راه توجیه را بر تو ببندد. تا آنجا که برای گفته برادرت، تفسیر نیکویی می‌یابی، به گفته او گمان بد، مبر» (مجلسی، ۱۹۹/۷۵). خوش‌بینی نسبت به مردم و زیردستان، فضای صمیمت و مهرورزی را در سازمان‌ها و جامعه گسترش می‌دهد و درچنین فضایی، بستر کار و فعالیت جمعی رونق یافته و درنتیجه دستیابی به اهداف تضمین می‌گردد؛ و متقابلاً اگر فضای بدبینی و سوء ظنّ در بین مدیران و کارکنان حاکم شود، نفرت و ناامیدی همه‌ی سازمان را فرا خواهد گرفت و در چنین شرایطی، هیچ کار مفیدی انجام نخواهد شد.

۴-۴-۵ عیب پوشی و حفظ اسرار: در تفکر اسلامی، حاکمان و کارگزاران نظام اسلامی، افزون بر حفظ کرامت افراد، وظیفه دارند عیوب و اسرار آنان را بیوشانند و از هتک حرمت آنان جلوگیری به‌عمل آورند. بلکه حتی بالاتر از آن، در صورتی که عیبی از آنان آشکار شد، برای تطهیر و حمل آن بر صحت، تلاش نمایند، تا حیثیت و آبروی آنان آسیب نبیند. حضرت علی(ع) فرمودند: «هرچه می‌توانی عیب برادرت را بیوشان که خدا می‌پوشاند آنچه را از عیوبت که می‌خواهی پوشیده باشد» (محدث نوری، ۱۴۰۸: ۱۳/۱۴۶). و پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند: «بدانید کسی که گناهی را شنید و جایی نقل کرد، مثل کسی است که آن گناه را مرتکب شده است» (مجلسی، ۲۱۳/۷۲) بنابر این؛ بر مدیران اسلامی فرض است، چنانچه به دلایل کاری از امور محرمانه و اسرار دیگران مطلع شدند، از افشای آن نزد دیگران خودداری نمایند و حتی عیوب هویدا شده آنان را با طرفندهای گوناگون بیوشانند.

۵-۴-۵ چشم پوشی و تغافل: یکی از مهم‌ترین مولفه‌های مدیریت کریمانه، تغافل و چشم پوشی از خطای دیگران است. زیرا اگر مدیران در مورد لغزش دیگران، سخت گیرانه عمل کنند، فضای اداری و کاری بسیار تلخ خواهد شد و روح صفا و صمیمت که مایه‌ی نشاط و

پویایی کارکنان است، بطور کامل از بین خواهد رفت. در اسلام، پوشاندن خطای دیگران تا آنجا مورد سفارش قرار گرفته که افراد در حین برخورد با لغزش‌ها، ملزم به یافتن عذر و بهانه‌ای برای سرپوش گذاشتن بر خطای دیگران شده‌اند؛ آن چنان که امام صادق (ع) فرمودند: «برای برادران ایمانی خود در لغزش‌ها و جرم تقصیرهایشان جویای عذر باشید، اگر برای آن‌ها در لغزش‌هایشان عذری نیافتید، بر این باور شوید که این نیافتن عذر به سبب کوتاهی شما در شناخت شکل‌های عذر است» (محدث نوری، ۱۴۰۸: ۹ / ۵۷). همچنین حضرت علی (ع) در نامه معروف خود به مالک اشتر، این موضوع را متذکر می‌شوند: «ای مالک، با بخشش و بزرگواری، لغزش‌های قابل جبران را ببخش همچنان که دوست داری خدا از خطا و لغزش تو درگذرد» (نهج البلاغه نامه ۵)

۴-۵- عفو و گذشت: یکی دیگر از صفات پسندیده مدیران که موجب تحکیم و تثبیت روابط اجتماعی خواهد شد، عفو و بخشش است. عفو غیر از تغافل است؛ موضوع عفو و گذشت، یک حق است؛ چه حق سازمانی و چه حق فردی؛ اما موضوع تغافل، خطا و لغزش‌هایی است که از عموم انسان‌ها سر می‌زند و عموماً نیز از روی ناآگاهی و غفلت است. در قرآن کریم و در موارد متعددی به انسان‌ها سفارش شده که عفو و گذشت را انتخاب کنند و عذر و تقصیر دیگران را بپذیرند: «با آنان مدارا کن و عذرشان را بپذیر و به نیکی‌ها دعوت نما و از نادانان روی بگردان» (اعراف/۱۹۹) و یا در آیه دیگری خداوند سبحان به پیامبر گرامی اسلام (ص) دستور عفو می‌دهد: «از تقصیر آنان درگذر و برایشان طلب آمرزش کن» (آل عمران/۱۵۹).

بنابراین، داشتن روح گذشت از تقصیر دیگران و نادیده گرفتن خطاهای آنها، لازمه پذیرفتن مسئولیت در جامعه اسلامی است؛ کسانی که ظرفیت روحی کوچکی دارند و از کمترین خطای دیگران چشم‌پوشی نمی‌کنند، لایق پست‌های مدیریتی در نظام اسلامی نیستند. یکی از فقهای معاصر می‌فرماید: «مدیر نباید به خاطر خطایی که از دیگری سر می‌زند، او را سرزنش و دشنام دهد، بلکه به او محبت کند، از خطای وی درگذرد و حتی به او نیکی نماید» (حسینی شیرازی، ۱۴۲۶: ۴۲۴). نکته قابل ذکر اینکه طبق آموزه‌های دینی، «عفو در حال قدرت» پسندیده است؛ عفو از موضع ضعف و ذلت، مورد تایید و رضایت اسلام

نیست. عفو و بخششی که از سر ناچاری صورت گیرد و موجب جری تر شدن گناهکار و متخلف شود، هرگز پسندیده نیست. امام علی (ع) فرمودند: «نیکوترین گذشت ها آن است که از موضع اقتدار باشد» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۱۸۴).

۵-۵ مدیریت پدرانه (دلسوزانه): اگر مدیران به جای بهره‌گیری از شیوه‌های استبدادی و تحکمی، سبک مدیریت پدرانه را مشی خود سازند و کارکنان و زیردستان را همانند فرزندان دلبسته‌ی خود تلقی نموده و همانند پدري دلسوز با آنان رفتار نمایند، بدون تردید با نفوذ در قلب کارکنان به چنان قدرتی دست خواهند یافت که هر ناممکنی را امکان پذیر خواهند ساخت. همچنان که در تعریف واژه‌ی «رهبری» ذکر شده: «قدرت نفوذ در دیگران»، اصلی‌ترین رکن رهبری است که در شیوه‌ی مدیریت پدرانه، به اوج خود خواهد رسید. در چنین شرایطی، بسیاری از مشکلات حوزه کاری برطرف خواهد شد، آن‌گاه شرایط کاری و بسترهای همکاری و هم‌افزایی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم خواهد شد. از این روست که حضرت علی (ع) پیروی از این سبک را به مالک اشتر، توصیه می‌نمایند: «پس در کارشان چنان اندیشه کن و پیگیری نما که پدر و مادر در باره فرزند خویش» (نهیج البلاغه، نامه ۵۳). همچنین سفارش امام سجاد (ع) به حاکمان و مدیران اسلامی این است که در حکمرانی و رهبری جامعه، سبک مدیریت پدرانه را مشی خود سازند و با رعیت و زیردستان، مهربانانه و ملاحظت‌آمیز رفتار نمایند: «اما حق رعیت در حوزه حکومت، این است که بدانی که ایشان از آن جهت رعیت تو شده‌اند که ضعیف بوده‌اند، و تو قوی بوده‌ای، از این رو واجب است که تو در باره ایشان عدل و داد کنی، و نسبت به ایشان همچون پدري مهربان باشی» (شیخ صدوق، ۱۴۰۴: ۶۲۱/۲).

بنابراین در نظام اسلامی؛ مدیران وظیفه دارند که زیردستان خود را همانند پدري دلسوز زیر چتر حمایتی خود قرار داده و در حد امکان و مقدرات، در جهت رفع مشکلات و تامین نیازهای آنان بکوشند. همچنان که امام خامنه‌ای خطاب به مسئولان حکومتی، فرمودند: «هرمدیری باید زیرمجموعه‌ی خودش را زیر چتر حمایت خودش قرار بدهد؛ و آلا آنها نمی‌توانند کار بکنند» (امام خامنه‌ای، راهبردهای اساسی خدمتگزاری، ص ۳۹۶)

یکی از آثار سبک مدیریت پدرانیه، شکل‌گیری مثلث سودمندی در سازمان هاست. در چنین روشی، همچنان که کارکنان از حمایت مدیران بهره مند می‌شوند، مدیران نیز مورد حمایت کارکنان قرار خواهند گرفت و از آن سود خواهند برد و نتیجه‌ی این سودمندی دو سویه، به سودمندی سازمان منتهی خواهد شد که هدف غایی و نهایی هر سازمانی نیز تحقق این مهم است.

۵-۶ مدیریت هنرمندانه (ماهرانه): یکی دیگر از مؤلفه‌های مدیریت اسلامی که در آموزه‌های دینی مورد توجه قرار گرفته و ما آن را «مدیریت هنرمندانه» نام نهادیم، تلفیق «نرمی و مدارا» با کمی «شدت عمل» است که این سبک مدیریتی، مبتنی بر انسان‌شناسی و رفتارشناسی است. در این روش، مدیران با شناخت دقیقی که از خلیقات، روحیات، رفتار و عملکرد کارکنان دارند، متناسب با هر یک از آنها، یکی از شیوه‌های «نرمش» و «شدت عمل» را انتخاب و اعمال می‌کنند. این سبک مدیریتی که معروف به سبک مدیریت علوی است، هر چند سختی‌های خاص خود را دارد و بسیار ظریف و پیچیده است، اما اگر به درستی از آن استفاده شود، بسیار کارساز و کارآمد خواهد بود. آن حضرت، در نامه‌ای که به یکی از کارگزارانش می‌نویسد، این سبک مدیریتی را به وی چنین توصیه می‌کند: «شدت عمل را با گونه‌ای از نرمش مخلوط کن و تا آنجا که رفق و مدارا کارساز است، مدارا کن و در جایی که چاره‌ای جز شدت عمل نداری، تصمیم به شدت عمل بگیر» [نهج البلاغه، نامه ۴۶]. طبق این روش و با توجه به کرامت ذاتی انسان، اصل اولیه بر نرمش و مدارا با زیردستان است و این روش تا آنجا که او نسبت به ارزش‌های انسانی و معیارهای سازمانی وفادار است، ادامه خواهد یافت؛ اما اگر او به هر دلیلی ارزش‌ها و تعهدات سازمانی را زیر پا نهاده و به سوی رفتارهای ناروا روی آورد، دیگر جایی برای اعمال سیاست «نرمش و مدارا» نیست. بلکه در این موارد، باید از شدت عمل، انذار و تنبیه بهره گرفت تا از سوء استفاده افراد متخلف و فرصت طلب در سازمان‌ها جلوگیری بعمل آید.

در بیان یکی از فقهای معاصر، سیاست «شدت و نرمی» با عبارت «بین الفضاض و الضیق» آورده شده که دقیقاً معادل همان معناست. یعنی مدیران باید سیاست اعتدال

مبتنی بر سعه و ضیق را در پیش گیرند؛ اگر یکی از آنها را ملاک عمل قرار دهند، به نتایج دلخواه نائل نخواهند شد (حسینی شیرازی، ۱۴۲۳: ۲۴)

سیاست تشویق و تنبیه و اصل بشارت و انذار که یکی از مؤلفه های اصلی سبک رهبری پیامبران الهی است، مشعر به همین روش مدیریتی است. در اهمیت مساله تشویق و تنبیه، همین نکته کافی است که ضرب آهنگ دعوت پیامبران الهی بر اصل «بشارت» و «انذار» که همان تشویق و تنبیه است، استوار می باشد: «خداوند پیامبران را با سلاح تبشیر و انذار برانگیخت» (بقره/ ۲۱۳). ضرورت بهره گیری از این روش در عرصه ی مدیریت، بدان جهت است که همگان را نمی توان با روش واحدی مدیریت نمود؛ انسان ها خوب و بدند و متناسب با هر یک، نسخه ی مدیریتی خاصی پیچیده می شود. حضرت علی (ع) فرمودند: «هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند، زیرا این کار سبب می شود که افراد نیکوکار در نیکی کردن بی رغبت شوند و بدکاران در بدکردن تشویق گردند و هرکدام را مطابق کارشان پاداش ده» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

نتیجه گیری

این باورِ درستی است که نمی توان جوامع اسلامی را با الگوهای غیر اسلامی مدیریت کرد، از این رو؛ بازگشت به سبک مدیریت اسلامی که حاوی دقیق ترین و جامع ترین دستورالعمل هاست، و رهایی از سلطه ی سبک های بیگانه که هیچ سنخیتی با فرهنگ اسلامی ندارد، کلید حل بسیاری از معضلاتی است که امروزه با آن مواجه هستیم. در این تحقیق، مهم ترین مؤلفه های سبک مدیریت اسلامی ارائه گردیده که شناخت و به کارگیری آن ها، مدیران مسلمان را از سیطره ی سبک های بیگانه که سالیان متمادی بر کشورهای اسلامی تحمیل شده، رهایی خواهد بخشید و زمینه شکوفایی تمدن اسلامی را فراهم خواهد نمود.

از نظر اسلام، مدیران در جامعه دارای نقش بسیار حیاتی و محوری اند، تا آنجا که پیامبر گرامی اسلام (ص) سرنوشت جوامع را چه در جهت صلاح و اعتلا و چه در جهت فساد و انحطاط در گرو عملکرد دو گروه می داند که یکی از آن دو گروه، مدیران جامعه هستند. از این رو؛ سرمایه گذاری روی این قشر و تربیت آنها با الگوهای اسلامی، می تواند

زمینه پیشرفت و تعالی جوامع اسلامی را تامین و تضمین نماید. از طرفی نوع نگاه اسلام به مسأله مدیریت، حاوی اصول و قواعدی است که شناخت و کاربست آن ها در عرصه ی مدیریت، رفتار و اعمال مدیران را بر محور سبک مدیریت اسلامی تنظیم خواهد ساخت. در نگاه اسلامی، مدیریت وسیله ی آزمایش و امتحان است، نه ابزاری برای قدرت و حکمرانی؛ مدیریت امانت است در دست مدیران؛ نه طعمه و غنیمت؛ مدیریت، تکلیف و وظیفه است، نه حق و امتیاز؛ و نهایتاً مدیریت، میدان خدمت است، نه فرصتی برای سودجویی و طمع ورزی. از این رو؛ مدیران حق ندارند برای به چنگ آوردن آن، به هر وسیله ای متوسل شده و هر گونه اراده کردند از آن کام بگیرند. بلکه باید آن را امانت الهی و فرصتی مهم برای خدمت به بندگان خدا تلقی نموده و در کسوت امانت داری امین و خادمی دلسوز، همه ی تلاش خویش را به ارائه ی خدمات خالصانه و بی منت به مردم معطوف سازد.

طبق نتایج تحقیق، مهم ترین مولفه های مدیریت اسلامی بدین شرح است: ۱- مدیریت خدامحورانه که مسیر حرکت مدیران در حکومت اسلامی را روشن می سازد، روحیه ی تلاشگری و مسئولیت پذیری آنان را افزایش می دهد، توفیق شان در دستیابی به اهداف کاری را بدلیل برخورداری از حمایت الهی، تضمین می کند و آنان را در برابر انواع انحرافات ناشی از قدرت واکسینه می سازد. ۲- مدیریت عالمانه که میزان کارآمدی مدیران را ارتقاء می بخشد، مقبولیت آنان در بین همکاران را افزایش می دهد، روحیه ی خودباوری و اعتماد به نفس را در آنان تقویت می کند و نهایتاً میزان موفقیت آنان در رسیدن به اهداف کاری را به شکل فزاینده ای افزایش می دهد. ۳- مدیریت حکیمانه که بر محور خردورزی، برنامه ریزی، شایسته گزینی، مشورت و مشارکت جمعی استوار بوده و از طریق جایگزینی مدیریت مشارکتی به جای مدیریت فردی و استبدادی، زمینه ی ارائه برترین خدمات به جامعه و سازمان متبوع فراهم می گردد. ۴- مدیریت کریمانه که بر محور توجه به کرامت و منزلت انسانی تنظیم و اعمال می گردد و بر اساس آن، کرامت و حرمت کارکنان به هیچ وجه مورد تعرض قرار نمی گیرد، و از طریق حفظ شأنیت و شخصیت کارکنان و جایگزینی عفو و عطف به جای انتقام و خشونت، بسترهای لازم برای فعالیت موثر و توأم با شور و نشاط

نیروها در سازمان ها فراهم می گردد. ۵-مدیریت پدرانہ که در نتیجہ ی آن مثلث سودمندی در سازمان ها شکل می گیرد. در این روش، همچنان کہ کارکنان از حمایت پدرانہ مدیران بهره مند می شوند، مدیران نیز مورد حمایت کارکنان قرارگرفته و از آن سود خواهند برد و نتیجہ ی این سودمندی دو سویہ، بہ سودمندی سازمان منتهی خواهد شد کہ هدف غایی ہر سازمانی نیز تحقق این مهم است. ۶-مدیریت ہنرمندانہ کہ بہ سبک مدیریت علوی معروف است. در این روش کہ بر محور انسان شناسی و رفتار شناسی استوار است، متناسب با نوع رفتار و عملکرد افراد، یکی از شیوہ های «رفق و مدارا»، یا «شدت عمل» انتخاب و اعمال می گردد. رفق و مدارا تا سر حد امکان، و شدت عمل صرفاً در موردی کہ فرد بدلیل زیرپاگذاشتن اخلاق و تعہدات سازمانی، بہ انجام امور ناروا روی آورده و بہ جز شدت عمل، هیچ روش دیگری در مورد وی کارساز نیست.

کتاب‌نامه:

*قرآن کریم

*نهج البلاغه

۱. ابراهیم‌زاده، حسن (۱۳۸۶)، اخلاق سیاسی، موسسه تنظیم و نشر آثار امام، عروج، چاپ اول.
۲. احمدی، مسعود (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات پژوهش‌های اسلامی، چاپ دوم.
۳. اقتداری، علی محمد (۱۳۷۳)، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مولوی، چاپ بیست و پنجم.
۴. امام خمینی، روح... (۱۳۶۱)، صحیفه نور، تهران: وزارت ارشاد اسلامی، ۲۰ جلدی.
۵. امام خمینی، روح... (۱۳۷۳)، ولایت فقیه، تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام، چاپ دوم.
۶. امام خمینی، روح‌الله، تحریر الوسیله، قم: مؤسسه مطبوعات دار العلم، چاپ اول.
۷. آشتیانی، میرزااحمد وشاگردان (۱۳۶۲)، طرائف الحکم، تهران: کتابخانه صدوق، چاپ سوم.
۸. آمدی، عبدالواحد (۱۳۶۶)، تصنیف غررالحکم و درر الکلم، قم: دفتر تبلیغات، چاپ اول.
۹. آیینیه رشد، فصلنامه مدیران، ستاد احیای امر به معروف و نهی از منکر، دفتر ۲۸، تابستان ۱۳۸۸
۱۰. باقرالموسوی، محسن (۱۳۸۹)، مدیریت و نظام اداری از دیدگاه امام علی (ع)، آستان قدس رضوی، چاپ پنجم.
۱۱. باقری بیده‌ندی (۱۳۶۳)، گنج حکمت یا احادیث منظوم، قم: نشر روح، چاپ اول.
۱۲. بحرانی، محمد سند (۱۴۲۶)، أسس النظام السياسي عند الإمامیة، قم: مکتبه فک، چاپ اول.
۱۳. تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۹)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران: نشر نخیل، چاپ چهارم.
۱۴. حرّ عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم السلام، چاپ اول.
۱۵. حرانی، ابن شعبه (۱۴۰۴)، تحف العقول عن آل رسول (ص)، قم: جامعه مدرسین، چاپ دوم.
۱۶. حسینی شیرازی، سید محمد (۱۴۲۶)، الفقه السلم و السلام، بیروت: دار العلوم للتحقیق والطباعه، چاپ اول.
۱۷. حسینی شیرازی، سید محمد (۱۴۰۸)، فقه الاداره، بیروت: مؤسسه الفکر الإسلامی، چاپ اول.
۱۸. حسینی شیرازی، سید محمد (۱۴۲۳)، فقه العولمه، بیروت: مؤسسه الفکر الإسلامی، چاپ اول.
۱۹. حکیمی، محمود و اخوان (۱۳۸۰)، الحیاه، ترجمه احمد آرام، تهران: دفتر فرهنگ اسلامی.
۲۰. حلبی، ابوالصلاح، تقی‌الدین (۱۴۰۳)، الکافی فی الفقه، اصفهان: کتابخانه امیر المؤمنین (ع)، چاپ اول.
۲۱. حلبی، ابن ابی‌المجد علی بن حسن (۱۴۱۴)، إشاره السبق إلى معرفه الحق، قم: انتشارات اسلامی، چاپ اول.
۲۲. خامنه‌ای، علی (۱۳۹۳)، برای مدیران، تهران: انتشارات سروش، چاپ سوم.

۲۳. خامنه‌ای، علی، راهبردهای اساسی خدمتگزاری، بیانات مقام معظم رهبری
۲۴. خوانساری، جمال‌الدین (۱۳۶۶)، شرح غررالحکم، دانشگاه تهران، چاپ اول.
۲۵. دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳)، لغت‌نامه دهخدا، انتشارات دانشگاه تهران.
۲۶. دیلمی، حسن (۱۴۱۲)، ارشادالقلوب الی الصواب، قم: شریف رضی، چاپ اول.
۲۷. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، تهران: المکتبه المرتضویه.
۲۸. سبحانی، جعفر، تطور فقه نزد شیعه، فصلنامه تراثا، مؤسسه آل بیت لاحیاء التراث، سال اول، ش ۲.
۲۹. سپهری، محمد (۱۳۹۰)، ترجمه رساله‌ الحقوق امام سجاد(ع)، نشر دارالعلم، چاپ یازدهم.
۳۰. سیاح، احمد (۱۳۸۶)، ترجمه المنجد الابدی - فرهنگ دانشگاهی - انتشارات فرحان، چاپ سوم.
۳۱. شیخ صدوق (۱۳۶۲)، الخصال، قم: نشر جامعه مدرسین، چاپ اول.
۳۲. شیخ صدوق، محمد بن علی بن بابویه (۱۴۱۵)، المقنع، قم: مؤسسه امام هادی(ع).
۳۳. شیخ صدوق، من لایحضره الفقیه، قم، جامعه مدرسین، چاپ دوم، ۱۴۰۴ق.
۳۴. شیخ طوسی، ابو جعفر محمد بن حسن (۱۳۷۵)، الاقتصاد الیهادی الی طریق الرشاد، تهران: کتابخانه جامع چهل‌ستون، چاپ اول.
۳۵. شیخ کلینی، ابو جعفر محمد بن یعقوب (۱۳۶۲)، الکافی، تهران: نشر اسلامیه، چاپ دوم.
۳۶. طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۰۸)، مجمع البیان، بیروت: دارالمعرفه.
۳۷. علامه حلی، حسن بن یوسف (۱۴۱۴)، تذکره الفقهاء، قم: مؤسسه آل البيت عليهم السلام، چاپ اول.
۳۸. عمید زنجانی، عباس علی (۱۴۲۱)، فقه سیاسی، تهران: انتشارات امیر کبیر، چاپ چهارم.
۳۹. فلسفی، محمد تقی (۱۳۶۸)، الحدیث - روایات تربیتی - تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
۴۰. فیض کاشانی، محسن (۱۴۲۵)، الشافی فی العقائد والأخلاق و الأحکام، تهران: نشر اللوح المحفوظ، چاپ اول.
۴۱. قمی، شیخ عباس (۱۳۷۷)، سفینه البحار و مدینه‌الحکم و الآثار، مشهد: نشر آستان قدس رضوی.
۴۲. کابلی، محمد اسحاق (۱۴۲۶)، الأنموذج فی منهج الحکومه الإسلامیه، قم: دفتر آیه الله فیاض، چاپ اول.
۴۳. متقی هندی، علی بن حسام (۱۴۰۱)، کنز العمال فی سنن الأقوال والأفعال، بیروت: مؤسسه الرساله، چاپ پنجم.
۴۴. مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار الجامعة لدرر اخبار الأئمة الأطهار، تهران: نشر اسلامیه، چاپ مکرر.
۴۵. محدث نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث، چاپ اول.

۴۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۳)، *فلسفه تاریخ*، تهران: صدرا.
۴۷. مقدس، جلال و کاشفی، مجتبی (۱۳۵۳)، *مدیریت*، تهران: کتابخانه فروردین، چاپ اول.
۴۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۷)، *مدیریت فرماندهی در اسلام*، قم: انتشارات هدف.
۴۹. منتظری، حسینعلی (۱۴۱۷)، *نظام الحکم فی الإسلام*، قم: نشر سرایی، چاپ دوم.
۵۰. منتظری، حسینعلی (۱۴۰۹)، *دراسات فی ولایة الفقیه وفقه الدولة الإسلامية*، قم: نشر تفکر، چاپ دوم.
۵۱. موسوی خمینی، سیدمصطفی، *ولایة الفقیه*، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، چاپ اول.
۵۲. نبوی، محمدحسن (۱۳۹۱)، *مدیریت اسلامی*، قم: مؤسسه بوستان کتاب، چاپ هجدهم.