



مدیریت توسعه پایدار اسلامی؛ بایدها و نبایدها

رسول داراب خانی^۱

زهره نادری زرنه^۲

۱- دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه تهران rdarabkhani@gmail.com

۲- دکتری مدیریت

چکیده

شیوه‌های مدیریت و رهبری تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک جامعه می‌باشد. از همین رو چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده در جامعه، خود شیوه خاصی از مدیریت را اقتضا می‌کند. با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش‌های الهی در سازمان‌های اسلامی، لازم است تا شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا گردد تا به موفقیت برسند. مقاله حاضر به بررسی بایدها و نبایدهای توسعه پایدار مدیریت اسلامی پرداخته و نتایج آن حاکی از آنست که: آنجایی که مدیریت با انسانها سر و کار دارد، توسعه نیازمند انسانهای توسعه یافته نیز هست و از جمله ویژگیهای این انسانها: اعتقاد به توان اثرگذاری انسان به محیط به جای اثرپذیری صرف از آن، اعتقاد بیشتر به علم و فناوری، امید به زندگی و می‌باشد. رهبری بر سه اصل مبتنی است. **اصل اول** مربوط است به اهمیت انسان و ذخائر و نیروهائی که در او نهفته است که معمولاً خود به آنها توجه ندارد. **اصل دوم** مربوط است به تفاوت انسان و حیوان، و **اصل سوم** مربوط به قوانین خاص زندگی بشر است. یک سلسله اصول بر رفتار انسان حکومت می‌کند که اگر کسی بخواهد بر بشر مدیریت داشته باشد و وی را رهبری کند جز از راه شناخت قوانینی که بر حیات و بر روال زندگی بشر حاکم است، میسر نیست. با توجه به نتایج مقاله حاضر اهم باید و نبایدهای اصول مدیریت توسعه پایدار اسلامی بابه شرح ذیل می‌باشد؛ اصل تقوا، اصل وحدت جهت اصل وحدت دستور، اصل توکل، اصل محبت به همه انسانها، اصل حسن ظن، اصل انعطاف، اصل توانایی در کنترل نفس، اصل قدردانی و قدرشناسی، اصل کاربرد ضابطه و دوری از رابطه، اصل مشورت، اصل رازداری، اصل احسان، حقوق و پاداش عادلانه، اصل تناسب شغل با فرد، اصل ارزشیابی و نظارت، اصل مؤانست و توجه به افراد

کلید واژه: توسعه، توسعه پایدار، مدیریت اسلامی، بایدها و نبایدها



مقدمه

باید توجه داشت شیوه رهبری و مدیریت در هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد (رضاییان، ۱۳۸۰: ۴). اسلام دینی است که به اقتضای زمانهای مختلف و متناسب با شرایط اجتماعی گوناگون رهنمودهای خاصی را ارائه می دهد و مبتنی بر اصول و مبانی عقیدتی می باشد که از جهان بینی الهی نشات می گیرد و به دلیل اصل نظام گرایی و خصوصیت کلی و عام بودن آن می توان برای کلیه سطوح مدیریتی بکار برد. (جاسبی، ۱۳۸۰) امروزه سازمان های بزرگ دنیا به جای آنکه اهدافی را برای خود تعیین کنند و به دنبال تدوین راهبردهایی برای رسیدن به آن باشند، ارزش هایی را برای سازمان خود تعریف می کنند و ماموریت سازمان را پیاده کردن آن ارزش ها در سازمان تعریف می کنند. برای مثال اگر به دنبال افزایش درآمد سهامداران و صاحبان سازمانی صرفا خود باشد، ارزش خود را " بالا بردن نسبی قیمت هر سهم " تعریف می کند و تمام ارکان سازمان به دنبال پیاده سازی این ارزش در سازمان می باشد. مدیریت اسلامی مدعی است که با نگاهی جامع به تمام ابعاد وجودی انسان و با مد نظر قرار دادن تمام نیازهای او می خواهد ارزش هایی را برای سازمان تعریف کند که با توجه به فلسفه وجودی و رسالت هر سازمان، آن را به موفقیت های منحصر به فرد و متعالی برساند. مقاله حاضر ابتدا به تعریف مفاهیم و دیدگاه های توسعه، توسعه سنتی و پایدار، توسعه اجتماعی، مدیریت اسلامی پرداخته و سپس به اهمیت مدیریت در اسلام، اصول مدیریت و رهبری در اسلام و باید و نبایدهای اصول مدیریت توسعه پایدار اسلامی با عنایت به آیات و روایات همت گماشته است و در انتها نیز نتیجه گیری به عمل آمده است

مفاهیم و دیدگاه های توسعه

توسعه، فرایندی تعاملی است که در آن افراد در شبکه های کاری یاد می گیرند که چگونه مشکلات را تعریف و حل کنند. همچنین فرایندی است که در آن سازگاری همه بخشها افزایش می یابد (Elliott, 1994).
- توسعه پایدار به ملاحظه منابع طبیعی پایه به عنوان نخستین محدودیت اهمیت می دهد، برخلاف توسعه سنتی که سرمایه و قابلیت دسترسی به آن را اولین محدودیت تولید در نظر می گرفت.

- سیاست اخلاقی؛ حفظ امکان استفاده حداقل مساوی با ما برای نسلهای بعدی از منابع طبیعی شدیداً مد نظر توسعه پایدار است.

- در توسعه پایدار، ارزش تمام منافع و هزینه های اجتماعی (مثل کاهش منابع) برای تعیین نقش توسعه، باید در سیستم حسابداری منظور شود یعنی آیا هزینه ای که انجام می شود با هدف مورد نظر از توسعه سازش دارد
- در توسعه پایدار، جذب ضایعات تولید، کارکرد اصلی محیط زیست و یک محدودیت در رشد اقتصادی محسوب می شود، ضمناً جنبه های فرهنگی، بسط عدالت و اجتماعی و ... بیشتر مد نظر است (Barber, 2004).

از آنجایی که مدیریت با انسانها سر و کار دارد، قطعاً در مبحث توسعه نیز در نهایت صحبت بر سر آنهاست، لذا توسعه نیازمند انسانهای توسعه یافته نیز هست که داشتن آمادگی لازم برای کسب تجربه تازه و تغییر، توجه به محیط های دیگر به غیر از محیط بلافصل خود، آزاداندیشی در موضوعهای مختلف، علاقه مندی به برنامه ریزی و سازماندهی در زندگی، اعتقاد به توان اثرگذاری انسان به محیط به جای اثرپذیری صرف از آن، اعتقاد بیشتر به علم و فناوری، امید به زندگی و ... از جمله ویژگیهای انسان توسعه یافته محسوب می شود (Furtado, 2000). امروزه در بعد فکری از تبدیل نوع تفکر یا منطق از ابزاری به تفکر و منطق جوهری یا ارزشی صحبت می شود که این امر می تواند تحولات شگرفی را در رابطه با تفکر توسعه پایدار موجب گردد. مدیریت دولتی نوین تنها به دنبال اقتصاد بهتر نیست بلکه به دنبال سیاستهای اجرایی برای بهبود کیفیت زندگی افراد، توسعه و تقویت نهادهای حل مشکلات عمومی جامعه است. مدیریت دولتی نوین، متعهد به برقراری عدالت اجتماعی از طریق مدیران اجرایی قوی یاد می «عامل انگیزش مدیران اجرایی» از آن به عنوان «هامیلتون» دارد که کند. مدیریت دولتی نوین



کمترین توجه را به توسعه شهری، بوروکراسی های غیرمسئول، ساخت مؤسسات بیشتر دارد و بیشتر به دنبال حل مشکلاتی نظیر کاهش بهداشتی، فقر روستایی، اعتیاد و... است (Andres, 2002).

حداقل به دو طریق می توان بین مدیریت دولتی و توسعه پایدار پیوند ایجاد کرد. این حلقه پیوند را مدیریت توسعه پایدار می نامیم. در معنای نخست مدیریت توسعه پایدار می تواند به معنای اداره کردن توسعه پایدار و یا یافتن استراتژی هایی باشد که بدان طریق آرمان توسعه پایدار می تواند جنبه عملی به خود بگیرد. این تفسیر ضرورت انواع تحقیقات در همه سطوح دولت و در همه جوانب زندگی را ایجاب می کند. اگر قرار باشد ایده ای، رفتارها و اولویتهای ما را تغییر دهد نیاز به برنامه هایی خواهیم داشت که بتواند ما را در تبدیل آن ایده به واقعیت کمک کنند. در معنی دوم، می توان مدیریت توسعه پایدار را به عنوان حوزه ای فرعی تصور کرد که بر پایداری توسعه مدیریت توجه دارد. در این زمینه نیاز به پژوهشهایی درباره محیط متغیر مدیریت دولتی و استراتژی مورد نیاز برای تطبیق مدیران دولتی و متخصصان مربوطه با تغییرات مزبور است (Redelift, 2002)

مفهوم پایداری و توسعه پایدار

پایداری واژه ای نمادین دهه آخر قرن بیستم است که ریشه در تفکرات زیست محیطی داشته و امروز یک پدیده چند بعدی است، که مسائل اجتماعی اقتصادی، اکولوژیکی انسانی و مکانی را در بر می گیرد (اذانی ومهری، ۱۳۸۱)

علیرغم اهمیت مسائل زیست محیطی در توسعه پایدار، پایداری اجتماعی و اقتصادی بسیار حائز اهمیت است چراکه حفاظت از محیط زیست بدون توجه به ابعاد اجتماعی و اقتصادی توسعه، بی معناست. بنابراین توسعه پایدار یعنی استفاده بهینه از منابع به نحوی که نیاز نسل امروز تأمین شود و در عین حال نیاز نسل آینده مورد مخاطره قرار نگیرد. با توجه به آنچه ذکر شد می توان اصولی را برای توسعه پایدار در نظر گرفت که عبارتند از: - به حداقل رساندن مصرف منابع طبیعی تجدیدناپذیر (مانند سوخت های فسیلی و منابع کانی). - پایدار ساختن مصرف منابع طبیعی تجدیدپذیر (مانند: آب های زیرزمینی و خاک و گیاهان). - نگه داشتن حد تولید ضایعات و آلودگی ها در میزان ظرفیت جذب محلی و جهانی. - تأمین نیازهای پایه انسانی و اجتماعی (مانند: دسترسی به ابزار معیشت، داشتن حق انتخاب، مشارکت در تعیین سرنوشت اجتماعی و دسترسی به محیط سالم و خدمات پایه) (جوادی، ۱۳۷۸: ۷۱).

توسعه اجتماعی

بر اساس آخرین تعاریف سازمان ملل، «توسعه اجتماعی» فرایندی از تغییرات است که منجر به بهبود در «به زیستن» و «روابط اجتماعی» می شود که منصفانه تر و سازگارتر با اصول حکومت دمکراتیک و عادلانه است. توسعه اجتماعی شامل هم دستاوردهای مادی مانند سلامت، آموزش و پرورش مناسب، دسترسی پایدار به منابع، کالاهای و خدمات برای زندگی مناسب در یک محیط قابل پذیرش، و هم دستاوردهای غیرمادی با ویژگیهای اجتماعی و فرهنگی مانند حس کرامت، امنیت و شمول اجتماعی و دستاوردهای سیاسی مربوط به فعالیت، مشارکت و بازنمایی است (موسسه مطالعات توسعه اجتماعی سازمان ملل ۲۰۱۶). در واقع آنچه امروز از آن با عنوان توسعه اجتماعی نام می بریم محصول تغییر رویکردهای توسعه از دهه ۱۹۷۰ به بعد و رونق آن در نتیجه افراط کاربهای برنامه ریزان اقتصادی میانه قرن بیستم و به ویژه دیدگاه تعدیل ساختاری دهه ۱۹۸۰ است. در توسعه اجتماعی علاوه بر نقش نهادهای دولتی در پاسخگویی به نیازهای انسانی، توسعه ظرفیتهای افراد و جوامع نیز مورد توجه قرار می گیرد. بنابراین یکپارچگی اهداف اقتصادی و اجتماعی، تغییرات و اصلاحات ساختاری و نهادی و افزایش ظرفیتهای فردی و اجتماعی و تأمین مشارکت شهروندان از عناصر اصلی این مفهوم می باشند (قانعی راد، ۱۳۸۴)



مدیریت اسلامی

اندیشمندان اسلامی از مدیریت تعاریف مختلفی کرده اند. اگر بخواهیم برای مدیریت اسلامی از زمانی که بحث مدیریت در غرب مطرح شده است، تعاریفی ارائه کنیم، می توانیم به برخی از آنها اشاره کنیم:

شهید علامه مرتضی مطهری: مدیریت انسانها و رهبری آنها عبارت است از فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر سازمان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها (تقوی دامغانی، ۱۳۹۳: ۱۹).

علامه محمد تقی جعفری: اداره کردن و سیاست از دیدگاه اسلام، مدیریت حیات انسانها چه در حالت فردی و چه در حالت اجتماعی برای وصول به عالیترین هدفهای مادی و معنوی است. (مقیم، ۱۳۹۴: ۵۱)

علی نقی امیری و حسن عابدی جعفری: مجموعه، مدیریت اسلامی مجموعه خاصی از قضایا درباره اداره امور در ابعاد سازمانی و اجتماعی است که با روش تعبدی، مختلف فردی، گروهی مورد استنباط و بررسی قرار می گیرد. (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۳: ۵۱)

محمد حسن نبوی: مدیریت هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است به گونه ای که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد. (اعظمی، ۱۳۹۲: ۱۳).

رویکرد دیگری که در بیان چیستی و تعریف مدیریت اسلامی به چشم می خورد، بحث درباره موضوع است. در این رابطه دو دیدگاه قابل مشاهده است: یک دیدگاه معتقد است که تعیین موضوع یکی از ارکان مهم و قوام بخش مدیریت اسلامی است. دیدگاه دیگر این است که اصولاً ارائه موضوعی جامع برای مدیریت اسلامی را غیر ممکن می دانند. کسانی که دیدگاه اول را پذیرفته هر یک موضوعی خاص را برای مدیریت اسلامی عنوان و محدود آن را مشخص کرده اند. معتقدان به دیدگاه دوم بر این باورند که با توجه به گستردگی و تنوع مطالب متون مدیریت اسلامی هر گونه تلاش به منظور ارائه موضوع مشخص برای مدیریت اسلامی بی فایده است؛ چرا که اصولاً اصرار بر تعریف موضوع برای هر علم، محل تردید است. به نظر می رسد در دانش مدیریت و به طریق اولی در مدیریت اسلامی نمی توان موضوع معینی را شناسایی کرد (امیری و عابدی جعفری، ۱۳۹۳: ۵۸-۵۹)

اهمیت مدیریت در اسلام

خداوند در سوره یوسف: آیات ۵۴ تا ۵۷ می فرماید: «وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدُنِّي مَكِينٌ أَمِينٌ» قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ * وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نَصِيبٌ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَ لَا نَضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ * وَ لَأَجْرَ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِّلَّذِينَ آمَنُوا وَ كَانُوا يَتَّقُونَ * (یوسف) او (یوسف) را نزد من آورید تا وی را مخصوص خود گردانم هنگامی که (یوسف نزد وی آمد و) با او صحبت کرد (ملک به عقل و درایت او پی برد و) گفت تو امروز نزد ما منزلت عالی داری و مورد اعتماد هستی. (یوسف) گفت مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگهدارنده و آگاهم. و اینگونه ما به یوسف در سرزمین (مصر) قدرت دادیم که هر گونه می خواست در آن منزل می گزید (و تصرف می کرد) ما رحمت خود را به هر کس بخواهیم (و شایسته بدانیم) می بخشیم و پاداش نیکوکاران را ضایع نمی کنیم. و پاداش آخرت برای آنها که ایمان آورده اند و پرهیزگارند بهتر است. اهمیت ویژه مسائل اقتصادی را در سرنوشت اجتماعات هرگز نمی توان از نظر دور داشت، آیات فوق نیز اشاره به همین حقیقت می کند، چرا که یوسف از میان تمام پستهای انگشت روی خزانه داری گذاشت، زیرا می دانست هر گاه به آن سر و سامان دهد قسمت عمده نابسامانیهای کشور باستانی مصر، سامان خواهد یافت، و از طریق عدالت اقتصادی می تواند سازمانهای دیگر را کنترل کند. در روایات اسلامی نیز اهمیت فوق العاده ای به این موضوع داده شده است از جمله در حدیث معروف علی (ع) یکی از دو پایه اصلی زندگی مادی و معنوی مردم (قوام الدین و الدنيا) مسائل اقتصادی قرار داده شده است، در حالی که پایه دیگر علم و دانش و آگاهی شمرده شده است. (نهج البلاغه،



حکمت (۳۷۲). گرچه مسلمین تاکنون اهمیتی را که اسلام به این بخش از زندگی فردی و اجتماعی داده نادیده گرفته‌اند، و به همین دلیل از دشمنان خود در این قسمت عقب مانده‌اند، اما بیداری و آگاهی روز افزونی که در قشرهای جامعه اسلامی دیده می‌شود، این امید را به وجود می‌آورد که در آینده کار و فعالیتهای اقتصادی را به عنوان یک عبادت بزرگ اسلامی تعقیب کنند و با نظام صحیح و حساب شده عقب‌ماندگی خود را از دشمنان بی‌رحم اسلام از این نظر جبران نمایند. ضمناً تعبیر یوسف که می‌گوید «إِنِّي حَفِيظٌ غَلِيمٌ» دلیل بر اهمیت مدیریت در کنار امانت است، و نشان می‌دهد که پاکی و امانت به تنهایی برای پذیرش یک پست حساس اجتماعی کافی نیست بلکه علاوه بر آن آگاهی و تخصص و مدیریت نیز لازم است، چرا که «علیم» را در کنار «حفیظ» قرار داده است. و ما بسیار دیده‌ایم که خطرهای ناشی از عدم اطلاع و مدیریت کمتر از خطرهای ناشی از خیانت نیست بلکه گاهی از آن برتر و بیشتر است! با این تعلیمات روشن اسلامی نمی‌دانیم چرا بعضی مسلمانان به مساله مدیریت و آگاهی هیچ اهمیت نمی‌دهند و حد اکثر کشش فکر آنها در شرائط واگذاری پستها، همان مساله امانت و پاکی است با اینکه سیره پیامبر (ص) و علی (ع) در دوران حکومتشان نشان می‌دهد، آنها به مساله آگاهی و مدیریت همانند امانت و درستکاری اهمیت می‌دادند.

رشد یعنی قدرت مدیریت، وقتی که انسان می‌خواهد انسانهای دیگر را اداره کند یعنی وقتی که موضوع رشد، اداره انسانهای دیگر باشد آنرا مدیریت و رهبری می‌نامیم، این نوع از رشد در اصطلاح اسلامی «هدایت» و به تعبیر رسالت «امامت» نامیده می‌شود. دقیق‌ترین کلمه‌ای که بر کلمه امامت منطبق می‌شود همین کلمه رهبری است.

5
فرق نبوت و امامت در اینست که نبوت راهنمایی و امامت رهبری است. نبوت، ابلاغ، اخبار، اطلاع دادن، اتمام حجت و راهنمایی است. راهنما چه می‌کند؟ راه را نشان می‌دهد. وظیفه‌اش بیش از این نیست که راه را نشان دهد، ولی بشر علاوه بر راهنمایی به رهبری نیاز دارد. یعنی نیازمند است به افراد یا گروه و دستگاهی که قوا و نیروهای وی را بسیج کنند، حرکت دهند، سامان و سازمان بخشند. نبوت راهنمایی است و یک منصب است، اما امامت رهبری است و منصب دیگری است. پیغمبران بزرگ هم نبی و هم امام هستند. پیغمبران کوچک فقط نبی بودند و امام نبودند، رهنا بودند ولی رهبر نبودند. اما پیغمبران بزرگ هر دو منصب و هر دو شأن را داشته‌اند. هم شأن راهنمایی و هم شأن رهبری. ابراهیم، موسی، عیسی هر کدام رهنا و رهبرانند. خاتم الانبیاء رهنمای رهبر است. قرآن مجید بر این اصل بسیار تکیه می‌کند و در معارف شیعه این اصل قرآنی جای شایسته خود را دارد. البته آنچه قرآن تحت عنوان رهبری از آن بحث می‌کند مافوق رهبری است که بشریت می‌شناسد، رهبری که بشریت می‌شناسد از حدود رهبری در مسایل اجتماعی تجاوز نمی‌کند ولی منظور قرآن از رهبری، علاوه بر رهبری اجتماعی رهبری معنوی یعنی رهبری بسوی خدا است و آن خود حساب دقیق و حساسی دارد و از رهبریهای اجتماعی بسی دقیقتر و حساستر است.

قرآن کریم درباره ابراهیم حرف عجیبی می‌زند و می‌گوید: «و اذ ابتلی ابراهیم ربه بكلمات»...؛ خداوند ابراهیم را در مراحل بسیار مورد آزمایش قرار داد و ابراهیم از این آزمایشها پیروز بیرون آمد. (بقره/۱۲۴) ابراهیم از پیغمبرهایی است که سرگذشت عجیبی دارد و آزمون‌ها برایش پیش آمده و در همه آنها کمال موفقیت و پیروزی را داشته است. در میان قوم بابل به نبوت مبعوث شد و یک تنه با عقائد منحط و شرک آمیز قوم خود که همه را فرا گرفته بود مبارزه کرد، همه بتها را به استثنای بت بزرگ شکست. تیر بت شکنی را به گردن بت بزرگ انداخت، به علامت اینکه بت ها با یکدیگر نزاع کرده و بت بزرگ سایر بتها را به این روز انداخته است. ابراهیم با این کار خود نیروی فطری عقلی خفته مردم را بیدار کرد. زیرا فطرتا درک می‌کنند که ممکن نیست، جمادات با یکدیگر به نزاع برخیزند، همین جا به خود می‌آیند که پس چرا انسان عاقل شاعر مدرک، سر به آستان این موجودات لایشر فرود آورد. ابراهیم مکرر مورد غضب و خشم نمرود قرار گرفت تا آن جا که او را در گودالی، حتی می‌توان گفت در دریائی، از آتش انداختند ولی او از سخن خود دست بر نمی‌داشت. ابراهیم از طرفی با عقائد منحط و خرافی و تقلیدی خود درگیر بود و پیروز می‌گشت، و از طرف دیگر با نمرود درگیری شدید پیدا کرد و تا میان آتش رفت و در همان حال



یک آزمون عجیب الهی به سراغش آمد، یعنی از طرف خدا به امری مأمور شد که جز یک تسلیم کامل هیچ نیروئی نمی تواند آنرا اطاعت کند، امری که درباره اش صادر شد این بود که فرزند جوان عزیزت را بدست خود در راه خدا باید فدا کنی و سر ببری. ابراهیم تصمیم به انجام اینکار گرفت و در آخرین مرحله که تصمیم ابراهیمی ظهور کرد از جانب خداوند ندا رسید که یا ابراهیم تو عمل کردی و ما آنچه از تو می خواستیم همین بود. ما از تو همین حد از تسلیم را می خواستیم، ما کشتن فرزند از تو نمی خواستیم. ابراهیم این منازل و مراحل را طی کرد و پشت سر گذاشت، بعد از همه اینها بود که به او گفته شد اکنون شایسته امامت و رهبری هستی. ابراهیم از نبوت و رسالت گذشت تا به رهبری رسید.

در حدیث است: " «اتخذ الله ابراهیم نبیا قبل ان یتخذ رسولاً و اتخذ رسولاً قبل ان یتخذ خلیلاً و اتخذ خلیلاً قبل ان یتخذ اماماً»؛ " خلاصه معنی حدیث اینکه: ابراهیم اول نبی بود و هنوز رسول نبود، رسول شد و هنوز خلیل نبود، و خلیل الله شد، و هنوز امام و رهبر نبود، بعد از همه اینها بمقام امامت و رهبری رسید.

مفاد آیه کریمه: " «و اذ ابتلی ابراهیم ربه بکلمات فاتمهن قال انی جاعلک للناس اماماً»؛ و هنگامی که خداوند ابراهیم را با کلماتی بیازمود و او همه را به اتمام رسانید، گفت: من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم. (بقره/۱۲۴)"، اینست که: پس از آنکه ابراهیم همه مراحل را طی کرد و از همه آزمایشها پیروز و موفق بیرون آمد و باصطلاح فارسی از هفت خوان گذشت، ما باو اعلام کردیم که هم اکنون وقت آن رسیده است که ما تو را امام و رهبر قرار دهیم. امامت و رهبری انسانها، چه در بعد معنوی و الهی، و چه در بعد اجتماعی عالیترین درجه و مقام و پستی است که از طرف خدا بیک انسان واگذار می شود، مدالی که باین نام به سینه کسی می چسبانند عالیترین مدالها است. ابراهیم هم نبی و هم امام بود به همین جهت رهبر قوم خویش بود. اینکه نبوت، راهنمایی و امامت رهبری است، مقصودم این نیست که انبیاء این منصب را که بالاتر است نداشتند. نبوت و امامت دو منصب است که در انبیاء بزرگ هر دو منصب جمع است و در انبیاء کوچک یکی از آن دو، کما اینکه در ائمه، امامت و رهبری هست ولی نبوت یعنی رهنمائی جدید نیست چون راه همان راهی است که پیغمبر نمایانده است. و ائمه مردم را در همان راه که پیغمبر از طرف خداوند ارائه کرده است، حرکت می دهند، بسیج می کنند و راه می برند، این مفهوم امامت از نظر اسلام است. دنیای امروز به مسأله رهبری و مدیریت تنها از جنبه اجتماعی مینگرد: یعنی تنها این جنبه و این بعد را شناخته است. ولی همین را که شناخته است بسیار اهمیت می دهد و به حق اهمیت بسیار می دهد. قرآن مجید تعبیر عجیبی راجع به پیغمبر اکرم دارد: «الذین یتبعون الرسول النبى الامى الذی یجدونه مکتوبا عندهم فی التوراء و الانجیل یأمرهم بالمعروف و ینهاهم عن المنکر و یحل لهم الطیبات و یحرم علیهم الخبائث و یضع عنهم اصرهم و الاغلال الی کانت علیهم»؛ این پیامبر امی که در تورات و انجیل از او یاد شده است، که آنها را به کار پسندیده فرمان می دهد و از کار ناپسند منع می کند و چیزهای خوب را بر آنها حلال می کند و پلیدیها را حرام می نماید و بار سنگین را از دوش آنها بر می دارد و غلها را از مردم باز می کند. (اعراف/۱۵۷)

کدام بار سنگین و کدام غل و زنجیر؟ بارهایی از سنگ و یا غل و زنجیرهایی از آهن؟ از چوب؟ نه، بلکه بارهایی سنگین از عادات و خرافات و غل و زنجیرهای روحی که بر نیروها و بر استعدادهای معنوی بشر گذاشته شده بود. همانها که نتیجه اش جمود، افسردگی، یأس و بدبختی بود. پیغمبر این نیروهای بسته را باز کرد. مدیریت اجتماعی یعنی این. رهبری یعنی این. مجهز کردن نیروها، تحریک نیروها، آزاد کردن نیروها، و در عین حال کنترل نیروها و در مجرای صحیح انداختن آنها، سامان دادن، سازمان بخشیدن و حرارت بخشیدن بدانها. مدیریت صحیح از ضعیف ترین ملت های دنیا، قوی ترین ملت ها را می سازد، آن چنان که رسول اکرم کرد و این معجزه رهبری بود.

اهمیت فوق العاده رهبری بر سه اصل مبتنی است. اصل اول مربوط است به اهمیت انسان و ذخائر و نیروهایی که در او نهفته است که معمولا خود به آنها توجه ندارد. در اسلام به مسئله متوجه کردن انسان به خود، به عظمت و شرافت خود و نیروهای عظیمی که در او است توجه شده است. قرآن مجید می گوید: وقتی که انسان را خواستیم بیافرینیم فرشتگان را امر کردیم که



به این موجود سجده کنند. می گوید انسان بر فرشتگان در تعلیم اسماء الهی پیشی گرفت، می گوید آنچه در زمین است برای انسان آفریده شده است: " «و خلق لکم ما فی الارض جمیعاً، بقره/۲۹»، «سخر لکم ما فی السموات و الارض؛ آنچه در آسمانها و زمین است مسخر شما گردانید. جائیه/۱۳»؛ ای بشر در تو چیزهاست، تو خیال نکن مشتی آب و خاک هستی. خودت را با موجودات دیگر مقایسه نکن. اصل دوم مربوط است به تفاوت انسان و حیوان، انسان با اینکه از جنس حیوان است از نظر مجهز بودن به غرائز با حیوان تفاوت دارد: یعنی ضعیف تر از حیوان است. حیوانات به یک سلسله غرایز مجهز هستند و نیاز چندانی به مدیریت و رهبری از خارج ندارند، زیرا گزینه کارش راهنمایی و رهبری بصورت خودکار است. مورچه به سلسله غرایزی مجهز است که بطور خودکار و اتوماتیک وی را در زندگی رهبری می کند.

امیرالمؤمنین علی علیه السلام در یکی از خطبه های نهج البلاغه موضوع مجهز بودن مورچه را به غرایز زندگی بیان و تشریح می کند. سایر حشرات نیز بدین منوال هستند. انسان با اینکه از نظر نیروها مجهزترین موجودات است و اگر بنا بود با گزینه رهبری شود می بایست صد برابر حیوانات مجهز به غرایز باشد، در عین حال از نظر غرایزی که او را از داخل خود هدایت و رهبری کنند، فقیرترین و ناتوان ترین موجود است. لهذا به رهبری، مدیریت و هدایت از خارج نیاز دارد. این همان اصلی است که مبنا و فلسفه بعثت انبیاء است. و هنگامی که فلسفه بعثت انبیاء را مورد بحث قرار می دهیم متکی به اصل نیاز بشر به راهنمایی و رهبری هستیم. یعنی بشر موجودی است مجهز به ذخائر و منابع قدرت بی شمار و در عین حال، در ذات خود فوق العاده بی خبر و سرگردان و خود از ذخائر و منابع وجود خود، نا آگاه، نه می داند که چه دارد و نه می داند که چگونه آنها را رهبری کند و مورد بهره برداری قرار دهد. لهذا نیازمند است که رهبری گردد، راه به او نشان داده شود و نیروهایش سامان یابد و سازمان پیدا کند. باید او را آزاد کرد و به حرکت آورد. اصل سوم مربوط به قوانین خاص زندگی بشر است. یک سلسله اصول بر رفتار انسان حکومت می کند که اگر کسی بخواهد بر بشر مدیریت داشته باشد و وی را رهبری کند جز از راه شناخت قوانینی که بر حیات و بر روال زندگی بشر حاکم است، میسر نیست. پس بشر موجودی است که به یک سلسله نیروها مجهز است و به هدایت و رهبری و به پیشوا و پیشوائی نیازمند است. موجودی است که رهبری و به حرکت در آوردن و بهره برداری از نیروهای وی تابع یک سلسله قوانین بسیار دقیق و ظریف است که شناخت آن قوانین کلید راه نفوذ در دلها و مسلط شدن بر انسانها است.

راه های آشنائی با اصول مدیریت و رهبری در اسلام

اگر انسان سیره اولیاء دین، مخصوصاً شخص رسول اکرم و امیرالمؤمنین را دقیق مطالعه کند، متوجه می شود که چقدر بر اصول دقیق رهبری منطبق است، نتایج شگرفی که از رهبری خود در دنیا گرفته اند، سابقه ندارد. این موفقیت به جهت آن بود که کلید رمز را در دست داشتند. از جانب خدای انسان آمده بودند و خدای انسان کلید رمز انسان را در دست دارد. از میان سیره های مختلف رسول خدا، سیره آن حضرت در لشکرکشی و سیاست، در تبلیغ اسلام، در رفتار با دشمنان، با مشرکین، با اهل کتاب و در خانواده باید دقیقاً مطالعه شود که هر کدام از آنها یک کتاب درس به ما می آموزند. سیره عملی پیغمبر اکرم در رهبری و دستورهائی که در این زمینه می دهد خیلی عجیب است. به قدری روانشناس است و به قدری متوجه راه و رسم انسانها است که حدی بر آن متصور نیست. متد انسان اداره کردن را می داند. معاذ بن جبل را برای تبلیغ، هدایت و رهبری و راهنمایی به یمن فرستاد. چند جمله دارد که برای همه ما دستورالعمل است در حالیکه اکثراً برخلاف رفتار می کنیم. می فرماید: «یسر و لا تعسر، بشر و لا تنفر و صل بهم صلوة اضعفهم»؛ آسان بگیر و سخت نگیر، مژده بده و دیگران را از خودت رنجیده خاطر مکن و هنگام اقامه نماز جماعت مراعات حال ناتوان ترین مردم را بکن. یعنی تو که اکنون بمنظور تبلیغ اسلام و دعوت مردم به اسلام و ترغیب و تشویق آنها بسوی اسلام بسراغ مردم می روی، بر آنها آسان بگیر، سخت نگیر، با سختگیری نمی توان کسی را رهبری کرد. دیگر اینکه به مردم بشارت بده، مزایای دنیوی و اخروی اسلام را برای مردم بگو، نویدهای اسلام را بر مردم عرضه کن، تمایل آنها را برانگیز، ترغیب شان کن.



از راه تخویف و ایجاد هراس وارد مشو، کاری نکن که مردم احساس تنفر کنند، هنگام نماز با این مردم تازه مسلمان که هنوز ذائقه شان لذت عبادت را نچشیده است، و بعلاوه همه نوع افراد در میان مأمومین هست بعضی پیرند، علیند، ناتوانند. تو رعایت حال اضعف را معمول بدار یعنی حساب کن در میان آنها از همه ناتوان تر کیست؟ وقتی که رکوع می کنی چهل تا سبحان ربی العظیم و بحمده نگو. تو نماز خود را با او تطبیق بده، کسی را در نماز خواندن ناراحت نکن طریق دوم برای آشنایی با اصول رهبری اسلام مراجعه به متون دستوره های اسلامی در این زمینه است. اعم از آنچه در قرآن خطاب به پیامبران عموماً در روبرو شدن با امتها، و رسول اکرم خصوصاً نسبت به امت اسلامی آمده است. مسائل رهبری با روان بشر سروکار دارد، جلب همکاری روانها و به حرکت در آوردن آنها به سوی هدفی مقدس و عالی مهارت و ظرافت فوق العاده می خواهد، کار هر کس نیست، امروز پس از پیشرفتهای حیرت انگیز روانشناسی و جامعه شناسی و بالاخره انسان شناسی هنگامی که سیره رهبری اولیاء خدا را مطالعه می کنیم می بینیم بر دقیقترین ملاحظات روانی و بر اصول دقیق علمی رهبری منطبق است، و به این ترتیب بود که می توانستند تا اعماق دلهای مردم نفوذ کنند. مردم آنچه داشتند در طبق اخلاص می گذاشتند.

اصطلاح مدیریت بیانگر فرآیند رهبری و هدایت همه سازمان یا بخشی از آن از طریق به کارگیری منابع سازمانی (انسان، سرمایه های مشهود و نامشهود) برای دستیابی به اهداف و رسالت سازمان، می باشد.

اصول مدیریت شامل ۱. برنامه ریزی ۲. طرح ریزی ۳. کنترل ۴. به کار گیری ۵. رهبری است.

بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است. یکی از پیامدهای مهم در هم ریخته شدن نظام ارزشی غرب حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیتهای اقتصادی و تولید است. معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می کنند. که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی و آسایش را به بوجود آورد به بیان دیگر ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل. بخشی از مدیریت را می توان از طریق مدیریت آموزش فرا گرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت در واقع بخشی را که با آموزش فرا گرفته می شود علم مدیریت است و بخشی را که موجب به کار بستن اندوخته ها در شرایط گوناگون می شود هنر مدیریت می نامند. «به عبارتی دیگر سخن علم دانستن است و هنر توانستن.»

باید و نبایدهای اصول مدیریت توسعه پایدار اسلامی با توجه به آیات و روایات

اصل تقوا

بر طبق این اصل مدیر باید بیش از هر چیز تقوای الهی را پیشه کند. همانگونه که امیر المومنین علی (ع) هنگامیکه جناب مالک اشتر را برای فرمانروایی مصر و اطراف آن سرزمین برگزید در نامه ای برای او نوشت، اولین نکته ای که به او سفارش کرد و فرمان داد تقوای الهی بود.

مدیر باید آنچنان متقی و پرهیزکار باشد که در میان متقین بعنوان مسئول برگزیده شود.

اصل وحدت جهت

بر طبق این اصل فعالیتهایی که هدف و مقصود واحدی را دنبال می کند باید در یک طرح و زیر نظر یک رئیس قرار گیرد

اصل وحدت دستور

به موجب این اصل هر کارمند تنها باید از یک رئیس دستور بگیرد و به او گزارش دهد.

اصل توکل

بر طبق این اصل مدیر باید از رعایت چهارچوب اصول کلی، به نتیجه قطعی آن در محدوده اختیاراتش یقین داشته باشد و در برخورد با عوامل خارج از اختیاراتش، به خداوند متکی باش.

اصل محبت به همه انسانها



این اصل بر لزوم دوستی و محبت و رعایت حال مردم اعم از کارکنان و کسانی که بصورت ارباب رجوع به سازمانها مراجعه می کنند، تأکید دارد. محبت و تعلق خاطر به یکدیگر باعث استحکام روابط انسانی در سازمان میشود و سازمان را از وحدت برخوردار میسازد.

اصل حسن ظن

طبق این اصل، همواره باید بنا را بر خوش بینی و حسن ظن و اعتماد متقابل گذاشت، و آثار و عوامل هر گونه بی اعتمادی و شبهه ای را از میان برد. این وظیفه در حیطه روابط انسانی شامل کلیه افراد می گردد.

اصل انعطاف

این اصل ناظر بر مجموعه ای از رفتار، کردار و گفتار عادلانه است که بکارگیری آن موجب افزایش روحیه وفاداری و تعهد کارکنان نسبت به سازمان و اهداف آن میشود.

اصل توانایی در کنترل نفس

لازم است بر کسانی که میخواهند گروه و سازمانی را اداره کنند قبل از هر چیز بر هوای نفس خویش مدیریت کنند چرا که اگر کسی نتواند بر نفس خویش حکومت کند چگونه می تواند عده ای را رهبری کند؟!

اصل قدردانی و قدرشناسی

اعمال این اصل موجب می شود که افراد با انگیزه بیشتری کارشان را به انجام برسانند. قدردانی از افراد عامل مرثی در جهت رفع دلسردیها و بی رغبت شدن نسبت به امور است.

اصل کاربرد ضابطه و دوری از رابطه

این اصل مترادف با اصل انصاف است و بر رعایت ضوابط به جای روابط در امور سازمان تأکید دارد.

اصل مشورت

مدیر برای رشد افراد خود و استفاده از تجربیات و تحقیقهای آنان نیاز به مشورت دارد. یک مدیر متخصص هر چند در زمینه کاریش پر تجربه و کاردان باشد اما در بعضی مواقع ممکن است ابعادی از مساله که در تصمیم گیری مدیر نیازمند است از مشاورینی که صاحب صلاحیتند استفاده نماید.

اصل رازداری

مدیر به منظور انتخاب اصلح از میان کارکنان نیاز به جمع آوری اطلاعات از شایستگی، توانایی، هوش، تجارب و سوابق خوب و بد افراد دارد. پراکندگی این اطلاعات در سازمان ممکن است آثار روانی و عکس العملهای نامطلوبی را فراهم سازد، اینجاست که راز دار بودن مدیر اهمیت بسیار زیادی دارد.

اصل احسان، حقوق و پاداش عادلانه

باید ترتیب و طریق پرداخت حقوق کارکنان به نحوی باشد که موجبات حداکثر رضایت کارمندان و افزایش وفاداری و رعایت نظم و مقررات را فراهم آورد.

اصل تناسب شغل با فرد

رعایت این اصل موجب می شود شخص از شغل خود احساس رضایت نماید و کارایی سازمان افزایش یابد.

اصل ارزشیابی و نظارت

کشف تفاوت عملکرد موجود با وضعیت مطلوب، باید برای بهبود روشهای مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. نظارت بر اجرای امور باید به صورتی باشد که بمحض بروز انحراف در کار شناخته و اصلاح گردد.

اصل مؤانست و توجه به افراد



تأثیر روابط نزدیک مدیران و توجه آنان به کارکنان یک امر شناخته شده ای است که دانشمندان و صاحب نظران مدیریت به تأثیر اهمیت آن بر تقویت روحیه و علاقه به کار و افزایش کمیت و کیفیت تولید پی برده اند، اما روابط انسانی میان دو جانبه مدیر و افراد، کمتر مورد توجه این دانشمندان بوده است
اصل تفویض اختیار

مدیران جهت افزایش اثربخشی خود در محیط کاری و برای اینکه بتوانند به وظایف اصلی خود بپردازند قسمتی از اختیارات خود را به کارمندان تفویض می کنند. بکارگیری این اصل مستلزم این است که مسئولیت و اختیار متناسب با آن به پائین ترین سطح ممکن در داخل تشکیلات تفویض شود. تفویض اختیار به بهبود امور می انجامد و موجبات رشد و تعالی انسان را فراهم می سازد. (حسینی مشهد، ۱۳۹۴)

بایدها و نبایدهای یک مدیر موفق در جامعه اسلامی

۱. توانایی درک اهمیت رویدادها بدون اینکه تحت تاثیر آرا و عقاید اطرافیان خود قرار بگیرد و یا گرفتار پیش داوریهای شخصی شود؛

۲. توانایی تصمیم سازی و عمل بی آنکه به دلیل مخاطرات جانبی از مسیر و هدف اصلی منحرف شود؛

۳. مسئولیت پذیری یا آمادگی برای رویارویی و مبارزه با مشکلات. این امر با تصمیم گیری و قاطعیت ارتباط بسیار نزدیک دارد، زیرا کسی که مسئولیت می پذیرد باید از توان لازم برای تصمیم گیری برخوردار باشد تا بتواند تصمیمی بگیرد که برای منافع سازمان باشد. افزون بر اینکه مدیر باید در برابر پیامدهای تصمیمهای خود مسئولیت بپذیرد؛

۴. قدرت سازماندهی. چنانچه مدیر از ابزار کارآمد در جای مناسب خود استفاده کند. بسیاری از مشکلات سازمانی، خود به خود حل خواهد شد؛

۵. انسان شناسی یا توان شناخت افرادی که با او کار می کنند. در پرتو این شناخت است که رفتار مدیر در برابر کارکنان شکل می گیرد؛

۶. انگیزه یا اشتیاق و تمایل به انجام کار یا کارهایی که به او سپرده شده است. چنین مدیری می تواند انگیزه لازم را در کارکنان خود ایجاد کند؛

۷. قدرت کار کردن به مدت های طولانی بدون احساس خستگی. درحقیقت با توجه به آنچه در مورد انگیزه عنوان می شود بیشتر کارکنان به رفتار مدیر، رفتار خودشان را تغییر می دهند و از مدیر در نحوه کار کردن الگوبرداری می کنند؛

۸. اعتماد به نفس. یعنی قبول اینکه صاحب قدرت است و می تواند با تکیه بر آن مشکلات خود و سازمانش را حل کند به عبارتی دیگر خود را به درستی می شناسد به تواناییهای خود آگاهی دارد و به همین دلیل می داند و می تواند در برخورد با شرایط متعدد به درستی تصمیم بگیرد و در برابر این تصمیم هراسی نداشته باشد؛

۹. بلوغ عاطفی یا توان کنترل عواطف و احساسات خود در هر زمانی که ضرورت داشته باشد. مدیری را دارای بلوغ عاطفی است که دقیقاً پس از تجزیه و تحلیل شرایط، احساسات خود را آشکار سازد؛

۱۰. داشتن سعه صدر لازم برای برخورداری از دیدگاه همکاران، بویژه زیردستان. در واقع یکی از صفات پسندیده مدیر آن است که با افراد صاحب نظر درباره مسایلی که ضرورت دارد مشورت کند و با توجه به دیدگاههای معقول آنان تصمیم بگیرد؛

۱۱. قوت تصمیم گیری و قاطعیت حساب شده در کار قاطعیت به معنای این است که هرگاه برای مدیر روشن شد انجام یک کار به نفع سازمان است در انجام دادن آن تردیدی به خود راه ندهد؛

۱۲. قضاوت عادلانه درباره زیردستان. مدیر باید پیش قضاوت درباره هر یک از کارکنان با شرایط موجود را در نظر بگیرد؛

۱۳. پیشگامی یا برخورداری از قدرت مدیریت. شخصیتی باشد که در انجام امور پیشقدم شود و با طرح و ارائه ارزشهای جدید، رهبری زیردستان را برای انجام کار برعهده بگیرد؛



۱۴. قدرت هماهنگسازی و توان ایجاد موازنه و همسویی میان فعالیتهای اعضای مختلف سازمان را داشته باشد. بر این اساس نخست باید اطمینان یابد که زیردستان به سازمان و کار خویش وفادارند تا بتوانند در هماهنگ کردن آنان موفق باشد؛

۱۵. برخورداری از ویژگی خلاقیت و کارآفرینی. در ابتدای هر کار و فعالیتی، نوآوری لازمه فعالیت است.

۱۶. نهایتاً اینکه چون مدیران وقت و انرژی خود را صرف انجام کارهایی می کنند که کارکنان آنان نیز می توانند آن وظایف را انجام دهند. در نتیجه این کار، هزینه انجام کار افزایش و به تبع آن بهره‌وری کاهش می یابد لذا تنها راه حل اینگونه مشکلات تفویض اختیار است

۱۷. انگیزه دادن به کارکنان: شیوه‌هایی را به کارکنان خود پیشنهاد نمایید که در پروسه‌ی انجام کار آموزش ببینند و مهارت‌های لازم را کسب کنند. علائق و اهداف شغلی آنها را بشناسید و فرصت‌های لازم را برای نیل به این هدف فراهم کنید. تمایلات و عوامل جذب کننده کارکنان خود را شناخته و مورد بررسی قرار دهید. به جای پرداختن به این موضوع که چه عواملی ایجاد انگیزه در کارکنان شما می کند، مستقیماً آنها را مخاطب قرار داده و سؤال کنید: "انتظارات آنها از کاری که انجام می دهند چیست؟"، "پیشنهادات آنها برای تکامل کارشان کدامند؟". سپس برداشت و تصورات خود را در این مورد بررسی و تجزیه و تحلیل نمایید. به آینده کارمندان خود علاقه نشان دهید و روش‌هایی را در پروسه کار اعمال کنید که تحرک بیشتر در وضعیت و موقعیت آنها به وجود آورد. روش‌هایی که شرایط مناسب برای آموزش و کسب مهارت در زمینه‌های جدید را برای آنها فراهم کند. کارکنان خود را از موضوعاتی که با آن مواجه‌اند مطلع نمایید و شرایطی ایجاد کنید که به اطلاعات مفید برای ارتقاء کیفیت کار خود دسترسی داشته باشند.

11

۱۸. حمایت از اعمال و پیشنهادات درست کارکنان: به پیشنهادات سازنده و انتقادات صحیح کارکنان خود در حیطه فعالیت مشترک اهمیت دهید و با ایجاد تغییرات مناسب در شرایط کاری اعتمادشان را جلب نمایید. در روابط کاری از به کاربردن کلمات با بار "مطلق" جداً پرهیز نمایید و با شناخت و احترام به باورها و ارزش‌های مورد قبول کارکنان خود زمینه شکوفایی خلاقیت‌های آنها را در حیطه کار فراهم آورید. به جای واژه‌ی "من" از واژه‌ی "ما" در روابط خود با دیگران بهره بگیرید. اجازه ندهید شیوه‌ی برخورد توأم با منیبت در کار اثر گذاشته و مانع انجام آن شود. همواره به عنوان عضوی برابر و همسان در کارها شرکت کنید و در عمل نشان دهید که برای نیل به اهداف مشترک همواره در کنار کارکنان خود حضور فکری و فیزیکی دارید. با خونسردی و ملایمت مدیریت نمایید. در مورد عقاید و باورهای کارکنان خود فردی قضاوت نکنید. برای نمونه چنانچه یکی از کارکنان اشتباه می کند یا پیشنهادات نادرستی را ارائه می دهد به جای انتقاد فردی نظر دیگر کارکنان را در حضور آن کارمند جویا شوید. به عقاید آن دسته از کارکنان که خود انرژی مثبت دارند و با منفی‌گرایی برخورد می کنند، اهمیت دهید و سایرین را هم تشویق به این عمل ارزشمند کنید. به منظور ایجاد ارتباط صمیمانه با کارکنان خود در موقع توضیح اهداف و استراتژی سازمان به جای واژه "شما" از واژه "ما" استفاده نمایید. بیان کلماتی مانند "شرکت ما"، "سرنوشت کاری ما"، "موفقیت ما" و "مشتریان ما" در کارکنان شما اعتماد و انگیزه تعلق به سرنوشت سازمان را شکل می دهد، به گونه‌ای که آنها نیز خود را در موفقیت و ناملایمات سازمان سهیم می دانند و آنچه را که در توان دارند در جهت رشد و ارتقاء سازمان به کار خواهند گرفت. همواره شنونده خوبی باشد، مدیران موفق و لایق هرگز با توسل به شعار و سخنرانی‌های جذاب اهداف سازمان خود را برای دیگران توضیح نمی دهند. آنها با گوش دادن به حرف و پیشنهادات سایرین موضوعات را تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی می نمایند و این فرصت را فراهم می کنند تا کارکنان در اتخاذ تصمیمات خود را سهیم بدانند. گشاده‌رویی و خونسردی نیز از خصایص برجسته و نیک مدیران کاردان است، در برخورد با مشکلات و کارکنان با رویی گشاده مسایل را حل و فصل نمایند. به نیازهای مادی و فکری کارکنان خود بیندیشید، و در صورت امکان تأمین نیازهای آنها را مقدم بر نیازهای شخصی خود قرار دهید.



نتیجه گیری

۱- مدیریت اسلامی هنر و علم به کارگیری صحیح افراد و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است به گونه ای که با موازین شرع مغایرت نداشته باشد.

۲- در توسعه پایدار، ارزش تمام منافع و هزینه های اجتماعی (مثل کاهش منابع) برای تعیین نقش توسعه، باید در سیستم حسابداری منظور شود یعنی آیا هزینه ای که انجام می شود با هدف مورد نظر از توسعه سازش دارد. از آنجایی که مدیریت با انسانها سر و کار دارد، قطعاً در مبحث توسعه نیز در نهایت صحبت بر سر آنهاست، لذا توسعه نیازمند انسانهای توسعه یافته نیز هست که داشتن آمادگی لازم برای کسب تجربه تازه و تغییر، توجه به محیط های دیگر به غیر از محیط بلافصل خود، آزاداندیشی در موضوعهای مختلف، علاقه مندی به برنامه ریزی و سازماندهی در زندگی، اعتقاد به توان اثرگذاری انسان به محیط به جای اثرپذیری صرف از آن، اعتقاد بیشتر به علم و فناوری، امید به زندگی و ... از جمله ویژگیهای انسان توسعه یافته محسوب می شود.

۳- حداقل به دو طریق می توان بین مدیریت دولتی و توسعه پایدار پیوند ایجاد کرد. این حلقه پیوند را مدیریت توسعه پایدار می نامیم. در معنای نخست مدیریت توسعه پایدار می تواند به معنای اداره کردن توسعه پایدار و یا یافتن استراتژی هایی باشد که بدان طریق آرمان توسعه پایدار می تواند جنبه عملی به خود بگیرد. این تفسیر ضرورت انواع تحقیقات در همه سطوح دولت و در همه جوانب زندگی را ایجاب می کند. اگر قرار باشد ایده ای، رفتارها و اولویتهای ما را تغییر دهد نیاز به برنامه هایی خواهیم داشت که بتواند ما را در تبدیل آن ایده به واقعیت کمک کنند. در معنی دوم، می توان مدیریت توسعه پایدار را به عنوان حوزه ای فرعی تصور کرد که بر پایداری توسعه مدیریت توجه دارد. در این زمینه نیاز به پژوهشهایی درباره محیط متغیر مدیریت دولتی و استراتژی مورد نیاز برای تطبیق مدیران دولتی و متخصصان مربوطه با تغییرات مزبور است.

۴- رشد یعنی قدرت مدیریت، وقتی که انسان می خواهد انسانهای دیگر را اداره کند یعنی وقتی که موضوع رشد، اداره انسانهای دیگر باشد آنرا مدیریت و رهبری می نامیم، این نوع از رشد در اصطلاح اسلامی " هدایت " و به تعبیر رسالت " امامت " نامیده می شود. دقیق ترین کلمه ای که بر کلمه امامت منطبق می شود همین کلمه رهبری است.

۵- اهمیت فوق العاده رهبری بر سه اصل مبتنی است. **اصل اول** مربوط است به اهمیت انسان و ذخائر و نیروهای که در او نهفته است که معمولاً خود به آنها توجه ندارد. در اسلام به مسئله متوجه کردن انسان به خود، به عظمت و شرافت خود و نیروهای عظیمی که در او است توجه شده است. **اصل دوم** مربوط است به تفاوت انسان و حیوان، انسان با اینکه از جنس حیوان است از نظر مجهز بودن به غرائز با حیوان تفاوت دارد: یعنی ضعیف تر از حیوان است. حیوانات به یک سلسله غرایز مجهز هستند و نیاز چندانی به مدیریت و رهبری از خارج ندارند، زیرا غریزه کارش راهنمایی و رهبری بصورت خودکار است. به همین دلیلی انسان به رهبری، مدیریت و هدایت از خارج نیاز دارد. این همان اصلی است که مبنا و فلسفه بعثت انبیاء است. **اصل سوم** مربوط به قوانین خاص زندگی بشر است. یک سلسله اصول بر رفتار انسان حکومت می کند که اگر کسی بخواهد بر بشر مدیریت داشته باشد و وی را رهبری کند جز از راه شناخت قوانینی که بر حیات و بر روال زندگی بشر حاکم است، میسر نیست. پس بشر موجودی است که به یک سلسله نیروها مجهز است و به هدایت و رهبری و به پیشوا و پیشوائی نیازمند است. موجودی است که رهبری و به حرکت در آوردن و بهره برداری از نیروهای وی تابع یک سلسله قوانین بسیار دقیق و ظریف است که شناخت آن قوانین کلید راه نفوذ در دلها و مسلط شدن بر انسانها است.

۶- اصطلاح مدیریت بیانگر فرآیند رهبری و هدایت همه سازمان یا بخشی از آن از طریق به کارگیری منابع سازمانی (انسان، سرمایه های مشهود و نامشهود) برای دستیابی به اهداف و رسالت سازمان، می باشد. اصول مدیریت شامل ۱. برنامه ریزی ۲. طرح ریزی ۳. کنترل ۴. به کار گیری ۵. رهبری است.

۷- باید و نبایدهای اصول مدیریت توسعه پایدار اسلامی با توجه به آیات و روایات؛ اصل تقوا، اصل وحدت جهت



اصل وحدت دستور ، اصل توکل ، اصل محبت به همه انسانها ، اصل حسن ظن ، اصل انعطاف ، اصل توانایی در کنترل نفس ، اصل
قدردانی و قدرشناسی ، اصل کاربرد ضابطه و دوری از رابطه ، اصل مشورت ، اصل رازداری ، اصل احسان ، حقوق و پاداش عادلانه
، اصل تناسب شغل با فرد ، اصل ارزشیابی و نظارت ، اصل مؤانست و توجه به افراد
۸- باید ها و نبایدهای یک مدیر موفق در جامعه اسلامی ؛ توانایی درک اهمیت رویدادها ، توانایی تصمیم سازی و عمل ،
مسئولیت پذیری ، قدرت سازماندهی ، انسان شناسی ، انگیزه ، اعتماد به نفس ، بلوغ عاطفی ، داشتن سعه صدر ، قوت
تصمیم گیری و قاطعیت حساب شده ، قضاوت عادلانه درباره زیردستان ، قدرت هماهنگ سازی و توان ایجاد موازنه ، برخورداری از
ویژگی خلاقیت و کارآفرینی ، انگیزه دادن به کارکنان ، حمایت از اعمال و پیشنهادات درست کارکنان

منابع و مأخذ

قرآن کریم

نهج البلاغه

امیری، علی نقی؛ عابدی جعفری، حسن مدیریت اسلامی : ویکردها. چاپ دوم، انتشارات سمت، تهران
اعظمی، امیر (۱۳۹۲) جستاری در تعریف ها و برداشتهای صاحب نظران از مفهوم مدیریت اسلامی . مجله اسلام و مدیریت، دوره
۲، شماره ۴، صص ۱۵۵-۱۷۱

اعظمی، امیر (۱۳۹۲) پژوهش های مدیریت اسلامی (تطابق، آسیب ها و راهکارها، قم ، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
اذانی، مهری، (۱۳۸۱) «توسعه پایدار شهری»، پایان نامه دکتری، جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه اصفهان.

تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۹۳) نگرشی بر مدیریت اسلامی. چاپ دوازدهم، نشر بین الملل، تهران
حسینی مشهد، سید صدرالدین (۱۳۹۴)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام ، جزوه درسی رشته مدیریت دانشگاه شهید
بهشتی

جوادی، اردشیر (۱۳۷۸) نقش مدیریت شهری در توسعه پایدار شهرها، مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت توسعه پایدار در
نواحی شهری

جاسبی ، عبدالله . " مباحثی از مدیریت اسلامی مجموعه مقالات " . مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی . چاپ اول. پاییز
۱۳۸۰

رضا بیان ، علی (۱۳۸۲) اصول مدیریت، انتشارات سمت، تهران

قانعی راد، م. ا. (۱۳۸۴) رویکرد توسعه اجتماعی به برنامه های فقرزدایی در ایران ، فصلنامه رفاه اجتماعی ، ۵،
(۱۸)

مقیم، سید محمد (۱۳۹۴) اصول و مبانی مدیریت اسلامی ، انتشارات راه دان ، تهران

Elliott, J.A.Ah, 1994, Introduction to Sustainable Development, London: Routledge, Ltd, Co
Redelift, M. and sage colinceds, 2002, Strategies for sustainable Development, Jhon wiley and
sons, New York

Furtado, J.I, 2000, Economic development Bank Environmental sustainability,
Washington, D.C, world

Liebenthal , Andres, 2002, , Promoting environmental sustainability in development ,
Washington, D.C, world Bank

Barber, Michael, 2004, Public Administration and sustainable Development, Plymouth,
macdonald & Evans Ltd



Management of Sustainable Islamic Development; Do's and Don'ts

Rasoul Darabkhani PhD student in Geography and Urban Planning, University of Tehran
Zahra Naderi Zarneh PhD in Management

abstract

Management and leadership practices are a function of the values that govern the constructive fabric of a society. Hence, the nature of the constituent elements in their society requires a special way of management. Given the need for the rule of divine values in Islamic organizations, it is necessary to implement a special method of Islamic management in them to succeed

The present article examines the do's and don'ts of sustainable development of Islamic management and its results indicate that: Since management deals with human beings, development also requires developed human beings and one of the characteristics of these human beings is: belief in the ability of human beings to influence the environment instead of just being affected by it, more belief in science and technology, life expectancy and so on. Leadership is based on three principles

the first principle is related to the importance of man and the resources and forces that lie in him, which he usually does not pay attention to. The second principle is related to the difference between man and animal, and the third principle is related to specific laws of human life. A series of principles govern human behavior that if one wants to manage and lead a human being, it is not possible except by knowing the laws that govern human life and routine. According to the results of the present article, the main do's and don'ts of the principles of Islamic sustainable development management are as follows; The principle of piety, the principle of unity for the principle of unity of order, the principle of trust, the principle of love for all human beings, the principle of good faith, the principle of flexibility, the principle of ability to control self, the principle of appreciation, the principle of discipline and avoidance of relationship, the principle of consultation The principle of benevolence, fair salary and reward, the principle of proportionality of work with the individual, the principle of evaluation and supervision, the principle of being and paying attention to individuals

Keywords: Development, Sustainable Development, Islamic Management, Do's and Don'ts