



## مدیریت جهادی الگویی از گذشته تا همیشه

مصطفی رهبر<sup>۱\*</sup>، محمد ذاکری قادی<sup>۲</sup>

دانشگاه پیام نور کرج، [eng\\_mostafa.rahbar@yahoo.com](mailto:eng_mostafa.rahbar@yahoo.com)

دانشگاه پیام نور ساری، [M\\_zakeri65@yahoo.com](mailto:M_zakeri65@yahoo.com)

### چکیده

آدمی از دیرباز در جستجوی راه‌هایی به‌منظور تسهیل در نیل به اهداف خود، با مدیریت و مفاهیم آن سروکار داشته است. هرچند که از زمان مدون گشتن مدیریت بیش از دو قرن نمی‌گذرد، به جرأت می‌توان گفت که این شاخه از دانش بشری تاریخی به قدمت انسان دارد. انسان تئوری‌های گوناگون را آزمود تا نهایتاً به تنها چیزی که اطمینان یابد، این باشد که هیچ‌چیز قابل اطمینان نیست. حاصل، جنگلی انبوه از تئوری‌های ریز و درشت به‌جا مانده است که هنوز هم می‌توان صدای زجه‌های ماشین‌های دو پای فرودست را از اعماق آن شنید. بشر همچنان تشنه الگویی است که با اتکا به معیارهای عقلی، او را از آزمون و خطاهای پر هزینه بی‌نیاز کند. در این مقاله ضمن تعریف و تشریح الگوی مدیریت جهادی بعنوان بهترین برآورده کننده این نیاز به مقایسه آن با دستاوردهای اندیشمندان علم مدیریت می‌پردازیم.

واژه های کلیدی: مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی، وظایف مدیریت، فرهنگ جهادی

### ۱- مقدمه

آدمی از دیرباز در جستجوی یافتن راه‌هایی برای تسهیل در نیل به اهداف خود بوده است. اهدافی که گاه رنگ اقتصادی به خود می‌گرفت، گاه رنگ سیاسی، گاه خانوادگی و اجتماعی و گاه معیشتی. در این میان مفهومی که می‌توان از آن به عنوان فصل مشترک همه این عرصه‌ها یاد کرد، مفهومی نیست جز مدیریت که هرچند از زمان مستند و مدون گشتن آن بیش از دو قرن نمی‌گذرد، اما به جرأت می‌توان گفت که این شاخه از دانش بشری تاریخی به قدمت انسان دارد. از تلاش‌های آگاهانه انسان نخستین برای بقا و اداره زندگی خود گرفته تا تلاش‌های مدیران عصر حاضر در اداره ابرسازمان‌ها، شهرها، کشورها و جهان. انسان راه‌ها و نظریات گوناگون و ضد و نقیض را آزمود تا نهایتاً به این نتیجه اطمینان یابد که هیچ نتیجه‌ای قابل اطمینان نیست. بشر امروز مسیر پیموده پشت سر خود را نظاره می‌کند در حالی که هرگز برایش حس افتخار و غرور نمی‌آورد. جنگلی انبوه از تئوری‌های ریز و درشت به‌جا مانده که هنوز هم می‌توان صدای زجه‌های ماشین‌های دو پای

۱. \* - نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی



فرودست را از اعماق آن شنید. بشر امروز تشنه الگوی مدیریتی ای است که با اتکا به معیارهای عقلی او را از تجربه و آزمون و خطاهای پر هزینه بی نیاز کند. در این بین ادیان همواره توسط بشر از این حیث حائز اهمیت بوده اند که می توانستند روش ها و فرامینی را برای زندگی به ایشان عرضه کنند که با اتصال به منبع و منشأ علم لایزال و برتر، امکان بروز خطا و اشتباه در آن ها نباشد. در اینجا لازم است به برخی خصوصیات مقوله دین به عنوان دستورالعمل برتر زندگی بپردازیم.

## ۲- تعریف دین

دین مجموعه‌ای از باورها است که می‌کوشد توضیحی برای یک رشته از پرسش‌های اساسی مانند چگونگی پدید آمدن اشیا و جانداران و آغاز و پایان احتمالی همه‌چیز ارائه دهد. [۱]

دین عبارت است از دسته‌ای همبسته از باورها و اعمال مربوط به امور لاهوتی (مجزا از امور ناسوتی) که این باورها و عقاید همه کسانی را که پیرو آنها هستند در یک اجتماع اخلاقی واحد به نام امت متحد می‌کند. (Émile Durkheim) [۲]

علامه طباطبائی در تعریفی دین را روش یا سنت اجتماعی تعریف می‌کند؛ از جمله: دین راه زندگی است که آدمی در دنیا به ناچار آن را می‌پیماید. (علامه طباطبائی) [۳]

در تعریفی دیگر دین بعنوان مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی که برای اداره جامعه انسانی و پرورش انسان ها است، معرفی می‌شود (آیت الله جوادی آملی) [۴]

در این تعریف به صراحت به مساله اداره کردن جامعه انسانی یعنی مجموعه ای از انسان ها که می‌تواند در اندازه های گوناگون شکل گرفته باشد و همچنین ارتقاء انسان در شئون مختلفش اشاره شده است.

در تعریفی که آیت الله جعفر سبحانی از دین ارائه می‌دهد وجود وجود جوانب گوناگون مدیریتی به وضوح مشهود است؛ دین یک معرفت و نهضت همه جانبه به سوی تکامل است که چهار بُعد دارد: اصلاح فکر و عقیده، پرورش اصول عالی اخلاق انسانی، حُسن روابط افراد اجتماع، حذف هر گونه تبعیض های ناروا. (آیت الله جعفر سبحانی) [۵]

در اینجا قصد نداریم تا به اثبات عقلی خداوند و دین بپردازیم چرا که امری مطول بوده و مورد بحث این نوشتار نیست. آن چه که در اینجا به آن می‌پردازیم به بعدی از دین به عنوان امری است که قرن ها در میان انسان ها وجود داشته و به جرات می‌توان ادعا کرد که هرچه از عمر نوع بشر و تکامل دانش او می‌گذرد، اعتقاد به راستی و صحت آن بیشتر می‌گردد. امروزه دانشمندان پس از طی مسیری طولانی در عرصه علوم مختلف و با تحمل هزینه های فراوان ناشی از آزمون و خطا به نتایجی دست می‌یابند که قرن ها قبل در اسناد مکتوب دینی به آن ها تصریح شده است. مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. از طرفی دیگر دین اسلام به عنوان آخرین دین الهی گنجینه ای غنی و پر بار از مفاهیم و مباحث علمی است که البته متأسفانه تا حد زیادی مغفول مانده است. دین مبین اسلام در زمینه فراگیری علوم توصیه های مکرر و فراوانی دارد. همین امر موجب گردید تا مسلمانان با یادگیری علوم و نیز بهره گیری از معارف دین، پایه گذار تمدنی پایدار شوند که تا سالیان دراز بر جبین تاریخ بدرخشد.

با اندک تاملی در کلمات پیشوایان دینی می‌توان دریافت که امر و ترغیب به دانش اندوزی، منحصر به علوم دینی نیست، بلکه شامل همه علمی که برآورنده نیازی از نیازهای فردی و اجتماعی مسلمانان باشد، می‌شود. نمونه های زیر شاهد بر این مدعا است.



خذوا العلم ممن عنده، و لا تنظروا الی عمله [۶] علم را از هر آنکه در نزد او است فراگیرید و به عمل او نگاه نکنید.

خذو الحکمة و لو من المشرکین؛ [۷] حکمت را اخذ کنید اگر چه از اهل شرک باشد.

در حدیث دیگری از حضرت علی (علیه السلام) سوال شده که عالم ترین مردم چه کسانی هستند؟ حضرت در جواب فرموده

اند: من جمع علم الناس الی علمه [۸]

هر که علم مردم را به علم خود ضمیمه کند.

عالم ترین مردم کسی است که بتواند علمی را که در نزد دیگران است فراگیرد و به علم خود بیفزاید.

این روایات در ابتدای گسترش اسلام چنان بصیرتی در میان مسلمانان به وجود آورد که فضای بسیار زیبایی را برای فراگیری علوم فراهم ساخت و مسلمانان با چنین طرز تفکری در مدت کوتاهی توانستند پیشرفتهای چشمگیری در علوم به دست آورند.

در ادامه به تعاریف مدیریت به شکل عام و مدیریت از دیدگاه دینی به شکل خاص اشاره خواهیم کرد.

### ۳- مدیریت چیست؟

مدیریت، مجموعه ای از فعالیتها (شامل برنامه ریزی، تصمیم گیری، سازماندهی رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) با هدف دستیابی به مقاصد سازمان به شیوه کارا و اثر بخش است. [۹]

فرایند برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل استفاده از منابع به منظور انجام اهداف عملکردی است. [۱۰]

هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران. [۱۱]

### ۳-۱ مدیریت در کتب و اسناد دینی

مدیریت ضرورتی اجتناب ناپذیر برای هر سازمان و اجتماع است؛ چرا که در نبود آن، رشته کارها از هم می گسند و شیرازه امور از هم می پاشد و از اساس هدفی تعیین نمی گردد تا میزان دستیابی به آن در موفقیت، مورد ارزیابی قرار گیرد. امیرمومنان علی (علیه السلام) در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می فرماید:

لابد للناس من امیر بر اءو فاجر؛ [۱۲] چاره ای نیست برای مردم که امیر (مدیر) داشته باشند؛ خواه نیکوکار باشد خواه تباه کار.

در این کلام، ضرورت مدیریت، صرف نظر از اینکه چه کسی عهده دار آن باشد (فرد نیک کردار و یا ناصالح) به خوبی بیان شده است.

بنابراین برای هر مجموعه ای جهت انجام هر کاری، وجود مدیر ضروری است؛ اما انجام کارهای مهم، نیازمند مدیران توانمندی است که اهمیت و حساسیت کارها آنها را درمانده و مغلوب نسازد و کثرت کارها، موجب پریشانی و خستگی آنها نشود. و این، ضرورتی است که در کلمات حضرت به مالک اشتر، چنین ارائه شده است: و اجعل لراءس کل امر من امورک



راءسا منہم، لا یقہرہ کبیرہا، و لا یتشتت علیہ کثیرہا؛ [۱۳] باید برای راءس ہر کاری یک رئیس انتخاب کنی؛ رئیسی کہ کارہای مہم، وی را مغلوب و درماندہ نسازد و کثرت کارہا او را پربشان و خستہ نکند .

تنہا مدیرانی از اشتغال بہ کارہای بزرگ و زیاد، درماندہ و سرگردان نمی شوند کہ در مدیریت خویش دارای اسلوب صحیحی باشند و با برنامه ریزی و نظارت صحیح، بہ درستی از امکانات استفادہ کنند.

#### ۴- مدیریت جهادی

مدیریت جهادی همانند مدیریت مطلق براساس فرمول ہا و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایہریزی شدہ است. با این تفاوت کہ در این نوع مدیریت کہ از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است، "نظام ارزشی اسلام" بہ عنوان مبنا قرار دارد. اما بہ چہ دلیل مدیریت جهادی را معادل مدیریت اسلامی تعریف می نماییم؟ برای پاسخ بہ این سوال لازم است تعریفی از جہاد را از نظر بگذرانیم. جہاد کلمہ ای عربی است و از ریشہ جہد گرفتہ شدہ و بہ تلاش و کوشش جہت بدست آوردن چیزی اتلاق می گردد. اما این لغت در نزد مسلمانان مفہومی ویژہ نیز دارد. جہاد در نزد ایشان تمامی تلاشها و کوشش هایی را شامل می گردد کہ افراد و مجموعہ های انسانی در جہت تکامل نفسانی و اجتماعی خویش انجام می دهند. این نگرش نسبت بہ جہاد کہ ریشہ در قرآن کتاب آسمانی مسلمانان دارد، موجب گردیدہ است توجہ ایشان در کوششها و مجاہدتہای دوران زندگی، بہ اسلام و فرامین آن معطوف گردد. لذا مدیریت جهادی بہ معنی مدیریت کوششگرانہ صرف نبودہ بلکہ مفہومی از رہنمودها و ارزش های اسلامی را نیز با خود بہ ہمراہ دارد. از این رو است کہ مدیریت جهادی را مدیریت اسلامی می نامیم.

#### ۴-۱ فرهنگ جهادی و اسلامی و تاثیر آن بر فرهنگ سازمانی

در ابتدا لازم است تعریفی از فرهنگ، فرهنگ سازمانی و فرهنگ جهادی و اسلامی ارائه کنیم:

استانلی دیویس معتقد است انسانہائی کہ در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می کنند دارای باورها، اعتقادات، ارزشہا، سنتہا و ہنجارہای مشترکی ہستند کہ در مجموع فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می دهند.

دکتر علی شریعتی در تعریف فرهنگ چنین می نویسد: فرهنگ شامل مجموعہ ای از تعبیر فکری، غیر مادی، هنری، تاریخی، ادبی، مذہبی و احساسی در شکل علائم، سمبولہا، سنتہا، رسوم و شعائر یک ملت است کہ در جریان تاریخ بہ شکل واحدی انباشتہ شدہ است.

بنابراین فرهنگ مجموعہ ای از مایہ های فکری و ارزشی است کہ در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می گذارد کہ دارای عناصر متعددی است از جملہ:

الف : شناخت ہا و باورها

ب: ارزشہا و گرایش ہا

ج: رفتارہا و کردارہا

در فرهنگ جهادی و اسلامی محوراصلی فرهنگ را باورها و عقاید مربوط بہ خدا، انسان و ارتباط انسان با خدا و جہان و طبیعت می سازد؛ یعنی همان اصول دین: توحید، نبوت و معاد، کہ نام جدید آن را "فلسفہ" یا بینش های انسانی مربوط بہ



هستی‌شناسی، می‌نامند. ارزشها همان خوبی و بدی‌ها است. اسلام دارای یک نظام ارزشی است که خوبی و بدی‌های ثابت و ابدی را به ما ارائه می‌دهد. ثبات نظام ارزشی بدان معنا نیست که احکام در هیچ زمان و مکانی تغییر نمی‌کند. احکام، اموری جزئی و متغیرند و منظور از ارزش‌های ثابت، اصول ارزشی و مبانی است. رفتارها و کردارها نیز، شیوه‌های رفتاری خاص برخاسته از بینش‌ها و ارزش‌ها است. این سه، عناصر اصلی فرهنگ اسلام اند؛ یعنی آنچه را که بدان معتقد می‌شویم، شیوه رفتار ما را مشخص می‌کند و این همان اصول دین، اخلاق و احکام اسلامی است. [۱۴]

#### ۴-۲ تاثیر نظام ارزشی در سیستم مدیریت

اصلی‌ترین تأثیر نظام ارزشی بر سیستم مدیریت تأثیری است که بر تعیین هدف در سیستم مدیریت می‌گذارد. نخستین عنصر تأثیر گذار در سیستم مدیریت، خواه مدیریت تولیدی و خواه مدیریت خدماتی، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف است. هدف نقطه‌ای است که همه رفتارهای انسان در جهت رسیدن به آن سامان پیدا کرده و مقدمه‌ای برای تحقق آن شمرده می‌شود؛ به این ترتیب هدف، بیانگر فعل آگاهانه و اختیاری انسان و جهت‌دهنده اعمال انسان به شمار می‌آید به گونه‌ای که همه رفتارها برای تحقق یافتن آن سامان دهی پیدا می‌کند. [۱۵]

نخستین پرسشی که هر مدیر در حوزه مدیریت خود با آن مواجه است این است که او در کار خود چه هدفی را دنبال می‌کند؟ تنها یکی از دو گزینه ذیل می‌تواند پاسخی باشد که یک مدیر به پرسش فوق می‌دهد:

۱- استفاده‌ی ابزاری از سیستم مدیریت برای دستیابی به نتایج صرفاً مادی.

۲- استفاده‌ی ابزاری از امکانات و موفقیت‌های مادی برای نیل به اهداف برتر و متعالی.

بی‌تردید مدیرانی که فلسفه زندگی آنها را بینش مادی شکل می‌دهد هدف غایی و نهایی آنها از زندگی و به تبع آن از مدیریت چیزی جز منافع مادی نخواهد بود. چنین مدیرانی سود و منفعت شخصی را حتی اگر به ضرر جامعه باشد ترجیح می‌دهند. هیچ نظام ارزشی که مغایر با بینش مادی آنها باشد برای آنها معتبر نبوده به رسمیت شناخته نمی‌شود.

اما مدیرانی که فلسفه زندگی آنها را بینش الهی بنیان می‌نهد؛ و نظام ارزشی اسلام در همه شئون زندگی آنها موثر و معتبر می‌افتد هدفی که در حوزه مدیریت به عنوان یک چشم‌انداز عالی پیش روی خویش قرار می‌دهند با هدفی که فلسفه زندگی آنها را می‌سازد گره می‌خورد از این‌رو امکانات و موافقت‌های مادی برای آنها هدفی متوسط بشمار می‌آید که از چنین امکاناتی برای رسیدن به یک هدف غایی و نهایی بهره می‌برند چنین مدیرانی وسایل مورد نیاز کاروانی را که به سوی هدف نهایی و کمال مطلوب انسانی سیر می‌کند فراهم می‌سازند از این‌رو برای آنها منافع مادی شخصی یا گروهی اهمیتی ندارد تنها در صورتی برخورداری از منافع مادی و شخصی برای آنها موجه است که آنها را در جهت رسیدن به هدف غایی و نهایی کمک کند [۱۶]

با اندکی دقت و تأمل در مباحث دینی اسلام در میابیم که بسیاری از دستاوردهای امروز صاحب‌نظران مدیریت که پس از سال‌ها تحقیق و تجربه توأم با آزمون و خطا بدست آمده است، قرن‌ها قبل در کتب و منابع دینی بیان شده است. در ذیل به بیان برخی اصول و مبانی مطرح در علم مدیریت که دستاوردها و نظریات اندیشمندان سده اخیر مدیریت است و مقایسه آن با نظریات و مبانی مدیریتی در دین اسلام می‌پردازیم.



## ۵- وظایف مدیریتی

در متون مدیریتی، عمده وظایف مدیران برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، استخدام و کنترل ذکر شده است. در برخی از منابع، استخدام را از فهرست فوق حذف کرده‌اند و به جای آن از بسیج منابع و امکانات که جامع تر است استفاده نموده‌اند؛ برخی نیز هماهنگی را جایگزین آن نموده‌اند.

### ۵-۱ برنامه ریزی

برنامه‌ریزی یعنی اندیشیدن از پیش. متخصصین از زوایای متعدد برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که برخی از آنها از این قرار است:

تعیین هدف، یافتن و ساختن راه وصول به آن،

تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد،

تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم کند،

امام علی (ع) می‌فرماید: هیچ عقل و درایتی چون عاقبت‌اندیشی نیست. [۱۷]

اولین مسئله مهم و حیاتی در فرایند برنامه ریزی، تعیین هدف یا اهداف است؛ هدف، رکن اصلی برنامه ریزی است و تمامی برنامه ها برای دست یابی به آن طراحی و اجرا می شوند و تمامی کارها و وظایف مدیران - مثل برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری و کنترل - به منظور دست یابی به آن اهداف است .

اهداف دقیقاً مشخص می کنند که سازمان به کجا می خواهد برود و چه چیزی را باید به دست آورد. همچنین اهداف به مدیران این امکان را می دهند که برنامه هایی را طراحی کنند که رسالت سازمان را به واقعیت تبدیل کنند. [۱۸]

در مورد ضرورت تعیین هدف می توان به سیره عملی امیرمومنان علی استناد کرد. آن حضرت در دوران کوتاه حکومت و ولایت خویش، هر گاه کسی را به عنوان زمامدار و کارگزار خود در منطقه ای اعزام می کرد، انتظارات خود را به اطلاع او می رساند و اهدافی را که او باید برای دست یابی به آنها تلاش کند، مشخص می کرد. حضرت علی (علیه السلام) در ابتدای نامه خود به مالک اشتر، اهداف کلی و انتظارات اساسی را چنین مطرح کرده اند: هذا ما امر به عبدالله علی امیر المومنین مالک بن الحارث الاشتر فی عهده الیه حین و لاه مصر، جباية خرابها و جهاد عدوها واستصلاح اهلها و عمارة بلادها...؛ [۱۹] این است فرمان بنده خدا علی امیرالمومنین، به مالک پسر حارث اشتر، هنگامی که او را والی مصر گردانید تا خراج آن دیار بستاند و با دشمنان آن پیکار کند و کار مردم را سامان دهد و شهرهای آن را آباد سازد .

حضرت علی (علیه السلام) در این بخش از نامه، اهداف اصلی انتصاب و اعزام مالک اشتر به مصر را گرفتن مالیات، جنگ با دشمنان، ساماندهی کار مردم و آباد ساختن شهرها اعلام کرده اند. [۲۰]

عامل مهم و موثر دیگر در برنامه، عنصر زمان است که از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. در متون اسلامی نیز زمان به عنوان عاملی مهم در فرایند کار معرفی شده و توجه به آن مورد تأکید واقع شده است. در عهد نامه معروف حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر آمده است: و امض لکل یوم عمله؛ فان لکل یوم ما فیه؛ [۲۱] هر روز، کار همان روز را انجام بده؛ زیرا هر روز کار مخصوص خود را دارد.

اهمیت عنصر زمان در برنامه ریزی تا جایی است که تعیین جدول زمانی، به عنوان شاخص اصلی برنامه عملیاتی تلقی شده است و حتی برخی از دانشمندان مدیریت، برنامه ریزی عملیاتی را به معنای زمان بندی و تعیین جدول زمانی دانستند. شاید تعریف برنامه ریزی عملیاتی به زمان بندی هم از این جهت باشد که در این نوع از برنامه ریزی، اهداف کلی و جامع،



کمی می شوند، و به صورت جداول زمان بندی شده در می آیند. از این رو زمان بندی در کارها پدیده ای است که تحقق و تسهیل برنامه ها در گرو آن است و همین مسئله، اهمیت گفتار پیامبر گرامی اسلام (صلی الله علیه و اله و سلم) را نشان می دهد که فرمود: الامور مرهونه بآوقاتها [۲۲] کارها در گرو وقت خود هستند.

## ۵-۲ سازماندهی

سازمان دهی، فرآیندی است که از طریق آن، تقسیم کار میان افراد و گروه های کاری و هماهنگی بین آنها به منظور کسب هدف صورت می گیرد. در سازمان دهی، به کار نظم و ترتیب داده شده و فعالیت ها تقسیم شده و تکالیف به افراد برای انجام دادن کار و تحقق اهداف معین داده می شود، که در نتیجه آن، روابطی منظم و منطقی که لازمه عملیات جمعی است، پدید می آید. حضرت علی(ع) در عهدنامه معروف خود به مالک اشتر، جامعه را دارای طبقات اجتماعی دانسته، هر یک از آنها را بر اساس نوع کار و چگونگی مسئولیتشان دسته بندی می کند و می فرماید: ای مالک، بدان که جامعه تحت نظارت تو، به طبقات گوناگونی تقسیم شده اند، و کار هیچ گروهی بدون گروه دیگر به کمال نمی رسد، و هیچ دسته ای از دسته دیگر بی نیاز نیست. [۲۳]

امام علی(ع) درباره تقسیم کار و مسئولیت، به فرزندش امام حسن(ع) می فرماید: برای هر یک از فرودستان و کارکنان خود، کاری را مشخص کن تا او را برای همان کار مؤاخذه کنی؛ چرا که این روش سزاوارتر است، تا انجام دادن کارهای تو را به یکدیگر وانگذارند. [۲۴]

با بررسی جملات فوق می توان بیان کرد سازماندهی از دیدگاه اسلامی موارد زیر را در بر می گیرد:

تفویض اختیار

ضرورت رعایت نظم در سازمان دهی

رعایت سلسله مراتب در سازمان دهی

دقت در گزینش کارگزاران

## ۵-۳ بسیج منابع و امکانات

مدیر برای آن که از عهده مسئولیت های سنگین خود به خوبی برآید، به تنهایی نمی تواند این وظایف را انجام دهد و ناچار باید از همکاران و دستیارانی بهره گیرد. گزینش چنین دستیاران و همکارانی به سادگی صورت نمی پذیرد؛ زیرا نیروی انسانی روح سازمان است و اگر افراد شایسته ای برای همکاری با مدیریت برگزیده نشوند، این روح، بیمارگشته، کل سازمان دچار اختلال خواهد شد. امیرمؤمنان(ع) فرمود: آفت و بلای کارها، ناتوانی کارگزاران است. [۲۵]

امام علی(ع) دامنه بحث به کارگماری را به خوبی آشکار می سازد و بحث لیاقت و توان و مسئولیت را به نقد کشیده و می فرماید: سستی فردی [انسان] در انجام کارهایی که به عهده او است و پافشاری در کاری که از مسئولیت او خارج است، نشانه ناتوانی آشکار و اندیشه ویران گر است.



## ۴-۵ هدایت و رهبری

رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیتهای بسیاری از سازمانهای امروزی است؛ لذا از اهمیت بالا و جایگاه ویژه‌ای در میان مباحث مدیریت برخوردار است.

### ۴-۵-۱ تعریف رهبری

تعریفهای متعددی از رهبری ارائه شده است

"جیمز استونر" و "ادوارد فریمن" دو تن از صاحب نظران و نویسندگان معروف مدیریت، رهبری را این گونه تعریف کرده اند که رهبری عبارت است از فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیتهای کاری اعضای گروه.

هینز و پهریخ رهبری را با نفوذ برابر می دانند و معتقد هستند که رهبری، هنر یا فرایند نفوذ بر مردم است، طوری که از روی میل و اشتیاق در جهت دست یابی به هدفهای گروه تلاش کنند.

"مورهد" و "گریفین" نیز در تعریف رهبری معتقد هستند که رهبری به عنوان یک فرایند، عبارت است از قدرت استفاده از نفوذ بدون اجبار، برای هدایت و هماهنگ کردن فعالیتهای اعضای گروه، به منظور دست یابی به هدف.

با تحقیق و تتبع مختصری در برخی از منابع غنی و پر بار اسلامی، ما را به این نتیجه رهنمون می شود که از میان ویژگیها و عوامل متعددی که می توانند در میزان نفوذ و تاثیر گذاری رهبر، نقش بسزایی داشته باشند، ویژگیها و عواملی وجود دارند که نقش و اهمیت بیشتری دارند؛ برخی از این ویژگیها و عوامل عبارتند از: تقوا، رفق و مدارا، الفت و محبت، دفع بدی با خوبی، سعه صدر.

امام حسن مجتبی (علیه السلام) در تبیین یکی از آثار مثبت و برکات معنوی تقوا و پرهیزکاری می فرماید: اذا اردت عزا بلاعشیره، و هیبة بلاسلطان، فاخرج من ذل معصية الله الی عز طاعة الله؛ [۲۶] اگر می خواهی بدون داشتن عشیره و طایفه، عزت و احترام داشته باشی، و بدون برخورداری از سلطنت و مقام، شکوه و هیبت داشته باشی، از ذلت معصیت خدا به سوی عزت اطاعت الهی حرکت کن.

در رابطه با رفق و مدارا در قرآن دلیل اصلی نفوذ عمیق پیامبر اسلام در دل‌های مردم را مدارا و ملایمت آن حضرت نسبت به مردم عنوان می کند: فیما رحمۃ من الله لنت لهم و لو کنت فظا غلیظ القلب لا نفصوا من حولک فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر؛ [۲۷] پس به موجب لطف و رحمت الهی، با آنان نرم خو و نرم دل شدی؛ و اگر تندخو و سخت دل بودی قطعا از پیرامون تو پراکنده می شدند؛ پس از آنان در گذر و برایشان آمرزش بخواه و در کارها با آنان مشورت کن.

همچنین خداوند در قرآن در بسیاری از آیات بر بخشش و عدم انتقام و دفع بدی با خوبی و نیز صعه صدر تاکید کرده است.

## ۵-۵ کنترل و نظارت

یکی از عوامل ضروری در مدیریت سازمان ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی کنترل نیروی انسانی است که مستلزم صرف هزینه های کلان مادی و به کارگیری نیروی انسانی می باشد. این امر می تواند موجب دور شدن مجموعه از هدف اصلی برپایی





سازمان و موسسه تولیدی و خدماتی شود. از اینرو، باید رشته کار به کسانی منتهی شود که از درون دارای عامل کنترل کننده باشند. اگر ارزش های انسانی و اسلامی، درونی شوند، بسیاری از نیروها از اصطکاک با فرآورده های سیستم فاقد ارزش های اسلامی، آزاد شده به کارهای مثبت و مثمر ثمر می پردازند. علاوه بر این از عوارض منفی کنترل، و احساس اینکه همواره تحت تعقیب نیروهای مُشرف باید به کار خود ادامه دهند رهایی می یابند؛ و احساس حقارت نمی کنند.

در نتیجه پایبندی به فضائل، و درونی شدن ارزش ها، چند اثر مطلوب را به دنبال دارد:

الف: احساس شخصیت و ارزشمندی نیروی انسانی

ب: از بین رفتن احساس حقارت به خاطر سیستم نظارت

ج: افزایش خلاقیت و به طبع آن نوآوری در سازمان

د: افزایش روند توسعه در اثر نتایج مطلوب (اقتصادی، روانی و انسانی) بدست آمده. [۲۸]

## ۶- نتیجه گیری

احساسی که با درنگ و تأمل در اصول و مبانی مدیریتی دینی و مقایسه آن با دستاوردهای اندیشمندان مدیریتی عصر حاضر در ما پدیدار می شود، احساس شعف و مسرت و اندوه و حسرت توأمان است. احساس شعف و مسرت از آن جهت که متدین به دین و آئینی هستیم که با گذشت زمان و افزایش علم و دانش بشری نه تنها از اعتبار آن کاسته نمی شود بلکه صحت و درستی آن تأیید و تصدیق می گردد. هر روزه رشد اسلام و اسلام گرایی در دنیا بیشتر می گردد و جالب این است که این رشد در کشورهای پیشرفته تر از لحاظ علمی مضاعف است. بسیاری از افرادی که به اسلام می گروند یکی از دلایل خود را چنین عنوان می کنند که در تحقیقات خود مباحث فراوانی را در اسلام یافته اند که درستی و دلیل آن امروز و پس از ۱۴ قرن بر ما آشکار و اثبات گردیده است.

اما از طرفی حسی از اندوه و حسرت نیز در ما است؛ به این دلیل که آنگونه که باید از این خوان نعمت بیکران استفاده ننمودیم و نقش خود را در رشد و بالندگی دانش مدیریت ایفا نکردیم و درحالی که این گنج پر بها در میان ما مسلمانان وجود داشت، این اندیشمندان غربی بودند که بار دانش مدیریت را به دوش کشیدند. اما باید گفت که هیچگاه دیر نیست و این راه همچنان ادامه دارد. آنچه نیاز است همت و تلاشی مضاعف برای آغازی همه جانبه و نظام مند در پژوهش و فقاقت در این منابع گرانبها است.

## ۷- پیشنهادات

در ذیل پیشنهاداتی در راستای نیل به این هدف ارائه می کنیم:

۱- نهضت نرم افزاری و گسترش علوم، بخصوص در عرصه هایی از قبیل: علوم مدیریتی، اقتصادی و برنامه ریزی، که امروزه خلأ آن بیش از پیش محسوس است، مورد توجه و اولویت بیشتری قرار گیرد.

۲- ایجاد رشته های تخصصی مدیریت جهادی و اسلامی در مقاطع بالا در دانشگاه های پیشرو کشور

۳- ارتباط هرچه بیشتر دانشجویان دانشگاه ها و طلاب حوزه های علمیه به منظور انجام تحقیقات مشترک و هدفمند و کاربردی.



- ۴- برگزاری هرچه بیشتر همایش ها و سمینارها با محوریت مدیریت جهادی و اسلامی
- ۵- حمایت مالی و معنوی از پژوهشگران عرصه مدیریت جهادی
- ۶- برگزاری نشست هایی با موضوع مدیریت جهادی و دعوت از اندیشمندان دیگر کشورها و همچنین اعزام اندیشمندان مدیریت جهادی به دانشگاه های کشورهای دیگر به منظور معرفی و تبیین مدیریت جهادی و اسلامی.

## مراجع

- [1] Grint, Damian, and Birgitta Bouland-de Ruyter. 1979. *De mens en zijn goden*. Rotterdam: Lekturama.
- [2] Durkheim, Emile (1976) *The Elementary Forms of the Religious Life*. London: George Allen & Unwin (in French 1912, English translation 1915).
- [۳] طباطبائی، محمد حسین، ۱۳۷۲، المیزان، جلد هشتم، چاپ پنجم، تهران، دارالکتب الإسلامیه، ص ۱۳۴.
- [۴] جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۷۲، شریعت در آینه معرفت، چاپ اول، قم، موسسه فرهنگی رجاء، ص ۹۳.
- [۵] سبحانی، جعفر، مجله نقد و نظر، شماره ۳، ص ۱۹.
- [۶] و [۷] و [۸] مجلسی، محمد باقر، بحارالانوار، جلد ۲، ص ۹۷
- [۹] قرآن، سوره زمر، آیات ۱۷ - ۱۸
- [10] Griffin, Ricky. W , Management; P. 5
- [11] Schermerhorn, John R; Management; P. 20
- [12] Stoner, James and Edward Freeman; Management; P.6
- [۱۳] نهج البلاغه، خطبه ۴۰
- [۱۴] المتقی هندی، کنز العمال؛ ج ۶، ص ۷۱۷، ح ۱۷۵۵۰
- [۱۵] نهج البلاغه، نامه ۵۳
- [۱۶] مقاله هدف غایی در تربیت اخلاقی، راه تربیت سال اول شماره اول پاییز ۸۵
- [۱۷] ابراهیمی فر، عبدالجواد، ۱۳۸۶، مبانی اعتقادی فرهنگ و مدیریت جهادی
- [۱۸] ابراهیمی فر، عبدالجواد، تهاجم فرهنگی، موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی رحمه الله علیه
- [۱۹] نهج البلاغه، نامه ۵۳
- [۲۰] بحارالانوار، ج ۷۷، ص ۱۶۵
- [۲۱] نهج البلاغه، حکمت ۱۱۳
- [۲۲] آقاپیروز علی، خدمتی ابوطالب، شفیعی عباس، بهشتی نژاد سید محمود، مدیریت در اسلام، چاپ اول
- [23] Bovee, Courtland & Others, Management; P.207
- [۲۴] و [۲۵] و [۲۶] نهج البلاغه، نامه ۵۳
- [۲۷] قرآن، سوره آل عمران، آیه ۱۵۹
- [۲۸] بحارالانوار، جلد ۷۰، ص ۱۳۹