

نظام مدیریت در قرآن

فرزاد جهان بین

دانشجوی دکتری دانشگاه معارف اسلامی

رشته مدرسی معارف اسلامی گرایش انقلاب اسلامی

Email:ff5meh@yahoo.com

گفتار اول: کلیات

مقدمه

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی از جمله مباحث مهمی که مبدا چالشهای عمیق و پایایی شد، اسلامی کردن دانشگاهها و نیز مباحث مربوط به علم دینی و ایجاد رابطه میان شاخه‌هایی از علم تجربی و دین می باشد. از جمله این علوم، علم مدیریت است. این علم، امروزه به‌عنوان یکی از علوم پایه در جهان و به ویژه در کشورهای توسعه یافته مورد توجه خاص قرار دارد. این اهمیت از آنجاست که مدیریت در هر سطحی که باشد و هر گستره‌ای را که تحت پوشش قرار دهد، سرنوشت گروه را در دست دارد و می‌تواند آنها را به سوی انحلال یا اعتلا پیش ببرد. در ارتباط با مدیریت اسلامی به سه نحو می‌توان بحث نمود:

به بررسی شیوه مدیران مسلمان در طول تاریخ امت اسلامی اقدام کرد. بدیهی است چنین کاری که تتبع فراوانی در تاریخ کشورهای اسلامی را می‌طلبد تنها ارزش یک پژوهش تاریخی را خواهد داشت و نیز این روش نمی‌تواند ما را در به دست آوردن نظام مثالی و مطلوب به تمامه یاری نماید چرا که طبیعتاً بعد از اینکه نظام مثالی بر محوریت قرآن و سنت به دست آمد می‌توان از آن به عنوان محکی برای ارزیابی عملکرد مدیران اسلامی بهره برد. چنانچه امیر مومنان علی(ع) فرمودند: «اعرف الحق تعرف اهله و

اعرف الباطل تعرف اهله. فان الحق و الباطل لا يعرفان باقدار الرجال» (نهج البلاغه، خ ۵۹)

بررسی شیوه مدیریت پیامبر اکرم(صلی الله علیه وآله وسلم) و پیشوایان معصوم(علیهم السلام) - طبق عقاید شیعیان - که مطابقت رفتارشان با موازین اسلام ناب، ضمانت شده است. در این خصوص لازم به ذکر است که سیره پیشوایان معصوم(علیهم السلام) در مورد اداره جامعه را به عنوان یکی از منابع شناخت شریعت اسلام تلقی می‌نماییم و در کنار قرآن و سنت لفظی (الفاظی) که از پیشوایان

معصوم (علیهم السلام) نقل شده است) به عنوان سنت عملی به آنها استناد می نمایم. مسائل مدیریت را به صورت جداگانه در منابع اسلامی (قرآن و سنت) مورد بررسی قرار داده آیات یا احادیثی را که سخنی به صراحت یا اشارت درباره آنها دارد استخراج و جمع آوری کنیم و مضامین آنها را به عنوان پاسخهایی به پرسشهای مطرح شده در علم مدیریت تلقی نماییم و ضمناً سیره مدیران معصوم (علیهم السلام) را نیز به عنوان سنت عملی مورد توجه قرار دهیم (چنانکه در ذیل معنای دوم اشاره شد) و بدین ترتیب، مطالب به دست آمده به عنوان راه حلهای ارائه شده از طرف دین برای مسائل مدیریت، تنظیم و تدوین گردد و به عنوان مدیریت اسلامی عرضه شود. مدیریت را نه به عنوان مسائل مدیریت بلکه به عنوان یک نظام در نظر گرفته و تلاش نماییم تا پاسخی در خور از منابع اصلی یعنی قرآن و سنت اعم از لفظی و عملی برای آن بیابیم.

مقاله حاضر تلاش دارد تا از طریق چهارم به نظام مدیریت و قرآن نظر بیندازد و به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا می توان نظام مدیریت را از قرآن استخراج نمود؟ برای پاسخ به این سوال اصلی لازم به چند سوال فرعی پاسخ داده شود. آیا اساساً امکان دارد قرآن به نظام مدیریت پرداخته باشد؟ و ثانیاً با فرض این امکان چه ضرورتی برای پرداختن به این مساله وجود دارد؟ ضرورت این امر از آنجا ناشی می شود که بسیاری از مشکلات نظری و به تبع آن عملی ما در اصل به نوعی «بخشی نگری» در مفاهیم دینی برمی گردد. درحالی که بینش جامع قرآنی، واگرایی ها و پراکندگی های فکری را سامان بخشیده و به هم گرایی تبدیل می کند و این یعنی حل بسیاری از مشکلات دست و پا گیر جامعه امروز. در این مقاله تمرکز نیز بر قرآن خواهد بود. این تمرکز از باب بیان روش خاص است. قرآن جان اسلام است و طبیعتاً تمرکز بر آن همراه با توجه به سنت لفظی و عملی پیامبر اسلام و ائمه (ع) ما را به دست آوردهای قابل اعتماد بالاتری خواهد رساند.

پیشینه

پیشینه این بحث در دوحوزه مطالعات شیعی و اهل سنت قابل بررسی است. در حوزه مطالعات شیعی، مباحث مدیریت اسلامی نخست در ضمن مباحث کلامی مطرح می شد ولی در دوران پیدایش مدیریت و مطرح شدن مباحث جدید در موضوع اداره مجموعه ها، به شکل یک دانش مستقل در آمد، اولین اثر را می توان در اواخر سال ۱۳۴۰ شمسی جستجو نمود که استاد شهید مطهری (ره) با تنظیم و تقدیم دو مقاله تحت عنوان مدیریت و رهبری در اسلام، پیشتاز طرح این مباحث شد. (فصل نامه مصباح، ش ۱۹، ۱۰۰) در میان دانشمندان عرب نیز (محمد باقر شریف القرشی) نویسنده توانای نجفی که از جمله کتاب های ایشان (نظام الحکم و الاداره فی الاسلام) است جزء پیشتازان می باشد. این کتاب حدود ۳۵ سال پیش تألیف شده است و حدود ۲۵٪ از کتاب به مباحث اداره اختصاص یافته است. (قدسی، ۶) طی سالهای اخیر یعنی سالهای آخر دهه ۴۰ تا اوایل دهه ۷۰ حدود ربع قرن تقریباً ۱۶۵ اثر شامل کتاب، مقاله، پایان نامه و جزوه آموزشی در این زمینه ارائه شده است. (فصل نامه مصباح، همان، ۱۰۰) این مجموعه به تفکیک شامل ۶۰ کتاب، ۲۱ مقاله، ۱۳ پایان نامه و ۵۳ جزوه کمک درسی است، که ۴ عنوان پیش از انقلاب اسلامی و بقیه بعد از انقلاب نگاشته شده است که عمدتاً رویکرد تطبیقی دارد (همان، ۱۰۵).

در حوزه مطالعات اهل سنت نیز، اولین و قدیمی ترین پژوهش در این زمینه مربوط به علی ابن محمد بن مسعود خزاعی متوفای ۷۸۹ قمری است که تحت عنوان (تخریج الدلالات السمعیه علی ما کان فی عهد رسول الله للحرف و الصنایع و العمالات الشرعیه) نگاشته شده است.

خزاعی این هنر را نشان داد که نظام اداری اسلامی را که در کتاب های مختلف سیره پراکنده و از هم گسخته بود به شکل پیوسته عرضه کرد، پانصد سال بعد رفاعة طهطاوی متوفای ۱۲۹۰ قمری این کتاب را تلخیص کرد و جزئی از کتاب (نهایه الایجاز فی سیره ساکن الحجاز) قرار داد.

ابن ادريس كنانى عالم مغربى از كتاب خزاى به اعجاب آمده و برآن تعليقه زد و تحت عنوان (ترتيب الادارية) عرضه نمود. اين اثار فقط نشانگر وجود مجموعه حرفه ها و صنايع و اعمال و نصب مسئولان و متخصصانى براى آنها توسط رسول خدا است و از اصول و كليات بحثهاى مديريت خالى است، در حقيقت بيان گر وجود سازماندهى و تقسيم كار در حكومت و مديريت رسول خدا است. در دوران جديد نيز كتابهاى مختلفى با عنوان مديريت اسلامى و قرآن و مديريت نگاشته شده است كه از جمله مهمترين آنها مى توان به كتاب «مديريت از منظر كتاب و سنت» اشاره كرد.

گفتار دوم: ضرورت پرداختن به مديريت قرآنى

هدف من در اين بخش توضيح دادن اين موضوع است كه چه ضرورتى براى ارائه يك نظام مديريت به عنوان يك علم بر طبق آموزه هاى قرآن وجود دارد. در اين خصوص ناچارم كه به برخى نكات اشاره نمايم. اگر تلقى واقع گرايانه اى درباره علم داشته باشيم، مى توانيم آن را تلاشى براى جستجوى واقعيات عالم طبيعى - و با ملاحظاتي - عالم اجتماعى بدانيم. معرفت شناسان معتقدند كه در اين تلاش هنگامى كه يك فرد گزاره اى را در حالتى آگاهانه و از روى تامل تصديق مى كند، بدان باور دارد. ديگر آنكه يك باورمند معقول باورهاي متناقض ندارد، به عبارت ديگر، اگر باورمندی هم باورداشته باشد كه p و هم باور داشته باشد كه $\sim p$ باورمندی نامعقول است. علاوه بر اين، معرفت شناسان وظيفه گرا معتقدند كه باورمندان و ظايف معرفتى اى نيز دارند. براى مثال، اين وظيفه كه يك باورمند نبايد به گزاره p باور پيدا كند، مگر آنكه شواهد خوبى به نفع آن داشته باشد؛ اگر فردى به p باور دارد، در صورت تامل بايد به تبعات منطقي p هم باور داشته باشد و غيره. (Feldman, 2002) اما وظيفه اى كه من در اين جا بدان توجه دارم، اين است كه يك باورمند موظف است سعى كند كه باورهاي ناسازگار نداشته باشد. (Alston, 1988, pp. 257-2991)، علاوه بر اين، يك باورمند

موظف است سعی کند که باورهای منسجم^۱ داشته باشد و این را وظیفه «انسجام» می‌نامم. انسجام داشتن مجموعه‌ای از باورها شرط قوی‌تری از سازگار بودن آنها است. لازمه سازگاری یک مجموعه از باورها این است که دو عضوی از آن نباشد که با هم تناقض داشته باشند، اما انسجام یک مجموعه از باورها بدین معنا است که اعضای مجموعه به یکدیگر وابستگی متقابل دارند. برای نمونه، برخی از اعضای مجموعه نتیجه منطقی برخی دیگر از اعضا هستند. روشن است که یک مجموعه سازگار از باورها ممکن است که منسجم نباشد. نکته‌ای که این تمایز را به خوبی نشان می‌دهد این است که اگر از یک مجموعه سازگار از باورها باوری را حذف کنیم، سازگاری مجموعه به هم نخواهد خورد، اما در یک مجموعه منسجم از باورها، باورهایی وجود دارند که حذف آنها باعث می‌شود که مجموعه دیگر منسجم باقی نماند. معرفت‌شناسان توجه می‌دهند که در مجموعه باورهای هر باورمند، برخی از باورها «مرکزیت»^۲ دارند. مرکزی بودن یک باور بدین معنا است که نقش مهمی در سیستم باور فرد ایفا می‌کند، به نحوی که تجدید نظر در آن (نفی یا کنار گذاشتن آن) باعث می‌شود که باورهای بسیار متعددی مورد تجدید نظر قرار بگیرند. (کواپین و جوزف، ۱۳۸۲) به همین دلیل، باورمندان در مورد باورهای مرکزی خود محافظه‌کار هستند، یعنی در شرایطی که تضادی در سیستم باورها پیش بیاید، سعی می‌کنند به نحوی سیستم را اصلاح کنند که باورهای مرکزی مورد تجدید نظر قرار نگیرند.

باورهای مذهبی معمولاً مرکزیت زیادی دارند. از مفهوم باورهای مرکزی می‌توان برای تمیز گذاشتن میان جوامع استفاده کرد. بدین معنی که:

جامعه X از جامعه Y متمایز است، اگر مجموعه باورهای مرکزی مشترک افراد جامعه X به اندازه کافی از مجموعه باورهای مرکزی مشترک اعضای جامعه B متمایز باشد. با این مقدمات، می‌توانم مستقیماً به این موضوع پردازم که چرا نگاه نظام مند به

1. Coherent.
2. Centrality.

مدیریت در قرآن را به عنوان یک وظیفه دینی و ملی می دانم. یک فرد مسلمان را در نظر بگیرید. وی به عنوان یک معتقد به اسلام باور دارد که «خدا وجود دارد و یک موجود وراطبیعی است»، «جهان طبیعی خلق شده است»، «خداوند هم در مقام تکوین و هم در مقام تشریح رب است» «خلقت جهان دارای هدف بخصوصی است»، «انسان دارای روح است»، «ربوبیت تشریحی خداوند ایجاد می نماید که پیامبران معارفی را از طریق وحی و بدون تجربه (در معنای علمی) به بشر برسانند» و مواردی از این دست. می توان این باورها را به عنوان باورهای مرکزی این فرد قلمداد کرد.

حال این فرد به دانشگاه می رود و نظریه‌های مدیریت را فرا می گیرد. در شکل هیچ یک از این نظریه‌ها مستقیماً چیزی در مورد مباحث متافیزیکی، وراطبیعی یا معرفت‌شناختی گفته نشده است. اما این فرد، با مطالعه کتب و مقالاتی که این نظریه‌ها را نگاشته اند، در می یابد که برخی از این نظریات، خصوصاً تعبیرهایی دارند که با اصول بنیادین دینی مانند اینکه «عالم فاقد آفریننده است»، «انسان صرفاً موجودی مادی است» و گزاره‌هایی از این دست منافات دارد.

اگر ما به دنبال فهم نظام مدیریت در قرآن برنیاییم و صرفاً بررسی جزء نگرانه داشته باشیم بخاطر وجود همین باورهای مرکزی در عمل دچار تعارضات جدی خواهیم شد. مساله‌ای که متاسفانه امروزه شاهد آن هستیم.

در همین راستا طبق نظر دکتر رضائیان، مدیریت «فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می گیرد».

با توجه به این تعاریف می توان نتیجه گرفت که:

مدیریت یک فرآیند است (فرآیند یا فراگرد: رویدادها و فعالیتهای مربوط به هم که در جهت اهدافی حرکت می کنند، تغییر به سوی هدف با استفاده از مکانیزم بازخور،

شیوه‌ای منظم برای انجام امور، جریان قابل تشخیص از رویدادهای به هم وابسته در راه رسیدن به هدف).

مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است
مدیریت مؤثر تصمیم‌های مؤثری گرفته و به نتایج مطلوبی دست می‌یابد.
مدیریت کارآ، مصرف مدبرانه امور است.
مدیریت، بر فعالیت‌های هدفدار، متمرکز است (رضائیان، ۱۳۷۴، ۶).

بر این اساس گزاره‌های مرکزی که به کل نظام مدیریت جهت‌دهی می‌کنند در همین بخش ارزشها نهفته‌اند. امروزه نظریه پردازان مدیریت اقتضایی روش اصول‌گرایی (یعنی اصول مدیریت در تمام جهان یکسان است) را نفی میکنند و معتقدند آنچه مدیر در اجرا انجام میدهد، تابع شرایط است. از این رو، به این نظریه «تئوری بستگی دارد» نیز گفته شده است.

گفتار سوم: مبانی قرآنی و نظام مدیریت

۱۴

همچنانکه در گفتار پیشین و در تبیین رابطه علوم با دین اشاره شد مهمترین ارتباطی که میان علوم و میان ادیان (بویژه دین اسلام) وجود دارد و طبعاً در مورد مدیریت هم صدق می‌کند، رابطه جهان بینی اسلامی و رابطه نظام ارزشی اسلام با علوم انسانی است که رابطه اول از راه تأثیر نظریات اسلامی پیرامون مسائل هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی و فرجام‌شناسی به عنوان اصول موضوعه در علوم انسانی و از جمله مدیریت، تجلی می‌کند و رابطه دوم از راه تأثیر ارزشهای اسلامی در تعیین اهداف و خط‌مشی‌ها و روشهای عملی، ظاهر می‌شود. در سطح اول به عنوان نمونه به دو حوزه هستی‌شناسی و انسان‌شناسی توجه می‌نماییم.

هستی‌شناسی:

از منظر قرآن، هستی خالقی دارد «والسماء بنینها باید و انا لموسعون» (ذاریات، ۴۷).
فرجام هستی نیز به دست اوست «یوم نظوی السماء کطی السجل للکتب کما بدان اول

خلق نعیده» (انبیاء، ۱۰۴). این خالق رب نیز هست: «ان الله یمسک السموات و الارض ان تزولا ولئن زالتا ان أمسکهما من أحد من بعده انه کان حلیمًا غفورًا» (فاطر، ۴۰).

و نیز «ربنا الذی اعطی کل شی خلقه ثم هدی» (طه/۵۰) در کنار ربوبیت تکوینی ربوبیت تشریحی نیز دارد. به عبارتی در نگاه قرآن، خدا در هستی محوریت دارد. و البته این خالق حکیم نیز هست. یکی از اسماء الهی که در قرآن ۹۷ بار بر آن تکیه شده «حکیم» است. اقتضای این صفت این است که، تمام افعال خداوند حکیمانه و از روی تشخیص و مصلحت باشد. «هو الذی خلق السموات و الارض بالحق» (انعام، ۷۳) «او کسی است آسمان و زمین را به حق آفرید»

«ما خلقت السموات و الارض و ما بینهما لاعین...» (انبیاء، ۱۶) «ما آسمان و زمین را و آنچه را بین آنهاست به بازیچه نیافریدیم»

آفرینش جهان به حق است، بدین معنا که دارای هدفی متناسب با مقام الهی است نمی توان باور کرد که خداوند این جهان را تنها برای چند روز زندگی زودگذر و بی هدف آفریده باشد این با حکمت خداوند هرگز سازگار نخواهد بود. از آیات دیگر نیز استفاده می شود که تمام خلقت آسمان و زمین و موجودات برای انسان و تکامل او است «وهو الذی خلق السموات و الارض فی ستة ایام و کان عرشه علی الماء لیبلوکم ایکم احسن عملاً...» (هود، ۷) در این نظام هدفدار که تحت یک مدیریت عالی اداره می شود. «یسدیر الامر من السماء الی الارض» (سجده، ۵۰). سنتها و قواعدی تخلف ناپذیر حاکم است. «لا تبدیل لسنه الله» و ستیزه جویی با این سنتها و قواعد، نتیجه ای جز شکست نهایی ندارد. با این نوع نگاه هستی شناسانه، باید در برنامه ریزیها و تعیین اهداف و خط مشی ها و حتی در اعمال روشهای جزئی، اراده تکوینی و تشریحی الهی را دقیقاً رعایت کرد و بر اساس «ما انزل الله» عمل نمود. فلاسفه اسلامی و از آن جمله ملاصدرا نیز بر آنند که برای عالم خالق و صانع عالم و قادر و حکیم وجود دارد (ملاصدرا، ۱۳۶۷، ۳۹۱) و این صانع

حکیم از برای خلقت خود غایتی متعالی دارد که بندگان می‌باید بدان سوی حرکت نمایند. وی در خصوص این غایت در کتاب «المبدأ و المعاد» می‌نویسد:

«بدان که غرض از وضع شرایع و ایجاب طاعات آن است که غیب شهادت را خدمت بفرماید و شهوات عقول را خدمت کنند و جزء به کل و دنیا به آخرت برگردد و محسوس معقول شود و از عکس این امور منجز گردد تا آن که ظلم و وبال لازم نیاید و موجب وخامت عاقبت و سوء مآل نشود. پس طلب آخرت، اصل هر سعادت است و حب دنیا رأس هر معصیت (ملاصدرا، ۵۶۸، ۱۳۶۲)

وی در جای دیگری در این باره می‌فرماید:

«پس به تحقیق دانسته شد که مقصود شرایع نیست مگر معرفت الله و صعود به سوی او، به سلم معرفت نفس به ذلت و بودنش لمعه ای از لمعات نور پروردگارش و بودنش مستهلک در آن. پس این است غایت قصود در بعثت انبیاء (صلوات الله علیهم)» (ملاصدرا، ۱۳۶۲، ۵۷۲).

ایشان در بیانی دیگر مقصود همه شرائع را رسانیدن خلق «به جوار باری تعالی و سعادت لقای آن حضرت و ارتقای از حسیض نقص به ذروه کمال و از هبوط اجساد انیه به شرف ارواح علیه» معرفی می‌نماید (همان، ۵۷۱).

او معتقد است که دنیا منزلی از منازل سائرین الی الله می‌باشد و انسان مسافری است که از منازل متعدد باید عبور کند تا به مطلوب حقیقی خویش نایل شود. از اینرو دنیا از این جهت متصل به آخرت است و کمال انسان که «کون جامع» است (ملاصدرا، ۱۳۶۳، ۴۹۸) برحسب دو نشئه دنیا و آخرت معنا و مفهوم پیدا می‌کند و دنیا وسیله و «معبّر» و «مرآت»ی است برای حرکت به سمت امور اخروی و دین (ملاصدرا، ۱۱۳، ۱۳۶۰).

انسان شناسی:

انسان در جهان بینی اسلامی داستانی شگفت دارد. انسان اسلام تنها یک حیوان

مستقیم القامه که ناخنی پهن دارد و با دو پا راه می‌رود و سخن می‌گوید نیست. قرآن انسان را مدحها و ستایشها کرده و هم مذمتها و نکوهشها نموده است.

عالی‌ترین مدحها و بزرگترین مذمت‌های قرآن درباره انسان است، او را از آسمان و زمین و از فرشته برتر و در همان حال از دیو و چار پایان پست‌تر شمرده است. از نظر قرآن انسان موجودی است که توانایی دارد جهان را مسخر خویش سازد و فرشتگان را به خدمت خویش بگمارد و هم می‌تواند به «اسفل سافلین» سقوط کند. این خود انسان است که باید در باره خود تصمیم بگیرد و سرنوشت نهایی خویش را تعیین نماید.

انسان خلیفه خدا در زمین است

«روزی که خواست او را بیافریند، اراده خویش را به فرشتگان اعلام کرد. آنها گفتند:

آیا موجودی می‌آفرینی که در زمین تباهی خواهد کرد و خون خواهد ریخت؟

او گفت: من چیزی می‌دانم که شما نمی‌دانید» (بقره/۳۰).

«اوست که شما انسانها را جانشین‌های خود در زمین قرار داده تا شما را در مورد

سرمایه‌هایی که داده است در معرض آزمایش قرار دهد» (انعام/۱۶۵)

ظرفیت علمی انسان بزرگترین ظرفیتهایی است که یک مخلوق ممکن است داشته باشد

«تمام اسماء را به آدم آموخت (او را به همهء حقایق آشنا ساخت)

آنگاه از فرشتگان (موجودات ملکوتی) پرسید: نامهای اینها را بگویید چیست.

گفتند: ما جز آنچه تو مستقیماً به ما آموخته‌ای نمی‌دانیم (آنچه را تو مستقیماً به ما

نیاموخته باشی ما از راه کسب نتوانیم آموخت)

خدا به آدم گفت: ای آدم! توبه اینها بیاموز و اینها را آگاهی ده.

همینکه آدم فرشتگان را آموزانید و آگاهی داد، خدا به فرشتگان گفت:

نگفتم که من از نهنهای آسمانها و زمین آگاهم و هم می‌دانم آنچه را شما اظهار می‌کنید

و آنچه را پنهان می‌دارید؟» (بقره/۳۱-۳۳)

او فطرتی خدا آشنا دارد.

«هنوز که فرزندان آدم در پشت پدران خویش بوده (و هستند و خواهند بود) خداوند (با زبان آفرینش) آنها را بر وجود خودش گواه گرفت و آنها گواهی دادند» (اعراف / ۱۷۲)

«چهره خود را به سوی دین نگه‌دار، همان که سرشت خدایی است و همه مردم را بر آن سرشته است» (روم / ۴۳)

در سرشت انسان علاوه بر عناصر مادی که در جماد و گیاه و حیوان وجود دارد، عنصری ملکوتی و الهی وجود دارد.

«آن که هر چه را آفرید نیکو آفرید و آفرینش انسان را از گل آغاز کرد، سپس نسل او را از شیره کشیده‌ای که آبی پست است قرارداد، آنگاه او را بیاراست و از روح خویش در او دمید» (سجده / ۷-۹)

آفرینشی حساب شده است، تصادفی نیست. انسان موجودی انتخاب شده و برگزیده است.

«خداوند آدم را برگزید و توبه‌اش را پذیرفت و او را هدایت کرد» (طه / ۱۲۱)

او شخصیتی مستقل و آزاد دارد، امانتدار خداست، رسالت و مسئولیت دارد، از او خواسته شده است با کار و ابتکار خود زمین را آباد سازد و با انتخاب خود یکی از دو راه سعادت و شقاوت را اختیار کند. آزادی و اختیار انسان لازمه مسئولیت اوست. «همانا امانت خویش را بر آسمان و زمین و کوه‌ها عرضه کردیم، همه از پذیرش آن امتناع ورزیدند و از قبول آن ترسیدند، اما انسان بار امانت را به دوش کشید و آن را پذیرفت همانا او ستمگر و نادان بود» (احزاب / ۷۲).

و نیز می فرماید:

«ما انسان را از نطفه‌ای مرکب و ممزوج آفریدیم تا او را مورد آزمایش قرار دهیم، پس او را شنوا و بینا قرار دادیم. همانا راه را به او نمودیم، او خود یا سپاسگزار است و یا کافر نعمت. «یا راه راست را که نمودیم خواهد رفت و به سعادت خواهد رسید و یا

کفران نعمت کرده، منحرف می‌گردد» (دهر/۳).

او از یک کرامت و شرافت ذاتی برخوردار است، خدا او را بر بسیاری از مخلوقات خویش برتری داده است. او آنگاه خویشتن واقعی خود را درک و احساس می‌کند و به خودشناسی میرسد که این کرامت و شرافت را در خود درک کند و خود را برتر از پستیها و دنائتها و اسارتها و شهوترانیها بشمارد.

«همانا ما بنی آدم را کرامت بخشیدیم و آنان را بر صحرا و دریا (خشک و تر) مسلط کردیم و بر بسیاری از مخلوقات خویش برتری دادیم» (اسراء/ ۷۰).
او از وجدانی اخلاقی برخوردار است، به حکم الهامی فطری زشت و زیبا را درک می‌کند.

«سوگند به نفس انسان و اعتدال آن، که ناپاکیها و پاکیها را به او الهام کرد» (شمس/ ۸ و ۹)

او را برای این آفرید که تنها خدای خویش را پرستش کند و فرمان او را بپذیرد. پس او وظیفه‌اش اطاعت امر خداست.

«همانا جن و انس را نیافریدیم مگر برای اینکه مرا پرستش کنند» (ذاریات/ ۵۶)
او جز در راه پرستش خدای خویش و جز با یاد او خود را نمی‌یابد و اگر خدای خویش را فراموش کند خود را فراموش می‌کند و نمی‌داند که کیست و برای چیست و چه باید کند و کجا باید برود.

«همانا از آنان مباحثید که خدا را فراموش کردند و خداوند خودشان را از یاد خودشان برد» (حشر/ ۱۸)

او تنها برای مسائل مادی کار نمی‌کند، یگانه محرک او حوایج مادی زندگی نیست. «خداوند به مردان و زنان با ایمان باغها وعده کرده است که در آنها نهرها جاری است، جاویدان در آنجا خواهند بود و هم مسکنهای پاکیزه، اما خشنودی خدا از همه اینها برتر و بالاتر است. آن است رستگاری بزرگ» (توبه/ ۷۲)

با توجه به نکات پیش گفته باید در تعیین اهداف و خط مشی های سازمان و جامعه، اولویت و اصالت را به ارزشهای معنوی داد و هیچگاه نباید اصل را فدای فرع، و هدف را فدای وسیله ساخت. و هر چند مدیریت مثلاً مربوط به یک سازمان اقتصادی باشد ولی اسلامی بودن آن، اقتضا می کند که در همان محدوده نیز اهداف معنوی رعایت شود و تأمین منافع مادی، موجب پایمال کردن مصالح انسانی نشود بلکه حتی المقدور سعی بر این باشد که منافع مادی در راستای مصالح انسانی و مقدمه ای برای توسعه و تعمیق بینشهای الهی و ترویج ارزشهای معنوی قرار گیرد. همچنین با توجه به اصل مختار بودن انسانها، به کارگیری شیوه های فشار و حصر و سلب آزادی، علاوه بر اینکه انگیزه کار و فعالیت را ضعیف می کند و قوه ابتکار و خلاقیت را نابود می سازد نوعی ستیزه جویی با اراده حکیمانه الهی تلقی می گردد. پس، سیستمهای مدیریت متمرکز که آزادیهای مشروع و معقول را هم سلب می کند از یک سوی، منجر به رکود و عقب افتادگی و شکست می شود و از سوی دیگر، مانع رشد شخصیت و شکوفایی و بالندگی استعدادها و توانشهای خداداد افراد می گردد. این نگاه اساساً با نگاهی که قائل به اصالت سود است و همه چیز را با تحلیلی مادی بیان می کند بسیار متفاوت است.

گفتار چهارم: منابع انسانی در نظام مدیریت قرآنی

در این بخش به عنوان یک نمونه به منابع انسانی و تاثیر مبانی و باورهای مرکزی بر آن می پردازیم. مدیریت منابع انسانی اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰م به بعد مطرح گردیده است. صاحب نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه های مختلفی مانند، «کارگزینی»، «اداره امور کارکنان»، «مدیریت نیروی انسانی»، «روابط صنعتی»، «مدیریت اداره امور کارکنان و منابع انسانی» استفاده نموده اند. از سوی صاحب نظران، برای این اصطلاح تعاریف زیادی ارائه شده است که ما به اقتضای بحث،

به ارائه دو تعریف از این تعریف‌ها بسنده می‌کنیم.

دکتر اسفندیار سعادت می‌نویسد: «مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند و منظور از منابع انسانی یک سازمان، تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند» (سعادت، ۱۳۷۰، ۱).

دکتر سیدجوادین به نقل از درانا و تیچی بعنوان جدیدترین تعریف از مدیریت منابع انسانی می‌نویسد، «مدیریت اداره کارکنان و منابع انسانی عبارت است از، شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان بعنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه در فعالیت‌ها و کارکردهای منابع انسانی به گونه‌ای که به طور مؤثر و منصفانه‌ای منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید» (سیدجوادین، ۱۳۷۳، ۴۰).

بر اساس آنچه که در ارتباط با نگاه هستی‌شناختی و انسان‌شناختی اسلام بیان شد در نظام مدیریت قرآنی، می‌بایستی اصل هدفمندی خلقت و جایگاه برجسته انسان در آفرینش و اینکه همه چیز برای او خلق شده و او برای عبادت حق، در نظر گرفته شود. به عبارتی هرچند در مدیریت منابع انسانی سخن از شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان است اما باید توجه داشت که بر اساس منطق مدیریت قرآنی، این اهداف ذیل اهداف کلان خلقت انسانی تعریف می‌شود و اداره این سرمایه و نگهداری آن و هدر ندادن آن و استفاده و بهره‌برداری صحیح از آن و بهره‌برداری از آنها و سامان دادن به آنها می‌باید با آزاد کردن، حرارت بخشیدن و از سردی و خمودی خارج کردن آنها و پاره کردن زنجیرهای معنوی و روحی آن باشد. (قوامی، ۱۳۸۶، ۹۱) قرآن مجید تعبیر مهمی درباره پیامبر اکرم (ص) دارد، آن‌جا که می‌فرماید:

«الذین یتبعون الرسول النبى الامى الذی یجدونه مکتوبا عندهم فى التوراة و الانجیل
یأمرهم بالمعروف و ینهیهم عن المنکر یحل لهم الطیبات و یحرم علیهم الخبائث یضع

عنهم اصرهم و الاغلال التي كانت عليهم» (اعراف، ۱۷).

در جای دیگری خداوند متعال می فرماید:

«هو الذي بعث في الاميين رسولا منهم يتلوا عليهم آياته و يزيكهم و يعلمهم الكتاب و الحكمة و ان كانوا من قبل لفي ضلال مبين» (جمعه/۲).

اوست خدایی که میان عرب امی، پیغمبری بزرگوار از همان مردم برانگیخت تا بر آنان آیات وحی خدا تلاوت کند و آنها را پاک سازد و شریعت و احکام کتاب آسمانی و حکمت الهی بیاموزد با آن که پیش از این همه در ورطه جهالت و گمراهی بودند. در مقابل آن حکومت فراعنه قرار دارد که خداوند به تقبیح آن می پردازد. از جمله مهمترین دلایل این تقبیح، عدم اعتنا به شخصیت انسانها و ممانعت از تعالی و تکامل آنهاست. خدای متعال در این خصوص می فرماید:

«ان فرعون علا في الأرض و جعل اهلها شيعا يستضعف طائفة منهم» (قصص / ۴).

همچنین در جای دیگر اشاره می دارند که:

«فاستخف قومه فاطاعوه» (زخرف، ۵۴).

در این دو نمونه از آیات، خداوند متعال با اشاره به سبک مدیریتی فرعون بیان می دارد که فرعون هدف فردی خود را بر اهداف زیردستان برتری می داد و به قیمت استخفاف و استضعاف انسانها در جهت ترقی خود تلاش می نمود و از انسانها پلی برای پیشرفت خود می ساخت.

در همین راستای رشد شخصیتی و معنوی کارکنان، سازمان موظف است که به عنوان مقدمه تا حد امکان، به رفع نیازهای مادی آنها بپردازد. خداوند متعال در ارتباط با این ضرورت می فرماید:

«فليعبدوا رب هذا البيت، الذي اطعمهم من جوع و آمنهم من خوف» (قریش، ۳ و ۴)

بر این اساس، جامعه سعادت مند جامعه ای دارا، امن و نیایشگر خداست. لازمه تحقق ضلع سوم، رفع تنگدستی و فقر و نا امنی است. به تعبیر یکی از صاحب نظران معاصر:

«خدمت به آدم این نیست که به او رفاه، امن و رهایی را بدهند. همه گام‌هایی که ادیسون‌ها و دانشمندان کرده‌اند، در حوزه رفاه است؛ همه کارهایی که روان‌شناسان کرده‌اند، در حوزه امن است و همه کارهایی که هنوز هیچ‌کس راجع به رهایی و آزادگی انسان کرده تا چیزی گریبان‌گیر او نباشد، در حوزه رهایی است. این سه گام رفاه و امن و رهایی، همان سه گامی است که صالح به قومش گفته بود: «أتركون فيما ههنا آمنين، في جنات و عيون و زروع و نخل طلعتها هضيم و تحتون من الجبال بيوتاً فارهين»؟ (شعراء، ۱۴۶-۱۴۹) فارهين، رفاه، آمنين، امن و تتركون، رهایی است. سؤال صالح، سؤالی نیست که بتوان با شاید جواب داد. واقع‌گرا کسی است که امن را با شرایط و قوف خود هماهنگ نمی‌داند؛ انسان در بهار يقين دارد که پاییز در راه است؛ او حرکت زمان را درک می‌کند؛ او در امکانات و شرایط کامل و مطلوبش باز هم دغدغه دارد؛ دلهره دارد؛ اضطراب دارد؛ پس چه طور می‌تواند امینی داشته باشد؟! رفاه با تحول نعمت‌ها مطابق و هماهنگ نیست؛ آدمی مدام تحول نعمت‌ها را می‌بیند. رهایی هم با نظام و قانون‌مندی هستی هماهنگ نیست. اسلام چیزی و رای این سه را به انسان داده است؛ اسلام آمده است تا حتی در هنگامی که از رفاه دور هست و حتی در متن تحول‌ها، امنیت او را تأمین کند. اسلام این می‌خواهد انسان را مطمئن به «قدر» کند، نه مطمئن به «نعم»؛ اسلام نمی‌خواهد انسان را رها کند، که متروک نیست، بلکه مسؤول است، «حتى عن البقاع و البهائم». (نهج البلاغه، خ ۱۶۷) اگر انسان بخواهد که همراه رسول باشد، باید در رسالت او شریک باشد و سهم انسان در رسالت رسول، چیزی بالاتر از رفاه و امن و رهایی است، که «مسؤولیت» است. این جاست که «خیر» مطرح می‌شود، نه «رفاه»؛ طمأنینه مطرح می‌شود، نه وابستگی به شرایطی که متحول و متغیرند (صفایی، ۱۳۸۵، ۱۹-۲۶).

به عبارتی طبق نظام مدیریت قرآنی، هر سازمان موظف است که هم در برنامه ریزیها و هم در ارتباط با منابع انسانی خود این هدف عالی را در نظر بگیرد و به عنوان یک چارچوب جدی به آن نظر داشته باشد.

منابع و مأخذ

قرآن کریم

نهج البلاغه

1. Feldman, Richard, "Epistemological Duties" in Moser, Paul (ed.), *The Oxford Handbook of Epistemology*, Oxford University Press, 2002.
2. Alston, William, "The Deontological Conception of Epistemic Justification" in *Philosophical Perspectives*, Vol. 2, pp. 257-299, 1988.
۳. کواین، ویلارد و اولیان، جوزف، شبکه بارو، ترجمه مصطفی ملکیان، امیر دیوانی و محمد حسین صبوری، انتشارات سروش، ۱۳۸۲، ۱۹۷۸.
۴. دکترعلی رضائیان، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۴، چاپ ششم
۵. اسفندیار سعادت، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۷۰
۶. سیدجوادین، سیدرضا، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۳
۷. ملاصدرا، مفاتیح الغیب، تصحیح محمد خواجوی، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، ۱۳۶۳
۸. ----، شرح اصول کافی، کتاب فضل العلم و کتاب الحججه، تصحیح محمد خواجوی. تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی، ۱۳۶۷
۹. ----، اسرارالایات و انوارالبینات، تصحیح محمد خواجوی، تهران، انجمن اسلامی حکمت و فلسفه ایران ۱۳۶۰
۱۰. قوامی، سید صمصام‌الدین، مدیریت از منظر کتاب و سنت، قم، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۸۶
۱۱. صفایی حایری، علی، اخبات، قم: ليله القدر، چ ۱، ۱۳۸۵
۱۲. فصل نامه مصباح، شماره ۱۹