

# مدیریت اسلامی و ارتباط آن با تعلیم و تربیت

پذیرش مقاله: ۹۰/۱۱/۱۲

دریافت مقاله: ۹۰/۵/۱۱

اکرم علیمردانی<sup>۱</sup>

## چکیده

پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران، شاهد دگرگونی در تمامی ابعاد جامعه (به دلیل مبنا قرار گرفتن اسلام) بودیم. بدین ترتیب اداره جامعه، که متشکل از مدیریت سازمان و مؤسسه‌های آن است نیز در پیروی از این رویه، نیازمند تبیین اصول و شیوه‌های مدیریت بر مبنای اسلام با عنوان مدیریت اسلامی است. بدیهی است حاکمیت مدیریت اسلامی علاوه بر متأثر ساختن ابعاد سازمان، نحوه اداره و تدوین اهداف آن بر ویژگی‌های شخص مدیر نیز تأثیر گذار می‌باشد. امروزه با گذشت سی و سه سال از پیروزی انقلاب اسلامی، خلأ حضور کم‌رنگ مدیران اسلامی و عدم اجرای کامل مدیریت اسلامی در سازمان‌های ما احساس می‌شود. اما چگونه می‌توان مدیریت اسلامی را به نحو صحیح در سازمان‌ها عملی کرد؟ آیا مطالعات انجام شده در خصوص مدیریت اسلامی کافی نیست؟ یا مدیریت اسلامی در عرصه رقابت با سایر تئوری‌های مدیریت نتوانسته است موفق عمل نماید و اگر این چنین است علت آن چیست؟ بدیهی است برای پاسخ گویی به این سؤال‌ها نیازمند به پژوهشی علمی و همه جانبه می‌باشیم. لیکن با بررسی منابع موجود (کتاب‌ها و مقاله‌های به چاپ رسیده و نیز محتوای سمینارها و همایش‌های متعددی که در مجامع علمی کشور در این خصوص اجرا گردیده) به نظر می‌آید خوشبختانه به مقوله تعریف، اصول، ویژگی‌ها و اهمیت مدیریت اسلامی به اندازه کافی پرداخته شده است اما در مورد چگونگی اجرا و موانع اجرای آن در سازمان‌ها (حتی سازمان‌هایی که مدعی اجرای آن هستند) لاقلاً توسط نویسندگان پژوهشی مشاهده نشده.

در این مقاله تلاش شده است هر چند مختصر با طرح موضوعی تحت عنوان «مدیریت اسلامی و ارتباط آن با تعلیم و تربیت» به نقش تعلیم و تربیت به عنوان حلقه مفقوده شکل‌گیری و اجرای مدیریت اسلامی در سازمان‌ها اشاره شود؛ زیرا تعلیم و تربیت یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌هایی است که در طی آن قدرت آگاهی در همه زمینه‌ها پرورش می‌یابد و جامعه برای برخورد با مسائل گوناگون آماده می‌گردد. شاهد این مدعا تاریخ کشورهای توسعه یافته‌ای چون ژاپن، کره جنوبی، کشورهای اروپایی و ... می‌باشد که با بهره‌گیری از نهاد آموزش و پرورش به منظور برخورد با مشکلات و پدیده‌های جدید اجتماعی گامی موفق به سوی پیشرفت برداشته‌اند. می‌توان گفت یکی از مؤثرترین گام‌ها جهت اجرای مدیریت اسلامی توجه ویژه به امر تعلیم و تربیت به منظور نهادینه کردن مفاهیم آن در افکار کودکان، جوانان و نوجوانان می‌باشد؛ زیرا در آینده نه چندان دور مدیران جامعه از میان همین افراد انتخاب خواهند شد. هدف مقاله حاضر نشان دادن نقش و اهمیت تعلیم و تربیت در اجرای مدیریت اسلامی می‌باشد.

## کلید واژه‌ها

مدیریت / مدیریت اسلامی / تعلیم و تربیت / مدیر

## مقدمه

در تمامی رشته های علوم انسانی، انسان به عنوان یکی از موضوعات تحقیق مورد مطالعه و بحث قرار می گیرد و آنچه که بین تمامی علوم انسانی مشترک است و ستون فقرات این علوم را تشکیل می دهد، انسان و ابعاد وجودی انسان است. هر کدام از این علوم به نحوی درباره یکی از ابعاد یا عوارض انسان بحث و گفتگو می کند؛ زیرا در همه علوم انسانی، پیوسته این سؤال مطرح می شود که خود انسان چیست؟ وقتی که موضوع این علوم روشن تر شود، بحث از ابعاد و تجلیات وجودی موضوع انسان بهتر و دلنشین تر خواهد شد.

اصولاً مدیریت در نظام های مختلف جهان همیشه بر مبنای مکتبی استوار بوده است؛ حال این مکاتب هر چند مادی یا الحادی باشد ولی از آنجا که مدیران در درون سازمان ها، کارگزاران حکومتی و حکومت ها در جوامع همیشه دارای یک سری از ارزش ها و ضد ارزش ها در ذهنیات و یا نظریه های حکومتی خود بوده اند؛ لذا مدیران نیز که کارگزاران یا مجریان سیاست های فوق در سازمان ها می باشند به ناچار در مدیریت پای بند آن ارزش ها و ضد ارزش ها بوده اند. (حلم زاده، ۱۳۸۷).

ساده اندیشی است اگر گروهی از مدیران یا کارگزاران جوامع یا متخصصان علم مدیریت بر این اندیشه باشند که در نظام های سیاسی مختلف اگر بر مسند مدیریت قرار می گیرند بدون اتکا بر مکتب یا ارزش های خاص حاکم بر آن نظام یا جامعه، حلال مسایل و مشکلات دستگاه اداره خویش می باشند. پژوهش های انجام شده نشان می دهد در جوامع غربی از جمله آمریکا، توجه به معنویات و اصول انسانی و اخلاقی به عنوان یکی از ابزار دست یابی به اهداف سازمانی مورد اقبال قرار گرفته است و امروزه، مدیران علاقه فزاینده ای به تلفیق معنویت و مدیریت دارند. این تلفیق، عمیق ترین ارزش هایی را که بر کارشان تأثیرگذار است، به همراه دارد و نیز

به همان میزان، نوید دهنده موفقیت بیشتر آنها خواهد بود. مدیران به خاطر برخی علاقه‌های مشترک، خود را به معنویت ملزم کرده اند (کاوانا، ۱۹۹۹).

پس از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران، در تمامی ابعاد جامعه دگرگونی به وجود آمد. این تحول با مبنا قرار گرفتن اسلام بود. بدین ترتیب اداره جامعه، که متشکل از مدیریت سازمان و مؤسسه‌های آن است، نیز در پیروی از این رویه، نیازمند تبیین اصول و شیوه‌های مدیریت بر مبنای اسلام با عنوان مدیریت اسلامی است. بدیهی است حاکمیت مدیریت اسلامی علاوه بر متأثر ساختن ابعاد سازمان، نحوه اداره، تدوین اهداف آن بر ویژگی‌های شخص مدیر نیز تأثیر گذار می باشد. در این مقاله، با استفاده از منابع اسلامی (قرآن و سنت) به تعدادی از ویژگی‌های مدیر و مدیریت اسلامی اشاره و در انتها با تعریف تعلیم و تربیت به عنوان یکی از مؤثرترین راه‌های ایجاد تغییر و تحول در هر جامعه‌ای به ارتباط آن بر مدیریت اسلامی اشاره خواهد شد و به مدیریت اسلامی و ارتباط آن با تعلیم و تربیت به عنوان حلقه مفقوده می پردازیم.

### تعریف مدیریت اسلامی

اگر بخواهیم تعریفی از مدیریت اسلامی داشته باشیم می‌توانیم بگوییم: «شیوه به کار گیری منابع انسانی و امکانات مادی، بر گرفته از آموزه‌های اسلامی برای نیل به اهداف متأثر از نظام ارزشی اسلام است» (عسکریان، ۱۳۷۰). پیامبر اسلام که خود الگوی تمام مسلمانان در همه زمینه‌ها می باشد در حدیث ثقلین به معرفی الگوهای پس از خود برای مسلمین می پردازند:

«همانا در بین شما مسلمانان دو چیز گرانبها گذاشتم. کتاب خدا قرآن و اهل بیت. پس همانا این دو جدا نمی شوند تا اینکه بر حوض وارد شوند» (ازدری، ۲۰۰۹).

می توان گفت که در تمام مراحل تصمیم گیری و اجرای تصمیمات باید اصول اعتقادی اسلام را در نظر گرفت و از تعالیم اسلامی از قبیل قرآن کریم به عنوان یک کتاب آسمانی انسان ساز و همچنین احادیث و روایت موجود از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و اله) و ائمه اطهار (ع) استفاده نمود و مضامین آنها را به عنوان پاسخ‌هایی مطرح شده در علم مدیریت تلقی نماییم و ضمناً سیره امامان معصوم (ع) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم و بدین ترتیب، مطالب به دست آمده به عنوان راه حل‌های ارائه شده از طریق دین برای مسایل مدیریت، تنظیم و تدوین گردد و به عنوان مدیریت اسلامی عرضه شود.

### الف) تفاوت مدیریت اسلامی با دیگر انواع مدیریت

می توان عمده تفاوت بین مکتب مدیریت اسلامی با سایر مکاتب را نگرش هر یک به دنیا و آخرت بیان نمود. توجه به آخرت در این مکتب، ایجاد تعهد در مدیریت را در پی دارد و این احساس تعهد باعث می شود تا بسیاری از نگرش‌هایی که باعث تزلزل در مسائل اجتماعی جوامع امروزی شده از پیش مدیران خارج شود و ارزش نهادن به انسان و روابط انسانی باعث رشد و تعالی جوامع گردد. ولی نبود تعهد و بی اعتقادی به آخرت باعث توجه به دنیا و مادیات شده و جو بی تفاوتی را ایجاد می کند که بسیاری از مشکلات ناشی از آن در کشورهای صنعتی و به ویژه غربی قابل مشاهده و بررسی است. تفاوت مدیریت اسلامی با دیگر مدیریت‌ها این است که اگر در مدیریت اسلامی مدیریت خوبی صورت نپذیرد آفات جبران ناپذیری به ریشه‌های دینی و اعتقادات مردم خواهد زد. در دیگر مدیریت‌ها چنین رابطه‌ای وجود ندارد؛ چون اگر ضعیف‌ترین مدیریت‌ها هم اعمال شود طرف‌های درگیر، این مدیریت را به دین و اعتقادات مربوط ندانسته و در ریشه‌های اعتقادی مردم خلل و نقصان ایجاد نخواهد شد. پس اگر مدیران مسلمان مدیریت صحیحی اعمال نکنند دو ضرر جبران ناپذیر بر جامعه اسلامی وارد می شود یکی آثار تخریب سوء

مدیریت در جامعه است و دیگری آثار تخریب سوء مدیریت بر اعتقادات مردم و بالعکس اگر مدیریت صمیمی اعمال شود دو نتیجه مزبور به حسن مدیریت و آثار ناشی از آن تبدیل خواهد شد؛ لذا وظیفه بسیار سنگینی بر دوش مدیران مسلمان ماست که با توکل و استمداد از عنایات الهی و دقت نظر و پاکی و صداقت به گونه‌ای عمل کنند که هم به راحتی و آسایش و فراغ بال مردم بیافزایند و هم اعتقاداتشان را مستحکم تر کنند (شرفی، ۱۳۷۷). اما چگونه می توان مدیریت اسلامی را به نحوه صحیح در سازمان‌ها عملی کرد؟ آیا مطالعات انجام شده در خصوص مدیریت اسلامی کافی نیست؟ یا مدیریت اسلامی در عرصه رقابت با سایر نظریه‌های مدیریت نتوانسته است موفق عمل نماید و اگر این چنین است علت آن چیست؟ بدیهی است برای پاسخ گویی به سؤالات فوق نیازمند به پژوهشی علمی و همه جانبه می‌باشیم؛ لیکن با بررسی منابع موجود (کتاب‌ها و مقاله‌های به چاپ رسیده و نیز محتوای سمینارها و همایش‌های متعددی که در مجامع علمی کشور در این خصوص اجرا گردیده) به نظر می آید خوشبختانه به مقوله تعریف، اصول، ویژگی‌ها و اهمیت مدیریت اسلامی به اندازه کافی پرداخته شده است اما در مورد چگونگی اجرا و موانع اجرا آن در سازمان‌ها (حتی سازمان‌هایی که مدعی اجرای آن هستند) لااقل توسط نویسنده پژوهشی مشاهده نشده.

تعلیم و تربیت یکی از اساسی ترین فعالیت‌هایی است که در طی آن نسل اول می کوشد تا قدرت آگاهی نسل بعد از خود را در همه زمینه‌ها پرورش داده و آنها را برای برخورد با مسائل گوناگون آماده سازد. تعلیم و تربیت به مثابه جریانی است که باید در کنار آموزش دانش، قدرت تفکر را در فرد رشد دهد و تسلط او را بر محیط زندگی افزون کند. در آموزش و پرورش هم از علم صحبت می‌شود و هم از تفکر. هم پرورش عقلانیت مورد توجه است و هم از جنبه اجتماعی بودن انسان سخن به میان آمده است. اهمیت تعلیم و تربیت تا بدانجا است که در جای جای

قرآن مجید سخن از آن آمده است و متعالی‌ترین تربیت که همان تربیت الهی است بارها مورد تأکید قرار گرفته است (میرلو، ۱۳۸۷). بدیهی است برای اجرا و گسترش مفهومی الهی و اسلامی تحت عنوان مدیریت اسلامی نیازمند توجه مضاعف به امر تعلیم و تربیت و تأثیر آن بر مدیریت اسلامی می‌باشیم. دانش و آموزش و اعتنا به دستاوردها و رهیافت‌های مسلم علمی، راه‌های نیل به مقصود را در همه جا کوتاه می‌کند. هزینه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تحقق اهداف را کم می‌کند و همفکری و هماهنگی را در عمل به وجود می‌آورد.

ما در عصری به سر می‌بریم که بالا ترین مشخصه آن، توجه به « دانایی»، « مبادله اطلاعات» و « آموزش» به عنوان سرمایه‌های جدید است. ویژگی بارز انقلاب فناوری کنونی، حتی از محوریت دانش و اطلاعات هم گذشته است. این ویژگی بارز جهان کنونی و جامعه پرشتاب ما، کاربرد دانش و اطلاعات در فرآیندهای اجتماعی و علمی و انتقال آنها در یک چرخه بازخورد فزاینده میان علم و جامعه و نوآوری در کاربردهاست (در این عرصه چرا برای اجرایی نمودن مفهومی اساسی و مهم چون مدیریت اسلامی، نباید از آموزش کمک گرفت؟!).

با این ضرورت، اهتمام ورزیدن به مقام و منزلت علم و آموزش، نه تنها امر پسندیده اخلاقی و ارزشی است، بلکه توسعه، پیشرفت و نهایتاً امنیت و نظم را به دنبال می‌آورد و نگاه علمی و مدیریت علمی را در متن جامعه جریان می‌دهد. این یک واقعیت است که توجه به دانش، اطلاعات، آموزش و کاربرد آنها در چرخه امور جامعه و کشور، یک مسئله و رویکرد مهم در جامعه ماست. شکل‌گیری درست این تحول مدیریتی و علمی در سایه توسعه همزمان و متوازن سخت‌افزار، نرم‌افزار و مغزافزار میسر است، که تنها با نگرش سیستمی و نظام‌مند ثمر می‌دهد (بنت وین و هس کارن ام، ۲۰۰۰)؛ لذا با عنایت به مطالب فوق و ضرورت توجه به آموزش در

جهان امروز، اهمیت بهره مندی از آموزش را به عنوان یکی از راهبردهای مهم، جهت ایجاد مدیریت اسلامی در کشور را دو چندان می کند.

تعدادی از اختلافات ناشی از تفاوت عمده فوق را می توان در سطوح ذیل بر شمرد:

### ۱- هدف

هر علمی هدفی را دنبال می کند و در پی دستیابی به مقصدی است. علم مدیریت در پی اهدافی چون ارائه خدمات و یا تولید محصول می باشد. در یک جامعه غربی حداکثر کردن سود هدف، مدیریت است. به عبارت دیگر سود اصالت دارد و انجام وظایف مدیریت در راستای نیل به این هدف است. وجه تمایز اساسی که بین مدیریت اسلامی با دیگر انواع مدیریت در مکاتب شرق و غرب وجود دارد این است که مدیریت در نظام اسلامی و جامعه اسلامی متکی است بر دو پایه و اصل عمده «تعالی انسان ها» و «تولید کالا» و این «کالا» تا زمانی صاحب ارزش است که در خدمت «تعالی» انسان ها باشد، در غیر این صورت هر زمان که از صراط مستقیم اسلامی برای سازندگی مادی و معنوی انسان های مشغول در سازمان یا بیرون از سازمان خارج شد، باید معدوم گردد. در مکاتب شرق و غرب اگر تعالی در کار هست در جهت افزایش مهارت ها برای افزایش تولید است و نه افزایش اعتقادات جهت تعالی انسان ها، لذا در این سیستم، مدیریت و تولیدی که در خدمت سود و افزایش در آمد صاحبان سهام باشد، مورد قبول و مابقی مطرود است.

اما در مدیریت اسلامی، هدف از تأسیس سازمان، رشد و تعالی انسان ها می باشد. در حقیقت در جامعه اسلامی، مدیر و سازمان، با تمام سرمایه های مادی و تولیدی موجود و فعال در آن ابزاری است در خدمت انسان شاغل در این سازمان، تا برای رشد معنوی و کمال مادی خود و دیگران به کار گیرد (حلم زاده، ۱۳۸۷). به بیان دیگر می توان گفت مدیریت اسلامی در درجه اول به دنبال رشد و تعالی انسان در راستای هدف خلقت (تربیت اشرف مخلوقات) و پس از آن به دنبال دست یابی به

اهداف سازمانی می باشد؛ زیرا در سایه رشد انسان‌ها به عنوان مهم‌ترین منابع، سازمان‌ها توسعه می یابند.

## ۲- هماهنگی هدف‌های فرد و مدیریت

سایر نظریه‌های مدیریت: در بررسی نظریه‌های رهبری ملاحظه می شود که با هماهنگی هدف‌های کارکنان و سازمان و مدیریت سعی در ایجاد خودکنترلی در کارکنان شده است از این رو به اقداماتی نظیر سهم کردن در سود سازمان، متوسل شده‌اند اما ممکن است این اقدام‌ها باعث هماهنگی در سطوح پایین اهداف فرد و سازمان شود در حالی که این اهداف در سطوح بالاتر با هم تفاوت دارند و این تفاوت ممکن است به تضاد تبدیل شود؛ علت آن را نیز باید فلسفه حاکم بر این نظریه‌ها بیابیم؛ زیرا در این فلسفه مهم‌ترین ارزش، منافع شخصی می‌باشد و حتی پرداختن به مسائلی همچون اخلاق، حقوق دیگران و ... در حقیقت در این راستا می‌باشد. لذا این تطابق و هماهنگی نمی‌تواند عمیق و پایدار باشد.

مدیریت اسلامی: در نظام ارزشی اسلام، هدف غایی هر فرد فوق این منافع شخصی است و در حقیقت چیزی که برای فرد مسلمان اهمیت دارد اطاعت امر خداوند و بندگی اوست که تنها راه سعادت دنیا و آخرت خود را در آن می‌بیند «مرا پرستش کنید، این راه مستقیم است» (سوره یس، آیه ۶۱).

در حقیقت این راهی است که انسان را به قرب الهی و کمال مطلوب می‌رساند و به کسب و کار و سود آوری مادی نیز در این چارچوب نگریسته می‌شود و به‌عنوان جزیی از زندگی بشر و در راستای این هدف اعتبار دارد. انسان، فطرت کمال خواهی نامحدود و سیری ناپذیری دارد حال اگر نظام فکری و فضای ارزشی او کمال را مافوق تکاثر مادی و مقام و شهرت در دنیا نشناسد، بالطبع هر فردی در این رقابت قرار می‌گیرد و چون از طرف دیگر منابع دنیا چه از لحاظ ثروت مادی و چه مقام و قدرت محدود می‌باشد، تخالف و تراحم اهداف افراد اجتناب ناپذیر می‌باشد.



اما دین اسلام هدفی را که برای انسان معرفی می‌کند خارج از چارچوب تنگ مادی و دنیایی می‌باشد. در این حالت نه تنها اهداف افراد با یکدیگر تزاومی ندارد بلکه در یک راستا و جهت و مؤید هم می‌باشند. در این نظام ارزشی است که خدمت به خلق به‌عنوان بالاترین ارزش و بزرگترین عبادات در جهت قرب انسان به خداوند مطرح می‌شود و رفع حوائج مادی و معنوی انسان‌ها به‌عنوان نعمت الهی محسوب می‌شود و مال و ثروت دنیا و قدرت و مقام دنیوی ابتلا و آزمایش الهی می‌باشد و قدرت و مقام تنها در صورت خدمت به خلق و احقاق حق، اعتبار دارد.

بنابراین با توجه به اینکه اهداف سازمانی (سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی تا سازمان حکومتی) نیز در جامعه اسلامی باید لزوماً در جهت اهداف اسلامی و مطابق نظام ارزشی اسلام باشد، هماهنگی اهداف کارکنان، مدیریت و سازمان در بالاترین سطح ایجاد می‌شود و همگی آنها به صورت واحد و یکپارچه در راستای اجرای اوامر الهی در زمین تلاش می‌کنند (نقی پور، ایزد خواه، ۱۳۸۷).

### ۳- انسان

اسلام درباره انسان قضاوت غیر علمی و غیر واقعی ندارد، او را از خاک بر آمده می‌شمارد، اما در نهاد او یک استعداد غیر خاکی که فطرت نام دارد قایل است که انعکاسی از اراده مطلق جهان یعنی خدا است و بدینگونه انسان، در میان طبیعت و خدا ذات دو گانه ای است که حرکت تکاملی خویش را به اختیار خویش از خاک به‌سوی خدا ادامه می‌دهد. اسلام همانگونه که برای طبیعت اصول ثابتی قایل است که علم بر آن مبتنی است، برای فطرت نیز اصول ثابتی قایل است که اخلاق بر آن استوار است و در نظر او ارزش‌های انسانی به همان اندازه اصالت و ثبوت دارند که قوانین طبیعی بر طبیعت و بدینگونه است که اسلام، بر خلاف اومانسیسم سرمایه داری از اصولی به نام عدالت، شرافت، هدایت، آگاهی، مسئولیت، ارزش‌های اخلاقی و خصایل انسانی در همه نظام‌ها و در طول همه ادوار تاریخ بشر می‌تواند

دفاع کند و طرح یا تحقق آنها را موکول به پیدایش ماشین بخار نسازد. اسلام از میان تمام مذاهب تاریخ، این ویژگی را دارد که تنها به ترتیب رابطه انسان با خدا یا تزکیه نفس (چون مسیحیت) اختصار نمی کند و از جهان بینی فلسفی گرفته تا شیوه زندگی فردی، خود را به صورت یک مکتب جامع دارای ابعاد گوناگون انسانی اعلام می کند.

اسلام در یک کلمه، یک فلسفه رستگاری انسانی است و چنانکه در نخستین پیام و شعار دعوت خود اعلام می کند (قولوا لا اله الا الله تفلحوا)، توحید را مکتب اساسی و راه اصلی رسیدن به این آرمان (فلاح) معرفی می نماید. و اینگونه است که از همان آغاز، پیش اسلام به طرف یک نوع آگاهی صعود می کند و او مانیسیم سرمایه داری بسوی یک نوع تولید (رجایی خراسانی، ۱۳۷۷) و در واقع همین جهان بینی است که انسان را از پوچ گرایی نجات می دهد (مشکلی که جهان غرب به آن به عنوان یک پدیده عظیم می نگرد و با گرایش به حاکمیت معنویت در سطوح جامعه در صدد مبارزه با آن برآمده است).

#### ۴- کنترل و نظارت

سایر نظریه های مدیریت: یکی از وظایف اساسی مدیریت، نظارت و کنترل است که بدون آن تحقق اهداف مدیریت امکان پذیر نخواهد بود. اصول اساسی و فرآیند و روش های کنترل و نظارت در متون رایج مدیریت بیان شده است. اما محتوای این فرآیند بیش از هر چیزی تحت تأثیر نگرش حاکم بر اصول مدیریت و ارزش های رایج در محیط است. دین مبین اسلام با بیان نگرش خاص خود نسبت به مبادی موضوعه در نظریه های مدیریت و سازمان و با ارزش های اصیل خود که مبتنی بر فطرت انسان است؛ بیشترین تأثیر را در محتوای این فرآیند (کنترل و نظارت) دارد.

برخی در بیان کاربردی مفهوم کنترل در دانش مدیریت بیان داشته اند:

«کنترل، فعالیتی است که ضمن آن عملیات پیش بینی شده با عملیات انجام شده

مقایسه می‌شوند و در صورت وجود اختلاف و انحراف بین آنچه «باید» باشد و آنچه «هست»، نسبت به رفع و اصلاح آنها اقدام می‌شود» (صادقپور، ۱۳۵۳: ۱۵۹). و در تعاریف دیگری جریان و فرآیند کنترل نیز ارائه شده است. براساس این تعاریف: «کنترل عبارت است از فعالیتی منظم که ضمن آن نتایج مورد انتظار در قالب استانداردهای انجام عملیات تعیین می‌شوند، سیستم دریافت اطلاعات طراحی می‌گردد، عملیات پیش‌بینی شده و انجام شده با هم مقایسه می‌گردند، اختلاف‌ها و انحراف‌ها مشاهده شده ارزیابی و میزان اهمیت آنها مشخص می‌شوند، و سرانجام اصلاحات لازم برای تحقق هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان انجام می‌گیرند» (الوانی، ۱۳۷۹، ۸۸).

با عنایت به مطالب فوق هرگاه عامل کنترل کننده از خارج به داخل انسان منتقل گردد به طوری که شخص با اختیار و آگاهی به ارزیابی و اصلاح عملکرد خود در قالب استانداردهای مشخص و در جهت اهداف مطلوب پردازد، خودکنترلی تحقق یافته است. مفهوم، کاربرد و اهمیت کنترل و نظارت سابقه‌ای به قدمت مدیریت دارد. لکن موضوع اصلی نحوه اعمال کنترل اثربخش و کارآ می‌باشد؛ زیرا اعمال کنترل نامناسب نه تنها به دستیابی به اهداف کمی نمی‌کند بلکه خود هزینه‌ها و پیامدهای منفی بسیاری را در کارکنان و سازمان به جا می‌گذارد. در این شرایط است که موضوع خودکنترلی به‌عنوان نوعی کنترل که بدون هزینه‌ها و مشکلات دیگرکنترلی می‌تواند بیشترین اثربخشی و کارآیی را داشته باشد به تدریج در نظریه‌های مدیریت و با رشد و توسعه این دانش، مطرح شد و به عنوان نمونه نظریه مدیریت بر مبنای هدف کنترل، عبارت است از خودکنترلی. این مطلب ناشی از مشارکت فعال کارکنان و مدیران هر قسمت در تعیین اهداف واحد خود و پذیرش مسئولیت لازم برای رسیدن به این هدف، می‌باشد (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۸: ۱۵۳).

**مدیریت اسلامی:** در این بخش به طور خلاصه به بررسی موضوع خودکنترلی در

منابع اسلامی می‌پردازیم. این منابع عبارت‌اند از:

### - نظارت الهی

نظام اعتقادی اسلام در عالی‌ترین سطح به بیان نظارت الهی می‌پردازد که دارای ویژگی‌های منحصر به فردی می‌باشد و بدون آنکه محدودیت‌های نظارت‌های دیگران را داشته باشد، امتیازهای خاص خود را دارد:

الف) این نظارت تمامی اعمال و ابعاد زندگی انسان را شامل می‌شود «وکان الله علی کل شیء رقیباً» (سوره نساء، آیه ۱).

ب) این نظارت توسط خداوند که خالق انسان و بر همه چیز تواناست، صورت می‌گیرد «ولله ملک السموات والأرض و ما فیهنّ و هو علی کل شیء قدير» (سوره مائده، آیه ۱۲۰).

پ) این نظارت توسط کمال مطلق است که بر بندگان خود رؤوف و مهربان‌ترین است. بر بندگان ذره‌ای ظلم نمی‌کند، خوبی‌ها را به چندین برابر پاداش می‌دهد و عذاب بدی‌ها در حقیقت چیزی جز خود این اعمال بد نیستند «إن الله بالناس لرؤوف رحیم» (سوره بقره، آیه ۱۴۳).

### - جهان آخرت و معاد

در نظام اعتقادی اسلام، هستی محدود به این جهان مادی نمی‌شود که با مرگ انسان پایان پذیرد بلکه این جهان تنها جزء کوچکی از هستی می‌باشد و جسم انسان نیز جزئی از وجود او را تشکیل می‌دهد و پس از مرگ زندگی انسان در مراتب بالاتری از حیات ادامه پیدا می‌کند؛ بنابراین نیستی برای انسان معنا ندارد. زندگی در این جهان مقدمه‌ای بر حیات ابدی اوست و نحوه زندگی در آن جهان بستگی به چگونگی زندگی او در این جهان دارد؛ بنابراین لحظات زندگی انسان ارزش بی‌نهایت پیدا می‌کند؛ زیرا سرنوشت ابدی او را رقم می‌زند. از این‌رو است که می‌بینیم تمامی پیامبران برای بیداری و تنبه بشر بیش از هر چیز به مسئله معاد اشاره

کرده‌اند و بخش عظیمی از آیه‌های قرآن کریم نیز به این مسئله اختصاص دارد. (سجادی، ۱۳۷۹).

#### - تقوی

تقوی از وقایه به معنای نگهداری می‌آید و ملکه و حالت معنوی و درونی است که انسان را از زشتی‌ها و آنچه مورد نهی خداوند متعال است، باز می‌دارد. در حقیقت تقوی معادل خودکنترلی می‌باشد. تقوی در معارف اسلامی از اهمیت و ویژگی‌های خاصی برخوردار است و به عنوان عامل رهایی از عذاب آخرت و رسیدن انسان به بهشت و پاداش عظیم خداوند و بهره‌گیری از علم الهی و محبت خداوند، شرط بهره‌گیری از هدایت قرآن کریم و قبولی اعمال نزد خداوند، معرفی شده است. (شیخی نژاد واحمدی، ۲۰۰۹).

#### - اختیار انسان

اسلام در مقابل کسانی است که خود را محکوم سرنوشتی می‌دانند که خود تأثیری بر آن ندارند (به اصطلاح از لحاظ مکان کنترل، بیرونی هستند) و در نهایت، عامل مؤثر بر سعادت و شقاوت انسان را اعمال اختیاری و آگاهانه او می‌داند. از این‌رو است که در قرآن کریم قبولی و تأثیرگذاری اعمال صالح مشروط به وجود ایمان و تقوی شده است. یعنی شخص، آن اعمال را از روی ایمان و تقوی انجام دهد که شامل هر دو معنی اختیار و آگاهی می‌شود. و از طرف دیگر تأثیر تمهیدات عملی چون دعوت به تفکر در امور زندگی، قرآن و نقش تذکری آن برای انسان، سیره عملی پیامبران و امامان و عبادت اسلامی و ... را در خود کنترلی نباید فراموش کرد (جاسبی، ۱۳۸۵).

#### ۵- ایجاد انگیزه در کارکنان

یکی از وظایف اصلی مدیران، کارآیی کارکنان و ایجاد انگیزش در آنان می‌باشد و وجود منابع سرشار مادی به تنهایی سازمان و تشکیلات منسجم و کارآمد ایجاد نمی‌کند عنصر ضروری و اجتناب ناپذیر دیگر وجود نیروی انسانی کارآمد و اثر

بخش است. بعضی از مهم‌ترین شیوه‌های اجرایی که نقش مؤثری در ایجاد انگیزه و کارآیی کارکنان دارد، در عهدنامه ۵۳ نهج البلاغه آمده است که تعدادی از آنها به شرح ذیل بیان می‌شود.

### همنشینی با افراد سازمان

افراد سازمان باید بتوانند بدون هیچ مانعی به حضور مدیر برسند و مسایل خود را با او در میان بگذارند، مدیری که با افراد تماس حاصل نکند و خود را از آنها پنهان کند و یا مانع از تماس افراد با خود شود، از انگیزه افراد می‌کاهد. حضرت علی (علیه السلام) در این خصوص خطاب به مالک می‌فرماید:

«مبادا خویشان را زیاده از رعیت پنهان کنی؛ زیرا رو نشان ندادن حکمرانان به رعیت قسمتی از تنگی و کم دانشی و آگاه نبودن به کارها است» و همچنین می‌فرماید: «قسمتی از وقت خود را برای رسیدگی به دادخواهی مردم قرار بده و شنیدن و رسیدگی به دادخواهی مردم را شخصاً عهده دار باش» (انصاریان، ۱۳۵۵).

### مشورت

شاید بتوان گفت که یکی از بهترین راه‌های ایجاد انگیزه در افراد، مشورت با آنان و شریک قرار دادن آنها در تصمیم‌گیری می‌باشد. مشورت به ایجاد انگیزه و علاقه بیشتر نسبت به کار کمک می‌کند. مشورت چنان که خود حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید در حقیقت احترامی به آرا و افکار دیگران است.

### تشویق و تنبیه

یکی از شیوه‌هایی که از دیرباز به عنوان عامل اساسی در انگیزش کارکنان مورد توجه بوده است، تشویق و تنبیه به موقع و یا به عبارت دقیق‌تر تقویت مثبت و منفی می‌باشد. برخی از مدیران به اشتباه تصور می‌کنند که در تشویق آنها جنبه مادی اهمیت دارد، در حالی که سیستم تشویق و تنبیه سیستمی اقتضایی و موقعیتی است و بستگی به فرهنگ کارکنان و طرز تلقی آنان دارد.

### پاسخگویی به کارکنان و کنترل عملکرد آنان

مدیر باید از داخل عملکرد اجزای سازمان را کنترل کرده و در هر بخشی که کارش ضعیف بود یا کارایی لازم را نداشت، اصلاحات لازم انجام گیرد و عناصر آن تقویت گردد و با نظارت دقیق بین عملکرد خوب، متوسط و ضعیف فرق گذارد، این عامل بسیار مهمی در ایجاد انگیزه کارکنان خواهد بود.

### رفق و مدارا نسبت به زیر دستان همراه با قاطعیت

قاطعیت به معنای اجرای مناسب و به موقع قانون و بهره‌گیری از قدرت مشروع در جهت اجرای عدالت و مدارا به معنی سعه صدر و تحمل‌آرای دیگران می‌باشد (حسینی، ۱۳۸۰). در موارد مختلف امام علی (ع) کارگزاران خود را به سازش و مدارا با مردم و گذشت از تخلفات جزئی آنان سفارش نموده‌اند. «پس با مدارا و انصاف با مردم رفتار کنید و بر خواهش‌هاشان شکیبا باشید» (نامه ۵۱، ص ۹۸۵).

### رسیدگی به مشکلات مالی و اقتصادی زیردستان

مدیریت اسلامی رسیدگی به مشکلات مالی و اقتصادی زیردستان را مورد اهمیت قرار می‌دهد و در این خصوص حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «پس به کارهای آنها رسیدگی کن چون پدر و مادری که به فرزندشان رسیدگی می‌نمایند».

### به کار گماری افراد براساس لیاقت و شایستگی

می‌توان گفت لیاقت و شایستگی افراد در نظام مهم‌ترین اصل برای اداره جوامع بشری است، کارگزاران یک نظام باید دارای خصوصیتی از جمله تعهد، تقوی، شخصیت متعادل و... باشند و دارای خصوصیتی متناسب با نوع کار، محدوده کار و میزان مسئولیت خود باشند؛ چرا که هر نوع مسئولیتی یک نوع شرایط و صفاتی را

ایجاب می‌کند و مسلماً هر اندازه مسئولیت‌ها سنگین‌تر و گسترده‌تر باشد، باید شرایط احراز آن نیز به همان نسبت سخت‌تر و بیشتر باشد (کاظمی، ۱۳۸۳).

### ب) ویژگی مدیران اسلامی

مدیر در اسلام باید دارای صفات و ویژگی‌هایی باشد که از مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از:

#### ۱- اخلاق مدیران در اسلام

اخلاق مدیران در مدیریت اسلامی باید مبتنی بر معیارهای اخلاقی اسلام باشد و از مهم‌ترین الگوهای فردی که می‌توان نام برد و معیارهای اخلاقی آنها را مورد بررسی قرار داد پیامبر اسلام (صلی الله علیه و اله) و امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) می‌باشند. به‌طوریکه قرآن کریم نیز زیبایی اخلاقی پیامبر نور و رحمت را می‌ستاید و ایشان را به عنوان برترین الگو برای انسان‌های اهل کمال و سعادت معرفی می‌کند. مدیری که با اخلاق و با روح توکل برخدا و اعتقاد بر قدرت بی‌نهایت الهی تربیت یافته است. هنگام بروز خطرها و بحران‌ها خود را نمی‌بازد و متانت و آرامش خود را از دست نمی‌دهد و طبعاً چنین مدیری تصمیم‌های عاقلانه‌تر و سنجیده‌تر اتخاذ می‌کند و نیز چنین مدیری تحت تاثیر چرب‌زبانی‌ها و تملق‌گویی‌ها قرار نمی‌گیرد و در دام حيله‌های سودپرستان مکار نمی‌افتد و از سوی دیگر می‌تواند با رفتار متواضعانه و فروتنانه و با دلسوزی‌ها و مهربانی‌های مخلصانه علاقه‌کارمندان را جلب کند و در نتیجه بازده کار افزایش می‌یابد بدون اینکه نسبت به کسی ستمی روا داشته باشد.

اخلاق مدیر تحت سه عنوان می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد:

الف- اخلاق فردی مدیر، که از آن جمله به امانت‌داری، حسن خلق، کظم غیظ، عشق به کار، صبر، کنترل نفس و ... می‌توان اشاره کرد.



ب- اخلاق اجتماعی مدیر، عبارت‌اند از: پرهیز از استبداد، ساده زیستی و عدم رفاه طلبی، مبارزه با فرهنگ تملق، مدارا و قاطعیت، مشورت و ... این صفات و ویژگی‌ها مربوط به روابط بین فرد و جامعه‌ای است که با آن سروکار دارد.

ج- اخلاق دینی مدیر که شامل ایثار، تقوا، ایمان به خدا، اخلاص و ... می‌باشد. این ویژگی‌ها در عملکرد مدیر بسیار مؤثر است (اژدری، ۲۰۰۹).

#### ۲- روحیه صلح دوستی

«و از صلح و آشتی که رضا و خشنودی خدا در آن است و دشمنت تو را به آن بخواند، سرپیچی مکن» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۱۰۲۸).

#### ۳- پرهیز از شتاب در امور

«و در تصدیق و باور داشتن بدگو و سخن چین شتاب منما» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۹۹۸).

#### ۴- تواضع علمی

«و از هرچه که تو را نادرست در نظر آید خود را نادان بنما» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۹۹۸).

#### ۵- پرهیز از فاصله گرفتن از مردم و تشریفات

«و پاره‌ای از وقت خود را برای نیازمندان از خود فرارده که در آن وقت خویشتن را برای ایشان آماده ساخته، در مجلس عمومی بنشین» (ص ۱۰۲۱). همچنین امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

«مبادا غیبت تو در میان مردم زیاد شود» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۹۶۸).

#### ۷- تعهد به انجام امور در وقت خود

«و در هر روز کار آن روز را به جا آور؛ زیرا برای هر روز کاری است مخصوص آن» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۱۰۲۳).

#### ۸- برپا داشتن حدود الهی

«و حق را برای آنکه شایسته است از نزدیک و دور اجرا کن» (انصاریان، ۱۳۵۵: ۱۰۲۶).

## ۹- فروتنی در برابر مردم

امام علی (علیه السلام) در نامه‌ای که به یکی از والیان خود نوشته چنین فرموده است: «در برابر رعیت فروتن باش» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۱۷۵).

## ۱۰- عالم‌تر بودن نزد مردم

«ای مردم سزاوارترین مردمان بر خلاف قوی‌ترین آنان داناترینشان به دستوره‌ای خداوند است، بنابراین لازم است که در هر کاری عالم‌ترین افراد زمام آن کار را به دست گیرند» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹: ۱۳۲).

## علم‌تعلیم و تربیت

برای معرفی هر علم بهترین راه تعریف، بیان ابعاد و ویژگی‌های آن علم می‌باشد. اما درباره علم‌تعلیم و تربیت این وضع قدری متفاوت است؛ زیرا غالب دانشمندانی که در حیطه تعلیم و تربیت صاحب رأی می‌باشند، هم در تعریف و ماهیت علم‌تعلیم و تربیت و هم در ابعاد و ویژگی‌های آن اختلاف نظر دارند. تعریف علم‌تربیت<sup>۱</sup> همانند خود تربیت بسیار مشکل و دشوار است؛ زیرا هنوز درباره محتوا و روش آن اتفاق نظر مشخصی وجود ندارد. اگر از تعاریف متعددی که برای تربیت وجود دارد بگذریم، به طور کلی می‌توان تربیت را جریانی دانست که به طور مستمر در جهت رشد همه جانبه فرد (اعم از جسمانی، شناختی، روانی، عاطفی و اجتماعی و دینی) و شکوفا ساختن استعدادهای او است (شریعتمداری، ۱۳۶۷).

البته این علم نیز مانند علوم دیگر دارای ویژگی‌های منحصر به خود می‌باشد. بهتر است در این بخش به همین مناسبت به برخی از ویژگی‌های این علم اشاره کنیم. (ویژگی‌هایی که برخی را به این غلط فاحش واداشته است که در علم بودن تعلیم و تربیت شک نمایند).

۱. موضوع تربیت، انسان است و انسان موجودی پیچیده است. نوع زندگی فردی و به تبع اجتماعی او نیز دائماً در حال تحول و دگرگونی می‌باشد، بسیاری از ابعاد وجودی او هنوز در حاله‌ای از ابهام باقی مانده است. به همین دلیل علم تعلیم و تربیت نیز از جهات مختلف دارای پیچیدگی فوق العاده‌ای است.

۲. علم تعلیم و تربیت یا علوم تربیتی، از جمله علوم بین رشته‌ای<sup>۱</sup> است. این علم از مجموعه‌ای از علوم انسانی و غیر انسانی از قبیل: تاریخ، اقتصاد، آمار، ریاضیات، فیزیولوژی، روان شناسی، جامعه شناسی، انسان شناسی، مردم شناسی، و حتی فلسفه و هنر و... بهره می‌برد.

۳. علم تعلیم و تربیت صرفاً یک علم نظری محض نیست بلکه علمی کاربردی است. یافته‌های این علم در عمل برای تربیت انسان به کار گرفته می‌شود و اساساً سودمندی علم تعلیم و تربیت به کاربردی بودن آن است.

۴. در تعلیم و تربیت، همانند برخی علوم دیگر، علاوه بر یافته‌ها و نظریه‌های علمی، یک سیستم و نظام تربیتی نیز پی‌ریزی می‌گردد تا آن یافته‌ها و نظریه‌های علمی در عمل به کار گرفته شود (شکوهی، ۱۳۷۵).

### ارتباط مدیریت اسلامی با تعلیم و تربیت

همانگونه که در بالا اشاره شد، علم تعلیم و تربیت صرفاً یک علم نظری محض نیست، بلکه علمی کاربردی است. یافته‌های این علم برای تربیت انسان به کار گرفته می‌شود و اساساً سودمندی علم تعلیم و تربیت به کاربردی بودن آن است؛ بنابراین به نظر می‌رسد به منظور نهادینه کردن مدیریت اسلامی در کلیه ارکان اجتماع، مؤثرترین روش، تربیت منابع انسانی (مدیرانی) با دیدگاهی اسلامی است. هرچند آموزه‌های دینی ما از نظر تئوری کاملاً غنی و پر بار می‌باشند و در

سال‌های اخیر صاحب نظران در شناسایی آن مؤلفه موفق به نظر می‌رسند لیکن در اجرای مدیریت اسلامی در مقایسه با سایر کشورهای اسلامی موفق عمل نکرده ایم و شاید یکی از دلایل اصلی آن ناآشنایی و عدم کاربرد این مفاهیم توسط مدیران ما می‌باشد.

### وظایف نظام آموزشی و اهمیت آن

وظیفه اساسی هر سازمان آموزشی دست یافتن به هدف‌های از پیش تعیین شده آموزشی و تربیتی است که ممکن است در حیطه‌های مختلف شناختی، عاطفی، روانی حرکتی و ادراکی قرار بگیرد. اما برای دست‌یابی به اهداف (از جمله اجرای مدیریت اسلامی در جامعه) ضرورت توجه به نظام آموزشی و برنامه ریزی آموزشی اهمیت می‌یابد و برنامه ریز آموزشی با پیش‌بینی و تعیین راه‌ها، روش‌ها و امکانات برای رسیدن به یک هدف تربیتی مطلوب گام اساسی را در جهت تحقق اهداف برمی‌دارد. در حقیقت، برنامه ریزی تفکر و تهیه نقشه برای گذر از وضع موجود و رسیدن به یک موقعیت مطلوب در آینده است. این پیش‌بینی شامل پیش‌بینی‌های کلان و کلی است که کل نظام آموزش و پرورش را در بر می‌گیرد و برنامه ریز آموزشی با تکیه بر فلسفه و ارزش‌های جامعه، اهداف نظام آموزشی را تعیین می‌کند. موضوعات و مواد آموزشی، سطوح و مقاطع آموزش و بالاخره اهداف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، آموزش و پرورش در این قسمت قرار می‌گیرد. با عنایت به مطالب فوق و از آنجا که غایت و غرض اصلی از انقلاب اسلامی، تربیت انسانی، اسلامی است. «تعلیم و تربیت» به عنوان ابزار و نظامی برای نیل به این مقصود، اهمیت و اصالت پیدا می‌کند. بینش اسلامی و فرهنگ اسلامی از طریق «تعلیم و تربیت» آموزش داده می‌شود و گسترش پیدا می‌کند. اهمیت تعلیم و تربیت در نظر امام (ره) به اندازه‌ای بوده که اگر فرض کنیم - و تأکید می‌کنیم که

این فقط یک فرض است - امام منخیر بودند از میان همه وزارتخانه ها، تنها اختیار و رهبری یک وزارتخانه را در دست داشته باشند آن یک وزارتخانه، قطعاً وزارت آموزش و پرورش می بود و اگر فرضاً منخیر بودند اختیار همه وزارتخانه ها را به استثنای وزارت آموزش و پرورش به دست بگیرند؛ انقلاب اسلامی را قطعاً ناقص و بلکه عبث و عقیم می دانستند. از نظر امام(ره)، تعلیم و تربیت در رأس همه امور است. آینده نگری تنها از طریق تعلیم و تربیت میسر است و برنامه های درازمدت ما برای تامین مقاصدی که نسل های آینده دارند تنها از راه تعلیم و تربیت تحقق می یابد (صحیفه نور، جلد ۱۱).

مایر (۱۳۷۴) معتقد است که برای حل مشکلات موجود جهانی سه راه حل وجود دارد: جنگ، انقلاب و تربیت. به اعتقاد وی جنگ کابوس تصوّر ناپذیر است و انقلاب روش بیمناکانه، ولی تربیت است که به آرامی انسان را رو به تکامل می برد و او را متوجه امکانات خلاقانه خود می کند. تربیت است که به انسان جهت می دهد و او را هدفمند می سازد و تربیت تنها داروی درد بشریت است (میرکمالی، ۱۳۸۴).

این مطالب خود گویای اهمیت تعلیم تربیت در اجرایی نمودن مدیریت اسلامی در جامعه می باشد و بدیهی است آموزش و پرورش یکی از کلیدهای اصلی و ابزارهای نهایی، تحقق مدیریت اسلامی می باشد.

### نتیجه گیری

تغییر در ماهیت کار منجر به تغییر در ماهیت سازمان ها شده است. سازمان ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض، به مکانهایی برای بالندگی معنوی تبدیل می شوند. سازمان هایی که برای کارکنان خود فرصت های پرورش معنوی فراهم می کنند، موفق تر از آنهایی هستند که چنین فرصت هایی را

به وجود نمی‌آورند. معنویت به طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. افزایش خلاقیت، رضایت، عملکرد تیم و تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که تلاش می‌کنند بالندگی معنوی اعضای خود را ارتقا بخشند، گزارش شده است. افراد انتظار دارند سازمان‌هایی طراحی و ایجاد شوند که جستجو برای معنا یا کمال را تسهیل سازند. یکی از راهکارهای اساسی برای دست یابی به اهداف فوق و خروج از بسیاری از بحران‌های جهانی، توجه به مدیریت اسلامی و مطالعه و به‌کارگیری تئوریه‌ها و اصول این مکتب می‌باشد. ارزش علم مدیریت با هدف و جهتی که در آن بکار گرفته می‌شود تعیین می‌گردد. با توجه به اینکه مدیریت اسلامی بر اساس معنویات و فرهنگ بنا شده است و هدف آن آخرت‌گرایی است؛ یعنی قرار دادن امکانات دنیوی در جهت آخرت، افراد جامعه می‌توانند به قرب الهی دست یابند و تأثیر آن بر تمام امور اجتماعی در کوتاه مدت مشهود خواهد بود. به‌طور خلاصه می‌توان گفت که اسلام در تمام شئون زندگی انسان، از جمله مدیریت خرد و کلان، رهبری جامعه، روابط بین الملل و قوانین اجتماعی سخن دارد و به‌کارگیری آنها تعالی انسان را در پی خواهد داشت. با عنایت به مطالب فوق و با بررسی اجمالی در منابع اسلامی موجود و تألیفاتی که به‌خصوص پس از پیروزی انقلاب اسلامی توسط صاحب نظران و اندیشمندان در خصوص مدیریت اسلامی و ویژگی‌های مدیر اسلامی انجام شده است؛ منابع اطلاعاتی کافی برای پیاده سازی مدیریت اسلامی در سازمان‌ها موجود می‌باشد. اما چگونه است با وجود مطالعات جامع و گسترده ای که توسط صاحب نظران و متخصصان در مورد مدیریت اسلامی انجام گرفته است پس از گذشت سی و سه سال از پیروزی انقلاب اسلامی، خلأ وجود سازمانی را که به روشی کاملاً اسلامی مدیریت شود احساس می‌کنیم؟ آیا علت آن را نمی‌توان در اثر کم‌رنگ بودن تعلیم و تربیت در نهادهای مفهوم مدیریت اسلامی و ویژگی‌های لازم برای مدیران اسلامی دانست؟ و یا عدم معرفی مزایای

حاکمیت مدیریت اسلامی در جامعه، و در نتیجه افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها در سایه این نوع از مدیریت؟ در هر صورت برای پیاده سازی مدیریت اسلامی ابتدا باید طرحی نوشته شود و بر اساس آن روش دست یابی به اهداف معین گردد تا به صورت نظام‌مند عمل گردد و با تعیین خط مشی مناسب به تدوین برنامه عملیاتی پرداخته شود و طی برنامه ای زمان بندی شده و مشخص به اجرای آن مبادرت و پس از ارزیابی مناسب به مقایسه آن با سایر روش‌های مدیریت موجود در دنیا پرداخت و با برطرف کردن نقاط ضعف و تقویت نقاط مثبت، آن را به صورت الگویی جامع به جهان ارائه داد. لذا به عنوان اولین گام ضروری به نظر می‌رسد به منظور دست یابی به هدف فوق، پژوهش سامان یافته، جهت دار و بنیادی صورت گیرد. اما بدون شک یکی از عوامل مهم تحقق مدیریت اسلامی توجه به امر تعلیم و تربیت می‌باشد و امروزه کسی منکر تأثیر شگرف آموزش و پرورش بر توسعه همه جانبه جوامع و اجرای نظریه‌ها و نظریات جدید در جوامع بشری نمی‌باشد. اینک زمان آن رسیده است تا ما نیز در این مسیر گام برداریم و با معرفی طرحی علمی از مدیریت اسلامی و نهادینه کردن آن در اذهان عموم (با استفاده از ابزار کار آمد تعلیم و تربیت) امکانات دست یابی به سازمانی اسلامی با مدیریتی اسلامی را برای آینده جامعه خود رقم زنیم.

### پیشنهادها

در این راستا پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱- مفاهیم مدیریت اسلامی در قالب‌هایی کاملاً ملموس و قابل استفاده با کمک صاحب نظران تعلیم و تربیت به شکل محتوای کتاب‌های درسی دبستان‌ها، دبیرستانها و دانشگاه‌ها قرار گیرد. بدین منظور می‌توان از داستان‌ها، خاطرات و تجربیات تاریخی نیز بهره برد؛

- ۲- تشویق خانواده ها به منظور همکاری با انجمن های اسلامی مدارس، جهت اجرا و آموزش مفهوم مدیریت اسلامی در خانه و مدرسه؛
- ۳- برگزاری کارگاه های آموزشی مدیریت اسلامی برای معلمان و دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت؛
- ۴- معرفی نمونه های موفق مدیریت اسلامی در قالب بازدید های علمی و آموزشی؛
- ۵- بازدید از کشورهای موفق در اجرای مدیریت اسلامی و تهیه فیلم، عکس و اسلاید آموزشی از آنها؛
- ۶- برگزاری سمینار، همایش و جلسات هم اندیشی با حضور مدیران موفق در اجرای مدیریت اسلامی و الگو برداری از آنها؛
- ۷- تعریف جایزه ملی مدیریت اسلامی برای سازمان ها، در راستای اجرای مدیریت اسلامی؛
- ۸- راه اندازی رشته تحصیلی با این عنوان در دانشگاه های کشور .

## منابع

- ۱- اژدری، علیرضا (۲۰۰۹)، مدیریت.
- ۲- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران، نی.
- ۳- امام و انقلاب فرهنگی، از انتشارات دفتر تحکیم وحدت. چاپ اول، فروردین ۱۳۶۰.
- ۴- انصاریان، علی (۱۳۵۵)، نهج البلاغه موضوعی، جلد اول، تهران، یاسر.
- ۵- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۸)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.



- ۶- ایزدخواه محمد مهدی و ولی الله نقی پور (۱۳۸۷) ارائه مسیر تکامل الگوی مدیریت اسلامی، فصلنامه مجموعه سخنرانی های مدیریت اسلامی، شماره دوم، تهران، هیئت مروجان رهبری و مدیریت اسلامی.
- ۷- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶)، غررالحکم و دررالکلم، ترجمه و شرح جمال الدین محمد خوانساری، تهران: دانشگاه تهران، ج ۲.
- ۸- جاسبی، عبدالله (۱۳۷۸)، مباحثی از مدیریت اسلامی، تهران، مجموعه مقالات، معاونت پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۹- حسینی، سید غلام حسین (۱۳۸۰)، قاطعیت و مدارا از دیدگاه امام علی (ع)، مجله حوزه و دانشگاه، فصلنامه علوم انسانی-اجتماعی، شماره ۲۶، سال هفتم.
- ۱۰- حلم زاده، علی رضا (۱۳۸۷)، نقدی بر مطالعات مدیریت اسلامی، فصلنامه مجموعه سخنرانی های مدیریت اسلامی، شماره اول، تهران، هیئت مروجان رهبری و مدیریت اسلامی.
- ۱۱- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومت امام علی (ع) تهران، دریا.
- ۱۲- رجایی خراسانی، سعید (۱۳۷۷)، اسلام و توسعه نیروی انسانی، مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سمینار بین المللی مدیریت اسلامی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۳- سجادی، سید علی (۱۳۷۹)، خود کنترلی و نظارت اسلامی، تهران، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۹-۱۰.
- ۱۴- شریعتمداری، علی (۱۳۶۷)، تعلیم تربیت اسلامی، تهران، امیرکبیر.
- ۱۵- شکوهی، غلام حسین (۱۳۷۵)، مبانی و اصول آموزش و پرورش، مشهد، آستان قدس رضوی.

- ۱۶- شیخی نژاد، فاطمه و گلناز احمدی (۱۳۸۸)، مدیریت در پرتو معنویت، تهران، ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۲۰۲.
- ۱۷- صادقپور، ابوالفضل (۱۳۵۳)، نظریه جدید سازمان، مدیریت و علم مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۸- عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۷)، مبانی نظری و عملی توسعه در مفهوم اسلامی، تهران، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع) فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۶-۷.
- ۱۹- عسکریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، دانشگاه تربیت معلم.
- ۲۰- فیوضات، یحیی (۱۳۷۴)، مبانی برنامه ریزی آموزشی، تهران، ویرایش.
- ۲۱- کاظمی، خدیجه (۱۳۸۳)، مدیریت با تکیه بر معنویت، تهران، ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۴۹.
- ۲۲- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۲)، اخلاق مدیریت در اسلام، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- ۲۳- بنت وین و هس کارن ام (۲۰۰۰)، آموزش و تربیت کارکنان پلیس، ترجمه، اکبر استرکی و مجید رضایی راد، فصل نامه دانش انتظامی، تهران شماره ۱، ۱۳۷۹، ۲، ۱۳۸۰.

24. Gerald F. Cavanah, (1999), Spirituality for Managers: Context and Critique, Journal of Organizational Change Management, Vol.12, No.3, pp.186-199, MCB university.