

«دانش مدیریت»

سال یازدهم - شماره ۴۱ و ۴۲ - تابستان و پاییز ۱۳۷۷

ص ص ۹۲-۱۲۶

پاره‌ای از ویژگی‌های فردی و جمعی کارکنان و مدیران و نقش آن در رهبری سازمان

از نظر اسلام و دیگران

دکتر غلامرضا فدایی عراقی^۱

چکیده مقاله

در این مقاله پس از اشاره به اهمیت و نقش نظریه‌پردازی در مسایل علوم انسانی توسط متخصصان به نقش و اهمیت شناخت و توجه به پاره‌ای از خصوصیات فردی و جمعی کارکنان و صفات مدیر برای مدیریت بهتر سازمان اشاره می‌شود. در جای جای این مقاله ضمن استناد به نظرات صاحب‌نظران به آیات و روایات و سیره اسلامی توجه داده شده است.

واژه‌های کلیدی

اخلاق فردی - اخلاق اجتماعی - مدیریت سازمان - صفات مدیر - مدیریت اسلامی -

اخلاق اسلامی - مدیریت اقتضایی.

مقدمه

مباحث علم مدیریت همچون سایر مباحث، برگرفته از تلاش و کوشش دانشمندان و فرهیختگانی است که در این زمینه به پژوهش پرداخته‌اند. بی‌شک حوزه‌های مسایل و معارف انسانی در برابر سایر زمینه‌ها به مراتب پیچیده‌تر، ژرف‌تر و دقیق‌تر است و این، به آن جهت است که علیرغم اینکه انسان از هر موجودی به خود انسان نزدیک‌تر است اما در عین حال برای او ناشناخته‌تر می‌باشد. انسان می‌تواند همه چیز را مورد بحث و فحص قرار دهد و آزمایش‌های مختلفی بر روی آنها انجام دهد، اما به هنگامی که خود انسان و بویژه رفتارهای او - که بازتاب روح پرتلاطم و پراسرار اوست - مورد آزمایش قرار می‌گیرد، به خاطر وجود محدودیت فراوان روحی و روانی او و متغیرهای غیرقابل پیش‌بینی، نتیجه کاملاً مطلوب در نمی‌آید و تازه آنجا که به ظاهر مطلوب است کاملاً قطعی و فراگیر نیست.

آنچه در این زمینه قابل تعمق است، کارکرد دیگران و بویژه دانشمندان غربی در این زمینه است. رفتارشناسی به عنوان یک علم نو، مورد توجه جوامع غربی قرار گرفته است اما از آنجا که رفتارشناسی و پژوهش‌های وابسته به آن، عمدتاً بر محور سودآوری و بهره‌وری صورت گرفته و نه صرفاً شناخت انسان به معنی واقعی کلمه، ثمراتی به بار آورده است که محدود به همان حوزه‌های پژوهش خاص است.

کشورهای توسعه نیافته و یا عقب نگه‌داشته شده که می‌روند تا تجربه‌های کشورهای غربی صد سال پیش را به کار ببندند، با استادانی که خود در آن دیار به تعلّم پرداخته و بناگزیر از تجارب آنان بهره گرفته به حوزه‌های علوم انسانی در مکاتب شرقی و بویژه اسلام، نه از سر عمد که از روی ناآگاهی توجه چندانی مبذول نمایند و به آن، در حدّ اشاراتی مختصر بسنده می‌کنند و می‌گذرند. نکته اینجاست که متفکران حوزه‌های علمیه که خود داعیه شناخت انسان را از دریچه کلام وحی الهی دارند و مسایل آن را مورد مذاقه قرار داده‌اند در برابر این تهاجمات عمدتاً، تأملاتی در حد سکوت دارند و یا لب به سخن نمی‌کشایند و یا اگر اقدامی می‌کنند نمی‌دانند از چه راه و روشی باید وارد شوند و یا نمی‌دانند چگونه همکاری متخصصان

علوم انسانی و روانشناختی دانشگاه‌ها را جلب کنند.

وحدت حوزه و دانشگاه این امید را تقویت کرده بود که دو سنگر فیضیه و دانشگاه در کنار هم به تعاطی افکار پردازند و از تجارب و اطلاعات خویش، بویژه در علوم انسانی از قبیل مدیریت، جامعه‌شناسی، روانشناسی و ... یکدیگر را بهره‌مند سازند. اما متأسفانه این وحدت نیز در حد شعار باقی مانده است و یا شاید نویسنده از آن بی‌اطلاع است.

به نظر نگارنده، در مکاتب شرقی و بویژه در اسلام، نسبت به انسان و رفتارهای فردی و اجتماعی او توجه فراوانی شده و نظرات بکر و سازنده‌ای ابراز گشته است. توجه و تحقیق در مورد آنها می‌تواند پرده از روی بسیاری از ابهامات انسان‌شناختی بردارد. به نظر اینجانب، مشکل عمده اینجاست که اولاً این مسایل نظری و تئوریک به صورت علمی و با بیانی جدید مورد بحث قرار نگرفته است و ثانیاً روش‌های کاربردی و ابزاری ورود به آن حوزه‌ها تبیین نشده است. نتیجه این شده است که فی‌المثل، وقتی اساتید حوزه‌های معرفت‌شناسی به انسان می‌رسند از همه مکاتب غربی به تفصیل یاد می‌کنند اما نظر اسلام را هم ردیف نظر مسیحیت در یک کلمه خلاصه می‌کنند و می‌گویند که دیدگاه اسلام به انسان دیدگاهی مثلاً عرفانی است و بس، اما این عرفان چیست؟ حوزه‌های معرفتی آن کدام است؟ پیشروان و پیش‌قراولان این مکتب - اگر آن را در حوزه عرفان خلاصه هم کنیم - چه کسانی بوده‌اند و چه طرح‌ها و نظراتی ابراز داشته‌اند؟ ابدأ مورد توجه قرار نمی‌گیرد.

به نظر نگارنده، رسالت عظیم متفکران اسلامی اعم از حوزه و دانشگاه پس از گذشت حدود ۲۰ سال از انقلاب اسلامی این است که به دقت در اینگونه مباحث غور کنند و ضمن ارج گذاشتن به نظرات دیگران، نکات برجسته و بارز مکتب انسان‌ساز اسلام را مد نظر قرار دهند و برای کاربردی کردن این حوزه‌های معرفت‌شناختی، تلاش دوباره کنند.

مشکل عمده ما نه فقط در عدم شناخت دقیق مکتب اسلام و اندیشه‌های اسلامی و عرفانی آن است بلکه در شیوه عمل و استفاده از مفاهیم و پژوهش‌های میدانی و غیر آن در محیط‌های کار و تولید هم هست مثلاً در بحث مدیریت، آنجا که سخن از «توماس هریس»، «هائورن»، «لیکرت» و ... به میان می‌آید لازم است که از غزالی، فارابی، خواجه نصیر طوسی و ... نیز ذکری می‌شد و یا همچنان که به تجارب رفتار شناختی دانشمندان غرب و سایر آزمایش‌های

مختلف در محیط کاری بذل عنایت می‌شود به موارد بسیار عدیده‌ای که ما در جمهوری اسلامی و یا در کشورهای همجوار، در محیط‌های کاری و سازمانی مختلف داشته‌ایم نیز اشاراتی می‌رفت. به جرأت می‌توان گفت که نه تنها در تاریخ گذشته ما، که در دوران بسیار بحرانی پس از انقلاب اسلامی در کشور، صدها و بلکه هزاران مسأله در محیط کار و تولید و در سطح جامعه به وقوع پیوسته است و مدیران مختلف جامعه ما، و شاید بدون توجه به ابزارهای علمی و مبانی روانشناختی و رفتاری، تصمیماتی را اتخاذ کرده و جامعه را اداره نموده‌اند که گاه موجب افزایش تولید و یا در بسیاری از موارد باعث جلوگیری از اغتشاش یا اضطراب‌های محیط کاری شده است. اگر این تجربیات جمع می‌شد و دانشمندان این مرز و بوم به تحقیق و نقد علمی آن می‌پرداختند می‌توانستند دست کم به نتایج نظریه‌گونه‌ای برسند. شاید اگر در حوزه مدیریت امور اداری و استخدامی کشور چنین تلاشی صورت می‌گرفت قطعاً نتایجی را به بار می‌آورد.

سخن در این است که اگر ما در حوزه‌های علوم تجربی و فنی به دلایل گوناگون سال‌ها و قرن‌ها از جوامع غربی و یا شرقی مثل ژاپن عقب افتاده‌ایم آیا در حوزه‌های علوم انسانی نیز چنین هستیم؟ اگر در حوزه‌های علوم انسانی، ادعایی و حرفی برای گفتن داریم چرا نباید آن را به روش‌های علمی، تقریر و تحریر کنیم و چرا برای اجرایی کردن آنها به تلاش نمی‌پردازیم؟ پیشنهاد نویسندگان این است که با توجه به تجارب گذشته و با استفاده از آن و به مدد استادان علم و هنر مدیریت و بویژه علوم رفتاری و با حمایت نظام اداری کشور و متخصصان فن، به دنبال کشف دقیق نظر و یا نظریه‌های جدیدی باشیم و یا دست کم موقعیت‌های فراوان گذشته کشور را در ابعاد مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار داده، دسته‌بندی نموده و به عنوان تجربه‌ای منحصر به فرد کشوری که انقلاب کرده است منتشر کنیم تا پس از حل و نقد و دریافت نظریه‌های دیگران به تکمیل آن پردازیم.

در این مقاله سعی نگارنده بر آن است که به اختصار نشان دهد که آیا شناخت روحیات و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان و نیز اوصاف برجسته مدیران در هدایت سازمان تأثیر دارد؟ و آیا در این رابطه، اسلام و قرآن و سیره بزرگان دین حاوی رهنمودهایی عملی و اجرایی است؟ و آیا اخلاق و صفات کارکنان و مدیران ذاتی است و یا می‌توان با آموزش آن را

اكتساب كرد؟

این مقاله از سه بخش تشکیل می‌شود. بخش اول توجه به اخلاق فردی انسان مطرح می‌شود و اینکه اخلاق فراگرفتنی و آموختنی است و شناخت انسان و نیازمندی‌های او در ایجاد ملکات اخلاقی نقش مهمی دارد. در بخش دوم به اخلاق جمعی و سازمانی اشاره دارد و اینکه چگونه کارکنان در یک محیط اجتماعی می‌توانند در اهداف سازمان مؤثر باشند و در بخش سوم به اخلاق مدیر و نقش مدبرانه او می‌پردازد و ویژگی‌های یک مدیر موفق را در نظام اسلامی مطرح می‌سازد.

۱- اخلاق عمومی و فردی

۱-۱- تعریف اخلاق

تعریف اخلاق قدری مشکل است. فرهنگ معین در این باره می‌گوید: «طبیعت باطنی، سرشت درونی، علم اخلاق یا تهذیب نفس، یکی از شعب حکمت عملی است و آن دانش بد و نیک‌خوی‌ها و تدبیر انسان است برای نفس خود یا یک تن خاص».^۱

در کتاب «دو سرچشمه اخلاق» این چنین آمده است:

اخلاق جمع خلق، جهان طبیعت و سرشت و عادات انسان را گویند. انسان وقتی در جامعه قرار گرفت نسبت به دیگران خودبخود تعهداتی پیدا می‌کند که رعایت آن را اخلاق گویند. اگر فرد خود را در قبال آفرینش، خدای آفرینش، مخلوقات آفرینش، متعهد و مسوول ببیند بر خود فرض می‌کند که نکاتی را رعایت نماید که همه در حوزه اخلاق قرار می‌گیرد. مفهوم منع و «نه» از مقولاتی است که به هنگام ظهور زندگی اجتماعی خود را نشان می‌دهد. کودک به هنگام کودکی این «منع‌ها» و «نه‌ها» را از والدین قهراً می‌پذیرد ولی شاید علت آن را درک نکند اما به هنگام بزرگی وقتی در جامعه قرار گرفت آن را درمی‌یابد.

«ما در هر عادت خود را تقریباً مکلف احساس می‌کنیم... در خصوص تکلیف نیز همین مطلب صادق است، فشار و الزام تکلیف اجتماعی در مقایسه با فشار و الزام عادات دیگر به

قدری زیاد است که اختلاف درجه آنها، به معنی اختلاف در طبیعت ایشان است.^۱

«یک موجود تنها در صورتی که آزاد باشد احساس اجبار می‌کند و هر تکلیف بالاستقلال و علیحده حاوی و متضمن آزادی است. آنچه جنبه الزامی دارد وجود تکالیف است، هر قدر که از محل و مقام تکالیف اختصاصی که در قله قرار دارند به جانب تکلیف عام که در دامنه واقع است فرود آییم تکلیف به شکل وجوب و لزوم ظاهر می‌شود.»^۲

اخلاق یکی از مقولات مهم زندگی انسان است که بخش اعظم رسالت انبیاء را تشکیل می‌دهد، پیامبر اسلام هدف رسالت خویش را تتمیم اخلاق و مکارم آن معرفی فرموده است و این بدان معناست که اخلاق در هر جامعه وجود داشته و تکمیل و تتمیم آن، هدف رسالت آن حضرت بوده است.^۳

۲-۱- اخلاق فراگرفتنی و اکتسابی است

از آنجا که زندگی بشر به صورت اجتماعی است، همواره به خاطر خصوصیات برتر عده‌ای بر عده دیگر، نمونه‌هایی بروز کرده است که به خاطر ذوق، قریحه و استعداد ذاتی‌شان چنان عمل کرده‌اند که مورد احترام دیگران واقع شده‌اند. فی‌الواقع باید گفت گاه انسان‌هایی آمده‌اند که بر مطلق تکالیف به طور عام تأکید کرده‌اند و همگان را به آن فراخوانده‌اند (پیامبران) و گاه افرادی خود در سایه کمالات خویش، دیگران را ناخودآگاه به خود خوانده‌اند (فیلسوفان).^۴ هر یک از ما به همان اندازه که متعلق به خود هستیم به جامعه نیز وابسته‌ایم.^۵

«وقتی در جامعه در نتیجه تقسیم کار، تدریجاً آن جامعه به تفصیل و اختلاف می‌گراید، وظیفه تربیت فرد و همساز کردنش با گروه، و از این راه جامعه به گروه‌هایی محول می‌شود که

۱- هانری، برگسن، دو سرچشمه اخلاق و دین، ۱۳۵۸، ص ۴.

۲- همان منبع، ص ۶.

۳- انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، حدیث

۴- هانری برگسن، همان منبع، ص ۸. ۵- همان منبع، ص ۹.

در داخل جامعه پدید می‌آیند. اما در این مقام به هر حال غرض ما نظامی از عادات اکتسابی است که تنها در راه نفع جامعه گام برمی‌دارد، بی‌شک در صورتی که این نوع اخلاق به مرحله‌ی نهایی و کمال خود برسد مردمان را کفایت می‌کند، در نتیجه آدمیزاده‌ای که دقیقاً در قالب حرفه و شغل خویش جا می‌افتد و کاملاً در خدمت کار دشوار روزانه خویش قرار می‌گیرد، زندگی‌اش را به نحوی سازمان می‌دهد که بیشترین کمیت و بهترین کیفیت ممکن را در کار عرضه می‌دارد و عملاً بسیاری از تکالیف دیگر خود را هم به انجام می‌رساند و انضباطی این چنین از وی آدمی شریف می‌سازد.^۱

در واقع اگر اخلاق اکتسابی نبود دستورات مؤکد و فراوان انبیاء و بویژه پیامبر اسلام و اولیاء گرام آن بر تخلّق به اخلاق و صفات نیکو موردی نمی‌داشت. امر و نهی‌ها در زندگی اجتماعی و فردی دال بر اکتسابی بودن اخلاق است.^۲ در ایجاد و انعقاد عادات و ملکاتی که جنبه اخلاقی خواهند داشت و بویژه در زندگی اجتماعی و سازمانی آن، آموزش، استمرار و مداومت بر آن، نقشی اساسی دارد. آموزش اساس کار است و از طریق آن آدمی به آن آشنا می‌شود و آن را فرامی‌گیرد.

۱-۲-۱- آموزش نظری: آموزش گاه به صورت نظری است و گاه به صورت عملی. خدا در آغاز خلقت انسان، به او آموزش داد. در واقع انسان وقتی انسان شد که به زیور علم آراسته گردید. او پس از آن که همه اسماء را فراگرفت، مورد تکریم و تعظیم فرشتگان واقع شد.^۳ انسان بدون علم و آگاهی، انسان نیست. همه انسان‌ها نیز این چنین‌اند. خدا در قرآن می‌فرماید: «شما را از شکم‌های مادرانتان برون آورد در حالی که چیزی نمی‌دانستید».^۴

۱-۲-۲- آموزش عملی و تجربی: انسان همانگونه که به علم نیازمند است به عمل بیش از آن محتاج است. حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «همانا علم کم شما به عمل زیاد نیازمند است».

۱- برگسن، همان منبع، ص ۱۰

۲- کمال کل الکمال التفقه فی الدین و الصبر علی النائبه و تقدیر المعیشه، کافی

۳- قرآن مجید، سوره بقره، و علم الادم الاسماء کلها ... (۲/۳۱)

۴- واللّه اخرجکم من بطون امهاتکم لاتعلمون شیئاً" (۱۶/۷۸)

و پیامبر بزرگوار می‌فرماید: «بیاموزید آنچه را می‌خواهید. اما تا بدان عمل نکرده‌اید آن علم به شما سودی نمی‌رساند».^۱ و نیز فرموده است: «هر علمی در قیامت وبال است مگر به آن عمل شده باشد».^۲

تجربه که در سایه عمل بدست می‌آید و آن عملی که آگاهانه و از روی قصد یا تکرار به صورت ملکه و یقین درمی‌آید حائز کمال اهمیت است. بسیاری از آموزش‌ها به صورت غیررسمی و تجربی برای انسان حاصل می‌شود. آدم ابوالبشر با همه بزرگواریش که حامل همه اسماء و رموز الهی بود چون در کوران تجربه آن را تحصیل نکرده و برای آن زحمتی نکشیده بود خیلی سریع اغوا شد و از آن نتوانست بهره بگیرد. این بود که خدا به او دستور فرود آمدن به زمین را داد و فرمود که «باید در کوران تلاش و زحمت و جدیت به آنچه آموخته‌ای بررسی».^۳ تا تجربه و عمل، و تلاش و زحمت برای تحصیل آن نباشد، نه قدر علم دانسته می‌شود و نه استواری و پای‌بندی عالم به علم. حتی ابراهیم خلیل نیز برای تحقق اصل «لیس الخبر کالمعاینه» و ایجاد اطمینان در قلب، تجربه دیدن با چشم را در مورد چگونگی احیاء مردگان ترجیح می‌دهد.^۴

۳-۱- شناخت انسان

در علم رفتار سازمانی، یکی از پایه‌های اساسی، شناخت انسان است. تا انسان شناخته نشود نمی‌توان در مورد او و یا برخورد با او تصمیم گرفت. طبیعت انسان، طبیعت ویژه‌ای است که با سایر موجودات تفاوت اساسی دارد. اغلب روانشناسانی که در باره او اظهار نظر می‌کنند نه بر اساس شناخت عمیق انسان، که بر اساس تجزیه و تحلیل پدیده‌های رفتاری اوست. مدیرانی که با ویژگی‌های انسان آشنا باشند و طبیعت آدمیان را بهتر بشناسند در انجام وظایف خویش موفق‌ترند.

۱- نهج الفصاحه، شماره ۱۱۱۶

۲- نهج الفصاحه، شماره ۱۱۱۶

۳- قرآن مجید، سوره بقره، قلنا اهبطوا... (۲/۳۶)

۴- قرآن مجید، سوره بقره، قال اولم تؤمن... (۲/۲۶۰) ر سبز نهج الفصاحه، ۲۳۷۸

همه فلاسفه و پیامبران در بارهٔ انسان اظهار نظر کرده‌اند. در بحث‌های رفتار انسانی در مدیریت سازمانی و بویژه آموزش‌های رسمی مدیریتی دانشگاهی در جمهوری اسلامی چه خوب است که همانگونه که نظریه‌های سقراط، افلاطون، ارسطو، فروید، آدلر و غیره مطرح می‌شود نظر اسلام و روانشناسان اسلامی هم به تفصیل طرح شود. در حوزه معرفتی انسان، واژه‌های روح، نفس، قلب و عقل جایگاه ویژه‌ای دارند. گاه مترادف بکار می‌روند و گاه به صورت مستقل، و ما در اینجا برای روشن شدن این واژه‌ها به اختصار به پاره‌ای از این مفاهیم اشاره می‌کنیم: در تعریف نفس که مبین فرق انسان با سایر موجودات و بویژه حیوانات است گفته‌اند که در فلسفه الهی از مبدأ و علت حیات بحث می‌شود نه از آثار آن که مخصوص علم بیولوژی است. مبدأ حیات همان است که در اصطلاح فلسفه به نفس تعبیر می‌شود.

«صدرالمتألهین» برای اثبات آن ۹ دلیل اقامه کرده است.^۱ جوهر مفارق از ماده، بر حسب ذاتش و نه بر حسب فعلش را نفس می‌گویند. چنانچه نفس ناطقه انسانی چنین است.^۲ سیر و سلوک و سفر در انفس برای طی مراحل کمال است و انسان باید در این امر جدیت کند که گفته‌اند: «بسیار سفر باید تا پخته شود خامی».

سیر و سفر صوری، تکامل جسمی است و سیر روحی تکامل انسانی و معنوی است. به قول عطار:

تن ز جان نبود جدا عضوی از اوست جان جدا نبود ز کل جزوی از اوست
و مولانا می‌گوید:

اول هر آدمی خود صورتست بعد از آن جان کو جمال سیرتست
اول هر میوه جز صورت چیست بعد از آن لذت که معنی دلست
اولاً خرگاه سازند و خرنند ترک را زان پس به مهمان آورند
صورتت خرگاه دان معنیت ترک معنیت ملاح‌دان صورت چو فلک
این دراز و کوتاه اوصاف من است رفتن ارواح دیگر رفتن است

۱- سید محمد باقر حجتی، روانشناسی از دیدگاه غزالی ...، ص ۳۰۷

۲- حسن حسن‌زاده آملی، معرفت نفس، ص ۳۲۲

تو سفر کرده ز نطفه تا به عقل نی به گامی بود منزل نی به عقل
سیر جان بی چون بود از دور و دیر جسم را از جان بیاموزند سیر
سیر جان هر کس نبیند جان من لیک سیر جسم باشد در علن
و این همان تعبیر دیگر مولوی است که در جایی دیگر می‌گوید: «از جمادی مردم و نامی
شدم».

ناصر خسرو می‌گوید:

هر که چون خرفتنه خواب و خور است گرچه آدم صورتست او هم خر است
گر درخت از بهر بر باشد عزیز جان بر است و تن درخت برور است
تن به جان زنده است و جان زنده به علم دانش اندر کان جانست گوهر است
علم جان تست ای هوشیار گر بجویی جان، جهان را در خورست
بر طبق نظر ابن سینا قوا به دو قسم تقسیم می‌شود: قوایی که تسخیری و جبری عمل
می‌کند و قوایی که با قصد و اختیار و اراده کار می‌کند.

نفس طبیعی: نام و عنوان قوای فعالی است که بر سبیل تسخیر و اختیار، عمل یک بعدی
انجام می‌دهد.

نفس نباتی: نام قوای فعالی است که به طور تسخیری، افعال چند بعدی را انجام می‌دهد.
نفس انسانی: نام قوای فعالی است که بر سبیل اختیار، فعلی را از جهت یک هدف انجام
می‌دهد.^۱

قلب، روح و عقل

کلمه قلب به مفهوم کانون فطرت سلیم، عواطف گوناگون، کانونی که دچار آلودگی می‌شود،
کانون عبرت‌اندوزی و مرکز تفکر و استدلال و ایمان به کار رفته است.
کلمه روح و عقل نیز آیات متعددی را از قرآن مجید به خود اختصاص داده است.^۲ با

۱- سید محمد باقر حجتی، روانشناسی از دیدگاه غزالی ...، ص ۵-۸۴

۲- همان منبع، ص ۹۵-۹۸

عقل، خدا عبادت می‌شود و بهشت عاید می‌گردد بنابراین شناخت انسان، شناخت نفس اوست زیرا که روح از امر پروردگار است و سؤال در باره اصل و ماهیت آن بی‌فایده است.^۱ شناخت نفس و ارتباط آن با بدن، در این دنیا و بعد از آن از اهمیت بسیار برخوردار است.

۱-۳-۱- ویژگی‌های انسان: صفات انسان بسیار زیاد است، دست کم ۵۰ صفت برای او شمرده‌اند.^۲ شناخت انسان با همه پیچیدگی‌هایش به بحث و فحص فراوان نیاز دارد. انسان از جمله موجودی است عصیان‌گر و انتخاب‌گر. او می‌تواند با انتخاب بهینه خویش راه سعادت را بی‌پوید و با عصیان و نافرمانی به حضيض ذلت بنشیند.^۳

به نظر می‌رسد که شخصیت انسان برآیند کلیه فعل و انفعالات و تصمیمات بخردانه و یا نابخردانه‌ای است که در هر لحظه از لحظات زندگی می‌گیرد. او مجموعه‌ای از استعداد‌های ناشناخته است. شاید به تعبیر مدیریتی همان مجموعه عادات انسان است. اکثر روانشناسان، بحث‌هایشان متأثر از حالات روحی و عاطفی حاکم در درون کودکی‌شان بوده است. خانواده بر روی آنان تأثیر بسیار زیادی داشته است و در نتیجه الگوهایی را که ترسیم کرده‌اند متأثر از این واقعیت است. «فروید»، «آدلر»، «آلپورت» و «راجرز» و بقیه از این قبیل‌اند. «تیلور» در واقع به انسان بی‌حرمتی کرده است که او را همچون حیوان تصور کرده است که با تزریق امکانات بیشتر، بهره بیشتر می‌دهد و با دریغ آن کمتر. در الگوی «راجرز» به صیانت و فعلیت و اعتلای تمامی جنبه‌های شخصیت، تحت عنوان یک نیاز اساسی توجه شده است.^۴

«آلپورت» به گسترش مفهوم خود، ارتباط جمعی، امنیت عاطفی، ادراک واقع‌بینانه، مهارت و وظایف، عینیت بخشیدن به خود و فلسفه یگانه سازندگی (جهت داشتن) به عنوان هشت معیار اشاره دارد. او به انسان خوشبین‌تر از «فروید» بود و همدردی عمیقی با انسان‌ها نشان می‌داد. ظاهراً این خصوصیات اخلاقی در کودکی‌ش ریشه داشته است. پدر و مادرش بر اهمیت محبت و تقوا تأکید داشته و او را با احساس ایمنی و محبت بار آورده بودند.^۵

۱- قرآن مجید، سوره اسراء (۱۷/۸۵) ۲- احمد به پژوه، انسان کیست، ص ۲۴-۳۵

۳- قرآن مجید، سوره تین ۴- شولتس، دوآن، روانشناسی کمال، ص ۵۱.

۵- همان منبع، ص ۱۶

در اسلام به مسأله کودکی و بلوغ اشاره بلکه اشارات فراوانی شده است. قرآن دوران بارداری طبیعی و زمان شیردادن به فرزند را مجموعاً ۳۰ ماه فرض کرده است^۱ و این به معنای بهره‌برداری کامل از عواطف مادری از دوران بارداری و پس از آن شیرخوارگی است. در جایی دیگر تأدیب فرزند و آموزش به او را از وظایف پدر و مادر دانسته است (حق الولد علی الوالد ان یحسن اسمه، و ان یحسن ادبه و ان یعلمه القرآن).

قرآن از بلوغ شخصیت به «بَلَّغَ اشْدَه» تعبیر می‌کند و اوج بلوغ و رشد را سن چهل سالگی می‌داند که در آن زمان از خدا توفیق شکرگذاری نعمات او و هدایت فرزندان خویش را طالب می‌شود^۲ در بزرگی و عظمت انسان به لحاظ استعداد به جمله علی (ع) اشاره می‌شود که فرمود:

اتزعم انک جرم صغیر و فیک أنطوی العالم الاکبر
تو گمان می‌بری که جسم کوچکی هستی در حالی که جهانی در تو پیچیده است
و در عظمت شخصیت و ارزش انسانی، و مقابله حرمت یک فرد با همه جهان و جهانیان
قرآن چنین می‌فرماید:

و از این رو ما در زبور نوشتیم که... هر کس بنا حق کسی را بکشد گویی همه انسان‌ها را کشته است و آن کس که فردی را زنده کند گویی همه انسان‌ها را حیات بخشیده است.^۳ آنچه جالب توجه است این است که علیرغم تأثیر عوامل مختلف بر روی شخصیت انسان تنها اوست که بیشترین تأثیر را در تکوین آن دارد، شهید مطهری می‌گوید: «انسان از نظر روحی و معنوی، یک مرحله از مرحله بدنی عقب‌تر است. جهازات بدنش در رحم وسیله عوامل دست‌اندرکار آفرینش ساخته و پرداخته می‌شود ولی جهازات روحی و معنوی و ارکان شخصیتش در مرحله بعد از رحم باید رشد داده شود و پایه‌گذاری گردد. از این رو می‌گوییم هر کس خود بنا و معمار و مهندس شخصیت خویش است.^۴

۱- قرآن مجید، سوره احقاف (۴۶/۱۵)

۲- قرآن مجید، سوره احقاف (۴۶/۱۷)

۳- قرآن مجید، سوره مائده (۴/۳۲) ۴- مرتضی مطهری، انسان در قرآن، ص ۲۹۴

۲-۳-۱- نیازهای انسان: نیازهای انسان در درجه اول نیازهای فیزیولوژیکی است و در این رابطه عبارت معروف «من لا معاش له لا معاد له» مبین این مسأله است. بدون توجه به مسایل مادی طبعاً هیچ کاری انجام نمی‌شود. پیامبر اسلام فرمودند: «كاد الفقر ان يكون كفراً» فقر به کفر می‌گراید. باز جمله معروف «نعمتان مجهولتان الصحة و الامان» دو نعمت مجهول و قدر ناشناخته سلامتی و امنیت است، اشاره مستقیم به نیازهای فیزیولوژیک و اولیه انسان می‌کند.

به نظر می‌رسد که باید نیازهای انسان را از جهتی دیگر به دو دسته تقسیم کرد: نیازهای فردی و نیازهای اجتماعی. نیازهای فردی، نیازهای فیزیولوژیکی فرد است اما نیازهای اجتماعی، نیازهایی است که در جامعه معنی پیدا می‌کند و شکل می‌گیرد. در تقسیم‌بندی «مازلو» یا «هرزبرگ» نیز می‌توان چنین تقسیم‌بندی داشت. علت این است که جمع و جامعه برای خود شخصیت مستقل دارد. نیازهای جمعی انسان در اجتماع با نیازهای فردی او تفاوت دارد. این طور نیست که جامعه عبارت از تجمع فیزیکی و مکانیکی افراد انسان در کنار یکدیگر باشد بلکه جامعه خود هویت مستقل دارد.

«جامعه دارای سرنوشت مشترک، نامه عمل مشترک، فهم و شعور، عمل و طاعت و عصیان کامل است بدیهی است اگر امت وجود عینی نداشته باشد، سرنوشت، فهم، شعور، طاعت و عصیان برای او معنی ندارد. حیات جمعی و اجتماعی، صرفاً یک تشبیه و تمثیل نیست، یک حقیقت است، مرگ جمعی نیز یک حقیقت است»^۱.

قرآن می‌فرماید:

و لكل امة اجل: برای هر قومی سرنوشتی است^۲

كل امة يدعى الى كتابها: هر قومی و امتی نامه عملی دارد^۳

زيننا لكل امة عملهم: برای هر امتی اعمالشان را زینت دادیم^۴

جامعه سنت و قوانین دارد. سازمان‌های اجتماعی نیز از این سنت و قوانین پیروی

۱- مرتضی مطهری، جامعه و تاریخ

۲- قرآن مجید، سوره اعراف ۳۴

۳- قرآن مجید، سوره جاثیه ۲۸

۴- قرآن مجید، سوره انعام ۱۰۸

می‌کنند. بر پایه نظریه نظام‌گرا، جامعه نظامی است که متشکل از نظام‌های کوچکتر است و قانونمندی بر کل آن حاکم است. علی (ع) می‌فرماید: «ایها الناس انما یجمع الناس الرضا و السخط»^۱ آن چیزی که عموم را در خود گرد می‌آورد و وحدت می‌بخشد و سرنوشت مشترک به آنها می‌دهد، خشنودی و خشم است.

به نظر می‌رسد تقسیم‌بندی‌های «مازلو» و «هرزبرگ» بیشتر ناظر بر روح فردگرایی غربی است که همه چیز را بر محور فردیت انسان ترسیم می‌کند. در حالی که فرد و جامعه عملاً از یکدیگر جدا نیستند. زندگی انسان لامحاله اجتماعی است. او از بدو تولد، خود را در جمع می‌بیند و هر چه بر سنین عمر او می‌گذرد با جمعیت بیشتری آشنا و تقابل و تعامل اجتماعی او بیشتر می‌شود. از نیازهای فیزیولوژیک که بگذریم نیازهای بعدی به ترتیب نمود خود را در جمع دارند. اگر چه نیاز به امنیت ممکن است بخشی از آن در رابطه با امنیت از محیط و طبیعت و مانند آن باشد ولی بخش عمده آن امنیت از تجاوزهای انسانی است و رفع آن تجاوز نیز با همکاری انسان‌های مانند خود میسر است. احترام و نیاز به آن اگر در جمع و جامعه نباشد معنی ندارد. خودیابی تنها در جمع است مگر آنکه معنای عارفانه آن را در نظر بگیریم که تازه همان معنای عارفانه نیز بدون حضور در جمع، شناخت جمع و التفات یا عدم التفات به جمع متجلی نیست. تعلق نیز در جمع است که معنا پیدا می‌کند. آدمی علاوه بر تعلق به خانه و کاشانه به کاری هم که تولید می‌کند دلبستگی دارد. در این رابطه به قرآن باید توجه کرد که زندگی فردی و جمعی را کاملاً با یکدیگر عجین کرده و راه و روش تعالی و ترقی را در زندگی فردی و بیش از آن در زندگی اجتماعی از طریق ارتباطات انسانی (تعارف) تبیین می‌کند:

«ای مردم، شما را از زن و مرد آفریدیم، شما را شعبه شعبه و قبیله قبیله گردانیدیم تا یکدیگر را بشناسید، همانا گرامی‌ترین شما، پرهیزگارترین شماست»^۲.

احترام به فرزند به عنوان وظیفه‌ای که بر عهده پدر و مادر است از جمله مسایلی است که مطرح بوده است. کودک در نظر اسلام، انسانی است که به خاطر صغر سن نیاز به تربیت، محبت و عطف دارد. او دارای روح بزرگی است ولی چون استعدادهایش شکوفا نشده است

باید مورد مراقبت قرار گیرد. او غنچه‌ای است که همه خواص گل در آن است، باید مواظبت شود تا به مرحله شکوفایی برسد. از اینجا روشن می‌شود که انسان زیست‌شناختی، ملاک انسانیت نیست. انسان زیست‌شناختی تنها زمینه انسان واقعی است و به تعبیر فلاسفه، حامل استعداد انسانیت است نه خود انسانیت، و هم روشن می‌شود که بدون اصالت روح، دم از انسانیت زدن معنی و مفهوم ندارد.^۱

انسان وقتی در جامعه قرار می‌گیرد استعدادهایش شکوفا می‌شود: او به راستی به جامعه مدیون است زیرا در جامعه است که حیات واقعی و معنی زندگی خود را درمی‌یابد. غفلت و بیداری هم در جامعه است.

حسرت و زاری که در بیماری است	وقت بیماری همه بیداری است
هر که او بیدارتر پر دردتر	هر که او آگاه‌تر رخ زردتر
پس بدان این اصل را ای اصل جو	هر که را در اوست او برده است بو

«مولوی»

دوران کودکی، دوران یادگیری است. دوران ساخته شدن است. کودک همچون موم در دست پدر و مادر است که به هر طریقی که بخواهند او را شکل می‌دهند. او ماده خام حامل استعداد است. والدین به عنوان مربی و باغبان، این استعدادها را شکوفا می‌کنند. پیامبر بزرگ اسلام می‌فرماید: هر طفلی بر فطرت پاک انسانی زاده می‌شود و پدر و مادر هستند که او را یهودی، مجوس یا نصرانی می‌کنند.^۲ او در عین حالی که نیاز به ملاحظت و رأفت دارد بیش از آن آموزش را می‌طلبد. شیوه‌های آموزشی باید متناسب با سن و ذوق و درک او باشد. بسیاری از پدر و مادرها بی‌بهره از تربیت صحیح می‌خواهند فرزندان خود را تأدیب کنند که در بسیاری از موارد تأثیر عکس بر جای می‌گذارد.

انسان اسلامی اگر درست تربیت شود، انسان کامل و بالغی خواهد شد که ضمن احترام به دیگران و بویژه از آنان که درس گرفته است خود را صاحب فکر و تصمیم و اراده می‌داند. در

۱- مرتضی مطهری، جامعه و تاریخ، ص ۲۹۵

۲- «کل مولود یولد علی الفطره فابواه یهودانه او ینصرانه او یمجسانه»، حدیث

این باره روایات زیر قابل توجه است :

دانش در کوچکی چون نقش بر سنگ است و تأثیر آن همیشه می‌ماند.^۱

از امام علیه‌السلام است که خطاب به جمعی از کودکان فرمود: شما هم اکنون در بین جامعه افرادی کوچک هستید ولی به زودی در شمار بزرگان قوم قرار خواهید گرفت پس دانش بیاموزید.^۲ کودک در هفت سال اول امیر است و هفت سال دوم غلام، و هفت سال سوم وزیر. این جمله حکایت از برخورد روشمند تربیتی اسلام با کودکان دارد: مدارا در آغاز به خاطر صغر سن و روح لطیف و حساس او، دوران آموزش علمی و سپس بهره‌گیری از نظرات او به هنگام بلوغ. زندگی پیامبر و آل او بزرگترین نمونه تربیت صحیح اسلامی است. آنان قولاً و عملاً راه صحیح زندگی کردن را به فرزندان خویش آموختند. خطبه علی (ع) به فرزندانش در هنگام مرگ، و نیز خطبه جداگانه‌ای که خطاب به امام حسن مجتبی (ع) دارد حاوی نکات بسیار ارزنده اخلاقی و تربیتی است. سوره انسان، تابلوی زیبایی از یک انسان تربیت یافته را نشان می‌دهد. اهمیت دوران مدرسه تا بدانجاست که حضرت علی (ع) می‌فرماید: «هر کس جمله‌ای به من بیاموزد مرا بنده خود کرده است» مساجد همواره در کنارشان مدارس بوده است.^۳

آموزش کارمندان، بویژه کارمندان جوان، همان حالت آموزش دوران کودکی را دارد که مدیریت هر گونه که بخواهد می‌تواند با او رفتار کند، رفتار صحیح و به جای مدیریت و آموزش‌های منظم و نامنظم هدف‌دار او، وضعیت سازمان را از نظر نیروی انسانی به مقدار زیادی بهبود می‌بخشد. او را برای تحمل مشکلات در راه اجرای اهداف سازمان آماده می‌کند. البته کارمندان با سابقه هر سازمان نیز دارای ویژگی‌های خاصی هستند که نظر به سابقه و آشنایی آنها با محیط برای خود حقوقی قائل‌اند. مدیر واقعی با توجه به این مسأله باید نسبت به آموزش و رهبری آنها به گونه‌ای عمل کند تا آنان ضمن پذیرش اهداف سازمان، به مدیریت

۱- العلم فی الصغر کالنقش فی الحجر، حدیث

۲- انکم صغار قوم یوشک ان تکنونوا کبار قوم آخرین فتعلموا العلم، حدیث

۳- غلامرضا فدایی، اولین کتابخانه در اسلام

کمک کنند و موجب تضعیف روحیه کارمندان جدید و جوان نشوند.
 آزادی برای انسان نعمت گرانبهایی است که همواره مورد تأکید بوده است. «بنده غیر مباش
 زیرا خدا تو را آزاد آفریده است». ^۱ آزادمنشی منهای دین هم محترم است. حسین بن علی (ع)
 در روز عاشورا به دشمنان خویش فرمود: «اگر دین ندارید دست کم آزاده باشید» ^۲.

۲- اخلاق جمعی و سازمانی

۱-۲- انگیزش در سازمان

همانطور که «هرزبرگ» می‌گوید: «شناخت و قدردانی به نحو مناسب از عملکرد کارکنان به
 وسیله مدیریت، تقویت روحیه را به دنبال می‌آورد. این شناخت به کارکنان احساس با ارزش
 بودن و قدر منزلت می‌بخشد» ^۳.

در اسلام انگیزش در سازمان و جامعه از مسایل بسیار اساسی بوده است. وعده‌ها و
 وعیدها، ذکر دوزخ و بهشت، تشویق‌ها و توبیخ‌های مکرر قرآن و روایات کار را به آنجا
 می‌رساند که انسان تربیت یافته اسلامی، حتی جان خویش را بر سر اهداف سازمانی خویش
 می‌گذارد. روابط بین انگیزش، کوشش، توانایی و یا روش‌های مورد انتظار که با رفتار در
 ارتباط هستند در جدول شماره ۱ این عوامل بین سازمان اسلامی و غیراسلامی نشان داده شده
 است. ^۴

۱- لاتکن عبد غیرک و قد جعلک ... حرا، حسین بن علی علیه السلام

۲- ان لم یکن لکم دین فکنتم لاتبخافون یوم المعاد فکونوا احرارا" فی دنیاکم، حسین بن
 علی علیه السلام

۳- ایران نژاد پاریزی و ... سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، ص ۳۹۳.

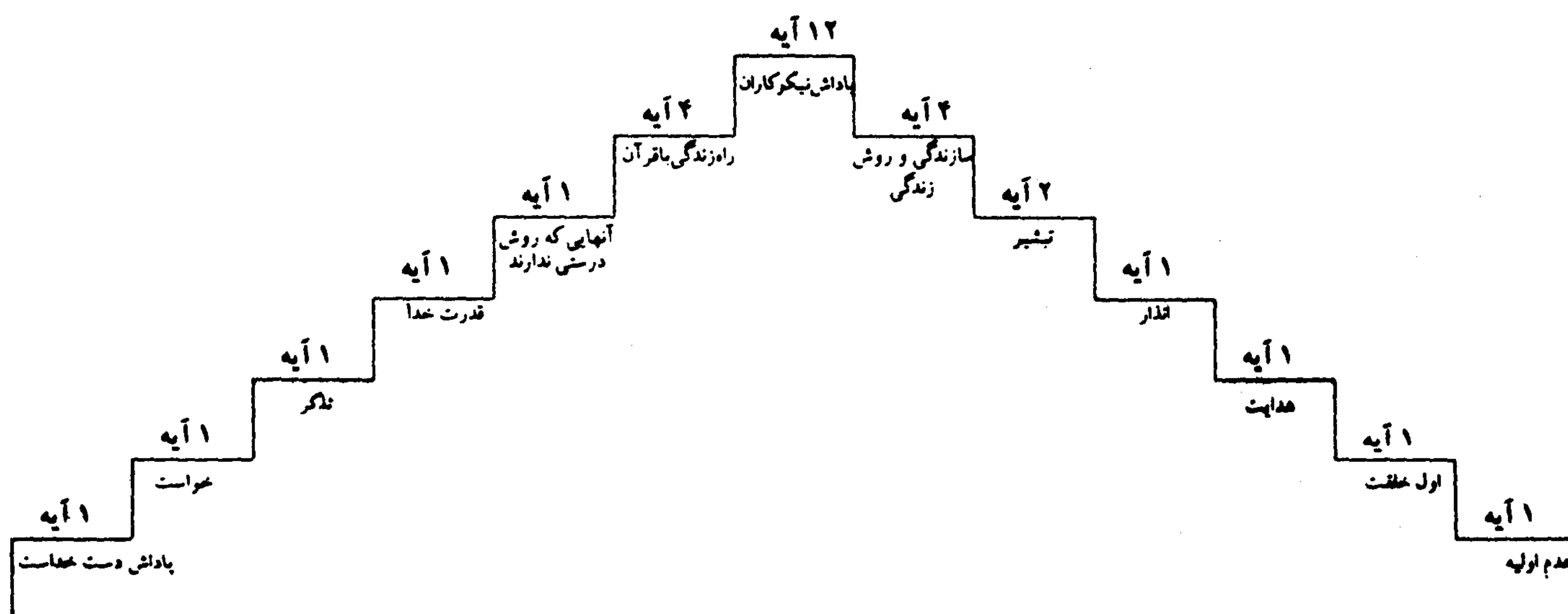
۴- محمد البرایی و ... بررسی نظارت‌های سازمانی و ارزیابی رفتار سازمانی از دیدگاه اسلام،

جدول شماره ۱ - مقایسه عوامل مدل «لولر» از دیدگاه سازمان اسلامی و غیراسلامی

عوامل	سازمان غیراسلامی	سازمان اسلامی
کوشش	کوشش صادقانه مورد انتظار نیست	کوشش صادقانه اجباری است، کوشش بی‌ریا شرط قبلی درآمد مشروع است.
توانایی	محدودیت و توانایی جسمانی و عقلانی	توانایی جسمانی و عقلانی باعث محدودیت عواید معنوی نمی‌شود
رفتار	رفتار فقط یک جهت دارد: اقتصادی	رفتار دارای دو جنبه است: اقتصادی و معنوی
پاداش یا تنبیه	پاداش مادی و اقتصادی از درون سازمان تأمین می‌شود	اجر نامحدود برای دنیا و آخرت جهت ارضای احتیاجات مادی و معنوی

در قرآن مجید، آیات فراوانی در رابطه با وعده و وعید، بشارت و انذار آمده است. پیامبر اکرم (ص) به عنوان بشیر و نذیر معرفی شده است. وعده‌های مادی بهشتی تا رضوان و خشنودی خداوند و در مقابل وعیدهای خدا تا بدترین عذاب الهی در سوره‌های مختلف قرآن از جمله محمد (ص)، واقعه، کهف و غیر آن آمده است. برای توضیح بیشتر سوره انسان اوج تقدیر از انسان‌های والا و نمونه را آن هم در برخورد با جمع ترسیم کرده است.^۱

۱- این سوره بدون بسم‌ا.. ۳۱ آیه دارد به طرز بسیار زیبایی آرایش یافته است. ۱۰ آیه اول در باره کیفیت خلقت انسان و سمیع و بصیر قرار دادن او از جانب خداوند، هدایت الهی، بیم و بشارت و سازندگی و روش زندگی است. آنگاه به عنوان نتیجه استفاده مطلوب از امکانات و نعمت‌های خداوندی در باره انسان‌های متعالی و بهره‌برداری از این نعمات سخن می‌گوید و در حدود ۱۲ آیه به ویژگی انسان‌های والا و برتر و پاداشی که در انتظار چنین انسان‌هایی است که نه به خاطر بهشت و نه ترس از دوزخ، که فقط به خاطر رضایت و خشنودی خدا دست از همه چیز می‌شویند می‌پردازد. آنگاه از فراز این قله بزرگ که محل صعود انسان‌های راستین است کم‌کم فرود می‌آید و آیات ده گانه دیگر به نحوه زندگی، دستور به صبر و تهدید ضمنی نسبت به آنان که در



نمودار شماره ۱ - تحلیل آیات در سوره انسان

به نظر می‌رسد که هیچ انگیزشی قوی‌تر از چنین آیاتی برای تشویق انسان‌ها به انجام وظیفه نیست. هم تعلیم نظری و هم الگوی عملی است و تأویل آن در باره‌ی خاندان رسالت است که به خاطر ایثاری که کردند و غذای مورد نیاز خویش را به مسکین و یتیم و اسیر در بیست و پنجم ذیحجه بخشیدند این آیات در شأن آنان نازل شد.

۲-۲ - پاره‌ای از عوامل مزاحم در تکوین شخصیت انسان و رهبری سازمان

این عوامل به عوامل درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند. اسلام با عنایت به نیازمندی‌های فیزیولوژیکی و غریزی انسان، بر استفاده از لذات و نعمات خدایی تأکید دارد. بهره‌وری از لذات دنیوی نه تنها ممنوع و مذموم نیست که عین عبادت است. کسی که در راه انجام طاعات دینی و دنیوی از لذات خداداد زندگی بهره‌مند می‌شود کاری عقلانی کرده و موجبات خشنودی

→ زندگی روش درستی ندارند، بیان قدرت خدا و آیاتی که حاکی از اتمام حجت است به آنان که طالب راه یافتن‌اند و سرانجام بیان اینکه خواست، خواست خداوند است و همه چیز به دست اوست پایان می‌یابد.

خدا را فراهم نموده است. قرآن می‌فرماید: «بگو چه کسی زیبایی جهان و پاکیزه‌های روزی‌ها را حرام نموده است».^۱ در روایت است که انسان باید شبانه‌روز خود را به سه قسمت تقسیم کند و بخشی از آن را به استراحت و کسب لذت از دنیا و نعمات آن بپردازد. آنچه جداً مطرح است رعایت اعتدال و نگهداشتن اندازه در هر چیز و حتی عبادت است. همه چیز باید برنامه داشته باشد. گفته‌اند: «فکر کن، برنامه‌ریزی کن، آنگاه انجام بده».^۲ عدم توجه به این مسأله، غفلت از یاد خدا و اطاعت از شیطان است که به سرنوشت فرد و جامعه آسیب می‌زند.

نفس اماره همواره انسان را به بدی امر می‌کند. نفس لوازمه پس از ارتکاب گناه و اشتباه به سراغ انسان می‌آید و برای بازگشت او، انسان را مورد سرزنش قرار می‌دهد تا هر چه زودتر برگردد و جبران گذشته بنماید.

از عوامل مزاحم برونی می‌توان به شیطان که در قرآن به عنوان موجودی خارجی و قطعی معرفی شده است اشاره کرد. او در آغاز خلقت، آدم ابوالبشر را اغوا کرد و با مهلتی که از خدا گرفت تا ابد فرزندان او را هم وسوسه خواهد کرد. شیطان پس از اغواء کامل انسان او را به استخدام خود درمی‌آورد و از طریق او مأموریت‌های خود را انجام می‌دهد.

۳-۲- سازمان غیررسمی

در زندگی اجتماعی، عده‌ای اغوا شده توسط شیطان، بر خلاف مسیر اجتماعی حرکت می‌کنند. تبه‌کاران از این قماشند. مسجد ضرار نمونه‌ای روشن از پایگاه ساخته شده این گروه در زمان پیامبر (ص) است که پیامبر به امر خدا آن را خراب کرد.

در نظام اسلامی، از آنجا که اساس بر وحدت رهبر و پیروان است و حفظ مصالح فرد و جامعه بر طبق قانون باید مراعات شود طبعاً وجود سازمان غیررسمی به عنوان واحد یا واحدهایی در خلاف مسیر اجتماعی و سازمانی را نمی‌پذیرد، مگر که اهداف آنها در مسیری منطبق و یا همسو با اهداف اجتماعی باشد. چنانچه سازمان غیررسمی به فعالیت مشغول باشد

۱ - قرآن کریم، ... قل من حرم زینة الله التي اخرج لعباده والطيبات من الرزق

۲ - فکر، ثم قدر، ثم اعمل. حدیث

(۷/۳۲)

و اهداف سیاسی و اجتماعی آنان بر اساس موازین، حق تشخیص داده شود باید در رهبری جامعه اسلامی تجدید نظر به عمل آید. مدیر و رهبر کسی است که با حفظ شایستگی‌های اخلاقی بر اساس خصائل رهبری و با استعانت از روش‌هایی چون مشاوره و ... به مدیریت می‌پردازد و هدفی جز مصالح سازمان ندارد. بنا بر این همچنانکه «میو» و «هائورن» گفته‌اند که در هر سازمان رسمی، سازمان‌های غیررسمی وجود دارد باید دید که این سازمان‌ها بر اساس پیشبرد اهداف واقعی سازمان مادر است و یا بر خلاف آن. این سازمان‌های غیررسمی ممکن است هشداری برای مدیریت سازمان و نظام باشد که باید به سرعت چاره شود اما اگر سازمان‌های غیررسمی به عنوان مشاوره و هدایت‌گری و برای پیشبرد اهداف سازمان بوجود آمده باشند نه تنها منعی ندارد که باید مورد تشویق مدیریت سازمان هم قرار گیرد.

به گفته حضرت علی علیه السلام که: «رضامندی و غضب، افراد را به دور هم جمع می‌کند». باید دانست که عملکرد دستگاه رهبری و یا عدم توضیح کافی برای آن عملکرد، موجب غضب و خشم مردم می‌شود و یا بر عکس گاه مظلومیت و حقانیت و صداقت رهبری باعث جذب و جلب قلوب و حمایت افراد می‌شود. با عنایت به نقش نظارتی که در جامعه از طرف عوامل مختلف وجود دارد، چنانچه مشکلی بوجود آید و سازمان غیررسمی مزاحم تشکیل شود باید نسبت به علت ایجاد این تشکل بررسی جدی صورت گیرد. هرم نظارتی که گاه مورد استفاده خلفای اسلامی بوده است به شکل زیر است:

جدول شماره ۲ - جدول هرم و عامل نظارت

عامل نظارت	هرم نظارت
جامعه	نظارت اجتماعی
رهبر	نظارت اداری
فرد	نظارت بر اعمال خویش

بنابراین به نظر می‌رسد گفتار «ASCH» مبنی بر اینکه وقتی هنجارهای اجتماعی به حد اشباع رسید افراد حاضرند به خاطر هم دروغ بگویند، قابل تأمل است. در جوامعی که اهداف سازمان‌های کوچک با سازمان اصلی تفاوت داشته باشد ممکن است چنین امری اتفاق بیفتد. تازه در جوامع به ظاهر اسلامی نیز چنانچه دروغ گفته شود ممکن است انگیزه‌های متعددی وجود داشته باشد و نه صرفاً به خاطر این که او می‌خواهد حرمت قانون را بشکند بلکه عواملی مستقیم و یا غیرمستقیم بر این رفتار اثر می‌گذارد که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ضعف باور شخص نسبت به خدا، جامعه و رهبری آن

- احساس رقت و رأفت نسبت به فرد ضعیف به خاطر گرفتاری‌هایی که در او می‌بیند مثلاً مریض است، عیالوار است، شرایط نامطمئن اقتصادی جامعه، گاه بزرگترین عامل انجام چنین کاری است. وقتی انسان می‌داند که چنانچه به فرد محروم کمک نشود ممکن است او و خانواده‌اش بکلی تباه شوند؛

- مخالفت با دولت و نظام که چون نسبت به عملکرد آن توجیه نیست و یا توجیه است ولی دشمنی و بغض دارد و یا حتی آن را اشتباه می‌داند؛

- اعتراض مقطعی به کارفرما و عملکرد او؛

- اعتراض به قانونی که تصویب شده و به نظر او موجه نیست؛

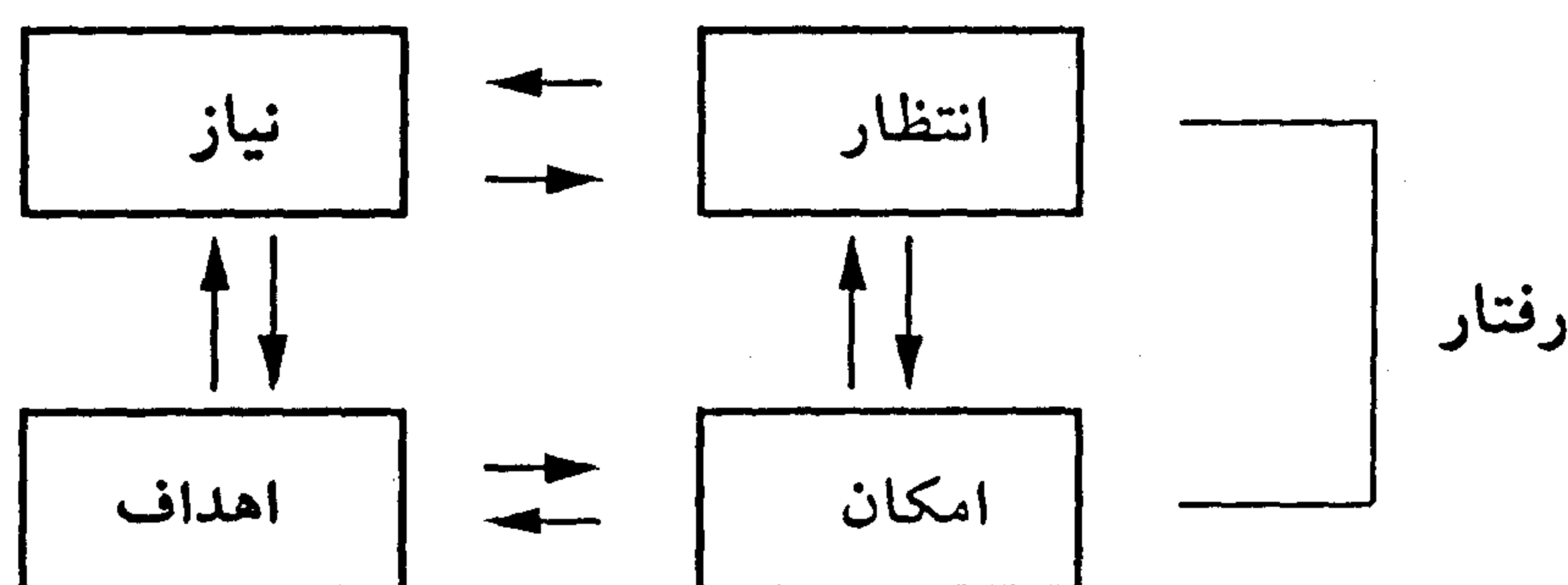
- عدم تفکیک حقوق فردی و اجتماعی و جهل نسبت به این مسأله که قانون شکنی چه آسیب‌هایی به جامعه می‌زند؛

- و سرانجام مقاومت در برابر تغییر.

سازمان‌های غیررسمی به خاطر برخورداری مستمر از نیازهای فیزیولوژیک و مانند آن موانعی را بوجود می‌آورند. اگر موانع برداشته شود و یا وجود آن توجیه شود و عدم تقصیر یا قصور مدیریت در ایجاد چنین موانعی تبیین شود سازمان غیررسمی خودبخود در راستای اهداف سازمان قرار می‌گیرد و اگر هم باشد در برابر شعور اجتماعی کارکنان سازمان بالغ، کاری نمی‌تواند از پیش ببرد.

به نظر می‌رسد که در نمودار شخصیت و رفتار باید تجدید نظر شود و چنانچه بین انتظار و امکان آشتی داده شود و فرد و جامعه در مقابل انتظاراتی که دارند امکان و امکانات را دقیقاً

بسنجند طبعاً سطح توقع پایین می‌آید و عقده‌ها دیرتر شکل می‌گیرد.



نمودار شماره ۱ - نمودار ارتباط بین انتظار، نیاز، امکان و اهداف

دستورات مؤکد خدا و رهبری اسلامی مبنی بر تشویق به ایجاد مودت^۱ و مهربانی با هم و رعایت حقوق یکدیگر مؤید این است که هر کس باید به حق خویش قانع باشد. رساله حقوق امام سجاد (ع) خود مبین این قضیه است که در جایی که به خاطر دوستی‌ها، صداقت‌ها زیر پا گذاشته می‌شود نه به خاطر قوت سازمان غیررسمی، بلکه به خاطر ضعف سازمان رسمی است.

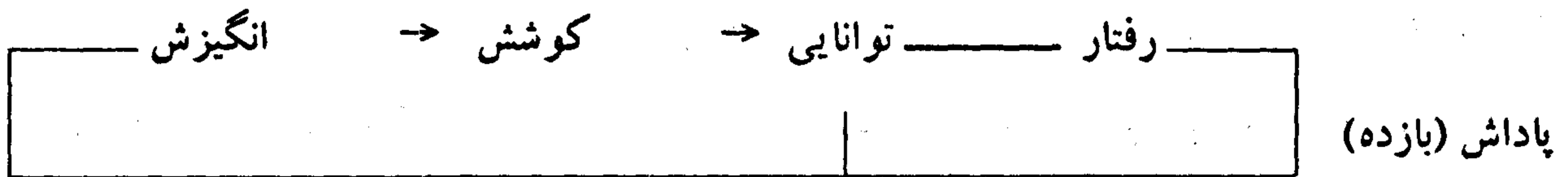
«فرد در اسلام دارای اهداف اقتصادی و معنوی است، فرد موجودی است معنوی با منطقی هدایت شده توسط قرآن و سنت که می‌خواهد اهداف اقتصادی را برآورده کند و نه اینکه آنها را به حداکثر برساند، باید دانست که روح بر بدن برتری دارد زیرا بدن فانی ولی روح جاودان است. برای زیستن، فرد باید احتیاجات مادی و معنوی خویش را برآورده سازد. بنابراین معیارهای ارزیابی در یک سازمان اسلامی باید بر احتیاجات اقتصادی و مادی فرد برتری داشته باشد»^۲.

تئوری انتظارات «لولر» به صورت زیر است که به صورت مدل رفع احتیاجات بیان شده

است:

۱- افضل الاعمال بعد الایمان التودد الی الناس، نهج الفصاحه، شماره ۳۸۲

۲- محمد البرایی، ص ۶



نمودار شماره ۲ - ارتباط بین عملکرد و بازده

۳ - اخلاق مدیر و نقش مدبرانه او

۱-۳- استراتژی اداره

بدیهی است هدف هر مدیر و یا رهبر، اداره سازمان به بهترین وجه است. اما اینکه بین رهبری و مدیریت چه تفاوتی است آیا این هر دو یکی است و یا با هم فرق می‌کند؟ بعضی‌ها تفاوت‌هایی در این زمینه قایل شده‌اند اگر چه این تفاوت‌ها به نظر بعضی‌ها جز بر ابهام چیزی نیفزوده است.^۱ بعضی بین رهبری سیاسی و رهبری مذهبی تفاوت قایل شده‌اند و به رهبری عقیدتی و سازمانی نیز اشاره کرده‌اند.^۲ تئوری‌های مختلفی نیز در زمینه رهبری چون نظریه مشروط رهبری، نظریه موقعیت رهبری، تئوری سه بعدی رهبری، نظریه اثربخشی رهبری، نظریه هنجاری رهبری، نظریه جاده - مقصد رهبری و سرانجام نظریه تکاملی رهبری مورد بحث قرار گرفته است.^۳

در اسلام، رهبری جهت‌دار است و صرفاً اقتصادی و دنیایی نیست. رهبری اسلامی، رهبری سیاسی، مذهبی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. در رهبری اسلامی، بحث سیاست بازی مطرح نیست و رهبران سیاسی باید دامان از آلودگی‌ها باز شویند.^۴ و به قسمی جامعه را اداره کند که فرد و اجتماع بتواند همه استعدادهای خود را در جهت نیل به تکامل مادی و معنوی بکار گیرد.

«سازمان اسلامی سیستمی است جهت دستیابی فرد و اجتماع به پیشرفت معنوی و

۱- منوچهر کیا، نگاهی به آخرین نظریات و تحقیقات رهبری سازمانی، ص ۱۷

۲- همان منبع، ص ۱۸

۳- همان منبع، ص ۲۲

۴- همان منبع، ص ۱۹

اخلاقی، از طریق تولید کالا و خدمات به منظور نیل به رشد و عبادت خداوند، ملاحظات اقتصادی به وسیله معیارهای اخلاقی که در قرآن کریم و سنت تعیین و مقرر شده‌اند هدایت می‌شوند و این خود منجر به رشد معنوی فرد می‌شود.^۱

رهبری، علم و هنر تأثیر بر دیگران است به طوری که دیگران هدفی را با میل دنبال کنند و تا تحقق هدف در کنار هم باشند. بدیهی است که هر سازمانی هدفی دارد و مدیر در چارچوب سیاست‌ها و اهداف با همراهی زیردستان خویش به کار ادامه می‌دهد. در نظام اسلامی، از آنجا که اهداف فردی و جمعی با هم منطبق است هرگز بین مدیر و پیروان در انجام کار تضاد و تزاومی وجود ندارد. فرد عضوی از جامعه است و جامعه در قبال فرد هم مسوول است. رعایت حقوق انسان و حفظ حرمت و شرافت او از وظایف اجتماعی است. اسلام به خاطر تأکید بر پرورش خصائل والای انسانی، زمینه را به صورتی در می‌آورد که افراد داوطلبانه بیش از حد لزوم برای آسایش دیگران کار کنند. زهد را که از صفات والای انسان متقی است کار در حد توان و طاقت و بهره‌برداری برای رفع حداقل نیاز خویش نیز تعریف کرده‌اند. از صفات مؤمن در بیان علی (ع) «کم هزینه و پرمفعت برای جامعه بودن»^۲ است. در نظام اسلامی همه با هم برادرند و نیاز جامعه و فرد باید بدست توانگران برطرف شود.

خلق همه یکسره نهال خدایند هیچ نه بشکن از این نهال و نه برکن

و یا

بنی آدم اعضای یکدیگرند که در آفرینش ز یک گوهرند
ایثار به معنای رفع نیاز دیگران در حالی که خود بدان محتاج است^۳ تعریف شده و آن از صفات والای مؤمنان است و نمونه‌های عملی آن در تاریخ اسلام و نیز در تاریخ انقلاب اسلامی معاصر فراوان دیده شده است. حکومت در اسلام، هدفش اقامه عدل و رفع نیاز جامعه است. علی (ع) در بیان پذیرش حکومت به صراحت می‌گوید: «این حکومت برای من ارزشی

۱- محمد البرایی، ص ۴

۲- المؤمن قليل المؤمنه كثير المعونه. نهج البلاغه، خطبه همام

۳- قرآن مجید، و یؤثرون علی انفسهم و لو کان بهم خصاصه، (۵۹/۹).

ندارد مگر آن که بتوانم حقی را اقامه کنم و یا باطلی را از بین ببرم^۱. و شدت عدالت او شهادتش قتلش شد.

یا می‌فرماید: خدا شما را لعنت کند من شما را به خاطر خدا می‌خواهم ولی شما مرا به خاطر خودتان می‌خواهید این دو یکی نیست. این جمله حضرت علی (ع) حاکی از این است که هدف رهبر و ملت هر دو باید یکی باشد.

در مدیریت اسلامی، وظیفه‌گرایی و کارمندگرایی اصل است و آن دو با هم عجین‌اند. اما وظیفه‌گرایی در حد اجرای اصول خدشه‌ناپذیر است. آنجا که استراتژی جامعه و سازمان مطرح است و قانون بر انجام آن صراحت دارد هرگز کارمندگرایی غیرمنطبق بر اصول نمی‌تواند آن را خدشه‌دار کند. «حلال محمد (ص) حلال الی یوم القیامه» ناظر به این مساله است.

اما در غیر اصول، به رعایت حال جامعه تا حد امکان توجه شده است. امر به عدل توأم با احسان در قرآن آمده است.^۲ مدارای با مردم، از اصول خدشه‌ناپذیر است. دین اسلام، دین سهل است. خداوند فرموده است: «عسر و حرج بر مردم نیست؛ و هر کس جز در حد توان، تکلیف نشده است».^۳ در غیر اصول، به عفو و بخشش فراوان توصیه شده است، بویژه آنجا که عمدی هم در کار نبوده و حتی در اصول هم گاه قایل به بخشش است. خدا خود بزرگترین بخشنده و توبه‌پذیر است. طبعاً رهبران جامعه و مدیران که وظیفه دارند احکام خدایی را اجرا کنند تا آنجا که می‌توانند مدارا می‌کنند و رعایت حال زیردستان را سرلوحه برنامه کار خویش قرار می‌دهند.^۴

۱- نهج البلاغه، خطبه شقشقیه

۲- حلال محمد حلال الی یوم القیامه و حرامه حرام الی یوم القیامه، حدیث

۳- قرآن مجید، (۲/۲۸۶)

۴- نهج الفصاحه، شماره ۱۵۴۳، الخلق کلم عیال الله فاحبهم الی الله انفعهم لعیاله،

۲-۳- خصال رهبری سازمانی

در اسلام، رهبری یکی از صفات الهی است. هادی اسم خداست و هدایتگر باید کاری خدایی کند. صفات جلال و جمال پروردگار باید در وجود رهبر به گونه‌ای بارز تجلی کند. رهبر کسی است که بر اساس توانایی‌اش به این مقام می‌رسد. گاه نصب می‌شود و گاه مردم او را انتخاب می‌کنند و گاه به هر دو صورت عمل می‌شود. ملاک رهبری انجام امر خدا، اداره جامعه و رعایت حال مردم است و در این رابطه دو امر وظیفه‌گرایی و کارمندگرایی با هم عجین هستند.

جالب توجه است که پیشروان علم مدیریت (هرزبرگ) در خصوصیات رهبر گفته‌اند که رهبر خوب کسی است که باید از مردم باشد و برای مردم باشد و به نفع آنان کار کند و این همان مطلبی است که خدا در وصف پیامبر فرموده است:

«هو الذی بعث فی الامیین رسولاً منهم یتلوا علیهم آیاته...»^۱

او هم از بین مردم است و هم چراغ هدایت برای آنان است. خیر آنان را می‌خواهد. وجودش سراسر عشق به آنهاست. پیامبر بزرگ در همه حال غم امت خویش را می‌خورد تا جایی که خدا به او فرمود چرا این چنین خود را در راه انجام وظیفه به سختی و مشقت می‌اندازد. او کسی است که سختی‌ها و رنج‌های مردم او را سخت می‌آزارد.^۲ او کسی است که حتی در برابر رفتار زشت دیگران که از روی جهل قصد آزار او را داشتند می‌فرمود: «خدایا اینان را هدایت کن، اینان نمی‌دانند».^۳

خصال رهبری در اسلام فراوان است که به اختصار به نمونه‌هایی اشاره می‌شود:

۱-۲-۳- علم و قدرت در کار: یوسف پیامبر به هنگام درخواست تصدی مدیریت کشور مصر فرمود: «مرا برگنجینه‌های زمین برگزین که من نگاهدار دانا هستم».^۴ و یا در صفات داود

۱- قرآن مجید، سوره جمعه (۶۲/۲) ۲- قرآن مجید، سوره توبه، (۹/۱۲۸)

۳- اللهم اهد قومی هذا فانهم لایعلمون، حدیث

۴- قرآن مجید، سوره یوسف، اجعلنی علی خزائن الارض انی حفیظ علیم (۱۲/۵۵)

- قرآن فرموده است: «خدا به او در علم و جسم توانایی داده است»^۱.
- ۲-۲-۳- بی نظری: رهبر باید نسبت به مسوولیتی که به عهده می‌گیرد بی‌نظر باشد، مقام را وسیله امرار معاش نکند، آن را بر حسب وظیفه انجام دهد. علی (ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «این کار تو وظیفه است طعمه نیست. وظیفه‌ای در گردن تست»^۲. باز علی (ع) می‌فرماید: اگر فشار اجتماعی نبود و... من هرگز این حکومت را نمی‌پذیرفتم»^۳.
- ۳-۲-۳- قاطعیت در رهبری: خدا در قرآن به پیامبر در راه انجام وظیفه می‌فرماید: «آن چنانکه امر شده‌ای ایستادگی کن». صبر علی (ع) و خانه‌نشینی او در حالی که نشانگر صبر اوست اما نوعی قاطعیت در تصمیم هم به حساب می‌آید. امام خمینی رحمة... علیه به هنگام احساس خطر فرمود: «وظیفه همه است که پیام اسلام را برسانند و لو بلغ ما بلغ (هر چه بادا باد) باز علی (ع) در برخورد با خوارج، پس از تلاش فراوان جهت ارشاد آنان سرانجام ناچار به جنگ شد.
- ۴-۲-۳- تواضع: خدا به پیامبر می‌فرماید: «در برابر مؤمنان و متابعان، بال‌های تواضع را بگستران»^۴ و باز می‌فرماید: «ای پیامبر چنانچه سخت دل بودی از دور تو پراکنده می‌شدند»^۵.
- ۵-۲-۳- مدارا و سعه صدر: علی (ع) می‌فرماید:
 رأس السیاسة العمال، الرفق^۶ مدارا، سر لوحه سیاست کارگزاران است.
 اشعر قبلک من الرحمه^۷: قلب خود را از رحمت و عطوفت به مردم پر کن.
 «ابزار ریاست، گشاده رویی است»^۸.

۱- قرآن مجید، سوره بقره، وزاده بسطة فی العلم و الجسم (۲/۲۴۷)
 ۲- نهج البلاغه، نامه مالک، ان عملک لیس لک بطعمه و لکن بیعة فی عنقک، حدیث
 ۳- نهج البلاغه، خطبه ششقیه ۴- قرآن مجید، سوره حجر، آیه ۸۸
 ۵- قرآن، ولو کنت فظاً غلیظ القلب لانفضوا من حولک (۳/۱۵۹)
 ۶- غرر الحکم، ص ۳۴۱ ۷- نهج البلاغه، نامه مالک اشتر
 ۸- آله الریاسة سعة الصدر، حدیث

۶-۲-۳- ایجاد ارتباط: علی (ع) به مالک می‌فرماید «از حال مردم جستجو کن»^۱. و این همان ترجمان برادری پیامبر در شهر مدینه به منظور ایجاد ارتباط بوده است. گاه از نظر روانی و معنوی بین کارمند و مدیر ارتباط برقرار نمی‌شود. در عدم ایجاد رابطه نکات زیر قابل توجه است:

۱- گاه ارتباط برقرار نمی‌شود زیرا هیبت مدیر مانع از این ارتباط است. در این رابطه وقتی پیامبر اسلام، فردی را ملاحظه کرد که به هنگام صحبت دچار ترس شده است فرمودند «چرا می‌ترسی؟ من که پادشاه نیستم». از صفات پیامبر این است که او همچون بندگان غذا می‌خورد و راه می‌رفت و همچون بندگان عمل می‌کرد. رفت و آمد بین مردم سبب می‌شود که مردم به سادگی با رهبر ارتباط برقرار کنند.

۲- گاه به خاطر عدم تأثیر کلام ارتباط برقرار نمی‌شود و این عدم تأثیر یا به خاطر عامل نبودن گوینده است که قرآن در این رابطه کسانی که دیگران را به کاری امر می‌کنند اما خود به آن عامل نیستند را سرزنش می‌کند که «چرا آنچه را نمی‌کنید به آن دستور می‌دهید»^۲. و گاه ارتباط برقرار نمی‌شود بخاطر عدم آمادگی شنونده و نداشتن ظرفیت لازم و یا عدم ایمان است که باز قرآن می‌فرماید «آنان قلب دارند اما نمی‌فهمند، گوش دارند اما نمی‌شنوند، چشم دارند اما نمی‌بینند»^۳.

۳- گاه ارتباط برقرار نمی‌شود زیرا صراحت در گفتار و یا نوشتار وجود ندارد. به هنگام عزیمت برای تبلیغ، موسی از خدا می‌خواهد که سینه مرا گشاده گردان و گره از زبان من بردار تا سخن مرا بفهمند^۴. بلاغت و سخنوری، صراحت در گفتار و حق مطلب را ادا کردن از صفات بارز مدیر است.

۱- سبج البلاغه، نامد مالک اشتر

۲- قرآن مجید، سوره صف، لم تقولون ما لاتفعلون ... (۶۱/۳)

۳- قرآن مجید ... و لهم اذان لا یسمعون بها و لهم ... (۷/۱۷۹)

۴- قرآن مجید، رب اشرح لی صدري و یسر لی امری و ... (۲۵/۲۵)

۴ - سادگی در گفتار بسیار اهمیت دارد. استفاده از کلمات و عبارات آسان و بدون ابهام اهمیت فراوان دارد. سخن پیامبر را همه می‌فهمیدند. امام خمینی وقتی صحبت می‌کرد برای همه صحبت می‌کرد. دستور «به اندازه فهم (عقول) مردم سخن گویند» در این رابطه است.

۵ - زمینه‌سازی قبلی برای اثربخشی از نکاتی است که از نظر روانی بسیار با اهمیت است. آن کس که با نام خدا حرفش را شروع می‌کند به معنای بی‌غرضی او در گفتار و تصمیمات متخذه است. سلام و دستور مؤکد بر انجام و اتمام آن، زمینه‌سازی برای ایجاد پیوند با دیگران است. وقتی کسی به کسی سلام می‌کند، رابطه معنوی برقرار می‌شود، اعلام دوستی و وفاداری است، طرف مقابل را وادار به ایجاد ارتباط صمیمانه می‌کند. اینکه مستحب است فرد آغاز به سلام کند، سواره بر پیاده، ایستاده بر نشسته، همه دستوراتی است برای شکستن منیت و خودخواهی احتمالی و زمینه‌ای است برای برقراری ارتباط و نهایتاً اثر بخش نمودن کلام و گفتار.

۶ - داشتن روحیه خدمتگزاری عامل دیگری برای برقراری ارتباط است. روایت است که: «رئیس قوم، خدمتگزار آنان است و آب‌دهنده کسی است که پس از سیراب کردن دیگران خود آب می‌نوشد»^۱ نمونه عملی برای تأثیر گذاشتن بر کارکنان است. وقتی کارکنان عملاً چنین رفتاری را ببینند طبعاً علقه و علاقه ایجاد می‌شود. امام خمینی می‌فرمود: «به من خدمتگزار بگویند برای من بهتر است تا رهبر» و این واقعیتی است نه صرف گفتار و تعارف.

۷-۲-۳- نظارت: از صفات بارز مدیر و رهبر، نظارت بر کارهاست. مدیری که نظارت نداشته باشد مدیر نیست. خدا هم بر کار بندگان نظارت دارد. او برای این کار «رقیب عتید»^۲ گماشته است. «او آگاه به همه دل‌هاست» علاوه بر آن در جامعه اسلامی حق همه است که نظارت کنند. امر به معروف و نهی از منکر با حفظ شرایط آن یک وظیفه اجتماعی و همگانی است و بر همه واجب است. نصیحت به پیشوا در خطبه علی (ع) که حقوق متقابل رهبر و پیروان را بیان می‌کند مطرح شده است.^۳ اصولاً اگر نظارت نباشد تصمیمات، غیرواقعی

۲- قرآن مجید (۱۸/۵۰)

۱- نهج الفصاحه، شماره ۱۷۵۲

۳- نهج البلاغه، خطبه... حق الوالی علی الرعید..

خواهد بود، زیرا بدون توجه به آنچه شده است و یا می‌شود فرمان و حکمی صادر می‌شود و طبعاً یا اجرا نمی‌شود و یا بد اجرا می‌شود.

۳-۳- رهبری اقتضایی

رهبری اقتضایی به عنوان یکی از پیشرفته‌ترین انواع رهبری‌ها محسوب می‌شود. اثربخشی در این نوع رهبری محور و اساس است. نظریه اقتضایی «فیدلر» با سه متغیر زیر ارتباط دارد:

- چگونگی رابطه رهبر و رهبری شونده

- ساختار سازمانی در کار بر حسب درجه منظم و نامنظم بودن آن

- قدرت ناشی از شغل و پست سازمانی^۱

بر اساس نظریه فیدلر «مدیر بر حسب شرایط و مقتضیات به گونه‌ای متفاوت عمل می‌کند». تئوری اقتضاء می‌گوید که مطلوب‌ترین و بهترین شیوه اداره کردن در انحصار یک راه خاص نیست بلکه شرایط مختلف و راه و روش‌های گوناگون می‌طلبند.^۲ و یا «ادگار شاین» می‌گوید «سازمان‌های ما بر حسب نبوغشان باید نوع رهبری‌شان عوض شود».^۳

در نظام اسلامی، مسأله رهبری از خدا شروع می‌شود و به او هم ختم می‌شود. احکام و قوانین الهی برای حفظ مصالح بشری به معنای عام کلمه در اختیار بشر قرار گرفته و مدیریت، اجرای آن را افراد برگزیده صالح و آشنای به کتاب خدا و مصالح بشر و مسلح به دانش زمان به عهده داشته‌اند. در این میان مردم به عنوان عیال و خانواده خدا باید مورد توجه قرار گیرند.^۴ آسایش و آرامش آنان باید مد نظر باشد. آنان در رهبری به صورت مستقیم یا غیرمستقیم باید مشارکت داشته باشند. رهبر موظف است از اصل مشاوره پیروی کند. حق الله و حق الناس عجین یکدیگرند و تفاوتی با هم ندارند، زیرا خدا قوانین را فقط به خاطر مصالح واقعی انسان

۱- ناصر میرسپاسی، کاربرد تئوری اقتصاد... ص ۱۲۹

۲- همان منبع، ص ۱۲۰

۳- منوچهر، کیا، ص ۳۲

۴- نهج الفصاحه، شمار ۱۵۴۳

وضع نموده است. در شیوه اجرای حقوق اجتماعی و استیفای آن، اصل مشارکت و مشاورت کاملاً رعایت می‌شود.

از آیات و روایات و اصولی که دلالت بر رهبری اقتضایی دارد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱-۳-۳- قاعده عسر و حرج: خداوند برای شما آسانی را اراده کرده است و سختی و مشقت را نمی‌خواهد.^۱

- خدا در دین برای شما عسر و حرجی نگذاشته است.^۲

- خدا کسی را ورای توانایی‌اش مکلف و مأمور نکرده است.^۳

۲-۳-۳- اجتهاد: اجتهاد در نظام اسلامی، بزرگترین دلیل بر وجود رهبری اقتضایی است. مجتهد آگاه به زمان، احکام خدا را برای بندگان او در زمان لازم و مکان مشخصی تبیین می‌کند. او با رعایت اصول و در نظر گرفتن مقتضیات زمان، در بسیاری از موارد، بویژه مسایل اجتماعی نظر می‌دهد. احکام اولیه و احکام ثانویه، خود بهترین مصداق بر مدیریت و رهبری اقتضایی است.

۳-۳-۳- سیره ائمه: مدیریت ائمه بزرگوار اسلام، خود بهترین نمونه مدیریت و رهبری اقتضایی بوده است. مدیریت علی (ع)، مدیریت امام حسن مجتبی (ع)، مدیریت برادرش سیدالشهدا (ع) و نیز یک یک ائمه کاملاً متفاوت است. در عین درستی و صحت همه رهبری‌ها، گاه مدیریتی با مدیریت دیگر صد و هشتاد درجه فرق می‌کند و این به خاطر شرایط زمانی و مکانی و مقتضیات بوده است. تقیه که به معنای سپر و نگهدارنده است دقیقاً به خاطر اجتناب از بروز مشکلاتی است که گاه برای یاران خالص و مخلص امامان احتمال وقوع داشته است. گاه دو فرد یک نوع سؤال را از امام می‌پرسیده‌اند و از او جواب متفاوت دریافت می‌کرده‌اند. این هم به خاطر شرایط زمانی و مکانی و هم به خاطر درجه و قدرت فهم مخاطب

۱- قرآن مجید، سوره بقره یرید الله بکم اليسر و لایرید بکم العسر (۲/۱۸۵)

۲- قرآن، ما جعل الله علیکم فی الدین من حرج (۲۲/۷۸)

۳- قرآن، لایكلف الله نفساً الا وسعها (۲/۲۸۶)

بوده است. ظرفیت‌ها به قدری متفاوت بوده‌اند که رهبری مجبور بوده است مواضع گوناگون داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث در باره ویژگی‌های فردی و جمعی انسان، مجالی بیشتر و مقالی گسترده‌تر می‌طلبد. بررسی خصوصیات بسیار ظریف انسانی و به کارگیری آنها در انگیزش اداری و سازمانی از امور سهل و ممتنع است. مدیران باید خود متصف به صفات شامخ انسانی باشند هم این ریزه‌کاری‌ها را بشناسند و هم بتوانند با درایت و متانت و سعه صدر آنها را کشف کنند و در مقام به فعلیت درآوردن استعدادها از بهترین شیوه‌های عملی و کاربردی استفاده نمایند. نکته قابل ذکر اینکه، فرهیختگان حوزه و دانشگاه که در علوم انسانی دست دارند و ظرایف آن را می‌دانند باید با استفاده از روش‌شناسی (متدولوژی)‌های معاصر، مفاهیم گسترده و عمیق اسلامی را به صورتی علمی و نظری، با بیانی رسا و قابل فهم در لابلاهای متون درسی دانشگاه‌ها و مدارس بگنجانند و مدیران دانشمند و موفق کشورمان نیز با الهام از اصول نظری موجود، عملکردهای گذشته و حال را به محک بزنند و بیازمایند و از درون تجارب گذشته چه موفق و چه ناموفق استنتاج‌های علمی کنند و آن را پایه و مبنای حرکت‌های بعدی قرار دهند. همچنانکه غربی‌ها در تاریخ‌نگاری علوم خویش همواره از ادوار کلاسیک و بعد از آن یاد می‌کنند. شیوه‌های علمی اقتضا می‌کند که:

- ۱ - تجارب به دقت ثبت شوند
- ۲ - مورد ملاحظه و دقت نظر قرار گیرند
- ۳ - دسته‌بندی دقیق شوند
- ۴ - با تجارب قبل از آن - به صورت در زمانی و هم زمانی - مقایسه شوند
- ۵ - استنتاج‌های علمی شوند
- ۶ - با جرأت و جسارت نظریه‌پردازی شود
- ۷ - آنها در معرض افکار عمومی اهل نظر، به ویژه در کلاس‌های درسی پیشرفته، قرار گیرند.

- ۸ - از نظرات دیگران در تکمیل آنها بهره گرفته شود
- ۹ - در انتشار آنها به ویژه به زبان‌های دیگر اقدام شود
- ۱۰ - این نظرات و نظریه‌ها توسط همکاران مورد حمایت علمی قرار گیرد و محترم شمرده شود.

منابع و مآخذ

- ۱ - ایران نژاد پاریزی و پرویز ساسان‌گهر، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه بانکداری ایران، ۱۳۷۱.
- ۲ - برگسن، هانری، دو سرچشمه اخلاق و دین، ترجمه حسن حبیبی، تهران، انتشار ۱۳۵۸.
- ۳ - البرایی، محمد و مودود الرحمن، بررسی نظارت‌های سازمانی و ارزیابی رفتار سازمانی از دیدگاه اسلام با بکار بردن فرایند تحلیلی، چهارمین سمینار مدیریت از دیدگاه اسلامی، مرداد ۱۳۷۱.
- ۴ - به پژوه، احمد، ۱۳۷۱، انسان کیست، نشرید تربیت، ماهنامه پرورشی، ص ۲۴-۲۵ (ویژه‌نامه تابستان).
- ۵ - حجتی، سیدمحمدباقر، روانشناسی از دیدگاه غزالی و دانشمندان اسلامی، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۰.
- ۶ - حسن زاده آملی، حسن، معرفت نفس، تهران انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۶۲.
- ۷ - شولتس، دوآن، روانشناسی کمال، الگوهای شخصیت سالم، ترجمه گیتی خوشدل، تهران، نشر نو، ۱۳۶۲.
- ۸ - علی علیه‌السلام، نهج‌البلاغه، گردآوری شریف رضی، با حواشی صحیحی صالح، تهران، افست، ۱۳۹۵، ق.
- ۹ - فدایی عراقی، غلامرضا، اولین کتابخانه در اسلام، کیهان اندیشه، شماره ۲۹-۳۰، سال ۱۳۷۱.
- ۱۰ - کیا، منوچهر، نگاهی به آخرین نظریات و تحقیقات رهبری سازمانی، مدیریت دولتی ۱

(۱) ص ۱۷.

- ۱۱ - مطهری، مرتضی، انسان در قرآن، مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی، قم، نشر بی تا.
- ۱۲ - نهج الفصاحه، تهران، نشر جاویدان، ۱۳۶۲.
- ۱۳ - معین، محمد، فرهنگ معین، تهران، امیرکبیر، ۱۳۶۴.
- ۱۴ - میرسپاسی، ناصر، کاربرد تئوری اقتصاد در استفاده کارساز از منابع انسانی، اقتصاد و مدیریت، ص ۱۲۹.