

الگوی مدیریت اسلامی با تکیه بر سیره شهدا، کاربردی اجرائی در کاربردی سازی تحول علوم انسانی اسلامی

عباس چهاردولی

دکترای مدیریت راهبردی، رئیس مرکز تحقیقات تحول علوم انسانی در حوزه‌های راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

رسول علی کرمی

کارشناسی ارشد مدیریت از دانشگاه علامه طباطبایی (ره)

چکیده

یکی از راهکارها و راهبردها جهت دستیابی به الگوی مدیریت اسلامی، الگوبرداری از سیره عملی و فهم و درک بینش و منش مدیریتی شهدا است. بدین منظور در این مقاله تلاش شده است تا با توجه به ادبیات و مبانی نظری تحقیق، و با استفاده از مدل سه‌شاخگی در ابعاد بینشی، منشی و کنشی مدل مناسب مدیریت اسلامی ارائه شود. برای این منظور ابتدا با مطالعه عمیق بر روی منابع مختلف و گردآوری اطلاعات موردنیاز از آنها با روش استنباطی به شناسایی مؤلفه‌ها، ابعاد و شاخص‌های مختلف پرداخته شده و سپس الگو تا سطح شاخص‌های مدنظر به کمک سیره مدیریتی حضرت علی (ع) تنقیح و برآزش شده است؛ درنهایت، شاخص‌های استخراج‌شده در معرض نقد و نظر پرسش‌شوندگان نهاده شده و به کمک مدل سه‌شاخگی، الگوی مدیریت اسلامی ازمنظر سیره شهدا استخراج شده است. نتایج حاصل از این دو مرحله در قالب مدل سه‌شاخگی

بینش، منش و کنش با توجه به اولویت‌بندی پاسخ‌دهندگان ارائه شده است.
کلیدواژه‌ها: مدیریت اسلامی، سیره علوی، مدل سه‌شاخگی.

مقدمه

از مهم‌ترین مؤلفه‌های به‌وجودآورنده مشکلات جوامع امروزی، کنش برمبنای دیدگاه مدیران غربی است که فقط به دنبال کسب منافع بیشتر بدون در نظر گرفتن مسائل اجتماعی و اخلاقی هستند. در همین زمان با توجه به گسترش شبکه‌های ارتباط جمعی و آشنایی سایر ملل با دین اسلام، به‌ویژه اصول اولیه و بنیادین این دین باعث جذب و گسترش روزافزون اسلام به‌عنوان یک دین جامع و دربرگیرنده همه مسائل اجتماعی در اقصی نقاط جهان شده است و در حال حاضر یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که ذهن اندیشمندان و پژوهشگران به آن معطوف شده، مدیریت از دیدگاه اسلام است.

بی‌شک یکی از راهکارها و راهبردها جهت دستیابی به سیره مدیریتی الگو، بینش، منش و کنش مدیریتی شهدا است. بدیهی است امت اسلام امروز با داشتن مفاخری همچون شهدا در تدوین الگوی مدیریتی، نیازمند مبانی تئوریک متناسب با تحول، از دیگران نیست؛ بنابراین، نکته عزیمت عملی تدوین الگوی سیره شهدا خواهد بود و درنهایت، خروجی‌های راهبردی مدیریت اسلامی با محک سیره مدیریتی علوی که با فرهنگ ایرانی اسلامی ما نیز سازگار است قابل ارائه به تمامی مجامع علمی دنیا نیز خواهد بود.

محققان در راستای تحقق تدابیر داهیانۀ مقام معظم رهبری امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) درباره لزوم تحول در علوم انسانی، اقدام به انجام سلسله تحقیقات در حوزه مدیریت اصیل اسلامی کرده و در همین راستا مقاله حاضر، در سه حوزه بینش، منش و کنش (تفکر، اخلاق، رفتار) براساس مدل سه‌شاخگی در ابعاد ساختاری، زمینه‌ای و محتوایی سیره شهدا از منابع مختلف استخراج شده است.

نکته دیگری که اهمیت دارد و در طراحی ساختار مدیریتی به‌ویژه در مدیریت بومی و ارائه الگوهای مدیریتی باید به آن توجه شود این است که در ساخت مدل مدیریت باید

به این نکته توجه کنیم که الگوی مدیریتی فراتر از اصول مدیریت است (خنیفر، ۱۳۸۴: ص ۱۰۳)؛ چراکه اصول مدیریت ثابت بوده و ربطی به مکاتب گوناگون ندارد؛ از این رو، آنچه محل بحث است محتوای آن است که متأثر از نظام‌های اعتقادی و ارزشی گوناگون است.

پژوهش حاضر کاری تحلیلی روی برخی اصول و وظایف مدیریتی است که منتج از مبانی بینشی، منشی و کنشی شهدا است که با سیره علوی در معرض محک و انطباق قرار گرفته که در نهایت منتهی به مدل مدیریت اسلامی شده است.

بیان مسئله و ضرورت تحقیق

تعبیر «مدیریت اسلامی» حاکی از این است که مدیریت می‌تواند دارای دو وصف «اسلامی» و «غیراسلامی» باشد. در مدیریت اسلامی با عباراتی همچون تکلیف‌محوری، قصد قربت، انگیزه‌های الهی و... مواجه می‌شویم، در غرب با توجه به نوع نگاه مادی‌گرایانه به علوم انسانی، این واژه‌ها که شالوده مدیریت اسلامی است، غریب و نامأنوس است.

جهان‌بینی مادی منحصر به جهان ماده است ولی در جهان‌بینی اسلامی، هم به این جهان و هم آخرت توجه می‌شود. در جهان‌بینی اسلامی هدف صرفاً تولید بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه خدا بر روی زمین است. این تفاوت در جهان‌بینی از تمایزات مدیریت اسلامی با مدیریت غربی است که هر یک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند. مدیریت پیچیده‌ترین و مهم‌ترین عنصر حیات اجتماعی است و آنگاه ارزش و حساسیت بیشتری می‌یابد که الزاماً تحت تأثیر آموزه‌های دینی و اخلاقی قرار گیرد. حال باید در جست‌وجوی مدلی مناسب در مدیریت براساس آموزه‌های دینی بود.

کاستی‌های مکاتب مدیریتی غیردینی و غیراسلامی که در عمل نشان داده شده و بعضاً مورد اعتراف غربی‌ها است، ما را بر آن می‌دارد که در نظام مدیریتی اسلامی جست‌وجو کنیم. نیاز فراوان نظام اسلامی به مدیرانی که متخلق به اخلاق اسلامی و مسلح به دانش مدیریت باشد، محرک دیگری است. به‌زعم صاحب‌نظران، نمی‌توان حکومت دینی را با

مدیریت غیردینی هدایت کرد. این امر باعث شکست، تعارض و تناقض در نظام اسلام خواهد شد.

درک مدیریت کارآمد اسلامی نیازمند الگوی عینی-عملیاتی است، بدون شک اداره موفق هشت سال جنگ تمام‌عیار با دشمنان خطرناک و تادندان مسلح، ذهن هر ناظر کنجکاوی را متوجه خود می‌کند، به‌راستی مدیریت شهدا چگونه بوده است که توانست بدین‌گونه معجزه‌آسا اسلام و ایران را از این تجاوز هولناک، پیروزمندانه حفظ و به‌صورت یک فرهنگ، خود را در تاریخ جاودانه کند؟

این عوامل اهمیت و ضرورت مسئله را آشکار می‌کند تا در این راستا قدم نهاده شود و قطعاً این الگوی مدیریتی در هر عرصه‌ای با ویژگی‌های خاص خود به‌کار گرفته شود، میزان موفقیت و کارآمدی را بالا خواهد برد.

اهداف و سؤالات

هدف اصلی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، ارائه مدل مدیریت اسلامی از منظر سیره شهدا بر پایه مدل سه‌شاخگی است.

سؤال اصلی

مدل مناسب مدیریت اسلامی از منظر سیره شهدا چگونه است؟

سؤالات فرعی

- ابعاد بینشی مدل مدیریت اسلامی از منظر سیره شهدا کدام‌اند؟
- ابعاد منشی مدل مدیریت اسلامی از منظر سیره شهدا کدام‌اند؟
- ابعاد کنشی مدل مدیریت اسلامی از منظر سیره شهدا کدام‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

ماهیت این تحقیق را می‌توان جزء تحقیقات کاربردی به حساب آورد، از آن جهت که چون هدف آن توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و در اینجا مدل

استخراج شده از سیره شهدا با کمک آموزه‌های مدیریتی حضرت علی (ع) برآزش شده و امکان‌سنجی اجرایی بودن مدل در عمل به معرض سنجش قرار خواهد گرفت. بسی آشکار است که رمز کامیابی هر تحقیق در اصالت، اتقان و کارایی روش آن نهفته است. همچنین، درون‌مایه هر پژوهش شیوه و روش آن است و معطوف شدن اندیشه و تحقیق دینی به سمت عرصه‌های نوین، به‌ویژه در مناسبات معارف دینی و علوم انسانی اجتماعی ما را به کاربرد و توسعه روش فهم و استنباط از متون دینی و بازتولید مفاهیم و قواعد مناسب فرا می‌خواند (اعرافی، ۱۳۸۸). با عنایت به بحث ارائه مدل، روش مورد استفاده در این تحقیق در ابتدا روش تحقیق استنباطی است که در این مرحله ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت اسلامی از سیره شهدا استخراج می‌شود و به کمک سیره علوی به بوته آزمون و برآزش و تطابق گذاشته می‌شود و سپس به کمک روش‌های کمی با استفاده از پرسش‌نامه مدل طراحی شده از جهات ضرورت و امکان عملی بودن آزمون و بررسی می‌شود.

ادبیات و مبانی نظری

پیشینه تحقیق

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته درباره سیره شهدا اکثر این تحقیقات جنبه روایی و داستانی داشته و کمتر به ارائه الگوی راهبردی در این زمینه پرداخته شده است و به چند مقاله و پایان‌نامه بسنده شده است. از نتایج و دستاوردهای تحقیقات پیشین در گردآوری این مجموعه بهره برده‌ایم که بدان اشاره خواهد شد.

گزیده‌ای از تحقیقات صورت گرفته در حوزه مدیریت

ردیف	نام مجموعه	توضیحات	نویسنده	نوع اثر
۱	تصویرپردازی از آینده براساس اندیشه‌ها و آثار شهدا	با استفاده از روش تحلیل منطقی در وصیت‌نامه شهدا به ترسیمی از آینده مطلوب پرداخته شده	وحید یآوری	پایان‌نامه ارشد دانشگاه امام صادق(ع)
۲	مدیریت بسیجی	بررسی الگوی مدیریت شهدا در پنج شاخه مبانی، اصول، اخلاق، رفتار و ابزار مدیریتی	کاظم عبادی	پایان‌نامه ارشد، دانشگاه شریف
۳	فرماندهی و مدیریت	مجموعه داستان‌ها در این حوزه	مؤسسه قدر ولایت (مجموعه نویسندگان)	کتاب
۴	مسئولیت‌شناسی	مجموعه داستان‌ها در این حوزه	مؤسسه قدر ولایت (مجموعه نویسندگان)	کتاب
۵	ابتکار و خلاقیت	مجموعه داستان‌ها در این حوزه	مؤسسه قدر ولایت (مجموعه نویسندگان)	کتاب
۶	تدبیر، مدیریت و فرماندهی	مجموعه داستان‌ها در این حوزه	مؤسسه قدر ولایت (مجموعه نویسندگان)	کتاب
۷	درآمدی بر سبک مدیریت شهید باکری	بررسی در سه حوزه مدیریت تعارض، مدیریت کارزماتیک و مدیریت از نزدیک	دکتر محمد حسین فرهنگی	مقاله

ردیف	نام مجموعه	توضیحات	نویسنده	نوع اثر
۸	مدیریت سردار احمد کاظمی	بررسی خصوصیات مدیریتی سردار احمد کاظمی	به روایت شهید تهرانی مقدم	مقاله
۹	درآمدی بر مدیریت بحران و نقش بسیج در آن	بررسی نقش و تأثیر مدیریت بسیجی در بحران‌های انقلاب	مهدی مطهرنیا	مقاله
۱۰	چهارچوب طراحی و تدوین الگوی نظام توسعه مدیریت با تأکید بر رویکرد توسعه مدیریت بسیجی	تشریح مؤلفه‌های مدیریت توسعه بر مبنای مدیریت بسیجی	دکتر بهروز دری	مقاله

مروری بر ادبیات

تعاریف مدیریت اسلامی

نویسندگان و صاحب‌نظرانی که در قلمرو مدیریت اسلامی و دیدگاه‌های اسلام در مورد مدیریت قلم زده‌اند، هر یک به فراخور برداشت‌های خود از اسلام، مبانی اخلاقی و سیره پیامبر (ص) و معصومین (ع) به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم تعاریف و توضیحاتی ارائه داده‌اند که نوعی مفهوم مدیریت اسلامی از آن مستفاد می‌شود. البته دامنه این برداشت‌ها و تعریف‌ها (که بیشتر بر محور ارزش‌ها و مبانی اخلاقی مکتب اسلام و سیره پیشوایان دین قرار داشته‌اند) گسترده و از نظر نوع نگاه نیز (در عین نزدیکی به هم بودن) متنوع است، در ادامه به تعدادی از تعریف‌های ارائه‌شده در مورد مدیریت اسلامی اشاره می‌شود.

افجه‌ای مدیریت اسلامی را مقوله‌ای مکتبی می‌داند و وظیفه مکتب نیز از نظر او ارائه راه‌حلی است که با مفهوم عدالت‌خواهی سازگار است (افجه‌ای، ۱۳۷۷: ص ۲۲).

حمیدی‌زاده نیز معتقد است که نظام مدیریت در تفکر اسلامی از اصول اعتقادی آن سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین، مدیریت بر یک مجموعه انسانی و در یک سازمان در راستای

مدیریت جهان خلقت است، با این ویژگی، وی مدیریت را به‌عنوان یک بینش مطرح می‌کند که در آن مدیر نیز عضوی از اعضای آفرینش است که باید همراه و هماهنگ با ضوابط و قوانین کلی آن باشد. زیرا تشکیلاتی که به وی سپرده شده، هدفش در جهت نظم کلی جهان و برای پیشبرد فعالیت‌های بشری به منظور دستیابی به سطوح آرمانی است (حمیدی زاده، ۱۳۷۸: ص ۲). عسگریان مدیریت از دیدگاه اسلام را در مسیر نزدیکی به خداوند می‌داند. بدین معنی که در کلیه سطوح آن زهد و تقوی پیشه می‌شود، سعی در بخشش و ارشاد فزونی می‌یابد و جلب رضایت اکثریت بیشتر می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۰: ص ۵۲). مشرف جوادی معتقد است در مدیریت اسلام (اسلامی)، ابتدا محور رابطه با خدا و حرکت به‌سوی او همراه با قادر مطلق دانستن وی و شهادت به یگانگی، یعنی فقط یاری و کمک‌طلبیدن از او منظور است (مشرف جوادی، ۱۳۷۸: ص ۱۱). «مدیریت در اسلام» بدون در نظر گرفتن اعتقاد به معاد یا دنیای دیگر ناقص است؛ در واقع، مطلب و مسائل مدیریت در اسلام، جدا از دنیای دیگر همان مدیریت غربی است (مشرف جوادی، ۱۳۷۸: ص ۱۱). هنگامی که صحبت از مدیریت در اسلام می‌شود، ابتدا منظور اداره امور و بهره‌برداری صحیح از نعمت‌های الهی براساس اعتقاد به جهان‌بینی توحیدی است، یعنی کلیه اعمال و رفتار انسان‌ها یا مدیران باید بر مبنای جهان‌بینی توحیدی باشد و فلسفه توحیدی ایجاب می‌کند که اعمال یک مدیر، علاوه بر انطباق با جهان‌بینی توحیدی، با اصول و اهداف جامعه اسلامی نیز تطبیق داشته باشد (مشرف جوادی، ۱۳۷۸: ص ۳). هاشمی رکاوندی نیز مدیریت در اسلام را در اصل بر مبنای کلامی و عقیدتی ملهم از قرآن و سنت نبی استوار می‌داند (هاشمی رکاوندی، ۱۳۷۹: ص ۷۶). تقوی دامغانی بدون اینکه از مدیریت اسلامی تعریفی ارائه دهد در مورد چیستی مدیریت توضیحی داده و به امانت‌بودن، تکلیف‌بودن، خدمت‌بودن و مواردی از این قبیل اشاره کرده است و سپس به توضیح نقش مدیر در جوامع اسلامی پرداخته است (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸). نبوی مدیریت اسلامی را این‌چنین تعریف کرده است، مدیریت هنر و علم به‌کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت وصول اهداف سازمانی است، به‌نحوی که با موازین شرع مغایرت

نداشته باشد(نبوی، ۱۳۸۰: ص ۳۳). قبادی نیز مدیریت اسلامی را آن بخش از «مدیریت» و فرایند آن می‌داند که مستند به وحی الهی و منابع اسلامی باشد و وجه تمایز آن با دیگر مدیریت‌ها را در مبتنی بودن بر وحی، نبود نظام بهره‌کشی انسان از انسان، مبتنی بودن بر ارزش‌های متعالی، مطلق و ثابت و استوار بودن بر پایه‌ی تعالی، کرامت و شرافت انسان‌ها می‌داند(قبادی، ۱۳۷۸: ص ۱۲).

نگرش علوی در مدیریت

در نگرش بعضی از آدمیان، دستیابی به پست و مقام و به‌دست گرفتن مسئولیت، ارزشی حیاتی است. گو اینکه پست و مقام شرف و عزت به همراه دارد؛ از این رو، زمانی که به آنان پستی پیشنهاد یا واگذار می‌شود، با ولع زیاد آن را پذیرفته و شایستگی خود را در آن می‌یابند و بالطبع با این نگرش مسئولیت و مدیریت را همانند طعمه‌ای تلقی کرده که فرصتی را فراهم ساخته تا آنان به پیشرفتی مادی نائل آیند. نگرش این گروه از انسان‌ها به مدیریت، در این سخن خلاصه می‌شود که مدیریت سفره‌ای گسترده است و باید از طعام درون آن لذت برد.

البته شاید برخی خود را از این نگرش به‌صورت ظاهری تطهیر کنند اما بیشتر مدیران عصر حاضر به آن التزام عملی دارند. در نگرش علوی، مدیریت و مسئولیت در حکم امامتی است که به مدیر سپرده شده تا برای مدتی معین به‌عنوان امانت‌دار به انجام وظیفه پردازد. امام علی(ع) در نامه خود به یکی از مدیران و کارگزاران، امانت‌بودن مدیریت و مسئولیت را تأکید کرده است و به وی هشدار می‌دهد که همانا از جمله افرادی نباشد که مدیریت را طعمه تلقی می‌کنند. او می‌فرماید:

«وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (نهج البلاغه: نامه ۵)

«همانا کاری که در دست تو است (پست و مقام) طعمه نیست، بلکه امانتی بر گردن تو است.»

اکنون با توجه به اینکه مسئولیت و مدیریت در منظر امام علی(ع) امانتی است که بر عهده مدیر گذاشته شده، اگر مدیری در آن دخالت ورزید و سوءاستفاده کرد، مشمول لعنت الهی خواهد شد. حضرت علی(ع) خطاب به یکی از مدیران خود ضمن بیان

امانت بودن مدیریت و مسئولیت هشدار می‌دهد که در آن خیانت نورزد. چنانچه می‌فرماید:
 «انّ هذه الامارة امانة فمن جعلها خيانة فعليه لعنة الله إلى يوم القيمة» (محمودی، ۱۳۷۶: ص ۳۶).
 «همانا این امارت و مدیریت امانتی است که هرکس بدان خیانت کند، لعنت خدا تا روز
 قیامت بر او باشد».

اگر مدیران اسلامی دارای نگرش علوی باشند و مسئولیت و مدیریت را امانت تلقی کنند به هنگام مسئولیت، دقت می‌کنند که به بهترین وجه آن را انجام دهند و زمانی هم که این مسئولیت را واگذار کردند احساس راحتی کرده که امانتی را تحویل داده‌اند. اما اگر نگرش غیرعلوی باشد بدین معنا که مسئولیت طعمه تلقی شود، به هنگام به دست آوردن مسئولیت همانند گرگی خواهند بود که به طعمه خود حمله ور شده و آن را می‌درند و زمانی که از آنان این مسئولیت بستانند ناراحت شده که فرصتی را از دست داده‌اند. از سوی دیگر، براساس نگرش علوی به مدیریت، مدیران می‌توانند مسئولیت را فرصتی طلایی بدانند که باعث پیشرفت معنوی و الهی آنان می‌شود؛ چراکه خداوند با واگذاری مسئولیت به آنان برای خدمت به مردم، بر آنان منت نهاده تا بتوانند در سایه خدمت به عیال الله، به خداوند تقرب جویند.

ابزار ریاست و مدیریت در نگرش علوی

در هر سیستم مدیریتی این سؤال مطرح است که ابزار مهم برای ریاست و مدیریت چیست؟ به عبارت دیگر، یک مدیر برای مدیریت اثربخش به چه ابزاری نیازمند است؟ ممکن است به ذهن انسان خطور کند که تنها منابعی همچون منابع مادی و انسانی ابزار مدیریت است. اگرچه این سخن صحیح است، باید به این نکته مهم نیز توجه داشت که اگر مدیر ظرفیت وسیع روحی و فکری و تحمل عاطفی و انسانی نداشته نباشد، نمی‌تواند از آن منابع سازمانی (مادی و معنوی) به نفع خود و سازمانش بهره‌برد (شفیعی و موسوی، ۱۳۸۸: ص ۸۴).

ازاین‌رو، قدرت تحمل، ظرفیت روحی، شکیبایی و صبوری مدیر در برابر ناملایمات

می‌تواند وی را قادر به استفادهٔ بهینه از منابع سازمانی کند. اکنون اگر مدیری کم‌ظرفیت، تنگ‌نظر و نابردبار باشد و نتواند در کوران حوادث مقاومت کند و از نظر روحی ضعیف باشد، قادر نخواهد بود بر نیروهای انسانی درون سازمان مدیریت کند. امیر مؤمنان علی(ع) ابزار لازم را برای ادارهٔ امور و ریاست و مدیریت را سعهٔ صدر دانسته و در این زمینه می‌فرماید:

«آلة الرِّیاسةِ سَعَةُ الصِّدْرِ» (نهج البلاغه: حکمت ۱۷۶)

«وسیله و ابزار ریاست (و مدیریت) سعهٔ صدر است.»

شایان ذکر است که هرچه دامنهٔ مدیریت وسیع و گسترده‌تر باشد به سعهٔ صدر بیشتری نیاز است. علی(ع) علاوه بر اینکه به کارگزاران و مدیران خود توصیه می‌کند که این ابزار مهم را داشته باشند، خود نیز بیش از آنان در مسائل و مشکلات بردباری و سعهٔ صدر نشان می‌دهد و زمانی که بر مسند ریاست می‌نشیند، حتی در برخورد با مخالفانشان با سعهٔ صدر و گشاده‌نظری و حلم و بردباری عمل می‌کند و از هرگونه تنگ‌نظری و نابردباری پرهیز می‌کند. وی ۲۵ سال صبر می‌کند، در حالی که استخوان در گلو و خار در چشم دارد (نهج البلاغه: خطبهٔ ۳).

هر مدیری در رویارویی با مشکلات و دشواری‌ها، اگر عکس‌العمل منطقی از خود نشان دهد، نشانگر وسعت نظر، قدرت تحمل و سعهٔ صدر او است و ممکن است مدیری بر اثر فقدان سعهٔ صدر در برخورد با مردم عنان از کف بدهد و عکس‌العمل‌های نامناسب از خود نشان دهد که به مصلحت سازمان و نیروهای سازمانی نخواهد بود.

تفاوت مدیریت اسلامی با دیگر مکاتب مدیریتی

بدیهی است که اسلام علم مدیریت و اصولاً هیچ نوع از علوم را رد نمی‌کند؛ چراکه هر علم و دانشی به یک سلسله از واقعیات مستند است و واقعیات را نمی‌توان نادیده گرفت یا مردود دانست؛ بلکه بنای اسلام بر این است که جهت و اهداف را اصلاح کند، علم وسیله و ابزار است و آنچه که ارزش او را تعیین می‌کند، جهت و هدفی است که این وسیله در آن جهت به کار گرفته می‌شود.

علم مدیریت نیز وسیله‌ای است که ارزش آن با هدف و جهتی که در آن به کار گرفته می‌شود، تعیین می‌شود. یکی از وجوه تمایز «مدیریت اسلامی» با دیگر اشکال مدیریت، در اسلامی بودن نظام مدیریتی آن و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول لایتغیر «وحی» است که با مکاتب مادی و الحادی مدیریت مقابل است. وجه دیگر افتراق «مدیریت اسلامی» با مدیریت در جوامع دیگر آن است که اصولاً در این شکل از مدیریت، چون «مکتب» بر «وحی» متکی است و «وحی» از خارج از عالم ماده بر بشر ابلاغ شده است؛ از این رو، امر دست‌نشاندهی یا حکومت مردم بر مردم یا فرد بر مردم و تشویق استثمار و استعمار انسان توسط انسان را کاملاً منتفی ساخته است (بخشایش اردستانی، ۱۳۸۳: ص ۱۷).

از دیگر وجوه تمایزی که میان مدیریت اسلامی با انواع دیگر مدیریت‌ها در مکاتب شرق و غرب وجود دارد این است که مدیریت در نظام اسلامی و جامعه اسلامی بر دو پایه و اصل «تعالی» و «تولید» استوار است؛ تعالی انسان‌ها و تولید کالا، و این کالا تا زمانی دارای ارزش است که در خدمت «تعالی» انسان‌ها باشد. اما در مکاتب شرق و غرب، «مدیریت» تنها بر تولید و افزایش آن استوار است. آنچه مدیریت با آن روبه‌رو است، پدیده کمال انسانی و برخورد شایسته با انسان‌ها در مدیریت اسلامی است.

شاید بتوان گفت که تمامی مکتب‌های مدیریتی که تا امروز می‌شناسیم و در کتاب‌ها مطرح شده و در دانشگاه‌ها مورد بحث قرار گرفته، در چهارچوب ماده و خارج از معنویات و الهیات انسان را تفسیر می‌کنند و راه و روش به او نشان می‌دهند، در حالی که در اسلام، عامل اساسی که به آن توجه شده، خدا است.

مدیر اسلامی دو رسالت «تعالی» و «تولید» در درون سازمان را بر عهده دارد. منبع تغذیه فکری و روحی مدیر برای تحقق رسالت تعالی در درون سازمان «مکتب» است، اما رسالت دیگر مدیر، یعنی «تولید» در درون سازمان متکی و متصل به علم و پیشرفت علوم است؛ از این رو، مدیر اسلامی برای بهره‌وری کامل از علم موجود در زمینه تولید، باید در جریان و سیر مطالعاتی پیشرفت علوم در جهان که یک سیر تکوینی است، قرار داشته باشد.

تفاوت دیگر، تفاوت در اهداف است. در مدیریت غربی هدف این بوده است که از انسان تا آنجا که می‌توان کار کشید. تمامی مکاتب مدیریت علمی و مدیریت کلاسیک، نوین، روابط انسانی، اقتضایی و ساختاری و همه تئوری‌های مدیریت یک هدف داشته‌اند، اینکه از انسان حداکثر استفاده به عمل آید ولی در مدیریت اسلامی هدف اصلی تکامل یافتن انسان است، ضمن آنکه هدف به‌کارگیری انسان‌ها هم وجود دارد.

در مدیریت اسلامی اشاره می‌شود که می‌خواهیم کار کنیم تا افراد یک سازمان، همه در کنار دستیابی به اهداف سازمانی، به‌نوعی به رشد معنوی نیز برسند؛ از این رو، درست نیست روش‌هایی اتخاذ شود که نیروی انسانی از مسائل معنوی خود باز بماند و به تکامل روحی نرسد، اما سازمان به اهداف مادی خود برسد.

شهید

پس از ظهور انقلاب اسلامی، طوفان جنگ در ۳۱ شهریور ۱۳۵۹ به راه افتاد. همچنان‌که تهاجم در حال تولد بود، حماسه‌ای برتر از درون فرهنگ و باورهای ژرف ملتی مؤمن سرچشمه می‌گرفت. این حماسه که «دفاع مقدس» نام گرفت، در کنار روند روبه‌رشد انقلاب روزبه‌روز بالنده‌تر شد و چونان کوهی استوار در برابر تهاجم دشمن قد علم کرد. همین کافی بود تا دشمن را متقاعد کند که در محاسباتش دچار اشتباهی بزرگ شده است (نقی‌زاده، ۱۳۸۰: ص ۱۸).

به‌راستی چرا دشمن نتوانست ظهور این حماسه را پیش‌بینی کند؟ این عوامل ناپیدا از دید دشمن که موازنه قدرت را - که در ظاهر به نفع او بود - برهم زد، عوامل فرهنگی و معنوی بود. امام خمینی (ره) در این باره می‌فرماید:

«آنها حساب همه چیز را می‌کردند إلا یک حساب و آن حساب، معنویت بود. آنها به این

توجه نداشتند که ملت همه با هم علاقه به خدا دارند و علاقه به اسلام» (خمینی، ۱۳۶۱: ج

۱۳، ص ۲۷۷).

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای نیز در این باره فرموده است:

«محاسباتشان از عنصر «توکل» و «ایمان به خدا» خالی بود و آن را در زندگی ما به حساب نیاورده بودند» (خامنه‌ای ۱۳۶۹).

بی‌شک تمسک شهدا به فرهنگ ناب اسلامی، الهام‌گرفتن از باورهای ژرف دینی، اقتدا به سیره معصومان، آراسته‌شدن به ارزش‌های پیروزی‌آفرین اسلامی و امیدداشتن به امدادهای غیبی از جمله این ویژگی‌ها است. همچنین، استفاده مقبول از سلاح تبلیغات، هنر و ادبیات برای خنثی‌کردن تهاجم تبلیغاتی دشمن و افزایش روحیه رزمندگان را باید از ویژگی‌های دفاع مقدس برشمرد. از عوامل مهم معنوی و فرهنگی دفاع مقدس، ارزش‌های اسلامی است که رزمندگان اسلام به آنها پایبند بودند (تقی زاده اکبری، ۱۳۸۰: ص ۶۶).

مفهوم ایثار و شهادت

شهید عبارت است از کسی که در یک راه مقدس و برای هدفی مقدس جان خود را از دست بدهد (مطهری، ۱۳۸۸: ص ۴۴۶).

اگر شور یک عارف عاشق پروردگار را با منطق یک نفر مصلح ترکیب کنید، از آنها منطق شهید درمی‌آید. خون شهید برای همیشه در رگ‌های اجتماع می‌جوشد (همان: ص ۴۶۴).

شهید از ماده شهود و شهادت است. شهود هم به معنی حضور است و هم به معنی علم و یقین و هم به معنی معاینه و شهادت مشاهده است. شهید در لغت به معنی «گواه» است و در اصطلاح به کسی گویند که در راه خدا کشته می‌شود.

امام خمینی (ره) فرمود:

«مرگ سرخ، به مراتب از زندگی سیاه بهتر است و ما امروز به انتظار شهادت نشسته‌ایم، تا فردا فرزندانمان در مقابل کفر جهانی با سرافرازی بایستند».

از دیدگاه اسلام، شهادت در راه خداوند متعال آن قدر مقام عالی و پراهمیت و زیبایی داشته و دارد که اولیای خداوند، و برگزیدگان او همچون علی بن ابیطالب (ع) و فرزندان ایشان مانند امام حسین (ع) و امام جعفر صادق (ع) و... آرزوی شهادت در راه خدا را داشتند.

این آرزو در گفتار و اعمال اصحاب یاران معصومین (ع) نیز ظاهر و آشکار است؛ از طرف دیگر، در مقام شهید و فضیلت آن این نکته مهم را باید در نظر بگیریم که اگر پدیده شهادت در تمامی تاریخ بشری یکبار اتفاق می افتاد، یعنی تاریخ بشر تنها یک فرد شهید داشت، باز اهمیت شهادت بالاتر از همه پدیده های حیات بشری بود، چه رسد به اینکه در گذرگاه قرون و اعصار، کاروانیان منزلگه شهادت متجاوز از میلیون ها نفر از پاکان اولاد آدم بوده، پیشتاز برجسته ای همچون حسین بن علی (ع) یارانی با شخصیت هایی عظیم در این دوران کوی الهی شرکت داشته اند (همایش اسوه، ۱۳۸۴: ص ۲۸).

جایگاه شهید

شهید در مقایسه با دیگران برترین جایگاه و بالاترین منزلت را نزد پروردگار دارد. خداوند متعال در قرآن کریم، منزلت شهید را این گونه توصیف می کند:

«... وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْواتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ» (آل عمران: ۱۶۹)

«و کسانی را که در راه خدا کشته شده اند، مرده مپندارید؛ بلکه اینان زنده و نزد پروردگارشان متنعم اند.»

پیامبر اعظم (ص) می فرماید:

«برتر از هر نیکی ای، نیکی ای دیگر وجود دارد تا آنکه آدمی در راه خدا کشته می شود، که بالاتر از آن نیکی ای وجود ندارد» (حرعاملی، ۱۳۹۲: ج ۱۵، ص ۱۷).

در روایتی دیگر از آن حضرت آمده است:

«خداوند با ریخته شدن اولین قطره خون شهید تمامی گناهان او را می آمرزد» (همان: ج ۱۵، ص ۱۶).

نیز از آن گرامی نقل شده است که:

«هیچ قطره ای نزد خداوند محبوب تر از قطره خونی که در راه خدا ریخته می شود نیست» (همان: ج ۱۵، ص ۱۴).

بارها و بارها تاریخ ثابت کرده است که خون شهید گره گشای مشکلاتی بوده است

که با رفع این مشکلات جامعه اسلامی به موفقیت و دستاوردی چشم‌گیر رسیده است و این همان رازی است که سید شهیدان اهل قلم سید مرتضی آوینی در این مورد فرمودند: «در عالم رازی است که جز به بهای خون فاش نمی‌شود» (آوینی "جملات قصار" ۱۳۹۰).

مسیر شهدا

فضایل و ویژگی‌های امام حسین (ع) و فرهنگ عاشورایی ایشان یک نمونه و الگوی کامل و تمام‌عیاری است که برای همه انسان‌های آزاده و آزاداندیش از هر دین و آیینی سیمای واقعی و درس فراموش‌نشدنی عزت، فداکاری، شجاعت، شهامت، غیرت، آزادی‌خواهی، محبت، عدالت‌طلبی، صبر، قیام برای امر به معروف و نهی از منکر، شهادت‌طلبی، جهاد در راه حق و حقیقت، عرفان توحید، عبادت و زندگی مطلوب بشریت را به تمام و کمال ترسیم کرده و به تصویر کشیده است (همایش اسوه، ۱۳۸۴: ص ۳۰). شهدای ما نیز به تاسی از امامان معصوم (ع) همین‌گونه بودند. در وصف این شهیدان و الامقام چه خوب گفته‌اند:

«شهدا شمع محفل بشریت‌اند».

همان‌گونه که شعله‌ای در تاریکی به ما روشنی می‌دهد و کمک می‌کند تا راه درست را پیدا کنیم، شهیدان هم می‌توانند برای ما بهترین الگوها و راهنمایان در زندگی و رسیدن به سعادت باشند.

لزوم توجه به سیره مدیریتی شهدا در جامعه

یکی از رسالت‌ها و مسئولیت‌ها در طول تاریخ در همه عصرها و تمدن‌ها و کشورها انتقال دادن ارزش‌های حاکم بر جامعه است. حفظ و اعتلا و انتقال ارزش‌های اصیل فرهنگی و دینی و باورهای مطلوب اجتماعی رفتارهای متعالی فردی و جمعی مانند نشاط و پویایی، عطوفت، استواری، عزم و تلاش از اساسی‌ترین رسالت‌های همگانی است. راه‌حل مشکلات جامعه به‌ویژه در حوزه مدیریتی به‌دلیل شالوده‌غیراسلامی این

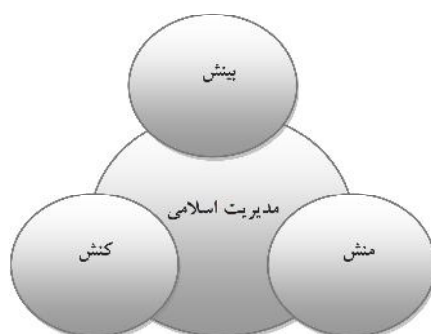
حوزه، گسترش فرهنگ و سیره شهدا است که منجر به رویش نگرش نوینی در مدیریت در عرصه جهانی مبتنی بر آموزه‌های دینی و خدامحوری است و لرزه بر اندام دشمنان می‌افکند و آنان را از نفوذ در دژهای اسلام ناامید می‌کند.

پس تنها گسترش و رواج فرهنگ شهدا است که استقرار عدل جهانی را به دنبال خواهد داشت و فاصله گرفتن از این فرهنگ یعنی ذلت و ضلالت جوامع و دورماندن از قافله نور و هدایت. امید است بشریت امکان بازگشت به رسالت معنوی و ملکوتی خود را از دست نداده و توفیق شناخت و عمل به آن را به دست آورند و از این راه تمامی تلاش‌ها و دانش‌ها در جهت بهبود جوامع و سعادت واقعی انسان‌ها قرار گیرد و تمدن‌های بی‌جان، با روح ایمان جان گرفته و معنای حقیقی زندگی در تمامی ابعاد شخصیت انسانی گسترش یابد.

مدیریت شهدای انقلاب و حماسه بزرگ هشت سال دفاع مقدس باید به‌عنوان میراثی گرانسنگ در ذهن ملت ایران باقی و از آفت تحریف مصون بماند. تنها در این صورت است که آیندگان و کسانی که آن را درک نکرده‌اند، می‌توانند این میراث را در منظر دیدگان خویش قرار دهند و از اندوخته‌های گران‌بهای آن سود جویند. بدیهی است ملت ما امروز با داشتن مفاخری همچون شهدا در تدوین الگوی مدیرتی، نیازمند مبانی تئوریک متناسب با تحول از دیگران نیست.

چهار چوب نظری

با توجه به مطالب بیان‌شده، در این قسمت به دنبال بسط ابعاد مختلف مدیریت اسلامی در قالب مدل سه‌شاخگی هستیم، اما برای این کار ابتدا مدل ذهنی محقق از مدیریت اسلامی را ترسیم و در نهایت به کمک تحلیل محتوا در پایان این بخش مدل استخراجی را ارائه خواهیم کرد.



شکل ۱. مدل ذهنی مدیریت اسلامی

بینش

پیش از آنکه دربارهٔ بینش^۱ مدیریتی یا همان جهان‌بینی بحث شود لازم است با مفهوم آن آشنا شویم. بینش، یک تصویر ایدئالی از آن چیزی است که می‌تواند و باید انجام شود، رهبر باید به منظور محک‌زدن بینش خود به سه سؤال پاسخ دهد:

۱. آیا مسیر انتخاب‌شده، جهت صحیح است؟

۲. آیا اهداف انتخاب‌شده، اهداف صحیح است؟

۳. آیا زمان‌ها، زمان‌های صحیح هستند؟

بینش با معنایی که در دانش سازمانی دارد به‌عنوان توان درک و فهم نامعلومی‌ها، به‌اندازهٔ ماهیت‌های مشخص‌شده و معلوم تعریف می‌شود. بینش چهارچوب ذهنی مشترکی ایجاد می‌کند که براساس آن می‌توان آینده را ساخت؛ بنابراین، بینش تصور منحصر به فرد و ویژه از آینده است (حسین زاده، ۱۳۸۵).

استاد مطهری جهان‌بینی را به بینش ربط داده و این‌گونه تعریف می‌کنند: بدیهی است که از واژه «دیدن» که در کلمهٔ «جهان‌بینی» به‌کار رفته نباید به اشتباه بیفتیم و جهان‌بینی را با جهان احساسی یکی بگیریم. جهان‌بینی، جهان‌شناسی است نه جهان احساسی و به مسئلهٔ معروف «شناخت» مربوط می‌شود؛ از این‌رو، از مختصات انسان است و به نیروی اندیشه و تفکر و قدرت ارزیابی انسان از مجموع هستی بستگی دارد، برخلاف جهان احساسی که مشترک میان انسان و حیوان است.

1. ManagerialInsights

بسیاری از حیوانات از نظر «جهان احساسی» از انسان پیشرفته ترند یا از آن نظر که دارای برخی حواس هستند که انسان فاقد آنها است یا از آن نظر که در حواس مشترک با انسان بسی حساس ترند. احساس یک چیز غیر از شناخت او است. ممکن است چیزی را احساس کنیم و نشناسیم، همچنان که ممکن است چیزی را بشناسیم بدون آنکه آن چیز را احساس کرده باشیم، بلکه آثار و نشانه‌های آن را احساس کرده باشیم. تفاوت انسان با سایر جانداران در همین جهت است که آنها جهان را فقط احساس می‌کنند اما انسان، علاوه بر احساس، جهان را می‌شناسد و تفسیر می‌کند یا لاقط می‌تواند بشناسد و تفسیر کند.

همه دین‌ها و آیین‌ها و همه مکتب‌ها و فلسفه‌های اجتماعی خواه ناخواه بر نوعی جهان‌بینی متکی بوده و هست. جهان‌بینی یک آیین و مسلک به منزله زیرساز و تکیه‌گاه فکری آن مکتب به‌شمار می‌رود. هدف‌هایی که یک مکتب عرضه می‌دارد و به‌سوی آنها می‌خواند و راه و روش‌هایی که برای وصول به آن هدف‌ها تعیین می‌کند و «باید»ها و «نباید»هایی که انشا می‌کند و مسئولیت‌هایی که به‌وجود می‌آورد و ارزش‌هایی که معتبر می‌شناسد، همه‌وهمه به‌منزله نتایج لازم و ضروری آن جهان‌بینی است که عرضه داشته و افکار و اندیشه‌ها را به آن مؤمن ساخته است (مطهری، ۱۳۸۸: ص ۲۵).

ریشه اصلی مدیریت اسلامی از تفکرات اعتقادی آنها نشئت گرفته است. سیره مدیریتی امیرالمؤمنین از بهترین الگوهای منطبق بر آموزه‌های دینی، امروز مردم و مسئولان است که با تمسک جستن به آن می‌توان ارزش‌ها را بیش‌ازپیش در جامعه نهادینه و مسیر تعالی جامعه اسلامی را فراهم کرد. امروز وظیفه داریم که فرهنگ غنی ایشان را مورد توجه قرار داده و تکلیف خود را از روی مطالعه آن بشناسیم.

منش

منش در فرهنگ معین به معنای خوی و سرشت آمده است و در لغتنامه دهخدا به معنای خوی و طبیعت ذکر شده است. همان‌طور که در تعاریف مشخص است، منظور از

منش در این نوشتار اخلاق مدیریتی است.

منش، اخلاق و مکارم اخلاقی، از عوامل اساسی سعادت بشر در زندگی مادی و معنوی است و زمینه‌های تحکیم پیوندهای اجتماعی را فراهم می‌آورد. نقش مکارم اخلاقی در زندگی اقوام و ملت‌ها چنان است که اگر آن را عامل ماندگاری و تداوم حیات انسانی و اجتماعی به‌شمار آوریم، مبالغه نکرده‌ایم.

مطالعه تاریخ نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین علل پیروزی‌ها یا شکست‌ها و ناکامی‌های ملت‌های گذشته، «عامل اخلاق» بوده است. ملت‌هایی که در چهارچوب قواعد اخلاقی حرکت کرده‌اند، همواره سربلند بوده‌اند و ملت‌هایی که در آنها فضیلت‌های اخلاقی قربانی صفات شیطنی شده است، جز فروپاشی و نابودی فرجامی نداشته‌اند؛ از این رو، فلسفه بعثت پیامبر اکرم (ص) تکمیل مکارم اخلاق دانسته شده است (حویزی، ۱۳۵۸: ص ۳۹۲). می‌توان انبیا را پایه‌گذاران نهضت اخلاقی در جهان دانست، زیرا آنها در طول تاریخ برای تربیت و سازندگی انسان‌ها، اصول و ضوابط اخلاقی را ارائه دادند و با پاک‌سازی اندیشه‌ها و تطهیر دل‌ها، آلودگی‌ها و کدورت‌ها را از سطح جامعه زدودند (تقوی دامغانی، ۱۳۷۷: ص ۱۸۴).

همان‌گونه که جامعه به‌عنوان یک تشکیلات گسترده و هماهنگ، نیازمند اخلاق است و بدون اخلاق به تباهی کشیده می‌شود، سازمان نیز به‌عنوان یک اجتماع کوچک‌تر، از اخلاق بی‌نیاز نیست. نقش اخلاق در سازمان‌ها در برانگیختن انگیزه‌ها و در هماهنگ‌سازی واحدها و سرعت‌بخشیدن به کارها و به‌طور کلی، در سلامت سازمان انکارناپذیر است. مدیری که به اخلاق مدیریتی آراسته نباشد، نمی‌تواند بار سنگین مسئولیت اداره سازمان را به دوش بکشد و نابسامانی‌ها را سامان بخشد. قرآن کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (ص) را در مدیریت، اخلاق نیک پیامبر می‌داند و تصریح می‌کند:

«اگر تندخو و سخت‌دل بودی، هر آینه مردم از اطرافت پراکنده می‌شدند» (آل عمران: ۱۵۹).

پذیرش راه‌حل‌های اخلاق مدیریتی به‌مرور زمان سبب اعتماد، تعهد و تلاش می‌شود که هر سه این عوامل برای موفقیت سازمان الزامی هستند. همچنین، تعهد سازمانی در

مدیریت و ادبیات علوم رفتاری عامل مهمی در روابط بین افراد در سازمان‌ها است. به‌زعم بسیاری از نظریه‌پردازان، تعهد سازمانی باعث وابستگی فرد به سازمان شده و سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا تعهد را در کارکنان خود به‌وجود آورده و تقویت کنند (صمدی و مهدوی خو، ۱۳۸۸: ص ۴۷).

همین‌جا مناسب است به این نکته مهم نیز توجه کنیم که در مدیریت غربی و مادی‌گرا همواره به بهانه این‌که مفاهیمی مانند: ایمان، تقوی، ورع و... از کیفیات باطنی و درونی است و قابل اندازه‌گیری نیستند، از وارد کردن آنها در شرایط احراز مدیریت طفره می‌روند اما از نظر اسلام ضمن این‌که خود این مفاهیم، تعریف‌های دقیقی دارند و به‌طور قطعی از معیارها و ملاک‌های اساسی برای احراز مدیریت و رهبری به‌شمار می‌روند، با توجه به آثار برونی آنها قابلیت اندازه‌گیری نیز دارند. زیرا بینش و منش، همواره منشأ کنش انسان‌ها است و از کوزه همان برون تراود که در او است.

منش مدیریتی اسلام، اخلاق محوری

از جمله مواردی که یک مدیر را نمونه و موفق و در کارها پیروز می‌کند و در حوزه مدیریت نقش بسزایی ایفا می‌کند عنصری است که از آن به‌عنوان «اخلاق» یاد می‌شود. منظور ما از اخلاق، منش، روحیه، شایستگی و شخصیت‌های اخلاقی ویژه‌ای است که همه افراد به‌ویژه مدیران و مسئولان باید آن را احراز کنند.

امروزه یکی از مهم‌ترین تغییر و تحولات کیفی و کمی در مدیریت و مناسبات انسانی سازمان و تغییر فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها و سوق آنها به جهت فرهنگ اسلامی و رعایت اصول اخلاقی است (احمدی، ۱۳۸۹)؛ به‌عبارتی، مدیر باید با شناخت اصول اخلاقی آنها را در سازمان خود اجرا کند و کارکنان خود را با این اصول آشنا کند. هدف در مدیریت اخلاقی عبارت است از رشد انسان‌ها به‌طوری‌که انسانیت جایگاه ویژه خود را در جان انسان‌ها و اجتماعات بیابد. در قلمرو مدیریت چه‌بسا اتفاق می‌افتد منافع شخص مدیر با مصالح مدیریت تضاد پیدا کند در این شرایط نفس خودخواه و آزمند مدیر فکر و اندیشه

او را با منافع خویش همسو می‌کند در حالی که مدیر امین و متعهد نه تنها به دنبال منافع سازمان خود بلکه به دنبال منفعت تمامی افراد جامعه است (همان).

کنش

کنش^۱ در لغت‌نامه^۲ دهخدا به معنای کردار، خواه کردار نیک باشد و خواه کردار بد (لغت‌نامه^۳ دهخدا ذیل واژه کنش) و در لغت‌نامه معین به معنای عمل، کردار (فرهنگ معین ذیل واژه کنش) ذکر شده است. همان‌طور که از تعاریف مشخص است، مقصود از کنش در این مقاله رفتار مدیریتی است.

مدیران و رهبران در رویارویی با موقعیت‌ها، از یک مدل یا چهارچوب ذهنی پیروی می‌کنند. باورها، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌ها همگی در نهایت، خود را در رفتارها متجلی می‌کند (حمیدزاده، ۱۳۸۴: ص ۴۴). بی‌شک موفقیت سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی آنها است و زمانی کارایی در سازمان‌ها افزایش می‌یابد که رفتار کارکنان درست باشد؛ در واقع، به تعبیر پیتر دراگر آنان باید کارهای درست را انجام دهند و راهکار درست انجام کار را بدانند. قدرمسلم، این مهم زمانی ممکن است که مدیران برای هدایت رفتار کارکنان دارای مهارت‌های لازم باشند.

کنش مدیریتی اسلامی، انسان‌ساز و عدالت‌محور

آنچه امروز دانشمندان علمای رفتار در سازمان به نام علوم رفتاری به آن توجه دارند، چیزی جز وسیله‌ای برای افزایش کارایی و اثربخشی نیست؛ به عبارت بهتر، علمای رفتار، به رفتار به‌عنوان یک وسیله برای رسیدن به هدف کارایی و اثربخشی نگاه می‌کنند. حال آنکه در مدیریت اسلامی تعالی رفتار یک هدف است برای قرب به خدا (افجه‌ای، ۱۳۷۸: ص ۱۶).

رفتار طبیعی انسان را باید طبیعی هدایت کرد یا برای معضلات و نارسایی‌های رفتاری

1. Managerialbehavior

انسان باید از راه‌حل‌های انسانی (رفتاری) استفاده کرد. راه‌حل‌هایی که آیات الهی و احادیث و روایات اسلامی سرشار از آنها است. از اول اسلام نیز بنای هدایت انسان را بر [اصلاح] رفتار طبیعی انسان‌ها گذاشت و پیامبر اسلام (ص) و ائمه اطهار (ع) رفتارهای اشتباه (دشمنی) انسان‌ها را با رفتار نیکو (دوستی) درمان می‌کردند. ماجرای خاکستر بر سر مبارک پیامبر اسلام (ص) ریختن (دشمنی) تا عیادت کردن حضرت از آن انسان خطاکار که به دنبال چند روز غیبت آن فرد و در نتیجه نریختن خاکستر به سر مبارک حضرت رسول (ص) رخ داد، و سیره و زندگی حضرت علی (ع) که سفارش قاتل خود را به حضرت امام حسن (ع) کرد، نیز سیره امام حسین و بقیه ائمه اطهار (ع) در انجام و توصیه به رفتارهای انسانی در مقابله با رفتارهای خصمانه و ناخوشایند دشمنان اسلام، جملگی بیانگر این است که اسلام از نخستین دین‌هایی است که رفتار و نارسایی‌های رفتاری انسان را با رفتار و راه‌حل‌های انسانی درمان کند. به همین لحاظ واژه رهبری که از قرن هجدهم وارد فرهنگ مدیریت شد از مدت‌ها قبل دستورالعمل سازندگی رفتار انسانی در جامعه‌های اسلامی بوده است. به همین لحاظ در مدیریت اسلامی که تماماً بر رهبری استوار است، راه افزایش کارایی با مدیریت علمی که بر مدیریت و رهبری (سازمان رسمی و غیررسمی) است، تفاوت دارد (همان: ص ۱۸).

بنابراین، علوم رفتاری به تمام معنا در مدیریت اسلامی کاربرد دارد و تنها برای مواقع اضطرار و از کار افتادگی کارکنان نیست؛ چراکه در این مکتب انسان دارای کرامت است و کرامت انسان ایجاب می‌کند که مدیر، رهبر باشد و رفتار توأم با محبت و عاطفه و سرشار از دوستی را برای پیش‌برد امور در پیش گیرد. شاید بتوان مدیریت به سبک علوی را احیاکننده رفتار مدیریت اسلامی دانست که انسان‌ساز و عدالت‌محور بوده است.

تجزیه و تحلیل

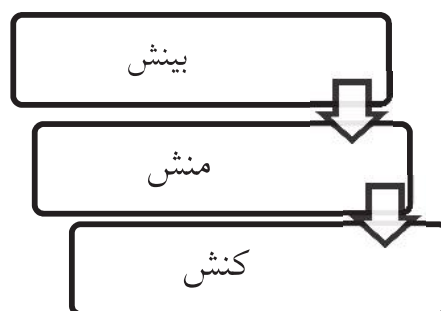
همان‌طور که اشاره شد مدیریت سیره شهدا یک مدیریت احیایی است؛ به عبارتی دیگر، مدیریت شهدا احیاکننده مدیریت اسلامی بوده است. حال برای دستیابی به این سبک

مدیریتی باید دانست در آموزه‌های اسلامی برای بروز چنین مدیریتی چه راهبردی و گام‌هایی را باید طی کرد؟

بهترین راه برای درک این مهم رجوع به گزاره‌های دینی در آثار متفکران اسلامی است. شهید مطهری درباره این مطلب می‌فرماید:

«شناخت، جهان‌بینی می‌دهد؛ جهان‌بینی ایدئولوژی می‌دهد و ایدئولوژی عمل می‌خواهد» (مطهری، ۱۳۸۸: ص ۴).

همان‌طور که شهید بزرگوار می‌فرمایند و می‌توان در آثار دیگر متفکران اسلامی نیز این روند را یافت، عمل یا همان کنش از منش (ایدئولوژی) انسان‌ها نشئت می‌گیرد. سرچشمه ایدئولوژی را می‌توان در جهان‌بینی جست‌وجو کرد؛ بنابراین، روند حرکت سیره مدیریتی شهدا به صورت زیر ترسیم می‌شود:



الگوی روند حرکت مدیریت سیره علوی

به‌عنوان مثال این (بینش) عدالت‌محوری است که از روی اخلاص و از شاخصه قصد قربت (منش) منجر به مبارزه با ظالم می‌شود و شهید به پامی خیزد و یاور مظلومان (کنش) می‌باشد. بدیهی است اگر این کنش از چنین بینشی سرچشمه نگیرد یا در واقعیت بروز نخواهد کرد، یا به‌طور ناقص و بدون پشتوانه است که احتمال ایجاد تزلزل در آن امری دور از انتظار نیست. اگر می‌خواهیم شاهد مدیریتی اسلامی در جامعه باشیم در وهله اول باید به تبیین بینش صحیح اسلامی در مدیران اهتمام ورزید، سپس این بینش باید سبب ایجاد منشی اسلامی شود و مرحله آخر در کنش مدیریتی بروز خواهد یافت.

یکی از معضلات مدیریت غربی همین نکته است که بن‌مایه مدیریت غربی بینشی غیرتوحیدی و براساس انگیزه‌های صرفاً مادی شکل گرفته است. بدیهی است بر پایه این بینش غیرتوحیدی اخلاق و رفتار نیز مادی محض خواهد بود و به تعالی بشر در کنار دستیابی اهداف سازمان بهایی داده نمی‌شود.

برهمن مبنای مطالعه‌ای که در رفتار، آثار، وصیت‌نامه‌ها و خاطرات شهدا انجام پذیرفت منجر به استخراج تعدادی شاخصه در سیره شهدا شد که در نهایت با استفاده از مدیریت سیره علوی به تنقیح آن پرداختیم که در نهایت تعداد ۸۵ شاخصه نهایی و وارد پرسش‌نامه شد.

این پرسش‌نامه براساس سه مؤلفه بینش، منش و کنش تدوین شده و خواسته شده تا شاخصه مطرح شده را در این سه حوزه بررسی و شدت اثرگذاری آن و وزن شاخصه از ۱۰۰ را بیان کنند.

فرد پاسخ‌دهنده باید سه ویژگی زیر را دارا باشد:

درک شهدا یا حداقل آشنایی با سیره شهدا؛

مدرک مرتبط با مدیریت یا در صورت امکان، آشنایی و درک مبانی مدیریتی؛ داشتن سابقه مفید مدیریتی.

با توجه به شاخص‌های مطرح شده جامعه آماری این تحقیق از بین ۵۰ نفر از فرماندهان و مدیران پایگاه‌های بسیج حوزه ۱۷۷ جهان‌آرا (منطقه ۷ تهران) انتخاب شده‌اند.

آزمون فرضیه برای نسبت در یک جامعه

P_0 مقدار نسبت مورد آزمون در جامعه در شرایط فرضیه صفر.

P_a مقدار نسبت مورد انتظار در جامعه.

پس از محاسبات انجام شده برطبق آزمون فرضیه حجم نمونه نهایی عدد ۵۰ است.

حجم نمونه = ۵۰ نفر

دسته‌ای از شاخصه‌ها ممکن است در بیش از یک مؤلفه اثربخشی داشته باشند. در نتایج

نهایی شاخصه‌هایی که بالای ۵۰ درصد رأی آوردند در الگوی نهایی آورده شده است.

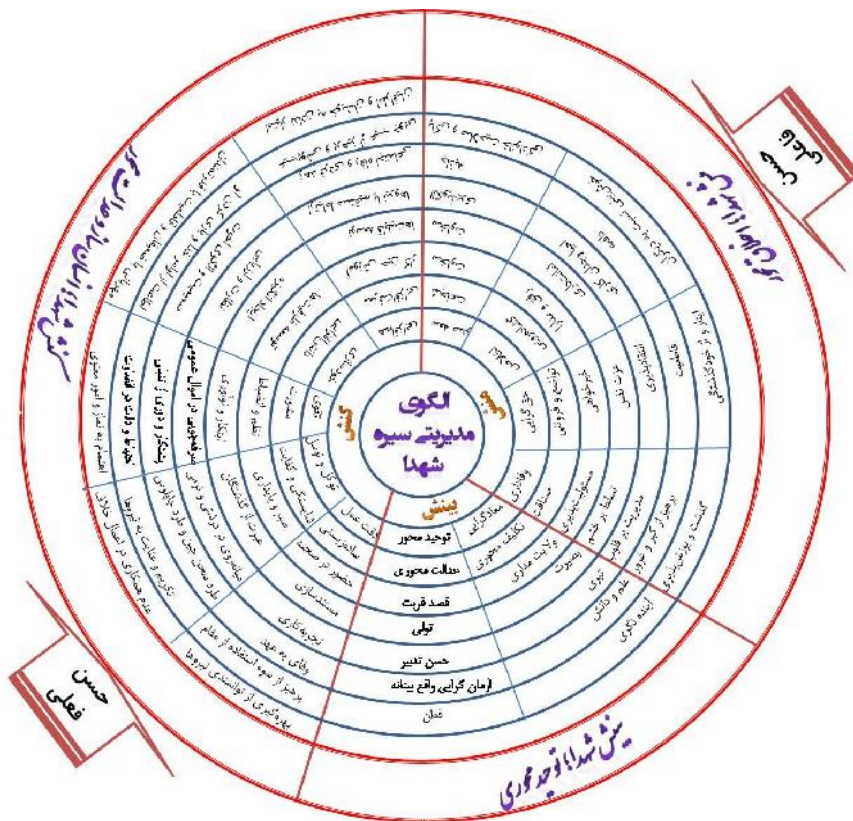
جدول ۱. نتایج پرسش‌نامه

ردیف	شاخصه	مؤلفه			میانگین وزن موردنظر از ۱۰۰
		پیش	منش	کش	
۱	قصد قربت	P			۹۷
۲	علم و دانش	P			۸۲
۳	حسن تدبیر	P			۹۱
۴	سعه صدر		P		۸۶
۵	شایستگی و کفایت			P	۸۰
۶	نظم و انضباط			P	۸۰
۷	حضور در صحنه (مدیریت پیشرو)			P	۷۷
۸	داشتن پشتکار و دوری از تنبلی			P	۸۲
۹	تندذهنی و داشتن حافظه قوی (فطن)	P			۷۱
۱۰	تقسیم وظایف و تفویض اختیار			P	۷۲
۱۱	تجربه کاری			P	۵۰
۱۲	آینده‌نگری	P			۷۵
۱۳	بلندی همت		P		۸۳
۱۴	بصیرت	P			۹۲
۱۵	مدیریت بر قلوب		P		۹۵
۱۶	اخلاص			P	۹۷
۱۷	شجاعت		P		۸۸
۱۸	سخاوت		P		۷۱
۱۹	تعهد و وفاداری		P		۸۰
۲۰	تواضع و فروتنی		P		۷۹

ردیف	شاخصه	مؤلفه			میانگین وزن موردنظر از ۱۰۰
		پیش	منش	کنش	
۲۱	تسلط بر خشم		P		۷۶
۲۲	عزت نفس		P		۸۸
۲۳	صداقت		P		۸۴
۲۴	میانه روی در درشتی و نرمی			P	۸۷
۲۵	امانت داری		P		۸۸
۲۶	رفق و مدارا		P		۷۹
۲۷	خودسازی و کنترل نفس			P	۹۰
۲۸	صبر و پایداری		P		۹۰
۲۹	بیزاری از سخن چینی		P		۷۹
۳۰	بیزاری از چاپلوسی		P		۷۹
۳۱	خوش بینی به دیگران		P		۸۱
۳۲	عیب پوشی و پرهیز از عیب جویی			P	۸۳
۳۳	ارتباط مستقیم با زیردستان			P	۸۷
۳۴	پرهیز از کبر و غرور		P		۷۸
۳۵	گذشت و پوزش پذیری		P		۷۶
۳۶	ایجاد انگیزه			P	۷۷
۳۷	جاذبه			P	۹۰
۳۸	دفاعه			P	۵۵
۳۹	دقت عمل			P	۸۸
۴۰	احیای وجدان کاری			P	۷۸
۴۱	تقوی			P	۹۰
۴۲	امتیاز ندادن به خویشان و اطرافیان			P	۷۷

ردیف	شاخصه	مؤلفه			میانگین وزن موردنظر از ۱۰۰
		پیش	منش	کنش	
۴۳	اطاعت از اوامر خدا و یاری کردن او			P	۸۰
۴۴	دانش‌افزایی			P	۸۰
۴۵	توکل و توسل			P	۹۵
۴۶	تکلیف محوری	P			۹۶
۴۷	حق‌گرایی	P			۸۸
۴۸	بهره‌وری حداکثری از امکانات و نیروها			P	۹۰
۴۹	یاور مظلوم و مبارزه با ظالم			P	۸۷
۵۰	خیرخواهی	P			۷۰
۵۱	آرمان‌گرایی واقع‌بینانه	P			۷۵
۵۲	اهتمام به نماز و امور دینی			P	۹۵
۵۳	عبرت از گذشتگان	P			۸۵
۵۴	قاطعیت		P		۸۵
۵۵	عدالت محوری	P			۹۰
۵۶	صرفه‌جویی در اموال عمومی	P			۹۰
۵۷	عدم همکاری در اعمال خلاف	P			۸۵
۵۸	پرهیز از سوءاستفاده از مقام	P			۸۵
۵۹	پاسخ‌گوبودن	P			۸۰
۶۰	هم‌افزایی	P			۸۵
۶۱	پاکی و صلاحیت خانوادگی	P			۶۵
۶۲	همدلی و الگوی اخوت		P		۸۹
۶۳	آموزش حین کار	P			۸۵
۶۴	احتیاط و دقت در قضاوت	P			۷۵

ردیف	شاخصه	مؤلفه			میانگین وزن موردنظر از ۱۰۰
		پیش	منش	کنش	
۶۵	اشراف اطلاعاتی	P			۷۰
۶۶	توسعه ظرفیت‌ها			P	۷۵
۶۷	کادرسازی			P	۷۰
۶۸	ابتکار و نوآوری			P	۸۰
۶۹	ایثار و از خودگذشتگی		P		۹۳
۷۰	نظارت و ارزیابی			P	۷۷
۷۱	مسئولیت‌پذیری		P		۸۴
۷۲	معرفت‌افزایی			P	۹۰
۷۳	توحیدمداری	P			۹۷
۷۴	ولایت‌مداری	P			۹۶
۷۵	معادگرایی (پاداش و جزای اخروی)	P			۹۰
۷۶	مشورت‌کردن			P	۷۹
۷۷	تولی	P			۸۶
۷۸	تبری	P			۸۶
۷۹	انتقادپذیری		P		۷۷
۸۰	مشارکت‌افزایی	P			۷۴
۸۱	ساده‌زیستی	P			۷۸
۸۲	زهد فردی و رفاه اجتماعی	P			۷۸
۸۳	توسعه قابلیت‌ها	P			۸۰
۸۴	مستندسازی امور انجام‌شده	P			۷۰
۸۵	تکریم و عنایت به نیروها	P			۷۰



الگوی مدیریت سیره شهدا، الگوی سه شاخگی بیش، منش، کش

نتیجه گیری

از آنجاکه رفتارها از ارزش‌ها و ارزش‌ها از بینش‌ها و بینش‌ها از شناخت ناشی می‌شود و در مکتب اسلام مدیریت و نحوه تعامل مدیر و کارکنان تابع ارزش‌های نسبی نبوده، زمان و مکان در تبدیل مفاهیم ارزشی اصیل، دخیل نیستند.

این امر از اینجا ناشی می‌شود که واضع ارزش‌ها در مکتب اسلام، تعقل ناقص بشری و صرفاً مادی نیست، بلکه واضع ذات اقدس الهی است، پروردگاری که علم او سرمدی است؛ بنابراین، در نظام ارزشی اسلام تعیین‌کننده مقبولیت یا عدم مقبولیت یک فعل از دیدگاه خداوند است.

در جوامع غربی، به علت بافت مادی صرف و نگاه غیرالهی به علوم انسانی، غالباً ارزش‌گذاری‌ها بر پدیده‌های حیات انسانی، مبتنی بر یک سلسله مفاهیم و معانی اومانستی

است و انسان‌شناسان اومانیست در نظریه‌های خود، به دلیل بی‌بهره‌گی از مکتب وحی تصویرگر انسانی هستند که هاله‌ای از توهمات بشری، اطراف او را گرفته است؛ گاه او را موجودی بدذات و گاه او را موجودی خوش‌ذات و ... معرفی می‌کند و چون در این تئوری‌های انسان‌شناسی، انسان همچنان موجودی مجهول است، بالطبع می‌بینیم که جوامع مغرب‌زمین گرفتار نسبیت در مفاهیم ارزشی شده‌اند، یعنی تحلیل‌های آنها در تعیین میزان و نوع ارزش «پدیده‌ها» تابعی از وضعیت زمان و مکان موجود است و آشکار است که نقش اصلی را در این رابطه قدرت‌های غیرالهی مسلط بر این جوامع دارند.

بی‌شک یکی از راهکارها و راهبردها جهت دستیابی به سیره مدیریتی الگو راه و منش مدیریتی شهدا است. در این صورت است که آیندگان و کسانی که شهدا را درک نکرده‌اند، می‌توانند این میراث را در منظر دیدگان خویش قرار دهند و از اندوخته‌های گران‌بهای آنان سود جویند. بدیهی است ملت ما امروز با داشتن مفاخری همچون شهدا در تدوین الگوی مدیریتی، نیازمند مبانی تئوریک متناسب با تحول از دیگران نیست.

همان‌طور که اشاره شد در راستای تحقق الگوی راهبردی مدیریتی سیره شهدا در گام اول باید به تبیین بینش صحیح اسلامی در مدیران اهتمام ورزید؛ در گام دوم، با توجه به بن‌مایه بینش توحیدی، در راستای تحقق منش اخلاق‌محور با رویکرد اسلامی تلاش کرد و در گام آخر، نتیجه این بینش و منش در کنش مدیران به معرض ظهور خواهد رسید. خروجی‌های راهبردی مدیریت اسلامی با تکیه بر سیره مدیریتی شهدا که با فرهنگ ایرانی اسلامی ما سازگار است قابل ارائه به تمامی مجامع علمی دنیا نیز خواهد بود. امید است این مقاله گامی در راستای تبیین این مفاهیم برداشته باشد.

کتاب‌نامه

- قرآن.
 - نهج البلاغه.
۱. آوینی، سید مرتضی. ۱۳۹۰. جملات قصار. <http://www.aviny.com/News/91/02/04/06.aspx>
 ۲. احمدی، فاطمه. ۱۳۸۹. مدیریت اخلاقی در جامعه اسلامی. مدیریت. <http://www.yamahdeadreknee.blogfa.com/post-115.aspx>
 ۳. افجه‌ای، سید علی‌اکبر. ۱۳۷۷. مدیریت اسلامی. تهران. جهاد دانشگاهی تهران.
 ۴. افجه‌ای، سید علی‌اکبر. ۱۳۷۸. «علوم رفتاری و مدیریت اسلامی». مطالعات مدیریت بهبود و تحول. شماره ۲۱ و ۲۲.
 ۵. اعرافی، علیرضا. ۱۳۸۸. آرای تربیتی متفکران مسلمان. تهران. انتشارات سمت.
 ۶. الوانی، سیدمهدی. ۱۳۸۰. مدیریت عمومی. تهران. نشر نی.
 ۷. بخشایش اردستانی، احمد. ۱۳۸۳. «کنکاشی در عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی». پگاه حوزه. شماره ۱۳۳.
 ۸. تقوی دامغانی، سیدرضا. ۱۳۷۷. نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران. شرکت چاپ تبلیغات اسلامی. چاپ دهم.
 ۹. تقی زاده اکبری، علی. ۱۳۸۰. عوامل معنوی و فرهنگی دفاع مقدس. ج ۲ (ارزش‌های اسلامی). قم. مرکز تحقیقات اسلامی.
 ۱۰. جوادی آملی، عبدالله. ۱۳۸۵. مراحل اخلاق در قرآن. تنظیم و ویرایش علی اسلامی. قم. مرکز نشر اسراء. چاپ ششم.
 ۱۱. حسین زاده، علی. ۱۳۸۵. نقش بینش در مدیریت. ویستا. <http://vista.ir/article/228155/%D9%86%D9%82%DA%B4-%DA%A%DB%8C%D9%86%DA%B4-%DA%AF%DA%B1-%D9%85%DA%AF%DB%8C%DA%B1%DB%8C%DA%AA>
 ۱۲. حمیدزاده، بهرام. ۱۳۸۴. «نگاهی به رفتار مدیریتی و رهبری امام خمینی در انقلاب اسلامی». حصون. زمستان. شماره ۶.
 ۱۳. حمیدی زاده، محمدرضا. ۱۳۷۸. «تبیین نقش پیش‌بینی و آینده‌نگری در نظام مدیریت اسلامی».

فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۲۰.

۱۴. حرعاملی، محمدبن الحسن. ۱۳۹۲. وسائل الشیعة. <http://lib.eshia.ir/11025/1/1>.

۱۵. حویزی، علی بن جمعه العروسی. ۱۳۵۸. تفسیر نورالثقلین. ج ۵. قم. مؤسسه اسماعیلیان.

۱۶. خامنه‌ای، علی. ۱۳۶۹. بیانات در دیدار جمعی از آزادگان و مسئولان بنیاد مستضعفان و جانبازان. ۰۶

۰۷. <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=2348>.

۱۷. خنیفر، حسین. ۱۳۸۴. «ارائه الگوی مدیریتی بومی مبتنی بر دیدگاه امام علی(ع) با استفاده از مدل سه شاخگی». فرهنگ مدیریت.

۱۸. خمینی، روح الله. ۱۳۶۱. صحیفه نور. مجموعه رهنمودهای امام راحل(ره). تهران. وزارت ارشاد.

۱۹. دهخدا، علی اکبر. ۱۳۸۵. فرهنگ لغت دهخدا. تهران. انتشارات دانشگاه تهران.

۲۰. شفیعی، عباس و سید تقی موسوی. ۱۳۸۸. «مدیریت در آینه گزاره‌های علوی». فصلنامه نهج البلاغه. شهریور. شماره ۲۵ و ۲۶.

۲۱. صمدی، عباس و رضا مهدوی خو. ۱۳۸۸. بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان. فصلنامه تخصصی مالیات. ص ۷۱-۴۵.

۲۲. عسگریان، مصطفی. ۱۳۷۰. مدیریت اسلامی. تهران. جهاد دانشگاهی دانشگاه تربیت معلم.

۲۳. قبادی، اسماعیل. ۱۳۷۸. اصول و مبانی مدیریت اسلامی. قم. انتشارات فقه.

۲۴. قوامی، سید صمصام الدین. ۱۳۸۳. «رهبری در فرهنگ اسلامی از دیدگاه شهید مطهری». مجله حکومت اسلامی. بهار. شماره ۳۱.

۲۵. محمودی، محمدباقر. ۱۳۷۶. نهج السعاده فی مستدرک نهج البلاغه. تهران. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۲۶. مشرف جوادی، محمدحسین. ۱۳۷۸. اصول و متون مدیریت در اسلام. همدان. انتشارات نور علم.

۲۷. مطهری، مرتضی. ۱۳۸۸. مجموعه آثار استاد شهید مطهری. تهران. انتشارات صدرا.

۲۸. معین، محمد. ۱۳۸۲. فرهنگ معین. تهران. مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

۲۹. نبوی، محمدحسن. ۱۳۸۰. مدیریت اسلامی. قم. دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

۳۰. نقی زاده، علی اکبر. ۱۳۸۰. عوامل معنوی و فرهنگی دفاع مقدس. جلد ۱ و ۲. باورهای دینی و امدادهای غیبی. انتشارات مرکز تحقیقات اسلامی.

۳۱. هاشمی رکاوندی، سیدمجتبی. ۱۳۷۹. رهبری و مدیریت روابط انسانی و سازمانی در ایران، اسلام و

غرب. انتشارات باطن. چاپ اول.

۳۲. همایش اسوه، خلاصه مقالات. ۱۳۸۴. معلم، دانش آموز، شهادت و فردا. مشهد مقدس. برگزارکننده مؤسسه فرهنگی آموزشی امام حسین(ع).