

دکتر سید علینقی کمال خرازی
استادیار دانشکده علوم تربیتی

مقدمه‌ای بر مبانی مدیریت اسلامی

هنر هماهنگ کردن و هدفدار ساختن تلاشهای افراد به قصدافزایش بهره‌وری آنان، رمز مدیریت صحیح است. اما این امر باید با صرف کمترین میزان پول و نیرو و زمان و امکانات صورت گیرد. در این مقاله با اشاره به فلسفه مدیریت، و مروری بر اهداف آن، مدیریت اسلامی ارزیابی گردیده و برتری آن نسبت به سایر شیوه‌های مدیریت مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

شاید بتوان گفت که مدیریت مهمترین بخش از فعالیتهای بشری است، زیرا هر اقدام یا کاری که بیش از یک تن در آن درگیر باشند احتیاج به رهبری و مدیریت دارد و فراهم ساختن شرایط و محیطی که افراد بتوانند با همکاری با یکدیگر وظیفه‌ای را به انجام برسانند، کارمدیراست. از زمانی که بشر کار جمعی را شروع کرد، مدیریت به منظورهماهنگ کردن تلاشهای افراد ضرورت یافت و هرچه جامعه بشری بیشتر به کار جمعی و گروهی‌روی آورد و سازمانها و گروههای بزرگتری را آفرید، اهمیت مدیریت برای نیل گروه به‌اهدافش فزونی یافت.

امروزه مدیریت، یعنی هنر هماهنگ و هدفدار ساختن تلاشهای افراد و افزایش بهره‌کاری ایشان، اهمیت ویژه‌ای در اداره جامعه بشری یافته است. مدیریت با بهره‌گیری از علوم دیگر و بکارگیری ماشین، زمینه لازم را برای بهره‌وری بیشتر انسانها فراهم ساخته است، با این هدف که انسانها بتوانند با صرف کمترین میزان پول، مواد زمان، نیرو و تحمل کمترین میزان خسارات و ناراحتی، به اهداف سازمانی خود برسند. وقتی اهمیت مدیریت روشن‌تر می‌گردد که به این واقعیت توجه کنیم که اداره یک‌جامعه و یک کشور، رهبری

نشریه علوم تربیتی

یک انقلاب و هدایت یک جنگ نیز خود نوعی مدیریت است. لذا شناسائی، تعریف و تبیین اصول مدیریت در چارچوب فرهنگ و مکتب اسلام و آموزش آن ضرورتی تام برای جامعه انقلابی ماست.

بدیهی است در راستای تبیین مدیریت اسلامی، تجربه‌های عینی و فراز و نشیب‌های سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی می‌تواند بسیار ارزنده و راهگشا باشد. در اینجا ضروری به نظر می‌رسد که مسائل زیر مقدماتاً " مورد بحث قرار گیرد.

مدیریت: علم، فلسفه یا هنر؟

مدیریت یک هنر است، هنری که در هر مکتب و هر جامعه بر پایه اصول و فلسفه مقبول آن مکتب یا جامعه بنا نهاده شده است و به همین دلیل مدیریت نمی‌تواند در مورد همه جوامع و همه فرهنگها و مکتبها یکسان باشد و تاثیرات فرهنگی و مذهبی و فلسفی جوامع بشری را بر اصول و چارچوب خود نفی کند. در مورد مدیریت اسلامی نیز باید معتقد بود که نگرش اسلام به انسان، به جامعه بشری، به غایت حیات و هستی همه در تعریف و تدوین مبانی و نظام مدیریت اسلامی موثرند و لذا باید گفت که مدیریت اسلامی هنری است برخاسته از فلسفه و بینش اسلامی، و اصول و قواعد تفکر اسلامی مبانی آن را تشکیل می‌دهند، در حالیکه فلسفه و مکتب مبانی مدیریت را پایه ریزی می‌کند، علم شیوه‌ها و ابزارهای مدیریت را فراهم می‌سازد. مدیریت به عنوان یک هنر از علم بهره می‌گیرد و با استفاده از ابزارها و شیوه‌های تولیدی بشر موفقیت خود را در افزایش بهره‌وری یک مجموعه انسانی افزایش می‌دهد. مدیریت با شناسائی علوم مربوط به خود و بکارگیری آنها بر موفقیت خود در شناخت محیط و عوامل انسانی سازمان، ایجاد ارتباط و هماهنگی بین آنها و گردش امور سازمان می‌افزاید و بهره‌وری بیشتر را تضمین می‌کند.

در اینجا باید تاکید کرد که مدیریت دستورالعملی ثابت نیست، هنر مدیریت در انعطاف پذیری آن به تناسب شرایط و توانایی آن در تطبیق با واقعیات است به نحوی که حداقل تبعات نامطلوب انسانی و اجتماعی را در بر داشته باشد و حداکثر هماهنگی، تحرک و انگیزش را در سازمان بوجود آورد. پس در مدیریت، هنر و علم مکمل یکدیگرند.

تأثیر اصول فکری و فرهنگی یک جامعه بر مبانی مدیریت

همانگونه که گفتیم مدیریت در هر جامعه متأثر از مبانی فکری، فلسفی و عقیدتی آن جامعه است، بطوریکه می‌توان این تفاوتها را در فعالیتهای مدیران جوامع گوناگون با ایدئولوژیها و فرهنگهای متفاوت مشاهده کرد. در یک جامعه انسانگرا و آزاد، مدیریت بر مبنای روابط انسانی و انگیزش انساتها استوار است و در یک جامعه فاشیستی و استبدادی استثمار و اجبار مبنای مدیریت قرار می‌گیرد. محققین در مورد تفاوتهای دو نوع مدیریت آمریکائی و ژاپنی تحقیقاتی انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که تفاوتهای جالبی بین دو نظام مدیریت مشاهده می‌شود. (۱) این تفاوتها ناشی از تفاوتهای فرهنگی موجود بین دو جامعه ژاپن و آمریکا است. از جمله این تفاوتها می‌توان استخدام مادام العمر یک کارمند را در موسسات ژاپنی بر شمرده و وابستگی مادام‌العمر او را به سازمان یا شرکتی که در بدو استخدام وارد آن شده است و تعهد تا سرحد تعصب او را نسبت به شرکت خود در برابر شرکتهای دیگر بخصوص شرکتهای رقیب خارجی ذکر کرد. در مدیریت آمریکائی بالعکس انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر بسیار معمول است و مشوق آن حقوق و شرایط بهتر یک موسسه نسبت به موسسه دیگر است. به همین نسبت موسسات شرکتهای مختلف در جذب نیروها با یکدیگر رقابت دارند و هر کدام با عرضه شرایط بهتر، نیروهای سازمان دیگر را جذب می‌نمایند و کارمند نیز هیچگونه تعهد و تعصبی نسبت به موسسه‌ای که برای رشد او سرمایه‌گذاری کرده است ندارد و رشد خود را در انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر می‌بیند و به منافع خود بیشتر اولویت می‌دهد.

تفاوت دیگری که بین مدیریت در ژاپن و آمریکا بوضوح مشاهده می‌شود نحوه تصمیم‌گیری در دو نظام مدیریتی است. در مدیریت ژاپنی تصمیم‌گیری‌ها جمعی و از پایین به بالاست و به همین دلیل تصمیم‌گیری‌ها بسیار به طول می‌انجامد و هر طرح جدید باید رده‌های مختلف تصمیم‌گیری از پایین‌ترین رده تا بالاترین رده را طی کند. ولی به هر صورت وقتی تصمیم‌گیری انجام گرفت از آنجایی که رده‌های مختلف از قبل در جریان تصمیم‌گیری بوده‌اند و خود در مورد آن نظر داده‌اند، اجرای تصمیم با سرعت انجام می‌گیرد. در برابر، در مدیریت آمریکائی تصمیم‌گیری عمدتاً "از بالا به پایین و سریع است ولی اجرای آن به طول می‌انجامد. در حالیکه تفاوتهای فوق‌الذکر را بین دو نظام مدیریت آمریکائی و ژاپنی، که هر دو در جناح سرمایه‌داری هستند می‌توان ناشی از تفاوتهای

نشریه علوم تربیتی

فرهنگی بین دو جامعه دانست، بدون شک بین نظامهای ایدئولوژیک که نه تنها دارای تفاوت‌های فرهنگی هستند بلکه تفاوت‌های مبنائی و فلسفی نیز دارند باید در جستجوی تفاوت‌های بنیانی‌تری بود. و ما به همین دلیل باید در پی تبیین و تدوین مبانی، اصول و روش‌های مدیریت اسلامی باشیم و ویژگی‌هایی را که موجب امتیاز مدیریت اسلامی نسبت به مدیریت در سایر نظامها می‌شود مشخص نمائیم.

این بدان دلیل است که اسلام مکتب و نظامی همه جانبه است. نظامی که باید برای همه مسائل بشری راه حل ارائه دهد. راه‌حلهایی که مبتنی بر بنیانهای فلسفی و عقیدتی این مکتب و متناسب با سایر وجوه این نظام است. مدیریت از مسائل پیچیده و اساسی حیات بشری است و بدون شک اسلام‌نظرگاه خاص خود را در باره آن ارائه می‌دهد، بویژه آنکه امامت و رهبری جامعه خود نوعی مدیریت و از ارکان اساسی این نظام است.

مدیریت اسلامی: مبانی مدیریت یا علم مدیریت؟

در اینجا به این سؤال باید پاسخ گفت که در تبیین مدیریت چه چیز را باید جستجو کرد و انتظارمان از مدیریت اسلامی چیست؟ آیا انتظار داریم شیوه‌های مدیریت علمی را از اسلام استخراج کنیم یا اینکه در مدیریت اسلامی درصدد تبیین مبانی و اصول مدیریت اسلامی هستیم؟ برای روشن شدن این مسئله توضیحات زیر ضروری است:

مکتب اسلام نظامی الهی است. نظامی که ریشه در وحی دارد و سرچشمه آن کتاب الهی، سنت پیامبر و سیره ائمه اطهار است. این مکتب برای همه ابعاد زندگی انسان طرح و نظر دارد و معیارهای اسلامی بودن و زندگی انسان و فعالیت‌های مختلف او را مشخص ساخته است. اصول و قواعد را مشخص می‌سازد و تطبیق موارد با اصول را به انسانها واگذار می‌نماید و بدین ترتیب میدان را برای تجربه و تفحص علمی و نیز بحث و نظر فلسفی و کلامی باز می‌گذارد تا بشر بتواند بنیان فلسفی لازم را ارائه دهد و از روشها و شیوه‌های علمی که دستاورد بشر است به‌منظور کاربرد بهتر آن اصول و قواعد بهره گیرد و اینگونه است که علم و فلسفه در خدمت دین قرار می‌گیرند. در این میان آنچه تعیین کننده است و مشخص می‌کند کدام روش علمی را می‌توان برگزید، همانا معیارها و اصول و قواعد اسلامی در آن بعد خاص از فعالیت‌های بشری است. مثلاً "در اقتصاد اسلامی، اسلام اصول و قواعد و احکام اقتصادی را مشخص کرده است ولی چیزی به نام علم اقتصاد را در مبانی اقتصاد

مقدمای بر مبانی . . .

اسلامی نباید جستجو کرد . در تعلیم و تربیت و در مدیریت و سایر نظامهای بشری نیز عیناً " همین طور است . اسلام چارچوبها را مشخص می‌کند و دست بشر را باز می‌گذارد تا از یافته‌های علمی خود در حیطه آن چارچوب بهره گیرد .

اساساً " علم معرفتی بشری است . البته علم در اینجا به معنی مصطلح امروزی آن بکار می‌رود ، یعنی علم تجربی از نوع آنچه در علوم دقیقه از جمله فیزیک و شیمی و یا علوم انسانی از قبیل اقتصاد و روانشناسی و غیره می‌بینیم . علم به عنوان دستاوردی بشری باید از دین به عنوان معرفت و ودیعه‌ای الهی تمیز داده شود . دین معیارها ، قواعد ثابتی است که بشر آنها را به عنوان وحی می‌پذیرد ، در حالیکه علم را بشر از طریق تجربه و آزمایش بدست می‌آورد و لذا یافته‌های علمی همواره با تجربه محک زده می‌شود و چه بسا قوانین و معیارها و شیوه‌های علمی که پس از گذشت دوران شکوفایی و مقبولیتشان مهر بطلان بر آنها خورده طرد شده‌اند . بدین ترتیب اساساً " اصول و قوانین علمی ، ثابت و لایتغیر نیستند . ما علوم را دستاوردهای فوقت و متغیر بشری می‌دانیم که به تناسب رشد فکری بشر و عمق درک او از حقایق عالم هستی می‌تواند راه تکامل و نزدیکی به حقیقت را طی کند .

در اینجا باید تاکید کرد که اساساً " تطبیق معارف دینی با یافته‌های علمی بشر و اثبات این امر که اصل ، قانون و یا دستور خاص مذهبی با اصل یا قانون خاص علمی قابل تطبیق است کار عبثی است . در واقع اثبات درستی یک امر ثابت و غیر بشری با یافته‌های متغیر و غیر ثابت بشری است و این در حالی است که اساساً " حوزه‌های معارف دینی و علمی هر یک جدا از دیگری است و نباید آنها را بایکدیگر ممزوج و مخلوط کرد و علم را دلیل صحت معارف دینی گرفت ، بلکه تلاش ما باید در راستای تعریف و تعیین حوزه هر یک از دو مقوله فوق و بهره‌گیری از روشها و قوانین علمی برای کاربرد دقیق‌تر و موثرتر معیارها و اصول و قوانین مذهبی باشد .

در زمینه مدیریت اسلامی نیز همین تفکیک صحیح است . اصول و قواعد مدیریت اسلامی را اسلام مشخص کرده است و بشر نیز در زمینه مطالعه علمی مدیریت ، گامهایی برداشته و قوانین و شیوه‌ها و ابزارهای علمی موجود را به دست آورده است . ما بدون اینکه انتظار داشته باشیم اسلام ابزارها و شیوه‌ها و یا قوانین علمی مدیریت را به ما ارائه دهد می‌توانیم در چارچوب اصول و قواعد مدیریت اسلامی ، از قوانین ، شیوه‌ها و ابزارهای

نشریه علوم تربیتی

مدیریت علمی حداکثر استفاده را بنمائیم و به این طریق علم را در خدمت نظام مدیریت اسلامی قرار دهیم .

در اینجا این سؤال مطرح است که در راستای تبیین مدیریت اسلامی چه مقولاتی را باید مشخص کرد و کدام مقولات را باید به علم مدیریت سپرد؟ پاسخ این است که مبانی مدیریت را از نظر اسلام باید تبیین نمود و در مورد نظریه‌ها، قوانین، روشها و ابزارهای مدیریت، باید از علم مدیریت بهره گرفت .

مبانی مدیریت اسلامی عبارتند از مفاهیم، اصول و قواعدی که در فرهنگ اسلامی برای رهبری و اداره یک مجموعه انسانی وجود دارد . باید این اصول و قواعد را استخراج کرد و در چارچوبی کلی به یکدیگر ربط داد، به نحوی که پیکره منسجمی را به عنوان مبانی مدیریت اسلامی ارائه دهند . مفاهیم و تعاریف، مواد و مصالح اولیه یک نظام مدیریتی است و هر نظام مدیریت احتیاج به مفاهیم و تعاریف روشن دارد . ما باید در نظام مدیریت اسلامی مفاهیمی از قبیل رهبری، روابط و حقوق فیما بین، مشاوره و . . . را تعریف نمائیم تا بتوانیم بر اساس این مفاهیم اصول و قواعد مدیریت اسلامی را تدوین کنیم . اصول و قواعد، رابطه بین دو متغیر را مشخص می‌کند . با یادگیری اصول و قواعد، مدیر می‌تواند در موارد مختلف، راه حل‌های متناسبی را انتخاب کند . اصول و قواعد باعث می‌شود که مدیر از چارچوب نظام مدیریت اسلامی منحرف نشود و برای او همچون معیارکنترل عمل نماید . مثلاً " این مسئله که افراد یک سازمان یا گروه باید از یک تن دستور بگیرند (وحدت فرماندهی) یک اصل یا قاعده مدیریتی است . ما اینگونه اصول را از لابلای متون اسلامی باید استخراج و تدوین نمائیم .

نظریه مدیریت اسلامی

در یک جامعه اسلامی اولاً " همه نظامات آن جامعه باید اسلامی باشد و ثانیاً " این نظامات مجموعه‌ای منسجم و پیکره‌ای همسو و باهدف را تشکیل دهند ، به نحویکه هر فعالیتی که در آن جامعه انجام می‌گیرد در راستای هدف اصلی اسلام ، یعنی خدا جوئی قرار گیرد . مدیریت اسلامی نیز به عنوان بخشی مهم از نظام اسلامی نمی‌تواند بیگانه با کل نظام و بویژه امامت و رهبری در این نظام باشد ، چه آنکه مدیریت در نظام اسلامی منبعث از امامت و رهبری در نظام اسلامی است و جوهره امامت و رهبری تا پایین‌ترین رده مدیریت باید

مقدمهای بر مبانی ...

جریان یابد .

بنابراین مدیریت در نظام اسلامی شاخه‌ای از امامت و رهبری است . امام‌الکوست و ویژگی‌های خصوصیات او باید در تمام سطوح و رده‌های مدیریت از رهبری جامعه گرفته تا پایین‌ترین مسئولیت‌آداری جستجو شود . به بیان دیگر مدیریت در نظام اسلامی نوعی امامت و رهبری است و همانگونه که امام معصوم مدیر و رهبر جامعه ایدمآل اسلامی است ، مدیر هر جامعه ، سازمان و اداره نیز امام و رهبر آن جامعه ، سازمان و اداره محسوب می‌شود ، و چون باید اسلامی مدیریت کند لاجرم باید از الگوی اعلای رهبری و مدیریت یعنی امامت ، راه و رسم و خصوصیات رهبری و مدیریت را بیاموزد . بدون شک در چنین نظامی مدیران هر چه بیشتر خود را بر الگوی رهبری تطبیق دهند فضای اسلامی عمیق‌تری در محیط‌های کاری و مسئولیت‌بوجود می‌آید و آنگاه است که در نظام اسلامی شاهد تسری نفوذ معنوی امام و قدرت او در اداره هر مجموعه از مجموعه‌های انسانی خواهیم بود .

بدین ترتیب باید در جستجوی ویژگی‌های امام و خصوصیات رهبری در اسلام بود و با استفاده از منابع اسلامی بمابین سوالات پاسخ داد که :

- ۱ . امام کیست و نقش او چیست ؟
- ۲ . ملاک‌های گزینش امام چیست ؟
- ۳ . امامت چگونه عینیت می‌یابد ؟
- ۴ . تفاوت‌های امامت با رهبری‌های دیگر در چیست ؟

۱ . امام کیست و نقش او چیست ؟

امام محور جامعه است ، همچون آسیاب که جامعه حول او می‌چرخد و به وجود او تعادل می‌یابد و از لفظ‌ها دوری می‌گزیند . امام پیش‌تاز راه رشد است و محرک و انگیزاننده مردم در این راه . امام جامعه را از آنجا که هست به آنجا که باید باشد هدایت می‌کند . آهنگ عزیمت ، جهت ، حرکت و هدف‌داری در ریشه این کلمه نهفته است .

امام شاخص وحدت ، مقاومت و تکامل جامعه است ، چون ستون فقرات جامعه موجب ایستادگی و استواری جامعه و چون روح و قلب جامعه موجب هماهنگی ، همسوئی و پیش‌تازی جامعه می‌گردد . علی (ع) امام را به محور آسیاب تشبیه می‌کند و می‌فرماید " آن محلی منها محل القطب من الریحی (۲) " ، یعنی جایگاه من در خلافت چون قطب و محور در

نشریه علوم تربیتی

سنگ آسیاب است. بنابراین امامت و رهبری در اسلام فلسفه اجتماعی عمیقی را پشتوانه خود دارد و آن پویایی و پیشتازی جامعه اسلامی و هماهنگی و همسوئی امت اسلامی در پیمودن راه رشد به سوی کمال مطلق است و امام مسبب و عامل این پویایی و رشد است.

۲. ملاکهای گزینش امام چیست؟

امام بر اساس خصایص برتر انتخاب می‌شود و این خصایص در مورد ائمه اطهار علم و عصمت و در مورد جانشینان آنها علم به قانون و پروا پیشگی است. بر اساس اعتقادات شیعه، امام‌اولا "از خاندان نبوت و معصوم است، ثانیاً "داناترین فرد دوره حیات خویش است و چنین بودند ائمه اطهار سلام اله علیهم. در دوره غیبت نیز جانشینان ائمه اطهار باید عالم به قانون و عادل باشند. رهبر کسی است که از همه علمای معاصر خود به قوانین اسلامی داناتر بوده و عادل باشد و بتواند عدالت را در جامعه برقرار سازد. بقیه شرایط و اوصاف ائمه اطهار و ولایة امر، همه در ذیل همین دو خصوصیت اساسی قرار می‌گیرند. بنابراین در اسلام بر خلاف مکاتب دیگر، شرایط امامت وابستگی به گروه و حزب خاص نیست، اقتدار نظامی نیست، قدرت اقتصادی نیست، بلکه دانش و عدالت است. و این نیز برتری نظریه امامت اسلامی را بر سایر نظریات رقیب آشکار می‌سازد.

۳. امامت چگونه عینیت می‌یابد؟

امامت تنها به اقبال و پذیرش مردم عینیت می‌یابد. زمانی امامت امام تحقق می‌پذیرد که مردم عملاً "با وی بیعت کنند و او را به امامت برگزینند. در غیر این صورت هر چند امام شرایط امامت را داشته باشد و از علم و عدالت برخوردار باشد، چون مردم با او بیعت نکرده‌اند هنوز امامتش عینیت نیافته است. چنانچه علی (ع) در دوران قبل از خلافت چنین بود. او وصی رسول‌الله و امام بود ولی به سبب شرایط و حوادث پیش آمده تا زمانی که مردم با وی بیعت نکردند، امامتش عینیت نیافت.

علی (ع) می‌فرماید "ولعمری لئن کانت الامامه لا تنعقد حتی تحضرها عامه الناس فما الی ذلک سبیل" (۳)، یعنی سوگند به جانم که امامت منعقد نمی‌شود مگر اینکه همه مردم حضور یابند، پیدا است که به چنین کاری راهی دیگر وجود ندارد.

مقدمه‌ای بر مبانی ...

۴. تفاوت امامت با رهبریهای دیگر چیست؟

با استفاده از منابع اسلامی می‌توان گفت که بین امامت و رهبری اسلامی با سایر رهبریها تفاوت‌های اساسی وجود دارد. این تفاوتها در پنج مقوله: تفاوت در مبانی، تفاوت در خصوصیات رهبر، تفاوت در شرایط تحقق رهبری، تفاوت در رابطه مردم و رهبر و تفاوت در مرجع پاسخگویی رهبر است.

از نظر مبانی فلسفی وایدئولوژیک، امامت ماهیتاً " یک وظیفه و امانت تلقی می‌شود نه یک مقام و حقی که فرد بتواند آن را اکتساب کند.

از نظر هدف، در امامت رشد معنوی و مادی افراد جامعه هدف است در حالیکه در سایر نظامها رشد مادی فرد یا افراد ملاک است. ارزشها در نظام مبتنی بر امامت، ارزشهایی الهی و ثابت است و در سایر نظامها به مقتضای شرایط متغیر است، زیرا ساخته فکر و نیاز بشرند.

نیت در امامت و رهبری قرب به خداوند است و در سایر نظامها کسب قدرت. و بالاخره در نظام امامت حقوق اسلامی و احکام ناشی از اسلام ملاک و وسیله اعمال حاکمیت است. در حالیکه در سایر نظامها به تناسب می‌توان به هر وسیله‌ای برای بقای حاکمیت متوسل شد.

و اما در مورد خصوصیات و شرایط رهبری در حالیکه در رهبری اسلامی دو خصوصیت توانائی یا علم به قانون و قانونمندیها، و پرهیزکاری و حق جوئی ملاکهای اصلی است. در سایر نظامات الزاما " اینگونه نیست، چه بسا که رهبران با زور یا فریب یا تطمیع به قدرت رسیده باشند، و نقطه اتکاء آنها در بقاء حکومتشان ظلم و زور و تزویر باشد و پرهیزکاری در قاموس آنها جایی نداشته باشد.

در زمینه شرایط تحقق امامت و رهبری نیز در اسلام اقبال مردم و تبعیت ایشان شرط اصلی است و تا مردم تبعیت نکنند امامت امام عینیت نمی‌یابد. در حالیکه در همه نظامهای دیگر این چنین نیست و تنها در نظامهای دموکراسی، آراء مردم نقش اساسی را ایفاء می‌کند.

در زمینه تفاوت‌های ارتباط رهبر و مردم نیز باید گفت در رهبری اسلامی رهبر و مردم وسیله آزمایش یکدیگرند و رابطه‌ای دو طرفه بین آنها برقرار است در حالیکه در سایر نظامها این رابطه اغلب یکطرفه است.

نشریه علوم تربیتی

در رهبری اسلامی زندگی رهبر باید در سطح طبقه محروم جامعه باشد درحالیکه در سایر نظامها زندگی هرچه با شکوهتر باشد با ارزشتر تلقی می‌شود؛ رهبر و مردم در اسلام باید ارتباطی مستقیم و بی‌واسطه داشته باشند ولی در حکومت‌های دیگر رابطه‌ها از طریق واسطه‌ها و بیشتر خواص است.

ملاک رضایت در رهبری اسلامی رضایت توده مردم و بخصوص طبقه مستضعف است. ولی در نظامهای دیگر رضایت خواص ملاک اصلی است. در رهبری اسلامی رابطه مقابل بین مردم و رهبر بر اساس احترام متقابل و عشق استوار است. ولی در رهبریهای دیگر الزاما " این چنین نیست، یا زور حکومت می‌کند، و یا حداکثر داد و ستد.

در رهبری اسلامی با هرگونه ستایش و مداحی و تملق گویی باید مبارزه شود در حالیکه در رهبریهای دیگر اینگونه رفتارها مورد تشویق قرار می‌گیرند. در رهبری اسلامی زندگی رهبر از مردم مخفی نیست و همه چیز رهبر برای مردم روشن است، ولی در رهبریهای دیگر الزاما " این چنین نیست. نهایتا " در زمینه پاسخگویی رهبر به عنوان تفاوت پنجم باید گفت که در حالیکه در رهبری اسلامی امام در برابر خداوند و مردم پاسخگوست و نهایتا " برای مردم حق عصیان محفوظ است در نظامهای دیگر پاسخگوییها معمولا " در برابر احزاب، گروهها و مکانیسمهای دیگری است که خود وسیله تحمیل بر مردم‌اند و یا اینکه اساسا " مرجعی برای پاسخگویی در آن نظامهای پیش بینی نشده‌است، خودکامگی کامل بر قرار است و اختیار بی‌حد و حصر در برابر مردم.

مدیریت اسلامی تابعی از رهبری اسلامی است

اینک که خصوصیات امامت و رهبری اسلامی مشخص شد، از آنجا که مدیریت اسلامی تابعی از رهبری اسلامی است، زمانی می‌توان ادعا نمود که در جامعه، مدیریت اسلامی تحقق یافته‌است که خصوصیات رهبری به نسبت شان و مرتبه مدیر در وی تسری یافته باشد. به بیان دیگر در مدیریت اسلامی قدرت مدیر ناشی از قدرت امام و رهبر است و این بدان معنی است که به نسبتی که مدیران بتوانند خود را با شرایط رهبری در اسلام تطبیق دهند و آن ویژگیها را در خود بیافرینند مدیریت اسلامی تحقق خواهد یافت. در آن صورت هرچه مدیر برای سازمان و موسسه خود در حکم امام و رهبر آن سازمان یا موسسه است منتها در شان و حدی که مسئولیت او ایجاب می‌کند.

مقدمه‌ای بر مباحث...

بنابراین خصوصیات اصلی مدیران همان دو خصوصیت علم و عدل است، دو خصوصیتی که برای امامان معصوم و رهبران اسلامی برشمردیم یعنی علم به قانونمندیهای علمی و ضوابط و معیارهای اسلامی در هر رشته و زمینه‌ای که یک مدیر مسئولیت می‌پذیرد و دارا بودن شخصیت اسلامی به معنای پرهیزکاری و دوری از هوای نفس.

تفاوت‌های موجود بین این نوع مدیریت و انواع دیگر مدیریت نیز خود قابل مطالعه است و همانطوری که رهبری اسلامی و سایر رهبریها در اصول بایکدیگر متفاوت بودند، مدیریت اسلامی نیز هم از نظر ماهیت، هم هدف، هم نیت، هم ارزش، و هم وسیله با سایر مدیریتها متفاوت است. مدیریت اسلامی یک مسئولیت و وظیفه است، وظیفه‌ای در راه نزدیکی به خداوند. مدیریت اسلامی واجب کفائی است. امری مادی نیست و طبیعی است که در راه انجام یک امر واجب، نمی‌توان به گناه دیگری آلوده شد. سراسر راه باید خلوص باشد و اعتقاد و پرهیز از تخلف و گناه، راهی که محدود است به حدود الهی و ارزشهای مذهبی، راهی که باید به‌هدفی اسلامی برسد. در آن رشد انسانها، یعنی رشد معنوی و مادی آنها در چارچوب مجموعه‌ای که مدبر اسلامی مسئولیت آن را بر عهده گرفته، مطرح است. بی‌شک در راستای اعمال این مدیریت، مدیر مجاز نیست به هر وسیله‌ای متوسل شود. او تنها از روشها و وسایلی که از نظر اسلامی و انسانی مجاز است می‌تواند استفاده کند. او نمی‌تواند با زور، تطمیع و یا تزویر مدیریت خود را اعمال کند و شرایط تداوم مدیریت خود را از راههایی مغایر با اسلام فراهم سازد که این خود در تضاد اصولی با ماهیت مدیریت اسلامی است. و همانطور که گفتیم نمی‌توان پذیرفت که مدیریت اسلامی وظیفه و نوعی واجب کفائی باشد ولی فرد برای اعمال آن مرتکب گناه و اعمال خلاف اسلام گردد.

بر اساس این تفاوت‌های اساسی بین نظام مدیریت اسلامی و مدیریت در سایر نظامها، تفاوت‌های جالبی در نحوه ارتباطات مدیران اسلامی و غیر اسلامی با مردم و همکاران آنها در یک مجموعه انسانی به چشم می‌خورد.

مدیریت اسلامی مدیریتی انسانگر است. محور اصلی و هدف نهائی آن رشد انسانهاست. این رشد منحصر به رشد مادی و یا حتی تخصصی و علمی نمی‌شود، بلکه در درجه اول هدف مدیریت، رشد اخلاقی شخصیتی و اعتقادی افراد است. محیط کارتنها برای یادگیری فنی و افزایش تولید نیست، بلکه محیطی برای ساختن انسانها و رشد آنها

نشریه علوم تربیتی

به سمت کمال است. بدین ترتیب فراهم ساختن شرایط رشد انسانها خود از مسئولیتهای مدیر و در سطح فراگیرتر از مسئولیتهای نظام است.

لازمه اینک محیط کار محیط رشد و تکامل باشد این است که جو برابری و برادری بر سازمان حاکم بوده، فضای مدیریت فضای عشق و احترام متقابل بین مدیر و کارکنان باشد، و این مستلزم برقراری رابطه انسانی و اسلامی بین مدیران و کارکنان است. رابطه‌ای که از نوع رابطه رهبر و مردم است. رابطه‌ای که رهبر را در دل مردم جای می‌دهد و قدرت رهبری را تعمیق و استمرار می‌بخشد. در این صورت مدیر خود را مسلط بر کارکنان نمی‌بیند، بلکه آنها را وسیله آزمایش خود می‌پندارد. رابطه‌ها یکطرفه نیست بلکه دو جانبه و متقابل است. فاصله‌ای بین مدیر و کارکنان نیست، بلکه کارکنان مدیر را از خود و در بین خود می‌یابند و احساس غیر مانوس با او ندارند و رابطه‌ها مستقیم و حتی الامکان بلاواسطه است. هم مدیر از شرایط زندگی کارکنان خود اطلاع دارد و هم کارکنان از شرایط زندگی مدیر، که فی الواقع نباید تفاوتی با سطح زندگی آنها داشته باشد.

مدیریت از منت گذاری و ستایش و چاپلوسی جلوگیری می‌کند و رابطه‌ها را بر اساس واقع بینی و بر محور احترام متقابل تنظیم می‌کند و این به دست نمی‌آید مگر در جو برادری و برابری و احساس رضایت کارکنان بویژه طبقات محروم و مستضعف که ستونهای اصلی یک مجموعه انسانی را تشکیل می‌دهند.

پیش فرضهای مدیریت اسلامی نسبت به کارکنان

نحوه برخورد مدیران با کارکنان، خود تابع پیش فرضهایی است که نظام مدیریت در اختیار مدیر گذارده است، بطوریکه هر مکتب با توجه به نگرش خاصی که به انسان دارد پیش فرضهای خاصی را القاء می‌کند. اسلام نیز با نگرش خاص آن به انسان پیش فرضهای خاصی که به مدیران القاء می‌نماید که در زیر به رئوس آن اشاره می‌شود:

۱. انسان موجودی مختار و آزاد است، نباید استثمار، تحقیر و از خود بیگانه گردد. انتخاب شغل برای فرد نمی‌تواند اجباری باشد، فرد باید با آزادی شغل خویش را انتخاب کند.

۲. انسان سرنوشت‌ساز است و آینده خویش را خود می‌سازد. انسان اسیر عوامل خارج از خود نیست و می‌تواند با انتخاب آگاهانه آینده مطلوبتری را برای خود انتخاب

مقدمه‌ای بر میانی . . .

کند.

۳. انسانها دارای شخصیتها و تواناییهای متفاوت هستند، عدل ایجاب می‌کند که از هر کس متناسب با ظرفیت او انتظار رود و بار مسئولیت به او واگذار شود.

۴. انسانها ذاتاً "فعال، خلاق، مثبت و مسئولیت پذیر هستند و لازمه رشد و خلاقیت انسانها قرار گرفتن آنها در جریان مشکلات و حوادث است. انسانها در مبارزه با مشکلات ساخته می‌شوند.

۵. محیط کار فرد از کل زندگی و مسئولیتهای او در برابر خدا و مردم جدا نیست. شغل فرد جزئی از مسئولیتهای اجتماعی و اسلامی اوست. بین اوقات کاری و اوقات آزاد فرد ماهیتاً تفاوتی نیست و همه لحظات انسان مسلمان باید خدمت و تلاش در راه عقیده باشد.

۶. زندگی و محیط کار فرد باید محل رشد و شکوفایی استعدادهای او و تکامل معنوی و رشد روانی او باشد، فرد باید از کار خویش احساس پیشرفت و رشد کند و دارای انگیزهای شدید نسبت به شغل خود باشد. شغلش برای اولذت بخش و موجب ارضای نیازهای او گردد.

۷. اهداف فرد و سازمان الزاماً "مغایریکدیگر نیستند و از آنجا که انتخاب شغل برای فرد آزاد است، اهداف سازمان و فرد می‌تواند بر یکدیگر منطبق باشد و تلاشهای فرد در راستای اهداف سازمان موجبات رشد خود فرد را نیز فراهم سازد.

نشریه علوم تربیتی

یادداشتها

1. Harold Koontz, Cyril O Donnell, Heiz Wehrich,
Management, Singapore, McGraw-Hill, 1984, p. 90.

۲. نهج البلاغه، خطبه ۳.

۳. نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲.