

مدیریت اسلامی با نگرش علوی

عبدالرحیم عناقه^۱، حمید کرمی^۲، سعید آقاسی^۳

^۱ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان

چکیده

بحث درباره مدیریت از دیرباز مورد توجه بوده است؛ زیرا از روزی که بشر پا به عرصه خاک نهاد و با خانواده و قوم و قبیله زندگی اجتماعی را آغاز نمود، اندیشه مدیریت و سرپرستی همان مجموعه کوچک را در ذهن خود پروراند. در جهان امروز نیز که علوم، تکنولوژی و دانش پیشرفت نموده و سازمان های بزرگ صنعتی و تولیدی به وجود آمده است، مهم ترین مسئله، چگونگی اداره مجموعه های عظیم انسانی است. امروزه از یک سو جهان هر روز به سمت بی عدالتی اداری پیش می رود و از دیگر سو، مدیریت به فنی پیچیده و تکنیکی تبدیل شده است، لذا لازم است با فقه پویای اسلامی و با استفاده از کتاب و سنت و... مدیریت سالم و نظام مند اسلامی ارائه شود؛ زیرا اسلام در هیچ موردی، بدون ارائه ی طریق نیست. مدیریت منحصر به اداره زندگی مادی نیست، بلکه در امور مذهبی و معنوی هم ضرورت دارد؛ خداوند سبحان مدیرانی چون انبیا را برای هدایت مردم فرستاد، و ایشان با این که بیش تر داعیه معنوی داشتند، در حد قابل توجهی در مدیریت اجتماع هم موفق بودند و جوامع خود را به سوی رشد و تکامل و پویایی سوق میدادند. این مقاله بصورت مروری پیش فرضهای مدیریت اسلامی را بررسی می کند و خصوصیات مدیریت و ارکان مدیریت و تفاوت های کلی مدیریت اسلامی با غیر اسلامی را شرح می دهد. در ادامه اصول و معیارهای ارائه شده توسط حضرت علی در مورد مدیر شایسته آورده شده است.

واژه های کلیدی: مدیریت اسلامی، نگرش علوی.

مقدمه

حضرت علی - علیه السلام - در ضرورت مدیریت می‌فرماید:

«مردم از امیر حاکم (مدیر) ناگزیرند، چه خوب و چه بد.» (نهج البلاغه، خ ۴۰)

هم‌چنین می‌فرماید:

«والی ظالم و غاصب بهتر است از فتنه و آشوبی که تداوم یابد» (درایتی، ۱۳۸۳: ۲۶۴).

امام رضا - علیه السلام - نیز می‌فرماید:

«ندیدیم گروهی از مردم و ملتی از ملت‌ها، زندگی بادوام داشته باشند، مگر این‌که سرپرست و قیّم داشته‌اند؛ زیرا در امر دین و دنیا، چاره‌ای جز وجود سرپرست و پیشوا نیست» (مجلسی، ۱۳۸۰، ۳۲)

قرآن کریم می‌فرماید:

«ای پیامبر، آنچه از جانب خدای تو درباره معرفی علی (علیه السلام) بر تو ابلاغ گردید ابلاغ کن، اگر این کار انجام نگیرد، (معرفی مدیریت امت اسلامی) رسالت خود را انجام ندهای، نگران مباش که خداوند تو را از شر مردم بدخواه حفظ خواهد کرد» (مائده/ ۶۷).

در این آیه چند نکته مهم مدیریتی وجود دارد:

۱. عنایت مخصوص خداوند به امامت و مدیریت جامعه (بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ).

۲. امامت و سرپرستی و مدیریت جامعه بعد از آن حضرت به اندازه‌های اهمیت دارد که اگر در جامعه نباشد، ۲۳ سال زحمت و تبلیغ پیامبر - صلی الله علیه و آله - به هدر خواهد رفت (وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ).

۳. هیچ مشکلی نمی‌تواند مانع معرفی امامت شود (وَ اللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ).

اسلام معتقد است که سرمایه‌های نهفته در وجود انسان، نیاز به اکتشاف و استخراج دارند و پیامبر - صلی الله علیه و آله - و ائمه اطهار - علیهم السلام - برای همین مبعوث شده‌اند. «پیامبر مبعوث شد تا (با مدیریت خویش) بار سنگین و کمرشکن را از دوش جان انسان‌ها بردارد و زنجیرهایی را که بر گردن روح خود نهاده‌اند، بگشاید» (اعراف/ ۱۵۷).

پیش فرض های مدیریت اسلامی

نکته این‌که در این راستا، به دلیل تازه بودن و نو بودن منظری که از آن به انسان و فعالیت‌های آن در قالب سازمان توجه می‌شود، نیاز به ارائه‌ی نظریه‌های متناسب با این نگاه، به طور کامل جدی احساس می‌شود. در این راستا توجه به فروض زیر نیز ضروری است:

هر جامعه‌ای به مدیریت نیاز دارد، این مدیریت می‌تواند از سطح اداره‌ی جامعه و رهبری آن تا سطح سازمان‌های دولتی و خصوصی بزرگ و کوچک در نوسان باشد.

جامعه اسلامی نیز مانند هر جامعه‌ی دیگر نیاز به مدیریت دارد. جامعه اسلامی جامعه‌ای است که در آن ارزش‌های الهی، دینی و اخلاقی اسلام مورد توجه بوده و در مناسبات رسمی و غیررسمی رعایت می‌شود.

رویکرد اسلامی مدیریت در جامعه ی اسلامی با اخلاق، رفتار و ارزش های اسلامی آمیخته بوده و این ارزشها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جامعه ی اسلامی نیاز به نوعی از مدیریت دارد که با ارزش های انسانی و دینی و مبانی اخلاقی آن پیوستگی داشته و آرمان های اسلامی را مورد توجه و عنایت قرار دهد.

مدیریت در جوامع غربی، به ارزش های انسانی در حد توجه به محصول مدیریت «سود، افزایش قدرت رقابت، کیفیت محصول، افزایش سهم بازار،...» عنایت دارد، در حالی که مدیریت با رویکرد اسلامی اعتلای ارزشها و تعالی انسانها را به عنوان هدف مورد توجه قرار می‌دهد. مرور مختصری بر آنچه که به عنوان پیش فرض های مدیریت اسلامی مورد اشاره قرار گرفته است. نافی آنچه که به عنوان تکنیک ها و روش ها مورد توجه مدیر (در هر جامعه و با هر رویکرد) قرار می‌گیرد نیست.

خصوصیات مدیریت از دیدگاه اسلام:

۱. مدیریت وسیله‌ای برای رسیدن به امیال شخصی نیست. مدیر اسلامی نباید مسند مدیریت را وسیله افتخار و نردبان نخوت و در جهت امیال شخصی و نفسانی خود قرار دهد؛ زیرا اسلام چنین مدیرانی را مورد سرزنش و انتقاد قرار می‌دهد؛ چنان که امام صادق - علیه السلام - می‌فرماید:

«آن کسی که به دنبال ریاست برود، هلاک می‌شود.» (کلینی، ۱۳۸۷: ۹۸).

۲. مدیریت امانت است نه طعمه. مدیر باید مدیریت را امانتی در دست خود بداند و به شدت از آن مراقبت نماید. امام علی - علیه السلام - در نامه‌ای به فرماندار خود در آذربایجان (اشعث بن قیس) می‌نویسد:

«مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه یک امانت است، و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته که نگهبان آن باشی» (نهج‌البلاغه، نامه ۵).

۳. مدیریت تکلیف است نه حق. در نظام اسلامی، واگذاری و قبول مدیریت‌ها و منصب‌های اجتماعی، یک تکلیف است نه حق؛ یعنی مدیران پرورش‌یافته در مکتب آسمانی اسلام، خدمت در منصب مدیریت را انجام تکلیف شرعی می‌دانند و معتقدند که مدیریت وظیفه است نه وسیله سودجویی.

۴. مدیریت خدمت است نه حکومت. در بینش اسلامی، مدیر اسلامی هرگز مدیریت را برای حاکمیت خویش نمی‌خواهد؛ زیرا در چنین صورتی او حاکم است نه خادم. مدیریت قبل از این که ریاست باشد، خدمتگزاری است؛ چنان که حضرت علی - علیه السلام - می‌فرماید:

«... به خدا قسم این کفش کهنه و پر از وصله نزد من از حکومت بر شما محبوب‌تر است و بدین دلیل حکومت را پذیرفته‌ام که حق را ثابت کنم و باطل را از میان بردارم.» (نهج‌البلاغه، خ ۳۳).

۵. مدیریت بیش‌تر هدایت کردن است تا قدرت‌نمایی. بسیاری از مدیران، مدیریت را میدان نمایش قدرت می‌دانند.

قرآن کریم به پیامبر - صلی الله علیه و آله - توصیه می‌کند که مدیریت فرهنگی، اعتقادی و سیاسی باید در فضای فرحزای هدایت به بار نشیند و هرگاه این فضا به خفقان و اجبار آلوده شود، هرگز موفقیت و رشدی نخواهد بود. «در دین اکراه و اجبار نیست، محققاً راه رشد و انحطاط برای همگان روشن است.» (بقره/ ۲۵۶).

امام علی - علیه السلام - به مالک اشتر توصیه می‌کند:

«مبادا در منصب مدیریت، برخوردارهای تو مانند جانور درنده‌ای باشد که فرصت خوردن آنان را غنیمت بشماری» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

چارچوب و ارکان مدیریت در اسلام

مدیریت، چارچوب‌ها و معیارهایی دارد که مدیر باید در محدوده آنها رفتار کند و نمی‌تواند برای پیشبرد کارهایش از آن محدوده خارج شود:

۱. مدیریت و منزلت انسان؛ در نظام اسلامی مدیر با توجه به منزلت‌های انسانی مدیریت می‌کند و هرگاه روشها و شیوه‌های مدیریت به شخصیت و حیثیت انسان لطمه وارد کند، آن مدیریت اسلامی نیست؛ زیرا انسان خلیفه و جانشین خداوند در روی زمین است و قانون حفظ منزلت انسان، حاکم بر روشها و اصول مدیریت است.

۲. مدیریت و قانون خدا؛ در بینش اسلامی مدیریت تا جایی نافذ است که با احکام الهی تضاد نداشته باشد؛ چنان‌که پیامبر - صلی الله علیه و آله - می‌فرماید:

«اطاعت برای اجرای فرمان مخلوق نیست، در صورتی که معصیت خالق را موجب شود» (حرّ عاملی، ۱۳۸۸: ۴۲۲).

۳. مدیریت و وجوب عدل و احسان؛ یکی از اصولی که در نظام اجتماعی اسلام حاکم بر کلیه مقررات و روابط اجتماعی است، وجوب عدل و احسان و دوری از گمراهی است؛ چنان‌که قرآن می‌فرماید:

«خداوند به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد و از فحشا و منکر و ستمگری نهی می‌کند» (نحل / ۹۰).

ارکان مدیریت از دیدگاه اسلام را می‌توان چنین تبیین کرد که، هر علمی پایه‌ها و ارکانی دارد که مسائل مربوط در حوزه آن علم بر محور آن ارکان می‌چرخد و در ارتباط با آن ارکان معنا پیدا می‌کند. هرگاه یکی از این ارکان متزلزل شود، مجموعه آن سازمان فکری و علمی متزلزل خواهد شد. علم مدیریت نیز دارای ارکانی است که عبارتند از:

۱- برنامه‌ریزی

به تدوین و تعیین فعالیت‌هایی که باید در محدوده راه‌ها و در چارچوب روش‌های مشخص انجام پذیرد، برنامه‌ریزی گویند. اسلام، دین عبادت و زراعت، دنیا و آخرت، مادیت و معنویت است و به انسان با دیدی جامع می‌نگرد؛ از این رو به برنامه‌ریزی در ابعاد مختلف مادی و معنوی سخت توجه دارد. قرآن و سنت، دو منبع غنی و گسترده‌اند که برای برنامه زندگی فردی و اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی، سیاسی و اقتصادی انسان مسلمان و حتی برای پس از مرگ او برنامه‌ریزی دقیقی کرده‌اند.

۲- سازمان‌دهی

در فرهنگ اسلامی که فرهنگ نظم و انضباط است، سازماندهی جایگاه ویژه‌ای دارد. تقسیم کار، تحدید وظایف، جلوگیری از تداخل امور، و اختیار و آزادی در محدوده مسئولیت، از مسائلی هستند که اسلام برای سعادت انسان ضروری می‌داند.

حضرت علی - علیه السلام - خطاب به مالک اشتر می‌نویسد: «ای مالک، بدان که جامعه‌ی تحت نظر تو به طبقات مختلفی تقسیم شده است و کار هیچ گروهی جز با گروه دیگر به کمال نمی‌رسد و هیچ دسته‌ای از دسته دیگر بی‌نیاز نیست.» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۳- هماهنگی

یکی دیگر از ارکان مدیریت، هماهنگی است. مدیر با یک سلسله حرکت‌ها و برنامه‌های منظم واحدهای مختلف سازمان را به یکدیگر مرتبط می‌سازد. هماهنگی و هم‌سویی در یک سازمان، از اهمیت خاصی برخوردار است و بدون هماهنگی، مجموعه، مجموعه نخواهد بود. چنان که پیامبر - صلی الله علیه و آله - پس از هجرت با ایجاد اخوت و برادری بین قبایل و افراد مختلف، انسجام و هماهنگی مطلوبی را به وجود آورد که عامل بسیاری از موفقیت‌های آن زمان مسلمین بود.

۴- ارزش‌یابی

بررسی میزان رسیدن به اهداف با توجه به امکانات موجود را، ارزش‌یابی گویند. اسلام اهمیت خاصی برای ارزش‌یابی قایل است و آن را تحت عنوان محاسبه‌ی روزانه برای هر مسلمان توصیه می‌کند.

چنان که حضرت امام کاظم - علیه السلام - می‌فرماید:

«از ما نیست کسی که هر روز در یک محاسبه به ارزش‌یابی کارهای خود نپردازد و اگر کار نیکی انجام داد از خدا فزونی آن را نخواهد، و اگر کار زشتی انجام داد، از خدا آمرزش و توبه نخواهد» (بحارالانوار، ۱۳۹۰: ۷۲).

نظام تشکیلاتی اسلام با توجه به معیارهای اعتقادی و جهان‌بینی این مکتب تنظیم می‌شود و مدیر اسلامی کلیه حرکت‌ها و فعالیت‌های خود را با ملاک‌های مکتبی و اعتقادی هماهنگ می‌کند و بنابر وظیفه دینی و تکلیف شرعی، اصول و معیارهای ارزش‌یابی را از این مکتب می‌گیرد.

۵- نظارت و کنترل

یکی دیگر از ارکان مدیریت و از وظایف مهم مدیر نظارت و کنترل است. مدیر در حیطه نظارت، باید همهی فعالیت‌های مجموعه را با برنامه‌ها بسنجد؛ چنانچه آنها با اهداف و برنامه‌ها تطابق داشته باشند، آن مجموعه، مجموعه موفق خواهد بود.

مولای متقیان حضرت علی - علیه السلام - می‌فرماید:

«حاکم باید برای اطلاع از مردم، به ویژه طبقه محروم جامعه، دستگاه خاص نظارتی داشته باشد تا از مشکلات زندگی آنها آگاهی یابد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). «ای مالک از معتمدان خویش، کسی که خداترس و فروتن است، برای نظارت بر زندگی محرومان برگزین تا امورشان را به تو گزارش دهند.» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). حضرت علی - علیه السلام - خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «ای مالک، در کارهای کارمندان کاوش کن و چشم‌هایی را به عنوان بازرس، که دارای خصوصیت صداقت و وفاداری‌اند، بر آنها بگمار؛ چون بازرسی کارهای آنان در پنهانی، وادارشان می‌کند تا امانتدار باشند و در برخورد با مردم به نرمی و محبت رفتار نمایند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین یکی از ارکان مهم و عناصر حیاتی در یک مدیریت سالم و کارآمد، وجود نظامی کامل و دقیق برای نظارت و کنترل است. بنابراین یکی از وظایف اصلی مدیر سازمان، نظارت و کنترل می‌باشد. انجام هر فعالیتی در سازمان، در صورتی موفق و اثر بخش خواهد بود که کنترل‌های لازم نسبت به آن به عمل آمده باشد.

وجوه کلی تفاوت مدیریت اسلامی و غیر اسلامی (غربی)

مروری کوتاه بر تعریف‌های ارائه شده در مورد مدیریت اسلامی نشان می‌دهد که نویسندگان، برداشت‌های متفاوت و در عین حال هم‌جهتی را در مورد آن داشته‌اند. ولی همین برداشت‌ها نیز دامنه و محدوده‌ای از مدیریت اسلامی را به دست می‌دهد.

در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی اسلام، زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد. این امر چه در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و چه در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) مصداق دارد.

در واقع هنگامی که بحث حفظ شأن و مرتبت انسانها در سازمان و جامعه مطرح می‌شود و تعالی انسان‌ها و رشد آنها در مسیر الهی در اولویت اول قرار می‌گیرد و سازمان اسلامی (کیا، ۱۳۸۷: ۱۲۵) جای انسان سازمانی را می‌گیرد، وجوه تفاوت دو دیدگاه به صورت عمده پدیدار می‌شود. این بحث جدا از نیت عمل، و نیز وظیفه‌گرا بودن مسلمان، مواردی که در دیدگاه الهی اسلام از مباحث مهم و تعیین کننده است مطرح می‌شود.

به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد در دیدگاه صاحب نظران غربی که مدیریت و رهبری را تعریف کرده‌اند، انجام دادن کار و نیل به هدف رهبر و مدیر به وسیله‌ی انسان‌ها و سازمان مطرح است و در این راستا هنر و توانایی مدیر و رهبر در به کار گرفتن همه‌ی قابلیت‌های پیروان و کارکنان و چگونگی افزایش این توانایی در به کارگیری این قابلیت‌ها، جان کلام و نقطه‌ی اصلی توجه صاحب نظران غربی علوم مدیریت است.

در حالی که از نظر اسلام، چگونگی به کارگیری قابلیت‌های پیروان و نیل به هدف، نحوه‌ی اعتلاء و رشد معنوی کارکنان و ضرورت آنها به سوی خداوند نیز از اقسام تعیین کننده و مهم است که مقدم بر رسیدن به هدف است. در واقع در این رویکرد، مدیر و رهبر تنها در چارچوبی از محدودیت‌ها که ارزشهای الهی و اسلامی برای وی تعیین کرده‌اند، مجاز به ارایه دستور و رهنمود است.

مقایسه‌ی این دو رویکرد به نظر این جانب، نشان دهنده‌ی جایگاه برتر و کاملتر مدیریت اسلامی است که جدا از مقوله‌ی هدف، به چگونگی نیل به آن و نیز تعالی انسانهای سازمان نیز توجه می‌کند و این چیزی بیش از آن است که در مدیریت غربی مورد توجه قرار داشته و مورد نظر است.

مروری بر تحقیق‌های انجام شده در خصوص مدیریت و خاصه رهبری در جوامع غربی نشان می‌دهد که رویکردهای جدید رهبری و مدیریت به ارزشهای انسانی و اخلاقی توجه روزافزونی یافته و سهم آن را در افزایش اثربخشی، بیش از پیش مهم و تعیین کننده یافته‌اند. مواردی مانند صداقت و راستگویی، تعهد، وفاداری، تواضع، عدالت و مواردی از این قبیل که در دیدگاه اسلام مبانی اساسی در روابط رهبران و پیروان (در هر سطح) به شمار رفته و از بدو ظهور اسلام، به وسیله پیامبر (ص) و سپس ائمه معصومین (ع) مورد توجه اکلید قرار گرفته و به شکل‌های گوناگون و متفاوت (ولی با محتوای مشابه و در راستای هم) توصیه شده‌اند و نیز رهنمودهای ولی فقیه در زمینه‌های متفاوت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... به تازگی مورد توجه صاحب نظران علوم مدیریت در غرب قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر، به نظر راقم این اسطور، مدیریت غربی در حال نزدیک شدن به رویکرد اسلامی مدیریت است و این گزینش به دلیل اثربخشی واضح سبک‌های رهبری و مدیریتی که به مسایل انسانی و معنوی توجه می‌کنند، افزایش روزافزون یافته است.

از سوی دیگر در یک مرزبندی میان مدیریت از دیدگاه صاحب نظران غربی و مدیریت اسلامی، آنچه که به عنوان روش‌ها، تکنیک‌ها، وظایف مدیر و... در نظریه‌های غربی مطرح گردیده است، در مدیریت از منظر اسلام نیز مورد توجه قرار دارد، در واقع آن وجوه از جنبه‌های رفتاری، شخصیتی، ارزشی، آرمانی و آنچه که مورد توجه مدیریت در جوامع غربی نیست و یا کمتر مورد توجه قرار دارد در نظریه‌های مدیریت اسلامی مورد توجه بیشتری قرار دارد و این بدان معنی نیست که در مدیریت از نظر اسلام برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و... که از وظایف مدیریت محسوب می‌شود و رویکرد اسلامی مدیریت مورد توجه قرار ندارد.

آنچه مسلم است این است که در مدیریت از دیدگاه اسلام، اخلاق و مسایل اخلاقی - ارزشی اهمیتی بیش از کسب هدف (تولید) دارند و به عبارت بهتر در اولویت بالاتری قرار گرفته‌اند. این نکته، خاصه در شرایطی که توجه به مسایل اخلاقی و رعایت ارزش های انسانی که در نظریه‌های رفتارگرایان نیز مورد تأکید قرار گرفته و توجه به آن روندی صعودی یافته است، حائز اهمیت ویژه‌ای است.

ویژگی های عمومی مدیریت از دیدگاه اسلام

- ایمان به ارزش کار

کشش درونی و علاقه باطنی به هر کاری که انسان تصدی آن را به عهده می گیرد، از عوامل بزرگ موفقیت انسان است، زیرا عشق و علاقه به کار مانع می شود که غبار خستگی بر روان انسان بنشیند. نه تنها احساس خستگی نمی کند، بلکه دوری از کار در او ایجاد خستگی می کند. عشق و علاقه به کار، روح ابتکار و نوآوری را در انسان زنده می کند و در پرتو کشش درونی، مشکلات را بر طرف می کند. در حالی که کار از روی بی میلی و بی رغبتی، نه تنها پیش نمی رود، بلکه در جا می زند.

در انتخاب مدیر باید ایمان او را به ارزش کار به دست آورد و از طریق ذوق آزمایی و استعداد سنجی وجود این ویژگی را در او کشف کرد و از زمانهای دیرینه گفته اند در هر سری شوری است، خوشبخت کسی که ذوقش را دریابد. پیامبران، مدیران عمومی جامعه بوده و از طریق هدایت مردم، کار خود را آغاز کرده اند و در سخت ترین شرایط، موفقیت هایی به دست می آوردند و یکی از علل موفقیت آنان، هر چند در قلمرو محدود، ایمان آنان به ارزش کار خود بود و قرآن هنگام توصیف پیامبر درباره او چنین می گوید: «پیامبر به آنچه که از سوی خدا بر او نازل شده، ایمان آورده است.»

- امانت و تعهد

هیچ گروهی و صنفی نمی تواند ارزش پاکي نفس و وارستگی روح و روان را انکار کند. علو روح و طبع بلند، از ویژگی های مردان با هدف است که هرگز هدف را فدای تمایلات شخصی خود نمی کند. در قلمرو مدیریت چه بسا اتفاق می افتد شخص مدیر با مصالح مدیریت، تضاد پیدا می کند. در این شرایط، نفس خودخواه و آزمند مدیر، فکر و اندیشه او را با منافع خویش همسو می سازد، در حالی که مدیر امین و متعهد، کفه طرف مقابل را سنگین تر می کند و به خاطر منش عالی که دارد با خود می گوید: مدیریت لقمه چربی برای من نیست، بلکه امانتی است از طرف مردم در دست من و خیانت در امانت کار قبیح و زشتی است.

مدیریتی می تواند موفق و درخشان باشد که متصدی آن با روح بلند و نفس پاک وارد میدان عمل شود و چنین ویژگی در افرادی که در خانواده های مذهبی پرورش یافته اند، پیدا می شود بخصوص خانواده هایی که دارای سوابق درخشان بوده و از اصالت برخوردار باشند. امروز برای کنترل کارها، مساله ای به نام نظارت و بازرسی مطرح و تا حدی مفید و سودمند است، ولی باید توجه کرد که گروه نظارت کننده تافته جدا بافته نیستند. آنان نیز از همان تمایلاتی که سرپرست برخوردار است، برخوردار هستند و اگر در این گروه، علو طبع و به تعبیر صحیح تر تربیت دینی و حالت خداترسی نباشد، چه بسا با ارائه چراغ سبزی از طرف مدیر، تمام مسائل حل شود و حساب سازی جای حساسی را پر می کند تا آنجا که با صورت سازی خاصی، خائن مدال می گیرد. از این نظر باید دنبال مدیرهای امین و متعهد و متقی و پرهیزگار رفت و ریشه فساد را سوزاند. ولی متأسفانه در نظام مادیگری، بیشتر به تخصص ابراز علاقه می شود، در حالی که تعهد نیز باید به آن ضمیمه شود تا ۲ رکن بزرگ مدیریت، دوشادوش هم کارساز باشند. امیر مومنان هنگام اعزام مالک اشتر به مصر، به او چنین سفارش کرد: «من تو را به پرهیزگاری فرمان می دهم و متذکر می شوم دستور خدا را بر همه چیز مقدم بدار و با یاد خدا خواسته های نامشروع نفس را بشکن و او را

از سرکشی بازدار و نفس انسان پیوسته به کارهای بد فرمان می دهد، مگر این که مورد رحم خدا قرار گیرد. (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- دادگری میان زبردستان

عدالت و دادگری در میان زیر دستان از ویژگی هایی است که می تواند تکمیل کننده امانت و تعهد مدیر باشد. قلمرو مدیریت مجموعه ای است که باید بر آن توازن حکومت کند و هر کسی به حق شایسته خود برسد، در حالی که تبعیض و ظلم مایه از هم پاشیدگی مجموعه است که در نتیجه دود آن به چشم مدیر و صاحبان مدیریت می رود. گاهی گفته می شود مدیر باید به همه به یک نظر بنگرد و در میان آنان مساوات برقرار کند ولی تعبیر بهتر این است که بگوییم مدیر باید عدالت را میان همه برقرار کند، زیرا چه بسا مساوات بر خلاف دادگری باشد، ولی آنجا که هر ۲ گروه امتیاز مشترکی داشته باشند مقتضای عدالت یکسان نگری است.

درباره عدالت و تاثیر آن در حفظ توازن و انضباط سخن زیاد گفته شده است و ما در این مورد به ترجمه آیه ای و نقل روایتی بسنده می کنیم.

قرآن به عدالت بسیار بها می دهد و یادآور می شود که عدالت را به پا دارید و اگر عدالت به ضرر شما یا پدر و مادر و نزدیکان شما تمام شود، حق را بگویید و به آن گواهی دهید.

امیر مومنان به والیان و فرماندهان خود چنین هشدار می داد: «هر کس پس از من سرپرستی جامعه را به عهده بگیرد، او را در روز رستاخیز در کنار صراط نگاه می دارند و فرشتگان، نامه اعمالش را می گشایند. اگر میان مردم با عدالت رفتار کرده است، عدالت او نجات بخش او است و اگر بر خلاف آن رفتار کرده باشد، در آتش دوزخ سرنگون می شود.»

احترام به افکار دیگران

ارتقای دو فکر و دو اندیشه بسان پیوستن دو سیم مثبت و منفی است که از لابه لای آن برق و روشنی می جهد. مشاوره در مسائل مهم یکی از اصول مهم فن مدیریت است، زیرا در این صورت مدیر از افکار دیگران مدد می گیرد و مسلماً افکار به هم فشرده مانند نیروهای مجتمع است که قوه و قدرت آن چند برابر می شود، ولی مهم در مساله مشاورت این است که انتخاب نظر در دست خود مدیر باشد. او پس از مشاوره، افکار و آرا را سبک و سنگین می کند، آن گاه رای قاطع را بر می گزیند.

قرآن، هم به اهمیت مشاوره تصریح می کند و هم به انتخاب خود مدیر درباره موضوع نخست می فرماید: «کار مومنان پیوسته شور و مشورت است.» و درباره موضوع دوم می فرماید: «ای رسول گرامی با مومنان به مشورت بپرداز و آن گاه که تصمیم گرفتی، با تکیه بر عنایت الهی کار را آغاز کن.»

تواضع و فروتنی یا مردمی بودن

یکی از پشتوانه های کار مدیران، حمایت های زبردستان است و این پشتوانه در صورتی به دست می آید که مدیر حالت مردمی به خود بگیرد و از تواضع و فروتنی در عین حفظ شخصیت چشم نپوشد و با مهر و محبت سخن بگوید و طرح دهد یا اجرا کند.

امام علی بن ابیطالب (علیه السلام) در فرمان خود به یکی از فرمانروایان که مدیریت مصر را به او واگذار کرده بود چنین می نویسد: «ای مالک! مهر و محبت تو به افراد زبردست دلهای آنها را متوجه تو می کند و آنچه موجب چشم روشنی زمامدار می شود ۲ چیز است: یکی برقراری عدالت، دومی ابراز علاقه به آنهاست» در جایی دیگر یادآور می شود که مدیر یک جامعه برای

رسیدگی به نیاز زیردستان باید وقتی را مقرر سازد و با کمال فروتنی با آنان سخن بگوید و در این مورد چنین می گوید: «برای مراجعان خود وقتی مقرر نما، به نیاز آنها شخصا رسیدگی کن، مجلس عمومی و همگانی برای آنها تشکیل بده و در را به روی هیچکس نبند و به خاطر خداوندی که تو را آفریده تواضع کن و لشکریان و محافظان و پاسبانان را از این مجلس دور ساز تا هر کس بدون ترس و لکننت سخنان خود را با تو بگوید» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

- حسن سابقه

حسن سابقه مدیر در دوران زندگی مایه دلگرمی مسوولانی است که او را به مدیریت برگزیده اند و مقصود از حسن سابقه مخصوص صداقت و امانت او نیست، بلکه علاوه بر این دو وصف، در کاری که به او محول شده است، خوشنام و موفق باشد. امیرمومنان به بخشی از این حسن سابقه که همان امانت و صداقت و درستی و پاکی است در فرمان خود چنین اشاره می کند: «بدترین وزیران تو کسانی هستند که پیش از تو وزیر تبهکاران بوده اند، یعنی آنان که شریک گناه پیشینیان بوده اند. از این جهت شایسته نیست چنین افرادی رازدار تو باشند، در حالی که تو می توانی برای خود جانشین خوبی بیابی ولی بار گناهان آنان را به دوش نمی کشند. حسن سابقه از صدر اسلام تاکنون مقیاس گزینش مدیران سیاسی و اجتماعی بوده و امیرمومنان علی ع در انتقاد از مدعیان خلافت خاندان اموی چنین می گوید: «تو ای معاویه، چگونه می توانی حکمران مردم و فرماندار امت اسلامی باشی، در حالی که نه از سابقه خوبی برخورداری و نه نشانه بزرگواری در تو هست» (نهج البلاغه، ح ۱۲۳).

اصول و معیارهای ارائه شده توسط حضرت علی(ع) در مورد مدیریت

حضرت علی(ع) با خواست عمومی و اصرار مردم، زمام خلافت را به دست گرفت و در روز ۲۱ رمضان سال چهارم هجری، با شهادت آن بزرگوار، طومار خلافت ایشان در هم پیچیده شد. مردم ۲۵ سال با حاکمیت سه خلیفه، خو گرفته بودند که به روزگار خلافت آنان، سیاست هایی معمول شده بود و شیوه هایی در حکومت بر مردم روا شده بود که امام، بسیاری از آن سیاست ها را استوار نمی دانست، و سختی تغییر خلق و خوی مردم را در حد "بازگرداندن آب بر جوی" می دانست، که بسی مشکل بود و گاه در مواردی محال. بدین سان، با نهایت احتیاط و حزم اندیشی و پس از تن زدن فراوان از پذیرش - تا چنان نپندارند که او را در حکومت طمعی است -، خلافت را پذیرفت. اما از همان آغاز، هم برنامه های آینده را به صراحت گفت، و هم دشواری های راه را برشمرد (محمدی ری شهری، ۱۳۸۲، جلد ۴: ۱۴۳).

اندیشه های مدیریتی حضرت علی(ع)

اندیشه مدیریتی امام علی(ع) از دیگر اندیشه های بشری متمایز است و دارای ویژگیهایی است که هیچ اندیشمند غربی در دانش مدیریت به آن دست نیافته است. امام علی(ع) به مدیریت با نگرش انسانی می نگرد زیرا آنچه درافق مدیریت مطرح است، انسان است و انسان، ابزار نیست. امام، سازمان (جامعه) را چون سیستمی منظم می داند که هدفی والا دارد. لذا نیازمند به برنامه ریزی، سازماندهی و رهبری است. در این سیستم تمام اجزاء با یکدیگر در تعامل می باشند و به یکدیگر وابستگی متقابل دارد و برای وصول به مقصدی ارزشمند در تلاش هستند (آذردهشتی، ۱۳۶۸: ۵۵).

در دیدگاه امام علی(ع) فلسفه ی حکومت، احیای حق، انهدام باطل و رساندن انسان از خاک به خداست. این آرمان والا جز با حکومت صالحان تحقق نمی یابد. روشن است که امام باید کارگزاران خویش را از میان بهترین ها و نخبگان انتخاب کند تا اشتباهات و انحرافات احتمالی به حداقل برسند. از دیدگاه حضرت علی(ع) چرایی تشکیل حکومت اسلامی مبتنی بر اقامه ی حدود الهی و انجام وظایفی است که بر عهده ی دولت مردان است. از نظر مولای متقیان علی(ع) حکومت بر مردم به هیچ وجه هدف نیست، بلکه امانت الهی است که باید در جهت خدمت به بندگان خدا و به عنوان وسیله ای جهت رفع نیازهای محرومان و نیازمندان و با نگاه کارگزاری برای مردم نه نگاه سلطه جویانه، قرار گیرد. حضرت در نامه ۵ نهج البلاغه، به اشعث بن

قیس فرماندار خود در آذربایجان می نویسد: "همانا پست فرمانداری برای تو وسیله ی آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن توست، باید از فرمانده و امام خود اطاعت کنی (زیرا نسبت به مافوق خود نگهبان مردمی). تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی و در مورد مردم مطابق نظر و میل خود رفتار کنی. در امور مالی باید پس از اطمینان اقدام نمایی و ثروتی که در اختیار توست، از اموال خدای عزوجل است و تو انباردار آن و در مقابل خدا و خلق مسئولی" (فلاح سلوکلابی، ۱۳۸۷: ۲۵).

از مجموع بیانات مذکور می توان سیمای مدیریت از منظر امام علی(ع) را چنین ترسیم نمود:

مدیریت، هدایت انسانها بسوی اهدافی والا و مشخص در سیستمی منظم و متعامل است که بر پایه تعالی و کرامت انسانی استوار است و مبتنی بر ارزشهای مطلق و ثابتی است، سیستمی که در آن تصمیم گیریها با تدبیر و فراست انجام می گیرد، رامین و دستورات عادلانه صادر می شوند و قدرت در مجرای معقول و منطقی اش اعمال می گردد. سیستمی که در آن مدیر خود را خادم، معاون و معاضد همکارانش می داند و بر قلب و روح آنان حکومت می کند (فلاح سلوکلابی، ۱۳۸۷: ۳۵).

شاخص های ارائه شده توسط حضرت علی(ع) در مورد مدیریت مدیر شایسته

از نظر حضرت علی مدیر شایسته مدیری است که حداقل موارد زری را دارا باشد.

۱- رعایت حق و عدالت

هرگاه رعیت، حق والی را به جا آورد و والی حق رعیت را، پرداخت حق در میان ایشان استوار گردد، و روشهای دیانت میان آنها برپا شود، و نشانه های عدل و داد و سنتها و روشهای عدالت جاری شود و در نتیجه، روزگار بهبود یابد و زندگی خوش گردد و امید به بقا و پایداری آن دولت باشد و آز دشمنان به نومیدی بدل گردد (کلینی، ۱۳۸۱: ۲۲۳)

۲- خودکنترلی

بی تردید مدیران سازمانها دارای وظایف و نقشهایی هستند که انجام و ایفای آنها، زمینه موفقیتشان را در دست یابی به اهداف سازمانی فراهم می سازد. یکی از این وظایف، کنترل و نظارت است که در مواردی، بخش عمده ای از وقت مدیران را به خود مشغول می کند؛ زیرا برخی کارکنان، مادامی که نظارتی دقیق بر روی آنها اعمال نشود، از زیر باز وظایف و مسئولیتهای خود، شانه خالی می کنند؛ از این رو مدیران می بایست همواره آنان را مورد نظارت جدی قرار دهند. و پیگیر امور باشند، تا سازمان از چرخه حیات خود باز نماند. همین امر موجب می گردد تا مدیران، از نظارت مهم دیگر همچون برنامه ریزی، انگیزش و... باز مانده و در نتیجه، لزوم نظارت جدی بر کارکنان، به شکل معضل مدیریتی مطرح شود.

از سوی دیگر، چنین نظارت جدی و مستمری، به ویژه در مورد کارکنان متخصص و نیروی انسانی سطح بالا، نه تنها باعث افزایش بهره وری نخواهد شد، بلکه تا حد بسیار زیادی، با ایجاد احساس عدم وابستگی به سازمانی، که به او عدم اعتماد نشان می دهد، موجب کاهش بهره وری نیز می شود.

برای رهایی از این بلیه که از سویی بیشترین وقت مدیران را به خود اختصاص می دهد و از سوی دیگر موجب احساس عدم وابستگی و اعتماد کارکنان به سازمان می گردد، می بایست به دنبال شیوه دیگری از نظارت بود که آفت دیگر کنترلی را نداشته و در عین حال، مکمل نظارت نیز باشد؛ و این در صورتی است که علاوه بر نظارت معمول و متعارف از سوی مدیر، فرد نیز از درون ناظر و کنترل کننده رفتار و عملکرد خویش باشد؛ و این همان (خودکنترلی) است که با تعریف و بیان نقش و اهمیت آن و سپس بررسی عوامل خود کنترلی، به آن پرداخته خواهد شد.

- تعریف خود کنترلی

درباره خود کنترلی تا کنون تعریف خاصی ارائه نشده است؛ ولی می توان چنین استنباط کرد که خود کنترلی یک نوع مراقبت درونی است که بر اساس آن، وظایف محوله انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می شود، بی آنکه نظارت یا کنترل خارجی در بین باشد؛ بدین معنی که فرد، بدون توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را مصروف انجام کاری نماید که بر عهده او گذاشته شده و مرتکب موارد نادرستی از قبیل کم کاری، سهل انگاری و... نگردد. تاکید بر این نکته ضروری است که نظارت خارجی در تحقق چنین مراقبتی که متضمن انجام وظیفه و ترک خلاف است، نقش ندارد و تنها علت درونی موجب رفتار مزبور می گردد.

عوامل خود کنترلی

درباره عوامل خودکنترلی، تاکنون بحث مستقلی از سوی صاحب نظران مدیریت، مطرح نگردیده است؛ از این رو آنچه که به نظر می رسد قابلیت طرح به عنوان عوامل خود کنترلی را دارد، در ذیل در نظر داریم عوامل خودکنترلی که ماه حاصل نظارت و کنترل اسلامی می باشد در سه دسته تقسیم بندی کنیم که آنها عبارتند از، تعهد به ارزشهای دینی، تعهد به ارزشهای ملی، تعهد به ارزش های سازمانی، که مورد توجه و تحلیل قرار می دهیم.

- تعهد به ارزشهای دینی

در میان عوامل خودکنترلی، قوی ترین عامل، باورها و ارزشهای اسلامی است. با اندک تاملی در این عامل می توان در یافت که خودکنترلی، برخاسته و غیر قابل انفکاک از آن است. باورها در واقع پشتوانه و ریشه پایبندی به یک سری ارزشها هستند که در محیط کار، ظهور می یابند؛ و نتیجه آن چیزی چون خود کنترلی نمی باشد؛ به هر میزان که باور افراد، یا به تعبیری، ایمان آنها به یک سری حقایق دینی قوی باشد، پایبندی و اهتمام به ارزشها نیز بیشتر می شود و در نهایت، خود کنترلی نیز شدیدتر می گردد. این مطلب با توضیحات بعدی کاملا آشکار می گردد. اکنون برای اثبات این مدعا، ناگزیر از تبیین هر یک از باورها و ارزشهای اسلامی و رابطه آن با خودکنترلی هستیم .

در تبیین باورهای اسلامی چیزی بیش از علم و آگاهی هستند؛ در باور، تنها علم و آگاهی مطرح نیست، بلکه مرحله ای است که در جان آدمی رسوخ می کند و اعتقاد قلبی او را شکل می دهد. باورها در وقع همان ایمان افراد هستند. ایمان حالتی است قلبی و روانی که در اثر دانستن یک مفهوم و گرایش به آن حاصل می شود، و با شدت و ضعف هر یک از این دو عامل، کمال و نقص می پذیرد.

بنابراین از انضمام دانش با گرایش، ایمان و باور حاصل می شود، و قوام ایمان نیز به همان گرایش قلبی است. اما از نقش علم و معرفت نیز در انعقاد ایمان نباید غافل شد؛ زیرا ایمان منهای علم و معرفت، اگر هم امکان داشته باشد ناپایدار خواهد بود و از آنجا که ایمان، عنصر گرایش را در درون خود دارد، همین امر موجب می شود تا ارتباط تنگاتنگی با مقوله عمل برقرار سازد و ایمان بدون عمل را غیر ممکن سازد. لازمه ایمان آن است که شخص با ایمان، تصمیم اجمالی بر عمل کردن به لوازم چیزی که به آن ایمان دارد بگیرد. و هر قدر ایمان، قوی تر و کامل تر باشد، تاثیر بیشتری در انجام اعمال مناسب با آن بر جای خواهد گذاشت. برای مثال، ایمان به خدا که دو عنصر معرفت و گرایش را در خود دارد، مستلزم عمل به فرامین او است؛ کسی که خداوند را یگانه خالق هستی و سزاوار پرستش بداند و تدبیر عالم هستی را در دست او ببیند، و با چنین معرفتی، خضوع قلبی را نسبت به او در خود احساس کند، بی شک چنین معرفت و گرایشی، در عمل، خود را نشان می دهد و شخص مومن را به عبودیت او و عمل به فرمان هایش فرا می خواهد، از این جهت ایمان، شورانگیز و حرکت آفرین است. به این ترتیب، ارتباط میان ایمان و عمل، آشکار می گردد و فهم رابطه میان باورهای اسلامی و رفتارها، تسهیل می شود؛ همان رفتارهای مطلوبی که از افراد خود کنترل انتظار می رود. در مباحث آتی، این رفتارها مشخص خواهد شد. پس از روشن شدن ارتباط میان باورها و رفتارها و اینکه باورها می توانند مولد و منشاء یک سری رفتارها گردند، اکنون می بایست توجه خود را از تعریف ایمان، به

انواع باورهای اسلامی معطوف کنیم و با بیان آنها، تاثیرشان را به عنوان عاملی قوی برای خود کنترلی جویا شویم. به بیان دیگر، متعلق ایمان بایستی تبیین گردد و مشخص شود که باور به چه چیزهایی موجب خود کنترلی می شود.

الف: تقوی الهی-ایمان به خداوند

تقوی که از نظر لغوی به معنای نگهداری حفظ و مراقبت است و در اصطلاح عبارت است از محافظت از خویش برای اینکه بتوانیم خدا را برای خود نگه داریم، در زبان عرب به ترمز، وقایه می گویند یعنی عامل حفظ اتومبیل از سقوط، تقوی مفهومی عام و کلی است که همه فضایل انسانی واجتناب از تمامی رذایل را در برمی گیرد، و دارای مراتب و درجاتی است که حد نصاب و درجه کمترین آن عمل و اتیان به واجبات و ترک و اجتناب از محرّمات رسمی و صریح شریعت است اما درجه بالای آن به حدی خاص محدود و متوقف نمی شود و هرچه انسان کمال بیشتری می یابد. مفهوم تقوی هم برای او دقیق تر و حساس تر می شود.

ب (ایمان به معاد

یکی دیگر از باورهای دینی که می تواند عاملی قوی در جهت خود کنترلی افراد به شمار آید، ایمان به معاد است؛ باور به اینکه فردایی قیامت از همه اعمال و سوال خواهد شد و انسان، مسئول اعمال و رفتارهای خویش است، باور به حساب رسی و پاداش و کیفر الهی، تاثیر شگرفی بر روی انسان می گذارد و وی را خود کنترل می سازد. اعتقاد به معاد، یاد قیامت و رستخیز عظیم، پشتوانه نیرومندی برای احساس مسئولیت و پذیرفتن محدودیتهای رفتاری و خودداری از ظلم می باشد، کسی که ایمان به معاد دارد و معتقد است تمام اعمال او در روز قیامت، محاسبه خواهد شد و به حساب ریز و درشت اعمال او رسیدگی خواهد شد، و آن گاه جزای هر یک از رفتارها را خواهد دید، در این دنیا مراقب رفتار و کردار خود خواهد بود و از کم کاری و سهل انگاری در کار پرهیز می کند؛ و نیز خود را در محضر خداوند به معصیت آلوده نمی سازد زیرا از مجازات الهی در قیامت هراسناک است و از عذاب دردناک پروردگار، بیمناک.

در اینجا برای اختصار، تنها آیه ای از قرآن را ذکر می کنیم که شهادت اعضای بدن را در روز قیامت بیان می کند.

«يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنَتُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نور/ ۲۴) روزی که زبان و دست و پای آنان به کارهایی که انجام داده اند گواهی می دهند.

در جامعه ای که چنین اعتقادی زنده و حاکم باشد و در تمام شریانهها آن جریان یابد و همگان بدان پایبند باشند، بی هیچ تردیدی برای اجرای قوانین و مقررات عادلانه و جلوگیری از ظلم و تجاوز به دیگران، کمتر نیاز به اعمال زور و فشار خواهد بود، و بی شک مشکلات ناشی از کم کاری و سرقت از کار نیز به صورت چشمگیری کاهی می یابد و افراد خود، مراقب صحت کارهای خویش می گردند.

برای بیان اهمیت یاد معاد در خویشتن داری و پرهیز از رفتارهای سوء، به کلامی از حضرت علی (علیه السلام) استناد می جوییم. ایشان در نامه خود به مالک اشتر، پس از برحذر داشتن وی از صفاتی که عامل تعدی و تجاوز می شوند، فرمود: «و هرگز حاکم بر خویشتن نخواهی بود، جز اینکه فراوان به یاد قیامت و بازگشت به سوی پروردگار باشی» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). این تعبیر صریح حضرت، گویای آن است که یادآوری معاد، عامل مهمی در خویشتن داری و خود کنترلی است.

ج) ارزش و قداست کار

با نگاهی کوتاه به فرهنگ اسلامی می توان دریافت که کار، جان مایه حیات آدمی، بزرگ ترین سرمایه زندگی و اساس سعادت دنیا و آخرت است. اسلام بر کار و عمل، به ویژه عمل شایسته، تأکید بلیغی می کند و شخصیت انسانها را با عمل صالح، عجین می داند، در اسلام، کار امری مقدس و در مقابل، بیکاری مردود و مطرود شناخته شده است. در زبان دین، هنگامی که بخواهند قداست چیزی را بیان کنند، می گویند که خداوند فلان چیز را دوست دارد. این دوستی در حدیثی از امیر مؤمنان (علیه السلام) چنین ابراز شده است: «خداوند، انسانی را که دارای حرفه (شغل) و امانت دار باشد، دوست دارد.» (عاملی، ۱۳۸۴: ۱۳)

در روایت دیگری امام صادق (علیه السلام)، کسی را که برای امرار معاش افراد تحت تکفل خود، تلاش می کند همتای مجاهد در راه خدا می داند و می فرماید: «انسانی که برای (گذراندن زندگی) افراد تحت تکفل خود، سخت تلاش می کند، مانند آن رزمنده ای است که در راه خدا جهاد می کند.» (نوری، ۱۳۹۰: ۳۷۸)

اکنون با توجه به ارزشمند بودن کار و ترغیبی که دین مبین اسلام نسبت به آن داد، می توان دریافت که اگر فردی به ارزش و قداست کار، اعتقاد قلبی داشت و بر آن پایبند بود، نتیجه رفتاری چنین باوری، تمایل بیشتر به انجام کار می باشد؛ چرا که آن را برای خود، وظیفه ای دینی احساس می کند؛ از این رو هیچ گاه از انجام آن، رویگردان و از وظایف خود گریزان نمی شود. چنین فردی، اولین عنصر تعریف خودکنترلی، یعنی گرایش به انجام وظایف را در خود دارد، و با وجود چنین گرایشی، حتی در صورت فقدان نظارت خارجی، از انجام وظایف خود کوتاهی نمی کند.

اگر چنانچه کار در جامعه ای، به صورت فرهنگ در آمد، و ارزش واقعی خود را در میان عامه مردم باز یافت، می تواند تا اندازه ای نشاط کاری، وجدان کاری و در نهایت، خود کنترلی را ارمغان چنین فرهنگی به شمار آورد.

شاید نمونه این فرهنگ را در کشور ژاپن بتوان ملاحظه کرد؛ مردمان آن دیار، بر اساس احساسات ملی و میهن دوستی، چنان راغب به کار هستند که گویا تعطیلات رسمی را ناخوشایند تلقی می کنند و حتی چنین جمله ای در باره آنان معروف شده که زندگی را برای کار می خواهند؛ نه کار را برای زندگی.

چنین نگرش و احساس نسبت به کار، به طور قطع در انجام بهتر وظایف، نقش دارد و تا حدودی راه را بر کم کاری و سهل انگاری مسدود می نمایند؛ زیرا کسی که مایل و راغب به انجام کار باشد، معنا ندارد که در انجام وظایف خود کوتاهی و سهل انگاری نماید و خود به کنترل خویش نپردازد؛ مگر آنکه موانعی موجود باشد.

البته در فرهنگ اسلامی، کار از آن جهت که کار است، ارزش نیست، بلکه از آن رو که که انسان خود را سرباز دیگری قرار نمی دهد یا خدمتی به دیگران ارائه می کند و منفعتی به آنان می رساند، فضیلت شمرده می شود.

با نگاهی کوتاه به فرهنگ اسلامی می توان دریافت که کار، جا نمایه حیات آدمی، بزرگ ترین سرمایه سازی و اساس سعادت دنیا و آخرت است. اسلام بر کار و عمل، به ویژه عمل شایسته، تأکید بلیغی می کند و شخصیت انسانها را با عمل صالح، عجین می داند (احمدی، ۱۳۸۳: ۳۸۰). روایات بسیاری از ائمه اطهار (ع) نقل شده است که در آن ها مسلمانان را به کار و کوشش و فراهم ساختن زندگی بهتر فراخوانده و پیروان خویش را از تنبلی، بیکارگی، انزواطلبی، ترک دنیا و گرایش به فقر بر حذر داشته اند و خود نیز همواره در حال کوشش بوده اند (علوی، ۱۳۸۵: ۱۱۴) در مقابل فرهنگ کار و تلاش، کاهلی و سستی قرار دارد که در مذمت آن، روایات فراوانی بیان شده است.

د) اتقان کار

یکی از ارزشهای اسلامی در زمینه کار، دقت در انجام آن و اتقان در عمل است. انجام درست و متقن عملی که بر عهده فرد گذاشته می شود، خود ارزشی است که در روایات بدان توصیه شده و سیره عملی معصومان نیز بیانگر آن است.

شاید اتقان در عمل، اشاره به کیفیت مطلوب نیز باشد؛ در این صورت بر مدیران و همه کسانی که مسئولیت طراحی و تولید را دارند، لازم است تا با دقت در کیفیت و ارتقای سطح آن، خدمات یا کالایی عرضه کنند که مورد پسند ارباب رجوع یا مشتریان واقع شود.

در فرهنگ مدیریتی اسلام، به همان اندازه که از بی دقتی و سرسری گرفتن کارها ابراز تنفر می شود، از اتقان و استحکام کار - که محبوب خداوند است - جانب داری می گردد؛ پیامبر گرامی اسلام (صلی الله علیه و اله و سلم) فرمود: «خداوند متعال دوست می دارد هنگامی که یکی از شما مسلمانان کاری را انجام می دهد، با دقت و اتقان لازم، محصول کارش را ارائه دهد. (ری شهری، ۱۳۸۰: ۲۹)

اگر چنین ارزشی در میان کارکنان و حتی مدیران نهادینه شده، آنها بدون آنکه نظارتی در کار باشد، خود به دلیل ارزش بودن اتقان کار و توصیه های دینی به آن تلاش می کنند کاری بی عیب و نقص ارائه نمایند. فرد حلیم در کارها شتاب زدگی و خامی از خود نشان نمی دهد. هر کاری را در زمان خودش و در بهترین موقعیت ممکن انجام می دهد. در مجازات مجرمین دچار شتاب زدگی نمی شود. بی برنامه عمل نمی کند تا محتاج عذرخواهی و پوزش طلبی یا دچار پشیمانی و حسرت گردد.

ح) نظم و انضباط در کار

یکی از عواملی که نقش بسیار اساسی و عمده در موفقیت انسان دارد و از خصوصیات تمامی انسانهای موفق است. مسئله نظم و ترتیب در امور می باشد، همه پیروزی ها و تعالی ها در کنترل وقت و در سایه تنظیم عمر پر شتاب بدست می آید، و از جمله موفقیت یک مدیر و مسؤل و رهبر یک مجموعه بزرگ یا کوچک هم به شدت با منظم بودن او پیوند خورده است. نظم یک مفهوم کلی و گسترده ای است که اگر بخواهیم با نگاهی دقیق به آن بنگریم زیر مجموعه های متعددی را شامل می شود. خداوند می فرماید: «لَيْسَ الْبِرَّ بِأَنْ تَأْتُوا الْبُيُوتَ مِنْ ظُهُورِهَا وَ لَكِنَّ الْبِرَّ مَنِ اتَّقَى وَ أُوِيَ الْبُيُوتَ مِنْ أُبوابِهَا» «نیکی آن نیست که از پشت خانه ها و دیوار وارد خانه ها شوید نیکی آن است که تقوی داشته باشید و از درها وارد خانه ها شوید» (مبارک/۱۸۹).

هر چند این آیه شأن نزولی در ارتباط با مسائل همان زمان دارد اما خدای متعال در اینجا یک قاعده کلی و عام مطرح می نماید و آن اینکه برای انجام هر کاری از بهترین شیوه ی انجام آن استفاده کنید. همچنانکه حضرت امام محمد باقر (ع) در تفسیر این آیه می فرماید: «تو البیوت من ابوابها یعنی هر کاری را باید از راه و روش خودش انجام داد. (تفسیر المیزان ذیل آیه مربوطه) نکته قابل تامل اینکه خداوند اتخاذ روش صحیح در هر کار را از مصادیق بارز تقوی دانسته است.

یکی از موارد رعایت نظم منضبط بودن افراد است، انضباط یعنی نظم پذیری، دقیق بودن در رعایت حقوق و انجام وظایف، مقید بودن به تعهدات اخلاقی، پرهیز از تأخیر و غایب بودن و کم کاری و ترک قبل از موعد محل خدمت، پرهیز از بدنبال مرخصی های استعلاجی بی مورد بودن، اجتناب از مشاجره، درگیری، شایعه پراکنی، ابعاد مختلف انضباط می باشند.

خداوند می فرماید:

«وَ قَطَّعْنَا لَهُمُ اثْنَتَيْ عَشْرَةَ أَسْبَاباً أُمَّماً.» «و آنان (قوم موسی) را به دوازده گروه تقسیم کردیم که هر یک امتی بودند. (اعراف/ ۱۶۰)

یکی دیگر از مصادیق بارز نظم توسط یک مدیر قرآنی تقسیم کار است، یک مدیر باید هنر این را داشته باشد که دیگران را به کار و تلاش وادارد. شاید بتوان گفت یکی از مهمترین وظایف یک مدیر سازمان دهی و تقسیم کار است بطوریکه در تعریف مدیر و رهبر و رئیس بیشتر با همین وظیفه اش تعریف می شود: «مدیریت عبارت است از هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی

برای نیل به هدف، مدیریت را می‌توان علم و هنرمتشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی تعریف کرد. « (اقتداری، ۱۳۸۰: ۶۱)

۳- عدالت و دوری از ظلم و تبعیض

- عدالت در اندیشه دینی

در اندیشه دینی، مقصد حکومت و تصدی امور، در پایی حق و عدل در میان مردمان است؛ مدیریت رسول خدا (صلی الله علیه و اله و سلم) نیز به همین اصل استوار بود. دستورالعمل‌ها و فرمان‌های حکومتی آن حضرت گویای آن است که بر پایی حق و عدل و لوازم آن، باید به عنوان بنیادی ترین اصل، پیوسته مراعات شود. همین امر در سخنان امیر مؤمنان (علیه السلام) نیز به روشنی آمده است؛ ابن عباس می‌گوید:

در "ذی قار" بر امیر مؤمنان (علیه السلام) وارد شدم. آن حضرت در حال پینه زدن کفش خود بود؛ چون مرا دید فرمود: قیمت این کفش چند است؟ گفتم: بهایی ندارد. فرمود:

و الله لهی اءحب الی من امرتکم؛ الا اءن اقیم حقا ءو اءدفع باطلا؛ به خدا سوگند! این کفش در نزد من محبوب تر است از حکومت بر شما؛ مگر آنکه حقی را بر پا دارم یا باطلی را دفع کنم. (نهج البلاغه، خ ۳۳).

- نشانه‌های انسان عادل در آئینه آیات و روایات

الف) انسان عادل بر هوای نفس مسلط است.

بارزترین مشخصه انسان عادل در منطق قرآن و عقل این است که از اسارت هوای نفس و بت درون رهایی یافته است و بر خویش مسلط است. چنین کسی می‌تواند در جهان بیرون هم منادی عدالت و آزادی برای دیگران باشد. حضرت امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید:

«...قد أَلَزَمَ نَفْسَهُ الْعَدْلَ فَكَانَ أَوَّلَ عَدْلِهِ نَفْيُ الْهَوَى عَنْ نَفْسِهِ... ای بندگان خدا، همانان بهترین و محبوب‌ترین بنده نزد خدا، بنده‌ای است که خدا او را در پیکار با نفس یاری داده‌است، آن کس که جامه زبرین او اندوه، و لباس رویین او ترس از خداست...» (نهج البلاغه، خ ۸۷).

ب) انسان عادل کسی است که گناه نکند.

از آنجا که گناه ظلم بر خویشتن است و ظلم نقطه مقابل عدل است بنابراین عادل کسی است که گناه نکند.

الامام الصادق (علیه‌السلام) «لَمَّا يُسْتَلَّ عَنْ صِفَةِ الْعَادِلِ إِذَا عَضَّ طَرْفَهُ عَنِ الْمَحَارِمِ وَ لِسَانِهِ عَنِ الْمَأْثِمِ وَ كَفَّهُ عَنِ الْمِظَالِمِ. حضرت امام صادق (ع) زمانی که از ایشان درباره صفت انسان عادل سؤال شد فرمود: کسیکه چشمش را از حرام‌ها فروپوشد و زبانش را از گناهان و دستش را از ستم بر دیگران باز دارد.»

ج) عادل کسی است که آنچه را برای خود نمی‌دارد بر دیگران هم روا ندارد.

در روایات متعددی، معصومین نشانه فرد عادل را این صفت دانسته‌اند که آنچه را بر خود می‌پسندد بر دیگران هم‌پسندد و آنچه را بر خود نمی‌پسندد بر هیچ کس نپسندد.

پیامبر اکرم می‌فرماید:

«مَنْ صَاحَبَ النَّاسَ بِالذِّي يُحِبُّ أَنْ يُصَاحَبَهُ كَانَ عَدْلًا... هر کس با مردمان چنان رفتار کند که دوست دارد دیگران با او آنچنان رفتار کنند عادل است.» (ری شهری، ۱۳۸۶: ۱۸۴۱).

(د) عادل کسی است که گفتارش با کردارش مطابقت داشته باشد.

(ز) کسب حلال

انسانها برای ادامه زندگی خود نیازمند روزی پروردگار هستند؛ اگر این روزی از طریق حلال و مشروع به دست آید، اصطلاحاً (روزی حلال) نامیده می شود؛ ولی اگر از راه حرام تحصیل شود (روزی حرام) محسوب می شود. در اسلام، کسب روزی حلال، مورد تاکید و سفارش زیادی قرار گرفته، تا آنجا که طلب حلال، برترین و بافضیلت ترین عبادت شمرده شده و رسول گرامی اسلام درباره آن فرموده است: «عبادت هفتاد جزء دارد که برترین آن، طلب (روزی) حلال است» (عاملی، ۱۳۸۴: ۲۱). و در حدیثی دیگر، ورود به بهشت را بر آن مترتب کرده و چنین فرموده است: «من اءكل من كد يده حلالا، فتح له اءبواب الجنة، يدخل من اءبوابها شاء...» کسی که از دسترنج حلال خود استفاده کند، درهای بهشت برای او گشوده می شود و از هر دری که بخواهد داخل می گردد. (نوری، ۱۳۹۰: ۲۴)

روایاتی از این قبیل فراوان است و همه بیانگر اهمیت بسیار زیاد کسب حلال در میان واجبات الهی می باشند. البته به همین میزان که روی کسب حلال تاکید شده، ارتزاق از راه حرام نیز مورد سرزنش قرار گرفته و احادیث بسیاری، در مذمت آن وارد شده است.

حقوق و دستمزدی که افراد دریافت می کنند از دو حال خارج نیست: یا حلال است، یا حرام. اگر حقوق، در مقابل کار انجام نشده، کم کاری، سهل انگاری، خیانت در کار، گرفته شود، اخذ آن، مجوز شرعی ندارد و در حقیقت، مال حرام، یا آمیخته به حرام محسوب می شود و از این جهت که مصداق مال حرام است، مصرف آن اصطلاحاً، (حرام خواری) بوده و در دین اسلام به شدت از آن نهی شده است. در این باره خداوند می فرماید: «وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَ تَذَلُّوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ» (... اموال یکدیگر را به باطل (و ناحق) نخورید. (بقره، ۱۸۸/۱))

در این آیه، مصرف اموال دیگران به ناحق و از روی عدم استحقاق، مورد نهی قرار گرفته است؛ این گونه استفاده از مال دیگران، که (حرام خواری) نام دارد، از گناهان بزرگ و سنگینی است که با گوشت و خون انسانها عجین می گردد. در این باره امام باقر (علیه السلام) فرمود: «همه گناهان، سنگین و بزرگ هستند و سنگین ترین آنها، گناهی است که گوشت و خون بر اثر آن بروید و ایجاد شود.» (مجلسی، ۱۳۸۰: ۳۱۷).

پر واضح است که کارمند، کارگر و مدیر دین دار، دستمزد خود را با کم کاری، سهل انگاری و انجام کار نادرست و ناتمام، آمیخته به حرام نمی کند و از آثار زیانبار حرام خواری، خود را حفظ می کند.

بنابراین اگر فردی ایمان به ارزش کسب حلال داشت و خود را تسلیم فرمان خداوند دانست، به خود اجازه می دهد تا با تخلف در کار، دستمزدی شبهه ناک یا حرام، دریافت کند.

منابع

۱. قرآن کریم. ترجمه الهی قمشه‌ای.
۲. نهج البلاغه (۱۳۸۴) ترجمه ی محمد دشتی، نشر: امامت.

۳. حرعاملی محمدحسن ، نوری میرزاحسین (۱۳۸۵) ، وسائل الشیعه، نشر جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی.
۴. خدمتی ابوطالب و آقاپیروزی علی و شفیعی عباس،(۱۳۸۲)، مدیریت علوی، قم. نشرپژوهشکده حوزه و دانشگاه .
۵. خوانساری ، جمال الدین،(۱۳۸۵)،غررالحکم و دررالکلم، حدیث۲۴۲۹. (ترجمه از: شرح آقا جمال الدین خوانساری بر غرر الحکم، ج ۲، ص ۲۱۹).
۶. ساجدی نیا،محمدحسین،(۱۳۸۳)،اصول و مبانی مدیریت اسلامی،قم. نشرشهر آشوب.
۷. شیخ کلینی (ره)،(۱۳۸۷)، اصول کافی، قم. نشر جهان آرا .
۸. طباطبایی، سید محمد حسین، (۱۳۸۵) ، تفسیر المیزان، قم. نشر دار الکتب الاسلامیه .
۹. محمدی الری شهری، محمد،(۱۴۲۱ق)، موسوعه الامام علی بن ابی طالب (ع)،دارالحدیث قم.
۱۰. نجات بخش اصفهانی، علی(۱۳۸۵)، دیدگاههای مدیریت اسلامی در زمینه کنترل ونظارت با استفاده از آیات کلام اله مجید، (نخل شهداد) فصلنامه تخصصی مدیریت در اسلام شماره هشتم. ۴۹-۶۶.