

چرا رویکرد مدیریت قرآنی در جامعه نهادینه نمی شود؟

دکتر غلام حسین حیدری*

چکیده: خدا، جهان هستی را آفرید و مشیت لطف آمیز او مدیریت آن را بر عهده گرفت و انسان را به عنوان جانشین خود آفرید و مدیریت زمین را بدو واگذار کرد. در این مقال پس از تعریف و بیان ضرورت بحث مدیریت و تماشای سیمای مدیر در آیینه قرآن کریم به تماشای نشینیم. پس از آن ویژگی های مدیر مطلوب را در لسان روایات معصومان(ع) بررسی می کنیم. سپس موانع نهادینه شدن مدیریت قرآنی در جامعه را به بحث می نشینیم.

واژه های کلیدی: مدیریت، مدیریت اسلامی، مدیریت رحمانی، قرآن

مقدمه

پوییش هر راه ناهموار و کوشش در پیش روی به سوی هدف های دشوار، جز با شناخت فراز و نشیب های راه و چالش های گاه و بی گاه ممکن نیست. مدیرانی می توانند راه های نرفته و سنگلاخ های نکوفته را با کامیابی بپیمایند که پیش از گام نهادن در راه، زیر و بم، بیش و کم، و نوش و الم راه را شناسایی کنند، و آن گاه صعود به قله رفیع رفعت و نیل به اهداف مدیریت را بیاغازند.

امام صادق(ع) بر شناخت زمان و مکان مدیریت بسیار پای می فشرد و می فرماید:

«العالم بزمانه لا تقجم علیه اللوایس»

«عالمی که زمان شناس باشد، اشتباهات (در موضع گیری ها، برخوردها، تربیت ها، و هدایت ها)

بر او هجوم نمی آورد.» (الکافی، ج ۱، ص ۲۶ و بحار الانوار، ج ۶۸ : ۳۰۷)

برخی از مردم افراد موفق را خیلی خوش شانس می پندارند و نمی دانند که موفقیت و خوشبختی نیز مانند هر کاری در این جهان، اصولی دارد و دلیل پیروزی انسان های موفق، فقط آشنایی با این اصول و کاربرد دقیق آن هاست.

به قول مارک تواین: «موفقیت، یک علم است، اگر اصولش را بدانی، نتیجه اش را به دست

می آوری.»

* رئیس و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران.

ما در این مقاله برآنیم تا علل و عوامل نهادینه نشدن اصول و راهبردهای مدیریت قرآنی را در جامعه اسلامی ایران به کنگاش بنشینیم و راهکاری اجرایی آن را بکاویم.

تعریف و ضرورت مدیریت

شرایط مختلف و نیازهای گوناگون انسان‌ها در عصر حاضر، باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌ها و مؤسسات مختلف شده است و ضرورت وجود این سازمان‌ها در اداره شئون زندگی انسان امروزی، بر هیچ کس پوشیده نیست. بدیهی است که سازمان‌ها زمانی می‌توانند در انجام رسالت و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از مدیریتی توانمند و کارآمد برخوردار باشند، زیرا «مدیریت» مهم‌ترین عامل تداوم حیات موفق یک سازمان است و نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان، بر عهده دارد.

با توجه به اهمیت مدیریت در جهان معاصر، هر یک از صاحب نظران سعی کرده‌اند که تعاریف بهتر و جامع‌تری را برای آن ارائه دهند و شاید بر این تعریف اتفاق نظر داشته باشند که: «مدیریت عبارت است از دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف سازمان، به شیوه مطلوب».

مدیریت در نگاه قرآن کریم

خدا، جهان هستی را آفرید و مشیت لطف آمیز او مدیریت آن را بر عهده گرفت:

«إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ...» (یونس، ۳)؛

«و انسان را به عنوان جانشین خود آفرید و مدیریت زمین را بدو واگذار کرد.»

«وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...» (بقره، ۳۰)

«و شان و جایگاه او را از همه موجودات برتر نهاد و فرشتگان را فرمان داد تا او را سجده کنند.»

«وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ» (بقره، ۳۴).

بنابراین انسان از سوی خداوند متعال و آفریدگار هستی بخش رسالت و ماموریت دارد تا بر جهان هستی «مدیریت» کند.

ممکن است این پرسش به ذهن برخی برسد که کدام یک از ابعاد مدیریت به قرآن مربوط می‌شود؟ یا این که قرآن کدام تئوری مدیریت را به جهان بشری ارائه کرده است؟

قرآن کتابی است راهنما و روشنگر که بر فراز همه اعصار و قرون، همه ابعاد زندگی انسان‌ها را جهت می‌بخشد. قرآن نه تنها در عرصه مدیریت، بلکه در عرصه هیچ علمی تئوری خاصی ارائه نمی‌دهد؛ زیرا همه تئوری‌ها در همه علوم در روندی تکاملی رهسپرنده؛ روزی متولد می‌شوند، می‌بالند، می‌درخشند، کم رنگ می‌شوند و سرانجام با پیدایش یک نظریه جدیدتر و کامل‌تر راه زوال را پیش می‌گیرند.

اما قرآن و رهنمودهای حیات آفرین و جاودانی و جهت بخش آن همیشه و همواره با طراوت و زنده‌اند. اصولاً، دین، مباحث علمی و فلسفی را به حوزه عقلانیت انسان وانهاده است. عدم وجود تئوری‌ها در قرآن، نه تنها نشانه نقص، که علامت کمال آن است؛ زیرا قرآن راه پیشرفت‌های علمی و عقلی بشر را نمی‌بندد. بنابراین هیچ نظریه پردازی نمی‌تواند نظریه خود را بهترین و آخرین نظریه بداند. هر نظریه علمی، علم است تا هنگامی که توسط یک نظریه علمی دیگر درهم شکسته نشده است.

انسان با چراغ عقل راه‌های پر پیچ و خم علوم را می‌پیماید و با قطب نماي وحی، سمت و سوی فلاح را درمی‌یابد. چراغ عقل بشری بدون جهت نماي وحیانی قادر به پیمودن راه فلاح نیست. عقل بالاترین و ارزشمندترین موهبت الهی است؛ اما بدون راهنمایی‌های قرآن در پیمودن راه‌های سخت در می‌ماند.

قرآن برخی از ویژگی‌های انتخاب مدیران را این گونه برمی‌شمارد:

۱- لزوم گزینش مدیران از درون سازمان

یکی از ویژگی‌های حائز اهمیت در انتخاب مدیر شایسته این است که متولیان امر، مدیران تا حد امکان از درون سازمان و از میان کارکنان آن سازمان برگزینند. اگر این نکته در انتخاب مدیران، در جامعه و به خوبی و با عدالت لحاظ شود، تأثیر شگرف آن در رشد و پیشرفت سازمان و به تبع آن در جامعه محسوس خواهد بود.

این ویژگی را می‌توان با کمی ظرافت از نحوه انتخاب بزرگ‌ترین رهبران و مدیران جوامع بشری، یعنی انبیای الهی نیز دریافت؛ پیامبران الهی که از سوی خداوند برای هدایت بشریت فرستاده شدند، اولاً از میان انسان‌ها و ثانیاً افرادی از قوم خودشان بودند.

پروردگار متعال در قرآن کریم می‌فرماید:

«لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ»؛ (آل عمران، ۱۶۴)

خداوند به مؤمنان منت نهاد هنگامی که در میان آن‌ها، پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آن‌ها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، و البته پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند.

اگر مدیران یک سازمان نیز از درون آن برگزیده شوند، آنان به همه مسائل و رموز و جزئیات سازمان آگاه اند و افراد سازمان هم، با توجه به این که آن‌ها را به خوبی می‌شناسند و از خود می‌دانند، با آن‌ها همکاری بهتری خواهند داشت و علاوه بر فوائد مذکور، افراد امیدوار می‌شوند که در صورت کار و تلاش بیشتر، امکان پیشرفت و رسیدن به مقامات بالاتر سازمان، برای خودشان نیز وجود دارد.

۲- تخصص مدیر

تخصص، آگاهی و دانش، ویژگی مهمی است که باید در پرونده هر مدیر شایسته ای یافت شود. فردی که قرار است در مقام مدیریت قرار گیرد، باید آموزش‌ها و مهارت‌ها و صلاحیت‌های علمی لازم را کسب کرده باشد و گرنه مدیریت وی در واقع جلوس بر کرسی خیانت خواهد بود. الگوی ما در این ویژگی حضرت آدم (ع) است؛ یعنی آنجا که خداوند برای اولین بار مدیری از نسل ما انسان‌ها برگزید که قبلاً او را به دانش و آگاهی‌های لازم مجهز کرده و واقعیت هستی و رابطه خدا با مخلوقاتش را به وی آموخته بود.

بنابراین آن خلیفه با دانش و آگاهی‌های لازم به سوی حیات اجتماعی آمد و با آن پیشینه علمی توانست معلم و مسجود ملائکه قرار گیرد.

اگر یک مدیر دانش و تخصص نداشته باشد، برای مدیریت اهلیت ندارد. تفاوتی نمی‌کند که این آگاهی و تخصص را از راه علم به دست آورده است یا از راه تجربه. بنابراین افراد باید بر مبنای تخصص خود و ضرورت جامعه در مسیر پذیرش مدیریت قدم بردارند.

با تأملی بر داستان حضرت یوسف (ع) ظرافت این مطلب بیشتر مشخص می‌شود. زمانی که حضرت یوسف (ع) را از زندان مصر آزاد کردند و به او پیشنهاد منصب نمودند، وی مسئولیت کشاورزی و اقتصاد را از میان پست‌های دیگر پذیرفت.

در این باره قرآن کریم می‌فرماید:

«قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم»؛ (یوسف، ۵۵)

«مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه دارنده و آگاهم.»

منظور از خزائن زمین، بهره‌وری خوب و مناسب از زمین بوده است، به گونه‌ای که حضرت یوسف (ع) هفت سال پی در پی، گندم می‌کاشت و آن را با خوشه انبار می‌کرد بدون این که از

گاه جدا کند و هنگامی که خشکسالی و قحطی فرا رسید، آن را به مرور از انبارها به مقدار حاجت بیرون آورد و مردم را از گرسنگی و هلاکت نجات داد.

تعبیر حضرت که می فرماید: «إِنِّي حَفِيفٌ عَلِيمٌ» دلیل بر اهمیت دانش و تخصص در کنار امانت است و نشان می دهد که پاکی و امانت به تنهایی برای پذیرش یک پست حساس اجتماعی کافی نیست، بلکه علاوه بر آن آگاهی و تخصص و مدیریت نیز لازم است.

ما در جوامع گذشته و کنونی بسیار شاهد بوده ایم که خطر ناشی از عدم آگاهی و مدیریت، کمتر از خطرهای ناشی از خیانت نیست، بلکه گاهی از آن هم بدتر و بیشتر است. امام صادق (ع) در این باره فرموده اند:

«العامل علي غير بصيره كالسائر علي غير الطريق لايزيده سرعة السير إلا بعداً» (حر عاملی، ۱۴۰۳ ق، ج ۱۸، ص ۱۲)

«انجام دهنده ای که به غیر از بصیرت و آگاهی حرکت نماید، مانند رونده ای که در بی راهه می رود و چنین شخصی سرعت حرکتش جز دوری بیشتر از مقصد، چیز دیگری نیست.»

اگر بر خلاف سیره روش انبیای الهی و امامان معصوم علیهم السلام و شیوه مدیریت آنان مدیریت جامعه را در اختیار افرادی که فاقد آگاهی و تخصص لازم هستند، قرار دهیم، از مسیر درست فاصله بسیاری خواهیم گرفت.

۳ - امانتداری مدیر

دیدگاه مدیران نسبت به کاری که انجام می دهند، متفاوت است. یک عده مدیریت را برای خود موفقیت و شانس و لقمه چربی می دانند و سعی می کنند در طول مدیریت، حداکثر بهره برداری را به نفع خود ببرند و عده ای نیز مدیریت را امانتی سنگین دانسته که از جانب مدیر به آن‌ها واگذار شده است و البته حداکثر سعی خود را در حفظ و مراقبت از این امانت مبذول می دارند.

حضرت علی (ع) بعد از آن که عبدالله بن عباس را والی بصره نمود و وی را از بیت المال استفاده شخصی کرد، نامه ای به این مضمون برای او نوشتند:

«فإني كنت أشركتك في أمانتي و جعلتك شعاري و بطانتي و...»؛ (نهج البلاغه، نامه ۴۱)

«من تو را شریک در امانتم (حکومت و زمامداری) قرار دادم و تو را صاحب اسرار خود ساختم.»

چنان که مدیر چنین نگرشی نسبت به مقام خود داشته باشد، منصب را وظیفه و اعمالش را خدمت به خلق می داند.

مسند مدیریت از دیدگاه اسلام، امانتی است که به مدیر سپرده می شود و او باید از این مقام که به عنوان امانت در دست اوست، شدیداً مراقبت نماید و امانت را بر طبق معیارهایش امانت‌دار باشد.

همان طور که قرآن کریم بیان می کند:

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»؛ (نساء، ۵۸)

«خداوند به شما فرمان می دهد که امانت ها را به صاحبانش باز گردانید.»

ظاهر این آیه چنین می نماید که مفهوم «امانت» مفهومی عام است که مشتمل بر همه امانت هاست؛ اعم از مالی و غیر مالی میان مردم و امانت‌های خداوند بر بندگان، اعم از قرآن و سایر اوامر و نواهی الهی و امانت‌های خداوند که بر عهده زمامداران است؛ چرا که رهبری و پیشوایی نزد زمامداران، امانتی الهی است و آنان مأمورند که حقوق رعیت را ادا کنند و میان آنان عدالت را جاری سازند.

بنابراین آیه مورد بحث بر مفهومی عام دلالت دارد. اگر چه برخی از مصادیق آن ارزشمند و با اهمیت تر است، لذا روایت‌هایی که از طریق شیعه و سنی در تفسیر امانت وارد شده، در مقام حمل امانت بر مصادیق مهم آن است و نه بیان مفهوم اصلی امانت و در واقع از باب «جری» و «انطباق» است و افاده حصر نمی کند.

رهبری و ولایتی که از جانب خداوند به کسی محول می گردد و یا مردم به شخصی واگذار می کنند، از بزرگ ترین امانت‌ها می باشد و سنگینی تکلیف در آن به مراتب بیشتر است و از آن جهت که از دیدگاه اسلام، مدیریت و پست‌ها امانت است؛ لذا در واگذاری مناصب حساس مدیریت، معیارها و شرایطی لازم است که از مهم ترین آن‌ها «امانت داری» است.

در روایتی آمده است که یکی از یاران پیامبر اکرم (ص) محضر حضرت عرض کرد: «ألا تستعملني؟» آیا مسئولیتی را به من واگذار نمی کنی؟

حضرت دستی بر شانه او زد و فرمود:

«إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَزِيٌّ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا»؛

«تو ضعیف هستی و این پست‌ها امانت است و روز قیامت مایه رسوایی و پشیمانی می گردد، مگر کسی که آن را آن گونه که باید بر عهده گیرد و وظیفه خود را درباره‌اش ادا کند.»

یکی دیگر از مواردی که قرآن کریم، به اهمیت مسأله تعهد و امانت برای یک مدیر اشاره دارد، وقتی است که یوسف صدیق (ع) بعد از جریان زندان تحمیلی، به مقام شامخ وزارت

اقتصاد و دارایی کشور مصر رسید. ایشان می گوید من می توانم بودجه مصر قحطی زده را به خوبی فراهم کنم:

«قال اجعلني علي خزائن الأرض إني حفيظٌ عليهم»؛ (یوسف، ۵۵)

«ثروت مصر را در این سال‌های قحطی زده به من بده، چون هم حافظ منافع مردم و هم آگاه و عالم در این کار هستم.»

قرآن کریم سفارش می کند که کارها را به دست کسی بدهید که هم بتواند آن کار را از نظر معیارهای علمی به خوبی انجام دهد و هم پاسدار حقوق مردم باشد. این دو اصل مهم را همواره در فرهنگ قرآن شاهد هستیم.

قرآن کریم شغل‌های حساس و غیرحساس جامعه را با این دو اصل مطرح کرده است؛ هم شبانی در سینه کوه که از ساده ترین شغل‌های اجتماعی است و هم وزارت امور مالی را در کشور وسیعی چون مصر با تخصص و امانت داری ذکر کرده است. بنابراین کوچک و بزرگی پست و مقام نباید ما را از این نکته غافل نماید که مدیر شایسته در هر سطحی از مدیریت جامعه، باید واجد دو وصف تخصص و امانت باشد.

۴- قدرت و توان مدیر

یکی دیگر از ویژگی‌هایی که برای انتخاب مدیر شایسته باید لحاظ شود، توانمندی اوست. البته هر پست و مقامی قدرت و توان متفاوتی می طلبد، گاهی توانایی فکری و گاهی جسمی. اگر کار مدیر در رابطه با جنگ و نبرد است، ضرورت دارد که او نیز مانند بقیه سربازان در صحنه جنگ حضور داشته باشد که در این صورت توان جسمی، لازم است؛ اگر حوزه مدیریت وی، امور طرح و برنامه و شور و مشورت و امثال آن است، توان فکری بالایی لازم است.

قرآن کریم در این رابطه به توان جسمی و فکری طالبات اشاره کرده و می فرماید:

«إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»؛ (بقره، ۲۴۷)

«خداوند او را برای شما برگزیده و به دانش و توان او افزوده است.»

بدیهی است که وقتی سخن از قدرت به میان می آید، تنها قدرت جسمانی مطرح نیست، بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است. لذا در این آیه به دو عنصر توان جسمی و علمی اشاره شده و با این وصف، طالبات بر جالوت - که دشمن بنی اسرائیل آن روزگار بوده - پیروز گردیده است. بنابراین اسلام به مدیری که توان جسمی و روحی مناسبی ندارد، روی خوش نشان نمی دهد.

۵ - امیدواری مدیر به آینده

از جمله ویژگی‌هایی که یک مدیر شایسته باید از آن برخوردار باشد، عنصر امید به آینده است. در رأس همه مدیریت‌ها، مدیریت خداوند متعال است و اگر قرآن کریم را از جنبه برخورد مدیریتی خدا با انسان مورد مطالعه و دقت نظر قرار دهیم، خواهیم دید که آفریدگار جهان، به بهترین شکل از عنصر امید در مدیریت خود برای تکامل انسان استفاده نموده است و عنصر امید، در مسائل اخلاقی، سیاسی، اقتصادی و در جنبه‌های فردی و اجتماعی و امور دنیوی و اخروی به چشم می‌خورد.

برای این که انسان جهت سازندگی خود و رسیدن به قله تکامل، از ظرفیت خویش نهایت بهره برداری را کند، خداوند یأس و ناامیدی را مطلقاً ممنوع ساخته است و به هیچ کس اجازه نمی‌دهد که در هیچ شرایطی، از عنایات او جهت وصول به کمالات، مأیوس شوند؛ بنابراین قرآن کریم تصریح می‌کند که جز افراد کافر و گمراه از رحمت و فضل خداوند مأیوس نمی‌شوند و نیز راه توبه را برای همگان باز می‌داند:

« قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا »؛ (زمر، ۵۳)

«بگو ای بندگان من که بر خود اسراف و ستم کرده اید! از رحمت خداوند ناامید نشوید که خدا همه گناهان را می‌آمرزد.»

رهبران الهی و مدیران شایسته از عنصر امید برای رشد و پیشرفت جامعه، به بهترین شکل استفاده می‌کنند؛ به گونه‌ای که در سرتاسر تاریخ زندگی انبیای الهی هرگز یأس و ناامیدی به چشم نمی‌خورد. بلکه همه جا سخن از امید و مقاومت است.

«وَكَايِنٍ مِّن نَّبِيِّ قَاتِلٍ مَّعَهُ رَبِّيُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ»؛ (آل عمران، ۱۴۶)

«چه بسیار پیامبرانی که مردان الهی فراوانی به همراه آنان جنگ کردند، آن‌ها هرگز در برابر آنچه در راه خدا به آنان می‌رسید، سست و ناامید و ناتوان نشدند و خداوند استقامت‌کنندگان را دوست دارد.»

مدیری که عنصر امید به آینده در او به خوبی نهادینه شده باشد، در نهایت سختی و مشکلات مأیوس نمی‌شود و یک مدیر شایسته می‌داند که در ناامیدی‌ها باید امیدوارتر بود! و با توجه به امیدی که به آینده دارد، توان بیشتری برای برنامه ریزی و بهره برداری از امکاناتش صرف می‌کند.

۶ - محبت رحیمانه مدیر

محبت و حسن خلق یکی از اصول مهم اخلاقی اجتماعی است که تأثیر شگرفی در پیوند دل‌های مردم دارد. این اصل مهم و اساسی، یکی از ابزارهای لازم و ضروری برای مدیریت و رهبری است. مدیر برای این که بتواند دیگران را خوب به کار گیرد، باید برای افراد تحت مدیریت خود، جاذبه داشته باشد و جاذبه داشتن فرع محبت و حسن خلق است. چرا که نفوذی که از طریق محبت حاصل می‌شود، نفوذ در دل‌هاست و نفوذ در دل‌ها، قوی‌ترین و مؤثرترین نفوذ می‌باشد.

پیامبر اکرم (ص) نمونه برجسته رهبر و مدیری است که از نفوذ عمیقی در میان مردم برخوردار بود و در اعماق دل مردم نفوذ داشت و با همین جاذبه توانست مردمی تندخو، بداخلاق و پراکنده را به خود جلب کرده و از آن‌ها امتی متحد و نمونه بسازد. از نظر قرآن عمده‌ترین عامل جاذبه و نفوذ پیامبر اکرم (ص) محبت و ملامت حضرت نسبت به مردم بود:

«فَمَا رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ...»؛ (آل عمران، ۱۵۹)

«پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان نرم خو و نرم دل شدی، و اگر تندخو و سخت دل بودی قطعاً از پیرامون تو پراکنده می‌شدند.»

بدون شک مدیر موفق کسی است که با محبت و حسن خلق و صمیمیت با همه عناصر و نیروها رفتار کند.

پیامبر اکرم (ص) در روایتی می‌فرماید:

«شما هرگز نمی‌توانید به همه مردم با مالتان، رسیدگی کنید. پس با ایشان با چهره گشاده و برخورد نیکو ملاقات کنید.» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲: ۱۰۳)

بنابراین نباید فراموش کرد که محبت و خوش رویی، پایگاه مدیر را در قلب ما قرار می‌دهد و حکومت بر قلب‌ها، زمینه تحقق خواسته‌ها و هدف‌هاست.

استنتاج

قرآن کریم با بیان اصول و ویژگی‌های اساسی رهبران و مدیران جامعه انسانی، برآیند مثبت چنین مدیریتی را در سیره انبیای الهی ذکر می‌کند. ما نیز اگر به دنبال انتخاب مدیران شایسته و جامعه‌ای رشد یافته هستیم، باید همین اصول و شاخصه‌ها را مبنای عملمان قرار دهیم تا در بیابان مکتب‌های مدیریتی جدید، سرگردان نشویم.

بنابراین بهترین روش مدیریت، روشی است که با اصول مدیریت رحیمانه پروردگار که در قرآن کریم بیان شده است - که برخی از مصداق های آن بررسی شد - همانند و هماهنگ باشد.

سیمای مدیریت در آئینه روایات

در منابع دینی، اهمیت، مدیریت و مدیران شایسته چه در سطح خرد و چه در سطح کلان جامعه، بسیار مورد توجه قرار گرفته است.

پیامبر اکرم (ص) ضرورت مدیریت در سطح خرد و کوچک را چنین بیان می فرمایند:

«إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ»

«هنگامی که سه نفر در سفر بودند، باید از یک نفرشان، فرمان ببرند.»

امیرمؤمنان علی (ع) نیز در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می فرمایند: «لَا يَبْدَأُ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٌّ أَوْ فَاجِرٌ» (نهج البلاغه، خطبه ۴۰)

«چاره ای نیست برای مردم که امیر (مدیری) داشته باشند، خواه نیکوکار باشد و خواه تبهکار.»

امام صادق (ع) اداره درست یک جامعه را در همکاری سه گروه می دانند:

«لَا يَسْتَعْنِي أَهْلُ كُلِّ بَلَدٍ عَنْ ثَلَاثَةٍ يَفْزَعُ إِلَيْهِمْ فِي أَمْرِ دُنْيَاهُمْ وَ آخِرَتِهِمْ فَإِنْ عَدِمُوا ذَلِكَ كَانُوا هَمَجًا:

۱- فقیه عالم ورع

۲- و امیر خیر مطاع

۳- و طیب بصیر ثقه»

«مردم هر اجتماعی از سه گروه بی نیاز نیستند تا امور دنیا و آخرت خود را به وسیله آن سه دسته انجام دهند و هرگاه اجتماع فاقد آن سه دسته باشد، افراد آن جامعه به صورت حیوانات ضعیفی در خواهند آمد:

۱- فقیهی آگاه و پرهیزگار،

۲- مدیری خیرخواه و مسلط،

۳- و پزشکی بینیای کار و مورد اعتماد.»

مدیریت رحمانی

بنابراین برای هر مجموعه ای جهت انجام هر کاری، وجود مدیر ضروری است. اما کارهای مهم و حساس، وجود مدیران توانمندی را می طلبد که اهمیت و حساسیت کارها آن ها را

مغلوب نسازد و از هر نظر آمادگی رویارویی با انواع پدیده ها و چالش ها را در خود ایجاد کرده باشند.

اساساً یکی از مهم ترین عوامل رشد و پیشرفت کشورها به کارگیری مدیران شایسته ای است که با استفاده مناسب و بهینه از امکانات، مسیر ترقی و تعالی را هموار می کنند و در زمانی کوتاه، دستاوردهای حیرت انگیزی را به ارمغان می آورند؛ مدیرانی که با بهره گیری از علم و هنر مدیریت و استمداد از پروردگار خویش، تمام توان خود را به کار گرفته و چشم به موهبت ها و عطای مادی آن نمی دوزند؛ آنان مدیریت خویش را امانتی الهی می دانند و فکر خیانت به آن را نیز از ذهن خود نمی گذرانند؛ خود را مسئول منابع و امکانات می دانند و در استفاده از آن ها نهایت دقت را می کنند؛ خود را برتر و والاتر از مجموعه تحت امر خویش نمی دانند و دست آوردهای مدیریت را، فضل و عنایتی از جانب مدیریت مطلق جهان هستی می پندارند و با شکر عملی، فضل بیشتر خداوند را می طلبند.

از زمانی که اصطلاح «مدیریت» و بایدها و نبایدهای آن، اندیشه ها را در زبان علم و تجربه به خود مشغول کرد، ویژگی های یک مدیر شایسته نیز قلم صاحب نظران و اندیشمندان را به نوشتن واداشت. هر یک از آنان با توجه به اعتقادات و فرهنگی که در آن رشد کرده اند، معیارها و ویژگی های خاصی را برای انتخاب یک «مدیر شایسته» ارائه می دهند و در رأس آن ها، انواع مکتب های سیاسی و اقتصادی هستند که با تبیین نظریات خود، نوع خاصی از مدیریت را بر جامعه تحمیل می کنند.

با توجه به اهتمام ادیان الهی، بویژه دین مقدس اسلام در ارائه برنامه ای جامع و کامل برای زندگی دنیوی و اخروی انسان، بدون شک با مطالعه و کاوش دقیق در منابع آن، می توان موفقیت آمیزترین اصول مدیریت و بهترین ویژگی های مدیر شایسته را به دست آورد. بنابراین می توان گفت بهترین روش مدیریت، روشی است که با مدیریت رحیمانه پروردگار بر جهان هستی هماهنگ تر باشد. دقت در سیره انبیای الهی، از آدم (ع) تا خاتم حضرت محمد (ص) و شیوه رهبری و هدایت مردم و نحوه مدیریت جامعه توسط آنان، چشم حقیقت جوی ما را به اصول و روش هایی بینا می کند که با الگو گرفتن از آن ها، می توان شایسته ترین مدیران را انتخاب و به تبع آن شایسته ترین مدیریت را در جهان معاصر تجربه کرد.

موانع نهادینه شدن مدیریت قرآنی در جامعه ما

جوامع مسلمان به داشتن نوعی از مدیریت نیازمند هستند که با ارزش‌ها، آرمان‌ها، اعتقادات، مبانی دینی و اخلاقی آن‌ها سنخیت و پیوستگی داشته باشند. با توجه به این که مدیریت اسلامی، در واقع رویکردی نو و تازه از مدیریت در جامعه است. به نظر می‌رسد مانند هر پدیده نو و تازه در جامعه برای رواج یافتن با موانعی رو در رو باشد. از جمله این موانع می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- عدم تبیین اصول و مبانی مدیریت اسلامی توسط باورمندان آن

با گذشت بیش از سه دهه از آغاز حکومت جمهوری اسلامی متأسفانه هنوز صاحب نظران و باورمندان نظام مدیریتی اسلامی نتوانسته‌اند اصول علمی و مبانی نظری مدیریت از دیدگاه قرآن و اسلام را به عنوان یک روش موفقیت آمیز مدیریتی به دنیا معرفی کنند.

۲- عدم ارائه یک الگوی موفق مدیریت در اجرا

مدیران جامعه ما متأسفانه در این بیش از سه دهه نتوانسته‌اند با ارائه آمار و ارقام در زمینه‌های گوناگون اعم از اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و... به جهان الگویی موفق از مدیریت اسلامی و قرآنی را به جهان نشان دهند.

۳- سیطره و نفوذ رویکرد غربی در جامعه

خود باختگی دانشمندان، دانشجویان در برابر رویکرد مدیریت غربی در حدی که به رویکرد اسلامی مدیریت اجازه نشو نما نمی‌دهد.

با توجه به این که نظریه‌های مربوط به مدیریت با تلاش‌های تیلور و متقدمان پس از وی در جوامع غربی به صورت مدون ارائه گردیده و در هر تلاش جدید شاخ و برگ بیشتری یافت، به نظر می‌رسد صاحب نظران و اندیشمندان کشورهای در حال توسعه تحت سیطره و نفوذ این امر قرار گرفته‌اند. هر چند ذکر این نکته نیز ضروری است که اصولاً نظریه‌های جدید ارائه شده در خصوص مدیریت، در جوامع غربی همواره محمل اجرایی بیشتری یافته و در سازمان‌های غربی مورد آزمون تجربی قرار می‌گرفته است. این امر همواره موجب پیشتازی و سبقت جوامع غربی و سازمان‌های آن‌ها بوده است و در هر حال در پیشرفت نظریه‌های مدیریت مهم‌ترین سهم را از آن‌ها کرده است.

این امر موجب شده است که در جوامع جهان سوم و از جمله ایران نیز در برابر نظریه‌های مدیریت (که عمدتاً از غرب برخاسته‌اند، ولی ریشه جهانی و فرامنطقه‌ای دارند)، نوعی

شیفتگی و خود باختگی به وجود آمده و حتی دامن زده شود، این امر محدودیت زیادی را برای نظریه‌های جدید و رویکردهای مدیریتی از جمله مدیریت اسلامی ایجاد کرده است.

۴- عدم آشنایی مدیران و مردم با قابلیت های مدیریت اسلامی و بی اعتقادی به کاربردی کردن آن

در کنار شیفتگی بخش عمده‌ای از صاحب‌نظران زمینه‌های مدیریت در جوامعی مانند ایران به مکاتب مدیریت غربی، مدیریت اسلامی نیز در جامعه ایران اسلامی تا حدود زیادی مهجور و ناآشنا و غریب مانده است و این امر موجب شده است که چیرگی نظریه‌های مدیریت غربی، گستردگی و عمق بیشتری بیابد. این امر علی‌رغم وجود منابع غنی و پشتوانه قابل توجه نظری در مورد مدیریت در جامعه اسلامی است که به یمن سال‌های پر بار صدر اسلام و سال‌های پس از آن به منصفه ظهور رسیده است.

۵- عدم ایجاد تمایز میان تکنیک های مدیریتی و رویکردهای انسانی در مدیریت (مدیریت غربی تکنیک های مدیریتی است که تا حدود زیادی قابلیت اجرا در مدیریت اسلامی را نیز دارد).

در این مورد همان گونه که به صورت مختصر مذکور گردید، برخی از مدیریت که به طور عمده به فنون و تکنیک های مدیریت بر می‌گردد، در هر رویکرد اسلامی و غربی مدیریت مشترک می‌تواند باشد، این امر، از دید صاحب‌نظران رویکرد اسلامی مدیریت مغفول مانده است. در واقع مدیریت اسلامی نیز به شیوه‌های مختلف و متفاوت مدیریت نیازمند است. در این میان، آنچه موجب تفاوت ماهیت این دو رویکرد می‌شود، هدف از مدیریت و چگونگی استفاده از ابزارهای مدیریتی و نیت از مدیریت است.

در واقع در مدیریت اسلامی، هدف از مدیریت رشد و اعتلای انسان‌ها (و سپس سازمان) و بالندگی انسان‌ها در مسیر الی ... است و مدیر در این میان نقش رهبر و مراد و معشوق را بر عهده دارد که به یمن ارادت ناشی از ایمان، عشق و شیفتگی کارکنان و پیروان و مدیریت بر قلب، (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۲) قادر به استفاده از قابلیت‌های نهفته در وجود کارکنان است. به نظر این جانب، نقطه اصلی تفاوت میان این دو رویکرد نیز در همین است.

مطالعات اخیر در مورد مدیریت، نیاز مدیریت غربی به ارزش های انسانی در نظریه‌های جدید نشان می‌دهد و از این نظر نوعی همگرایی میان دو رویکرد اسلامی و غربی مدیریت در حال پدیدایی است که به اخلاق، ارزش ها روابط انسانی و معنوی میان انسان ها خاص نشان

می‌دهد، نکته‌ای که به تازگی مورد توجه غرب واقع شده است، از دیرباز مورد توجه اسلام بوده و به شکل‌های متفاوت و به کرات مورد سفارش و توصیه قرار گرفته است.

۶- نبود تعریف واحد و معیار و محدوده مشخصی از مدیریت اسلامی

مشکل و مانع دیگر در رویکرد اسلامی مدیریت، محدودیت شدید مطالعات مبتنی بر شیوه‌های بررسی علمی در حوزه مدیریت اسلامی، خاصه مدیریت در سازمان‌ها است. اسلام به اقتضای داعیه اصلی خود در ایجاد حکومت، مدیریت را در سطح جامعه مورد توجه قرار داده است و در این میان جای بررسی‌هایی که سطح مدیریت را تا حد سازمان کشانده و از دیدگاه سازمانی به این مقوله توجه کنند، کاملاً خالی است.

از سوی دیگر بررسی‌های انجام شده در مورد مدیریت اسلامی نیز به تکمیل یکدیگر کمک نکرده و در امتداد هم قرار نداشته‌اند، این امر موجب شده است دامنه، محدوده، عمق، سطح و معیارهای مدیریت اسلامی نیز تا حدود زیادی مبهم باقی مانده و هر نویسنده از ظن خود و در حد آشنایی و درک خود از مقوله مدیریت اسلامی، به ارایه نظر بپردازد.

۷- نبود و یا محدودیت زمینه‌های نظری در مورد مدیریت اسلامی در سطح سازمان

در مورد مدیریت در جامعه اسلامی، به دلیل اهمیت خاص مقوله رهبری (و مدیریت) و چگونگی رابطه میان رهبران و مدیران با پیروان و سایر افراد جامعه منابع زیادی (در قرآن، روایات، احادیث و...) وجود دارد که می‌توان از آن‌ها چگونگی رفتار رهبران را با مردم و پیروان استنتاج و استخراج کرد، ولی در مورد چگونگی رفتار مدیران و رهبران در سطح سازمان و نیز مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی منابع چندانی وجود ندارد.

به نظر می‌رسد تازگی بحث در کشور، کمبود منابع وجود نوعی ابهام در معنا و مفهوم مدیریت اسلامی و اهداف آن از جمله دلایلی است که موجب شده است محققان و صاحب نظران مدیریت به مقوله مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی توجه کمتری بکنند. این امر خود موجه تشدید کمبود منابع در این زمین شده است.

از دیگر دلایل این محدودیت، نبود زمینه‌های فعالیت مؤثر بخش خصوصی در کشور است. در کشورهای غربی، بخش خصوصی و تحقیق‌های آن‌ها در مورد نظریه‌های جدید مدیریت و کاربردی کردن آن سهم تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد این بخش از دانش دارد، در حالی که در کشور ما بخش خصوصی با مسایل اولیه و خاصی (که عمدتاً توسط دولت ایجاد می‌شود) دست

به گریبان است و این امر اجازه توجه به پژوهش و تحقیق در این زمینه و کاربردی کردن آن را نمی‌دهد.

۸- وجود ابهام و وجود اختلاف در برداشت‌ها و معنا و مفهوم مدیریت اسلامی

یکی دیگر از موانع موجود در فراروی مدیریت اسلامی، وجود ابهام در معنا و برداشت از آن است که منجر به این برداشت می‌شود که مدیریت اسلامی ملازم با نوعی توصیه‌های اخلاقی است و از طریق توصیه نیز نمی‌توان سازمان‌ها و یا کشور را اداره کرد.

این برداشت به این نکته توجه دارد که مدیریت در غرب دارای روش‌ها و تکنیک‌هایی است که اصول آن را کاربردی کرده و زمینه‌های اجرای آن را در سازمان‌ها فراهم می‌کند و در حالی که مدیریت اسلامی فاقد این رویکرد است.

در واقع بر مبنای این برداشت، مدیریت اسلامی تنها در بردارنده توصیه‌هایی اخلاقی است که معلوم نیست تا چه حد می‌توان آن‌ها را به کار بست و یا این که تنها با به کار بستن این توصیه‌ها توسط یک یا چند نفر، زمینه گسترش و توسعه مدیریت اسلامی فراهم نمی‌شود.

در مقابل مدیریت غربی کاربردی است و دارای راه‌حل‌های کاربردی برای مدیریت سازمان‌ها در شرایط و وضعیت‌های مختلف است. به نظر این جانب خلط مبحث در رویارویی این دو دیدگاه، از آنجا است که به دلیل کمبود منابع از یک سو و ابهام در درک و فهم مدیریت اسلامی از سوی دیگر، از اینجا است که مدیریت اسلامی را فاقد تکنیک‌های مورد نظر می‌پنداریم، در حالی که ابزار و شیوه‌های مدیریت در همه جا تا حدود زیادی به هم شبیه است و بسته به موقعیت‌های مختلف، مبانی و اصولی روش‌های به کار رفته (به استثنای زمینه‌ها و مبانی ارزشی آن) تا حدود زیادی به هم شبیه و در گروه‌های نزدیکی قابل طبقه‌بندی است.

از سوی دیگر به نظر می‌رسد تقدسی که در واژه اسلامی وجود دارد، نیز موجب می‌شود تا محققانی که اطلاعات و دانش خود را در اسلام اندک و ضعیف می‌بینند، از بیم انتقادهایی که احتمالاً از آن‌ها به عمل خواهد آمد، از پرداختن به مدیریت اسلامی احتراز و پرهیز نمایند. چه این گمان در اذهان وجود دارد که پرداختن به هر آنچه که «اسلامی» است، تنها در صلاحیت حاملان دین و روحانیون است و سایرین را بدان عرصه راهی نیست. این امر موجب شده است که صاحب نظران علوم مدیریت از باب «احتیاط» کنکاش در زمینه مدیریت اسلامی را به «اهل» آن واگذارند و وارد آن نشوند.

۹- نبود نگاهی راهبردی به مقوله مدیریت اسلامی و استفاده از آن در سطح سازمان از دیگر موانع فرا راه مدیریت اسلامی، نبود نگاه راهبردی به مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی است که به محدودیت منابع و نگرش های متفاوت از مدیریت اسلامی باز می گردد. به نظر می رسد در جامعه فعلی ما، مشکلات و مسایلی که دامنگیر زمینه های مختلف حیات جامعه است، مانند اقتصاد، سیاست، فرهنگ و...، دامنگیر مدیریت نیز هست.

نبود نگاه بلند مدت و راهبردی به مدیریت اسلامی و برنامه مشخص آن در کنار عدم اعتقاد نسبی به توانایی این رویکرد در حل مسایل مدیریتی جامعه (به دلیل محدودیت منابع و درک نسبی ضعیف از آن)، موجب شده است که به مدیریت اسلامی توجه چندانی نشود. در کنار آن، محدودیت شدید زمینه های نظری مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی نیز بر این ضعف دامن زده است.

۱۰- بی توجهی به انجام تحقیقات متفاوت در خصوص مدیریت اسلامی

از مهم ترین فعالیت هایی که می تواند موجب رونق و شکوفایی علوم مختلف شود، انجام تحقیقات و پژوهش های متفاوت و مکرر، مورد آزمون و نقد قراردادن آن ها و اجرای آن ها در عمل و رفع نواقض و ضعف های آن ها است. این امر در بسیاری از علوم غربی که به تجربه و آزمون نیاز دارند، انجام شده و در عمل موجب پیشبرد آن و شکوفایی بیشتر آن شده است، در حالی که در زمینه مدیریت اسلامی در سطوح سازمانی، تحقیق و پژوهش به ندرت صورت گرفته است. از مهم ترین دلایل آن شاید ضعف زمینه های نظری (در سطوح سازمانی) و نداشتن اعتماد به نفس محققان در یک کار پیشگامانه است.

۱۱- موانع روانی پذیرش دیدگاه های تازه

اصولاً در پذیرش نظریه ها و دیدگاه های تازه، همواره موانع و مشکلاتی وجود دارد. ابهام در فهم چگونگی دیدگاه های تازه، عدم آشنایی با منطق و مبانی آن، نفوذ دیدگاه های سنتی و سیطره آن ها و ... از جمله موانعی هستند که فرا راه پذیرش مدیریت اسلامی قرار دارند.

با رهنمودی راهگشا از پیامبر اکرم(ص) درباره ارزش و اهمیت تخصص در مدیریت، مقال را حسن ختام می بخشیم:

«اذا وسد الامر الي غير اهله فانظر الساعه»

«هرگاه کار مدیریت جامعه به دست نا اهلان سپرده شود، منتظر رستاخیر باش.»

منابع

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- افجه‌ای، سیدعلی‌اکبر. (۱۳۶۹). **مدیریت اسلامی**، بخش فرهنگی دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی تهران.
- تفوی دامغانی، سیدرضا. (۱۳۷۸). **نگرشی بر مدیریت اسلامی**، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران.
- دلشاد تهرانی، مصطفی. (۱۳۷۳) **سیره نبوی (منطق عملی)**، دفتر سوم، سیره مدیریتی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران.
- طیب، مهدی. (۱۳۷۹). **مدیریت اسلامی**، نشر سفینه، تهران.
- عسگریان، مصطفی. (۱۳۷۰). **مدیریت اسلامی**، جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم، تهران.
- قبادی، اسماعیل. (۱۳۷۸). **اصول و مبانی مدیریت اسلامی**، انتشارات فقه، قم.
- مشرف جوادی محمدحسین. (۱۳۷۸). **اصول و متون مدیریت در اسلام**، انتشارات نور علم، همدان.
- نبوی محمدحسن. (۱۳۷۲). **مدیریت اسلامی**، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- هاشمی رکاوندی، سیدمجتبی. **رهبری و مدیریت روابط انسانی و سازمانی**.
- فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۷۷، «تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی، محمدرضا حمیدی‌زاده» تهران، ۱۳۷۸.

- نشریه دانش مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، تابستان و پاییز ۱۳۷۵، «فرضیه‌هایی در قلمرو مدیریت اسلامی، عبدا... زندیه».