

« علوم مدیریت »

سال اول _ شماره ۳ _ زمستان ۱۳۸۶

ص ص ۸۰-۲۳

مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی

دکتر محمدباقر بابائی طلائی^۱

چکیده

مدیریت رفتاری است که مدیران به تناسب جایگاه‌ها برای اداره سازمان انجام می‌دهند و رفتار مولفه‌ای است که بر پایه مبانی فکری و ارزشی شکل گرفته و هویت می‌یابد و تفاوت‌های رفتاری را می‌سازد. مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ تفاوت مدیریت‌ها در فرهنگ‌ها و حتی افراد نیز به این نکته برمی‌گردد. تفاوت بنیادین فرهنگ علوی با دیگر فرهنگ‌ها خصوصاً فرهنگ غربی باعث شده مدیریت نیز در این فرهنگ از ماهیت و چهره متفاوتی برخوردار باشد که در بستر زمان این تفاوت‌ها به صورت‌های مختلف به نمایش گذاشته است که بارزترین آنها در بستر زمان، مدیریت علوی با الگوی عملی مدیریت امیرالمومنین علیه السلام و مدیریت اموی با مدیریت معاویه می‌باشد که به شواهد تاریخی می‌توان به جزئیات آنها پرداخت. در این مقاله با فرض این نکته در صدد پاسخ دهی به این سؤال اساسی برآمدم که مدیریت در فرهنگ علوی چه تفاوت‌های با سایر تئوری‌های مدیریت در عصر حاضر دارد؟ بعد از مطالعات موردی و تحلیل محتوا که حدود سه سال طول کشید به این نتیجه دست

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع) - تهران، ایران malib937@gmail.com

یافتیم که مدیریت در فرهنگ علوی تفاوت‌های ساختاری و محتوای و ابزاری با سایر تئوریه‌ها دارند.

کلید واژه: مهندسی مدیریت، فرهنگ علوی، فرهنگ غربی

مقدمه

انسان موجودی است که محدودیتهای زیادی او را احاطه کرده است، او از یک طرف از توانمندی و محدودیت ابزاری برخوردار است که نمی‌تواند بیش از توان و قوای جسمی اش باری را تحمل و جابجا کند به طوریکه موجوداتی مانند مورچه در این عرصه از او توانمندتر عمل می‌کنند ولی از طرف دیگر خالق هستی با قرار دادن عقل، او را از سایر موجودات برتری داده است تا به کمک آن دیگران را به تسخیر در آورد و کوه‌ها را جابجا نماید. تدبیر و چگونه استفاده کردن از منابع و ابزارها مهمترین دست آورد عقل می‌باشد. عقل با اعمال مدیریت در قوای باطنی و بیرونی چنان قدرتی بر انسان می‌بخشد که او را از ملائک و مقربین درگاه الهی به پیش می‌برد و یا او را چنان خشن و خطرناک می‌کند که از حیوانات پست تر می‌شود. به راستی انسان چگونه به این تفاوت فاحشی از رفتارها و شخصیتها دست می‌یابد؟ و چگونه می‌تواند از قوای باطنی و بیرونی به درستی استفاده نماید؟ به عبارت دیگر مدیریت او از چه مهندسی و ساختاری باید تبعیت نماید تا بهترین و بیشترین کارائی را داشته باشند؟

خداوند متعال براساس مشیت و صفت رحمانیه، از روز اول آفرینش انسان، مانند سایر نیارمندیها، این نیازمندی را نیز پاسخگو بوده و با فرستادن انبیاء و اوصیاء در طول تاریخ، چگونگی استفاده از قوای درونی و بیرونی را به او آموخته است و گزاره‌های دینی همان گزاره‌های مدیریتی است که از ناحیه‌ی خداوند برای چگونه زیستن انسان و سعادت او فرستاده شده است. در کنار پیامبران و مدیران الهی، اندیشمندان از قدیم الایام تلاش کرده‌اند به صورتهای مختلف از طریق تجربه و آزمون و خطا به این پرسشها جواب دهند که نتیجه آن نظریات و تئوریهای است که از آنها به یادگار مانده

است که در معروف ترین تقسیم بندی به کلاسیکها، نئوکلاسیکها، روابط انسانی و تئوریهای جدید طبقه بندی شده اند.

بیان مسئله

در نظام اجتماعی، مدیریت محور زندگی است. ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی تا آنجا است که حتی بسیاری از حیوانات که به صورت اجتماعی زندگی می کنند، براساس فرمان غریزه، مدیری را بر می گزینند تا در اداره محیط اجتماعی خود ناظر بر ضوابط و مسئولیت ها باشد. مطالعه در زندگی زنبور عسل و مورچگان می تواند این معنا را کاملاً روشن نماید. البته به همان مقدار که عالم انسانی با عالم حیوانی تفاوت دارد، ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی انسان بیشتر احساس می شود.

انسان با آزادی و اختیار و تعقلی که دارد مصلحت اندیش است و همانند حیوانات محکوم غریزه نیست. براساس مصلحت اندیشی قانون وضع می کند و برای رسیدن به کمال، خویش را ملزم به رعایت آن می داند. بنابراین انسان با همه این خصوصیات که ذکر شد در زندگی اجتماعی نیاز بیشتری به مدیریت دارد^۱

در تمام ملت ها و دولت ها نوعی مدیریت و سیاست برای اداره کشور و مردم وجود داشته دارد. گرچه مباحث «مدیریتی» را بسیار به دوران پدید آمدن کارخانه ها و مجتمع های کارگری و اقتصادی نسبت می دهد، و نوع روش های برخوردی کارفرمایان با کارگران را به نقد و ارزیابی می گذارند. اما هم اکنون مبحث، چگونگی اداره انسان ها در مراکز گوناگون اقتصادی، نظامی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، بهداشتی و غیره، نوعی با مباحث مدیریت در ارتباط است که هر یک از دولت ها و ملت های کنونی جهان تلاش می کنند تا با راه و رسم آداب و رسوم و نوآوریهای خاص خودشان «مدیریت» را تعریف کنند و فرد و جامعه را اداره نمایند.

در تاریخ کشور ایران، کورش پادشاه هخامنشی از کسانی بوده که نه تنها به عنوان یک رهبر و سردار بزرگ ثبت شده است، بلکه روشهای مدیریت او نیز در امور کشور داری و کشورگشائی از عواملی بوده که به توسعه و تکامل مدیریت، کمک

کرده است. در طرح ریزی و پیش بینی عملیات، کورش عقیده داشت که « شبانگاه باید به این فکر بود که صبحگاهان چه کار کنیم، و چون روز فرا رسد باید به این اندیشه باشیم که شب را چگونه به صبح آوریم»^۲ و در ضرورت طرح ریزی، تقسیم کار بر مبنای تخصص، و مشخص بودن فرمانها، نام او به عنوان یکی از نخستین صاحب نظران « مطالعه در حرکت» « طرح استفاده ی از جا و مکان» و « حمل مواد» در تاریخچه ی توسعه و تکامل مدیریت، ثبت شده است. (منصور کیا، ۱۳۷۱، ص ۶).^۳ در بعضی از متون اسلامی کورش را همان ذوالقرنین می دانند که در قرآن آمده است و مدیریت^۴ و کشورداری او مثال برای دیگران شده است. (قرائتی، ۵۲۷)

تئوریا یا با استناد به عقل، وحی و پشتوانه ی گفته های پیامبران الهی بیان می گردد و در آنها ضمن توجه به دلایل عقلانی به دلایل نقلی نیز توجه می گردد و یا با استناد به تجربیاتی اظهار می گردد که حاصل مطالعات تجربی و موردی^۵ دانشمندان در سازمانها و کارخانه ها بوده است و در آنها ضمن توجه به دلایل استقرائی و تجربی دانشمندان به موفقیت دستاوردهای عملی آنها در محیطهای که به آزمایش گذاشته اند نیز توجه می شود. امروزه در رشته های مدیریت آنچه از مباحث و تئوریهای مدیریت گفته می شود از نوع نگاه تجربی و استقرائی است گویا اینکه عرصه های دیگری در مدیریت طرح نشده است و هر چه هست همان است که در دامن غرب و تجربیات آنها به وجود آمده است و بشریت مرهون این پیشرفت علمی و نتایج محیر عقول آنها در سازمانها و جوامع بشری می باشد. غافل از اینکه بستر تاریخ مشحون از مدیران الهی است و به برکت وجود آنها دیگران به رگه های از علوم دست یافته اند و سعادت و خوشبختی انسانها نیز مرهون تبعیت از دستورات و گزاره های است که از ناحیه اینها برای چگونه زیستن ارائه شده است در کنار این ضرورت، اعلام عهدنامه مالک اشتر به عنوان منشور مدیریت در جهان، انگیزه ای شد تا این موضوع به صورت موردی مطالعه شده و تفاوتهای آن با دیگران احصاء گردد و پاسخ علمی به سؤال اساسی: مدیریت در فرهنگ علوی چه تفاوتهای با سایر تئوریهای مدیریت در عصر حاضر دارد؟ داده

شود.

فرضیه تحقیق:

و فرضیه ای که پیش روی این تحقیق قرار گرفته شده بود به صورت زیر تدوین شد:

با توجه به تفاوت‌های رفتاری مدیران در فرهنگ‌های مختلف، تفاوت عمده مدیریت در فرهنگ علوی با سایر مدیریتها در فرهنگهای دیگر به مبانی فکری و ارزشی حاکم بر آنها برمی گردد که این امر باعث تفاوت‌های ساختاری و محتوای و ماهوی با هم می شود.

مهندسی مدیریت

مهندس و مهندسی از ماده ی « هندسه » به معنای اندازه و شکل ساخته شده است و از اصول علوم ریاضی ست و علمی است که در آن از احوال مقدارها و اندازه ها بحث می شود^۶ و معرب از کلمه ی فارسی « مهندز» به معنای اندازه گیرنده و تقدیر کننده است^۷ و واژه ای است که به متخصصین ایجاد طرح های کارهای ساختمانی و معماری اطلاق می شود^۸ بنابراین مهندسی واژه ای است که متضمن معنای تعیین اندازه و چارچوب می باشد و در عرصه های که نیازمند اندازه گیری و تعیین اندازه، حدود و چارچوب می باشد، به کار می رود. از این رو وقتی کلمه مهندسی به کار می رود این معانی به ذهن تبادر خواهد نمود. مثلا وقتی مهندسی با فرهنگ در کنار هم به کار می رود (مهندسی فرهنگی) به طور طبیعی مقصود تعیین چارچوب و شاخص و در نهایت سیستم برای فرهنگ خواهد بود تا به کمک آن بستر فرهنگی را زنده و پویا نگهدارد به مثابه ی باغبانی که برای سالم و پر بار نگهداشتن مزرعه از مهندسی استفاده می کند به تعبیر مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه ای - اولین بار کلمه مهندسی فرهنگی در ایران به وسیله ایشان به کار رفت - در مقوله فرهنگ، رفتار حکومت باید دلسوزانه و مثل رفتار باغبان باشد. باغبان به هنگام، نهال می کارد به هنگام، آبیاری می کند به هنگام، هرس می کند به هنگام، سمپاشی می کند به هنگام ، هم میوه چینی. باید فضای فرهنگی کشور را باغبانی کرد. برای باغ با فنون مهندسی کشاورزی، نقشه

مهندسی تهیه، یعنی مسئولانه و با دقت این مقوله را دنبال کرد.^۹ به همان سان در مکاتیب مختلف مدیریت برای شکل گیری مهندسی مدیریت، ابتدا به بیان مبانی فکری و ارزشی مدیریت می پردازند، سپس هویت و ساختار آن را تبیین می کنند تا مدیران بتوانند براساس آنها، سازمان ها را مدیریت و اداره نمایند.

مبانی فکری و ارزشی مدیران

آیا تا به حال پیش آمده است که از علت رفتار کسی سئوالی کنید و جواب یا توجیهی نشنوید؟ و یا چرا همه رفتارهای خود را توجیه می کنند و با دلیل تراشی آنها را موجه نشان می دهند؟ جواب این است که رفتارها چارچوب و هویت دارند و تا هندسه و محتوای آنها شکل نگیرند فعالیتی سر نمی زند. نگاه دقیقی و علمی به رفتارهای انسان حاکی از این است که آنها چارچوب مشخصی دارند که بر پایه های مفهومی و نظری شکل می گیرند. به مجموع قواعد و اصولی که پایه های رفتاری انسان را شکل می دهد مبانی گفته می شود. یا اصولی که به رفتارهای انسان هویت می بخشد. براساس مباحث رفتار شناسی، رفتار انسان بر دو پایه اساسی فکری و ارزشی بنا می شود^{۱۰}. که در آن پایه فکری ناظر بر بینش و بصیرت انسان است که با مطالعه و تحقیق در پیدایش و نوع رابطه بین پدیده ها به وجود می آید به عبارت دیگر ناظر بر جهان بینی، اطلاعات، علوم و فنون می باشد و پایه ارزشی ناظر بر بایدها و نبایدهای است که از بینش، بصیرت و جهان بینی سرچشمه می گیرد. شخصیت و انتظارات انسان نیز تابع این دو می باشد چراکه شخصیت به مجموعه ای از رفتارهای ثابتی اطلاق می شود که دیگران مشاهده می کنند. و انتظار به مجموعه ای از رفتارها اطلاق می شود که انسان براساس جایگاه فردی و اجتماعی از خود و دیگران انتظار دارد و یا دیگران از او انتظار دارند تا براساس آن جایگاه با او برخورد نمایند.

مبانی مدیریت در فرهنگ علوی

بنابراین برای تصحیح و تغییر شخصیت و انتظارات باید مبانی فکری و ارزشی تغییر

نماید و با تغییر این دو می توان ماهیت، ساختار و محتوای رفتارهای انسان را تغییر داد و یا در جهت خاصی هدایت نمود به عبارت دیگر شخصیت و رفتار انسان تابعی از این دو مقوله است و برای تغییر الگوهای رفتاری تنها راه عقلانی و منطقی تلاش برای تغییر این دو باید باشد و الا با زور و اجبار کسی را نمی توان به انجام دائمی کاری وا داشت. مدیریت اسلامی براساس رویکرد موسس آن از مبانی فکری و ارزشی خاصی تشکیل شده است. که در این مقاله درصدد تبیین آنها از نگاه حضرت علی علیه السلام یا فرهنگ علوی هستیم.

فرهنگ علوی

و مقصود از فرهنگ علوی، مجموعه ی رفتارها و کنش های است که بر پایه ی تفکر توحیدی و ارزش های مورد تأیید قرآن، پیامبر اسلام (ص) و ائمه معصومین (ع) شکل می گیرد که شاخص اصلی آن امیرالمومنین علی علیه السلام می باشد. چراکه فرهنگ را ما سبک و شیوه ی زندگی یا چگونگی زیستن تعریف می کنیم که برپایه ی مبانی فکری و ارزشی شکل می گیرد^{۱۱}؛ و می دانیم سبک و شیوه زندگی انسان نیز چیزی جزء انتخاب های او برای چگونگی زیستن نخواهد بود. و این انتخاب ها در عرصه های فردی یا اجتماعی به عبارت بهتر در عرصه ی مدیریت فردی و مدیریت اجتماعی شکل می گیرد. چگونه، چه چیز و کجا باید انتخاب کرد و آیا خط مشی برای اینها می توان یافت؟

نگاهی هر چند گذرا به نوشته های روشنفکران - در مفهوم صحیح آن - گویایی این حقیقت است که آنها همواره خواسته اند با رهنمودهای خود دیگران را به بهترین ها هدایت کنند تا مردم بدانند کجا، چرا، چگونه و چه چیز را انتخاب نمایند. روشنفکران و هادیانی که از سرچشمه های معرفت الهی سیراب شده اند روح و جان خود را در پرتو انوار الهی پرورش داده و متجلی به اسم جلاله ولی الله شده اند همان هادیان و روشنفکران حقیقی هستند که انسان را به درستی می توانند هدایت نمایند این

مهم در قاموس فرهنگ علوی از نخستین روز آفرینش آدمی در انبیا الهی عینیت یافته است و در بستر تاریخ هیچ برهه ای از زمان نبوده که بشر به هادیان الهی دست رسی نداشته باشند^{۱۲} و امروزه این پرچم در دست باکفایت ولی الله اعظم حضرت حجت عجل الله تعالی فرجه شریف قرار دارد که همچون خورشید عالم تاب جهان هستی از برکات وجودش استفاده می کند.

سرآغاز هدایت علوی با انتصاب امیرالمومنین علی علیه السلام از ناحیه ی خداوند در سال حجه الوداع و روز غدیر غم شروع شد و با سیلان آن در فرزندان معصومش تا ابد ادامه خواهد یافت، خط مشی که خداوند متعال بدان نعمتش را بر بندگان به اتمام رساند^{۱۳} با فروغ این چراغ مردم از گمراهی نجات می یابند و با تمسک و عمل به سیاست های آن، انسان به شایستگی به خلیفه الهی می رسد و جامعه ی انسانها به مدینه فاضله تبدیل می شوند، ارمغانی که خدا به انسان اعطا نموده است. نعمتی که اکثر مردم قدردان آن نیستند و به حقیقت گرانهای آن پی نمی برند « و هم لایعقلون» و ارزش آن را نمی دانند و به ارزان خود را می فروشند « و هم لایعلمون»^{۱۴}، گم شده ای که مسبب آن ناآگاهی و جهل مردم طماع و دنیاپرست و شهوت خوان است.

فرهنگ غربی

مقابل این رویکرد، افرادی قرار دارند که اعتقادی به خدا و هدایت های او ندارند و براین عقیده پای می فشارند که انسان محصول فعل و انفعالات طبیعی است و نمی توان بر آن مبدا آغازین مستقلی معرفی کرد و چگونه زیستن، کیفیت انتخابها و چراهای آنها مرهون تجربیات بشر است که در طول تاریخ به کمک عقلش بدست آورده است. گرچه این رویکرد در جای خود رد شده است ولی به هر حال کسانی هستند که هنوز پایبند به آن هستند و هزینه های زیادی نیز صرف تبلیغ آراء باطله خویش می کنند.

این رویکرد از روز آغازین خلقت با وسوسه های شیطان در فرزندان قایل نمود،

نضج و نمو یافته است که تا قرن ۱۶ میلادی سمبل نمادین کلامی و منطقی آنها ارسطو و افلاطون و سقراط بود ولی در اوایل این قرن با ایرادها و نقادیهایی که توسط فرانسس بیکن، ماکس وبر در نهایت دکارت شد چهره کلامی و منطقی آن نیز تغییر یافت و اصالت را از ذهنیات به واقعیات دادند و اصالت عمل و تجربه گرائی را حاکم بر رفتار و کنشها و انتخاب های انسان ساختند^{۱۵} این رویکرد در نهایت برای مستدل نمودن رفتارها و کنش ها، سه اصل انسان گرائی، فردگرائی و لیبرالیسم را مبانی این رویکرد و فرهنگ معرفی کردند و دین را به طور کلی از صحنه ی سیاست به کنار گذاشتند و نماد کلی آن را در رفتن به کلیسا در روزهای یکشنبه و ابزار برائت از گناه را اعتراف در نزد کشیشان دانستند. این همان خط مشی کلی است که امروزه بر چگونه زیستن و چراهای رفتارهای غرب حاکم است که از آن به فرهنگ غربی یاد می شود. این تفکر به صورت های مختلف تحولاتی بعد از قرن هفدهم در حوزه های علمی به وجود آورده است که به سه دوره ی مدرنیته، نوگرائی و فرانوغرائی تقسیم می شود. ولی محور آنها، بازگشت به دو فلسفه ماتریالیسم کهن و اپیکوریسم یعنی لذت گرایی است؛ فرهنگی که قبل از دوران تسلط کامل کلیسا، بر اروپا حاکم بوده است. این تغییر در عرصه های مختلف علمی و هنری و.. تأثیر گذاشت؛ در عرصه ی هنر مجسمه های عریان از زنان و مردان ساخته و کشیده شد تصاویری از حضرت مریم و عیسی ساخته و کشیده شده شد که از نظر پوشش با قبل از رنسانس تفاوت فاحشی دارند. راسل در حدود هفتاد سالگی به عنوان یک فیلسوف اظهار داشت « لزومی ندارد که یک زن در انحصار یک مرد باشد؛ چه عیبی دارد که یک انسان هرگاه لازم باشد، همسرش را در اختیار مرد دیگری قرار دهد؟! و شگفت تر از آن، سخن فروید است که عقیده دارد: کودک پستان مادرش را از روی غریزه جنسی می مکد؟^{۱۶}

هویت سازمان در فرهنگ اسلامی

در فرهنگ اسلامی بر خلاف فرهنگ غربی هم افراد سازمان اصالت دارند و هم

خود سازمان. افراد هم از سازمان اثر می پذیرند و هم در آن اثر می گذارند.^{۱۷} امیرالمومنین علی علیه السلام در توضیح این مطلب می فرماید: « أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّمَا يَجْمَعُ النَّاسَ الرِّضَا وَالسَّخَطُ » ای مردم همانا آن چیزی که عموم مردم را در خود گرد می آورد و وحدت می بخشد و سرنوشت مشترک به آنها می دهد خشنودی و خشم است. هرگاه مردمی به صورت جمعی به کاری که واقع می شود، ولو بوسیله فرد واحد، خشنود یا ناخشنود باشند، همه یک حکم و یک سرنوشت پیدا می کنند. « وَ أَنَّمَا عَقَرَ نَاقَةَ ثَمُودَ رَجُلٌ وَاحِدٌ فَعَمَّهُمُ اللَّهُ بِالْعَذَابِ لِمَا عَمَّوهُ بِالرِّضَا؛ فَقَالَ فَعَقَرُوهَا فَاصْبَحُوا نَادِمِينَ »^{۱۸} خداوند عذاب خویش را به صورت جمعی بر عموم مردم نمود فرود آورد زیرا که عموم مردم نمود به تصمیمی که یک فرد گرفت خشنود بودند، و آن تصمیم که به مرحله عمل در آمد، در حقیقت تصمیم عموم بود. خداوند در سخن خودش کار پی کردن را در عین اینکه به وسیله یک فرد صورت گرفته بود به جمع نسبت داد و گفت: آن قوم پی کردند، و نگفت فردی از آن قوم پی کرد.

در دستورها و نامه های دیگر امیرالمومنین علی علیه السلام به وضوح دیده می شود ایشان در نامه ای که به مالک اشتر در خصوص اداره مصر می نویسند جامعه و سازمان را مجموعه ای از گروه ها و اصناف مختلف می داند که با هم ارتباط دارند به طور که حیات هرکدام وابسته به دیگری است و ضروری است برای پویایی جامعه و سازمان به تمام این بخشها توجه شود و نوع ارتباط آنها را منطقی و عقلانی ساخت (اصالت جامعه) و برای اینکه بتوان به این هدف ایده آل دست یافت لازم است هریک از صنوف اعم تجار، کارگزاران، نظامیان و قضات براساس ویژگیهای کاری مورد توجه ویژه ای قرار گیرند (اصالت فرد) و در بخش های دیگر نامه به این امر اشاره دارند که در اجرایی امور به نظر خواص و حالات خویش توجه نکن بلکه نظر عموم جامعه را مد نظر بگیرید و براساس مصلحت جامعه دستورات را به اجرا بگذارید و معنی ندارد که بگویند من مأمورم و معذور و هرچه دستور داده ام باید مورد اطاعت واقع شود و در عین حال نباید فراموش کرد که این به معنایی هم رنگی با جماعت نیست تا

وظایف خود را در مقابل خدا و ولی امر او به فراموشی بسپارید^{۱۹}

در فرهنگ اسلامی بهترین تشبیه برای سازمان و جامعه، پیکر موجود زنده است. همان طوری که پیکر مجموعه ای از اعضاء و جوارح است و هر عضوی کار و وظیفه ای دارد سازمان هم از مجموع افراد تشکیل می شود، اعضاء و جوارح پیکر، هر کدام در مقام و درجه ای که دارند یکی فرمان می دهد و دیگری آن را به اجرا می گذارد. سازمان نیز همین طور است. پیکر، سلامت و بیماری دارد، سازمان نیز سلامت و بیماری دارد، پیکر تولد و رشد و انحطاط و موت دارد، جامعه و سازمان نیز همین طور است پیکر اگر سالم باشد بین اعضاء آن همدردی وجود دارد و جامعه نیز اگر سالم باشد بین اعضاء آن هم دردی وجود دارد و روح اجتماعی بر آن حاکم می شود. این تشبیه و تعبیر از سخنان امام صادق علیه السلام است که فرمود:

قَالَ الْمُؤْمِنُونَ فِي تَبَارِهِمْ وَ تَرَاحِمِهِمْ وَ تَعَاطُفِهِمْ كَمَثَلِ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى تَدَاعَى لَهُ سَائِرُهُ بِالسَّهْرِ وَالْحَمَى^{۲۰}

مثل مومنین از لحاظ علائق و عواطف متبادل بین آنها ایشان است مانند پیکر است، یک عضو که به درد می آید سایر اعضاء یکدیگر را به همدردی می خوانند، و تب و بی خوابی پیدا می شود

چو عضوی بدرد آورد روزگار دگر عضوها را نماند قرار

این نکته را نباید فراموش کرد، اعضاء و جوارح در بدن و پیکر ثابت هستند و اختیاری از خود ندارند و هرچه مقامات بالا دستور دهند اعضاء پایین از آن تبعیت می کنند زیرا اعضاء از خود عقل، اراده ای، تشخیص، استقلال، اختیار، انتخاب و سلیقه مخصوصی ندارند بلکه مسخر روحی هستند که بر پیکر حکمفرماست، و مظهر تام و تمام « لا یعصون الله ما امرهم » هستند. اما افراد نسبت به اجتماع این طور نیستند، درست است که اجتماع هم روح و حیاتی دارد ولی روح اجتماعی این اندازه بر اعضاء پیکر خود یعنی افراد، تسلط و سیطره ندارد؛ افراد نیز آن اندازه مسخر روح اجتماع نیستند.^{۲۱}

گذری بر تئوری های که سرمنشاء علمی و تجربی دارند:

شاید نتوان به صورت دقیق تاریخی را به عنوان اندیشه جدی درباره اینکه سازمانها چگونه کار می کنند و چگونه باید ساختار بیابند و اداره شوند، مشخص کرد البته می توان به نوشته هایی که در زمینه مدیریت و سازمان نوشته شده است مراجعه کرد که در آن صورت منشاء این اندیشه به پیشینه بازرگانی، تجارت و سوداگری می رسد. با بررسی نخستین سازمانهای که به وسیله مسلمانان، یهودیان، یونانیان و رومی ها تشکیل گردید، می توان در این باره مطالب ارزنده ای آموخت. با وجود این، ارسطو نخستین کسی بود که در باره اهمیت فرهنگ در نظامهای مدیریت مطالبی نوشت. ابن تیمیه برای شمردن اصول اداری در درون سازمان های اسلامی از روش علمی استفاده کرد و ماکیاولی در تجزیه و تحلیل نهایی و قطعی خود، توانست شیوه استفاده از قدرت را به دنیا بشناساند.^{۲۲}

کلاسیکها:

تئوری سازمانی مبتنی بر اندیشه کلاسیکها یک دیدگاه سنتی است و تا دهه ۱۹۳۰ حاکم بود. طی سال ها، این مکتب فکری گسترش یافت و مسیر رشد، بلوغ و تکامل را پیمود. مفروضات اصلی آن به انقلاب صنعتی و نخستین سال های سده هجدهم تعلق دارد.

اصول اساسی که کلاسیکها و پیشاهنگانش بر آن اصرار دارند عبارتند از: اصل سلسله مراتب، تقسیم کار، حیطه نظارت، وحدت فرماندهی و اصل تجزیه و تفکیک صف از ستاد^{۲۳} و برای افزایش بازده کارکنان با تکیه به تجربه می توان بهترین ها را برای کارها و جایگاه های مدیریت پیدا کرد که تیلور بهترین را با ملاک قرار دادن زمان و میزان تلاش و عملکرد کارکنان پیدا کرد و فایول از طریق مطالعه تطبیقی و مقایسه ای به اصولش دست یافت و در نهایت وبر با طراحی سازمانهای بروکرات توانست شایسته سالاری را بر روابط حاکم سازد. و ویژگیهای مبانی فکری و ارزشی

آنها را به صورت زیر می توان بیان کرد:

- ۱- انسان موجودی عقلایی - اقتصادی است از این رو در کارها به دنبال سود می باشد،
- ۲- سازمان به مثابه ماشینی است که به وسیله مدیریت به منظور کسب هدفهای از پیش تعریف شده، طراحی و ساخته می شود،
- ۳- مدیر، مهندسی است که ماشین سازمان را طراحی کرده و می سازد و بکار می گیرد.^{۲۴}
- ۴- عملگرایی، تنها چیزی را می پذیرفتند که در عمل نتیجه داشته باشد و تأثیرات عملی در فرد، سازمان و کارخانه داشته باشد.
- ۵- فردگرایی، میزان پذیرش نتایج به این بود که کارگر و کارفرما هر دو استفاده ببرند،
- ۶- تاکید بر روش استقرار به جای روش قیاسی و ذهنی،
- ۷- مهمترین عامل یگانگی گروهی در پیوندهای سازمانی، مصالح اقتصادی مشترک است. یعنی عواملی که به فرهنگ مادی یا مصالح اصلی زندگی مادی بستگی مستقیم دارد و حیات و بقاء انسان وابسته است مانند غذا، لباس، خانه و تکنولوژی و...^{۲۵}
- ۸- تقسیم کار پایه و اساس سازمان است به عبارت دیگر دلیلی است بر موجودیت سازمان^{۲۶}
- ۹- تاکید بر ساختار سازمان به جای محتوای آن،
- ۱۰- تاکید بر سازمان های رسمی
- ۱۱- تاکید بر کارآئی (تولید بیشتر با هزینه کمتر)^{۲۷}
- ۱۲- توجه مادی به انسان، از انسان با روح، یک ماشین بی روح ساختند تا بتوان حداکثر استفاده از آن نمود،
- ۱۳- فلسفه بازده کار بیشتر از قدرت بدنی موثر است؛ چراکه سرعت زیاد در کار و بازده بیشتر مورد توجه بود.^{۲۸}
- ۱۴- مدیران هم، درست همانند کارگران، تابع دستورات هستند، زیرا هر دو تابع

قوانینی ناشی از « موقعیت » هستند.^{۲۹}

- ۱۵- سازمان از سیستم بسته برخوردار است چراکه در مدیریت علمی هدفها مشخص و کارها تکراری است و محصول بعد از تولید برای فروش از سازمان خارج می شود و منابع، به مقدار لازم در دست رس می باشد.^{۳۰}
- ۱۶- انگیزش و رضایت خاطر کارکنان در پاداش های نقدی است و پاسخگوی سایر نیازهای انسان در اداره ی سازمان ها تاثیر ندارد.^{۳۱}

نئوکلاسیکها

نئو کلاسیکها با وجود حمله های پیاپی و شدیدی که به کلاسیکها وارد، می آوردند نتوانستند مجموعه ای از تئوری ارائه کنند که بصورت مناسب جایگزین مکتب کلاسیک ها گردد. ولی تا حدی بر دامنه تئوری کلاسیک ها افزودند و آنها را تعدیل و اصلاح نمودند.^{۳۲} این تئوری با مفروضات زیر ارائه شد:

- ۱- فلسفه وجودی سازمان براین است که نیازهای انسانی را تأمین کند نه بر عکس.
- ۲- سازمان و کارکنان یا افراد به یکدیگر نیازمندند - سازمان به عقاید، نظریه ها، انرژی و تیزهوشی یا فرهیختگی نیاز دارد، کارکنان به پیشه یا مسیر شغلی، حقوق و فرصت های کاری نیاز دارند.
- ۳- هنگامی که افراد و سازمان مناسب یکدیگر نباشند یکی یا هر دو رنج خواهند برد. افراد استثمار می شوند یا می کوشند سازمان را استثمار کنند، یا اینکه هریک رمق و عصاره دیگری را می کشد.
- ۴- چون سازمان و کارکنان مناسب یکدیگر باشند، هر دو سود خواهند برد؛ نیروی انسانی کار را رضایت بخش و معنی دار انجام می دهد و سازمان می تواند از استعدادهای بالای انسانی و انرژی مورد نیاز بهره مند گردد.^{۳۳}

ویژگیهای مبانی فکری و ارزشی نئوکلاسیکها:

- ۱- سازمان ها جزایر خودمدار نیستند و نمی توانند جدا یا بریده از محیط به حیات

خود ادامه دهند.

- ۲- سازمان از افرادی تشکیل شده است که الزاماً هدف‌ها و آرزوهایشان با هدف‌های رسمی سازمان سازگار نیست، بلکه سازمان تنها از تعدادی پست تشکیل شده است که مدیران با هدف اعمال کنترل، آنها را احراز می‌کنند.^{۳۴}
- ۳- تاکید بر سازمان‌های غیر رسمی - شکل تمام‌نمای رفتار واقعی اعضای سازمان تا آنجا که این رفتار با سازمان منطبق نباشد-
- ۴- سازمان واحدی است اجتماعی که به طور آگاهانه ساخته و بازسازی شده است و به صورت پویا همواره در حال تغییر و تحول است،
- ۵- تغییر در شخصیت عضو سازمان، از عوامل سازمانی نشأت می‌گیرد.^{۳۵}

تئوری منابع انسانی :

نئوکلاسیکها و روابط انسانی به این حقیقت دست یافتند که برای افزایش کارایی و بازده انسان و کارکنان علاوه بر عوامل مادی و فیزیکی، عوامل دیگری نیز اثرگذار هستند این حقیقت با مطالعات هاثورن خودش را نشان داد و افرادی چون مازلو، مگ گریگور و دیگران این عوامل را به کمک تجربه و آزمون‌های متعدد با نگاه عموماً مادی تفسیر کردند. که ویژگی مبانی فکری و ارزشی آن به صورت زیر می‌باشد:

۱. سازمان یک متغیر مستقل نیست که بتوان با هدف ایجاد تغییر در رفتار - به عنوان یک متغیر وابسته - آن را تغییر داد یا دستاویز خود ساخت بلکه یک امر نسبی است و به صورت هم‌زمان هم متغیر مستقل و هم متغیر وابسته است. درست به همان گونه که رفتار افراد بر شکل سازمان اثر می‌گذارد، سازمان هم بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد.
۲. روابط متقابل بین کارکنان و سازمان باعث شکل‌گیری نگرشی می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دارند و بر آن اساس شکل ارتباطات انسانی و روابط

- بین گروه‌ها تعیین می‌شود
۳. انسان علاوه بر انگیزه‌های مادی با نیازهای اجتماعی نیز تحریک می‌شود،
 ۴. مبادی رفتار و سلوک سازمانی آثار شخصیتی مانند واقع بینی، برتری جوئی، جاه طلبی، اعتماد به نفس، و.. می‌باشد^{۳۶}.
 ۵. انسان موجودی اجتماعی و خود شکوفا است و علاوه بر منابع مادی عوامل غیر مادی نیز در رفتار آنها اثر گذار است^{۳۷}
 ۶. انسان در محل کار و بیرون از آن یک حیوان اجتماعی است.^{۳۸}
 ۷. گروه‌های غیر رسمی در کار تأثیر عمیقی بر رفتار کارگران دارند^{۳۹}.
 ۸. برای مدیریت، تحقیق و مطالعه در باره گرایشهای شغلی کارکنان موجب افزایش قدرت تولید، کاهش غیبت و روابط انسانی بهتری در سرکار می‌گردد.
 ۹. برای فرد، پی بردن به نیروهائی که منجر به بهبود روحیه می‌شوند خوشحالی بیشتر و خودیابی فراتری بیار می‌آورد.^{۴۰}
 ۱۰. مهمترین سرمایه سازمان، منابع انسانی است و مدیریت اینها از مهمترین وظایف است.^{۴۱}
 ۱۱. سازمان یک سیستم بسته است چراکه با دست رس بودن منابع، کارهای تولیدی مشخص و محصولات از شرکت خارج می‌شود و براساس اصولی مانند حیطه نظارت و اختیارات، مسؤلیتها معین و مشخص است.^{۴۲}

مبانی فکری و ارزشی تئوری سیستم‌ها

- ۱- سازمان، سیستم مجموعه‌ای از اجزا و عناصری است که به شیوه‌ای پویا در هم تنیده و به یکدیگر مرتبط هستند و اجزای تشکیل دهنده آن، اقلام ورودی، فرایندها(انسانها، مشاغل و تکنولوژی)، اقلام خروجی، خط یا منحنی بازخورد و محیطی است که این سازمان در آن فعالیت دارد و به صورت دائم با عوامل موجود در آن روابط متقابل دارد.^{۴۳}
- ۲- سازمان یک نهاد انتفاعی است و مقصود اصلی آن تأمین هدف‌های از پیش

- تعیین شده است. و این هدف ها توسط مدیران عالی وضع می شود.
- ۳- سازمان زنده مانند موجود زنده است که با محیط اطراف در تعامل است و در آن اثر گذاشته و از آن اثر می پذیرد^{۴۴}.
- ۴- عوامل اثر گذار در سیستم سازمان، کارکنان، تکنولوژی، ساختار سازمانی و محیط می باشند.
- ۵- سازمان یک سیستم سازشکار و انعطاف پذیر و جزء جدا نشدنی محیط است.^{۴۵} و اگر سازمان بخواهد ادامه حیات دهد باید خود را با محیط سازگار نماید.

مبانی فکری و ارزشی تئوری اقتضایی

- ۱- سازمانهای مختلف شرایط متفاوت دارند و سازمان های مختلف مدیران متفاوت می طلبند.
- ۲- یک سازماندهی بهترین وجود ندارد بلکه سازماندهی سازمانها تابع موقعیت سازمان می باشد
- ۳- محیط و تکنولوژی بر ساختار و عملکرد سازمان اثر گذار هستند.
- ۴- پویایی و تنوع محیط هر چه بیشتر باشد، تفکیک و تلفیق سازمانها بیشتر ضرورت پیدا می کند.

مبانی فکری و ارزشی تئوری بوم شناسی

- ۱- شکل سازمان، به صورت طبیعی به وسیله عوامل، صرفه جویی های اقتصادی در فرایند تولید، هزینه های تغییر و تخصصی کردن شکل سازمان تعیین می شود.
- ۲- سازمان ها نه تنها از طریق تصمیم گیری، خود را با محیط در حال تغییر وفق نمی دهند؛ بلکه محیط، نوع و شکل سازمان را انتخاب می کند.
- ۳- تغییر در محیط سازمانی باعث پیچیده تر شدن دنیا شده است بنابراین، برای درک سازمان باید سازمان های متفاوتی که مرز مشترک دارند مورد بررسی قرار داد.^{۴۶}
- ۴- از آنجا که سازمان ها از یکدیگر متمایزند، امکان ندارد که دو سازمان به صورتی

همانند، تحت تأثیر ضربه های برون زا قرار گیرند.

۵- بین شکل های مختلف سازمانی و تفاوت هایی که در محیط های مختلف مشاهده می شود، یک وجه تشابه وجود دارد^{۴۷}

مبانی فکری و ارزشی تئوری قدرت و سیاست

- ۱- سازمان، سیستمی پیچیده از افراد و ائتلاف ها است که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش ها، سلیقه ها، انتظارات و پنداشت های خاص خود می باشند.
- ۲- قدرت، سیاست و اعمال نفوذ واقعیت های بسیار مهم و همیشگی حیات سازمانی می باشند.
- ۳- بین قدرت مورد نیاز برای انجام دادن یک کار و قدرتی که خود به خود در سایه کار مزبور (اختیارات) به دست می آید، فاصله زیادی وجود دارد
- ۴- قدرت در زمره دارایی های سیستمی است که هیچ فعالیتی ندارد،
- ۵- سیاست عبارت از مطالعه قدرت در مرحله عمل.

مبانی فکری و ارزشی تئوری فرهنگ سازمانی

- ۱- سازمان ها مانند جوامع انسانی، فرهنگی حاکم دارند که به صورت نامرئی فعالیتهای قابل مشاهده سازمان را هدایت می کند.
- ۲- تصمیم ها و رفتارهای سازمان، مبتنی بر الگوها و مفروضاتی (فرهنگی) هستند که مورد تأیید همه اعضای سازمان است.
- ۳- هنجارهای فرهنگی، ارزش ها، باورها و مفروضات مانع از اعمال سلیقه ها و اولویت های شخصی (اعضای سازمان) می شوند.
- ۴- هر سازمانی براساس ویژگی های محیطی، فن آوری، بازار، رقبا و شخصیت بنیانگذاران سازمان از فرهنگ سازمانی خاصی برخوردار می شود.
- ۵- معانی (واقعیت) به وسیله افراد مشغول در سازمان به وسیله فرهنگ سازمانی به وجود می آیند و بین افراد سازمان رد و بدل می شوند.

مبانی فکری و ارزشی فرانوگرایان

- ۱- مطلق نبودن اعتبار و ارزش روش های علمی
- ۲- تنوع خواسته ها و علایق انسانها
- ۳- برادشته شدن مرزهای جغرافیای و اختلاط فرهنگها
- ۴- تأکید بر فراگرد اعمال قدرت تا داشتن قدرت.
- ۵- استفاده از تمام نیروهای سازمان در فراگرد مدیریت

تئوری مدیریت اسلامی:

بر مبنای این تئوری خداوند همچنانکه نیازمندیهای طبیعی و زیستی انسان را قبل از آفرینش تأمین نموده است و سپس انسان را آفریده است به همین دلیل، نیاز مدیریتی و رهبری او را با آفرینش اولین انسان به عنوان پیامبر به همراه قانون و مقررات زندگی تأمین نموده است.

قَالَ اِهْبِطَا مِنْهَا جَمِيعًا بَعْضِكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ فَاِمَا يَأْتِيَنَّكُمْ مِّنِّي هُدًى فَمَنْ اتَّبَعَ هُدَايَ فَلَا يَضِلُّ وَلَا يَشْقَىٰ وَ مَنْ اَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَاِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَ نَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ اَعْمًى^{۴۸}

مبانی فکری و ارزشی تئوری مدیریت اسلامی:

۱. انسان مخلوق است و در آفرینش اولیه اش هیچ نقشی نداشته است،
۲. انسان مخلوق خدای حکیم است که تمام افعالش از روی حکمت می باشد،
۳. براساس حکمت الهی، خداوند هیچ علاقه و نیازمندی در وجود انسان قرار نداده است مگر اینکه مابه ازای بیرونی برای پاسخ گویی به این نیازمندیها آفریده است. در او گرسنگی، علاقه و نیاز به غذا را قرار داده و در بیرون مواد غذای آفریده است در او تشنگی، علاقه و نیازمندی به آب را قرار داده است و در بیرون آب را آفریده است. وبه طور کلی خالق انسان براساس لطف و حکمتش ابتدا نیازمندیهای انسان را فراهم نموده سپس او را آفریده است. ابتدا زمین، مواد غذای

- و دیگر امکانات زیستی انسان فراهم شده سپس انسان آفریده شده است (نهج البلاغه، خطبه ۱)
۴. استفاده درست و صحیح از امکانات و ابزارها برای دست یابی به کمال و سعادت نیازمند مدیریت و رهبری است به عبارت دیگر چگونگی استفاده کردن از ابزارها و امکانات بیش از خود آنها تأثیر گذار می باشند.
۵. انسان موجود مدنی و اجتماعی است و هر اجتماعی در صورتی دوام پیدا می کند که قوانین و مقرراتی برای اداره صحیح اجتماع وضع گردد.
۶. و چون انسان خالق خویش نبوده و آشنا به خصوصیات و ویژگیهای اعضاء و جوارحش نمی باشد از این رو لازم است خالقش این نیازمندی را پاسخگو باشد.
۷. از طرف دیگر حاکمیت و مدیریت بر کسی لازمه مالکیت حقیقی است، و تنها مالک حقیقی انسان، اعضاء و جوارح او خداوند می باشد، از این رو تنها خداوند می تواند برانسان مدیریت و حاکمیت داشته باشد.
۸. چون مدیریت برانسان حضور فیزیکی می طلبد از این رو مدیریت برانسان لازمه اش تعیین نماینده (پیامبر) در زمین خواهد بود.^{۴۹}
۹. خالق انسان چنانکه نیازهای زیستی و طبیعی انسان را بدون جواب نگذاشته و قبل از خلقتش تمام امکانات را فراهم نموده سپس او را آفریده است به همین نسبت نیازهای غیرمادی او را نیز پاسخگو بوده و آنها را آفریده است.
۱۰. و یکی از این نیازها، نیاز به مدیر، راهنما و رهبر می باشد تا با نشان دادن کیفیت استفاده صحیح از منابع و ابزارها چگونه زیستن را به او رهنمون سازد، خداوند براساس حکمتش اولین انسانی که آفرید، مدیر و راهنما بوده است به عبارت دیگر آدم ابوالبشر اولین انسان پیامبر، مدیر و رهبر بوده است و خداوند ابتدا او را آفرید و سپس انسانهای معمولی را به وجود آورد و این امر تا زمان پیامبر اعظم (ص) ادامه یافت و بعد از ایشان امامان این وظیفه را به عهده گرفتند و با غیبت کبرای حضرت حجت (عج) این تکلیف به عهده ی مجتهد جامع الشرایط

و ولی فقیه سپرده شده است.

متون و الگوهای مدیریت در فرهنگ اسلامی و علوی

هر مدیریتی برای اجرایی شدن نیازمند دو چیز اساسی هستند:

- ۱- محتوا و دستورالعمل های مدیریت، به کمک این دو چپستی و ماهیت گزاره های مدیریت و رفتارهای آن در جایگاه های مختلف شکل می گیرد
- ۲- الگوی اجرایی، دستورالعملها یا به صورت کتبی اعلام می شود یا شفاهی. دستورالعمل شفاهی مقطعی است و درست اجرای شدنش نیازمند حضور چهره به چهره مدیر و کارکنان می باشد ولی در دستورالعمل کتبی بین مدیر و کارکنان فاصله مکانی و زمانی وجود دارد و درست اجرای شدنش نیازمند چارچوب و الگوی اجرایی است.

متون مدیریت در فرهنگ علوی

در فرهنگ اسلامی و علوی محتوا و دستورالعمل های مدیریت از طریق وحی به پیامبران علیهم السلام نازل شده است یعنی کتب آسمانی پیامبران مانند صحف حضرت ابراهیم(ع)، تورات حضرت موسی(ع)، انجیل حضرت عیسی و قرآن پیامبر اعظم اسلام (ص) و سیره ایشان و سخنان ائمه اطهار علیهم السلام متونی هستند که گزاره های مدیریت را می توان از آنها استخراج نمود اگرچه در کتب آسمانی غیر قرآن تحریف های زیاد لفظی و معنای رخ داده است ولی می توان از مشترکات آنها استفاده نمود. برای نمونه به یکی از دستورالعمل های مدیریت از تورات اشاره می کنیم و متنی که از تورات انتخاب کردیم از سفر خروج فصل ۱۸ می باشد، که در آن حضرت شعیب (ع) حضرت موسی (ع) را توصیه به تشکیل سازمانی می دهد تا مسئولیتهای مربوط به قضاوت و داوری بین افراد را به دیگران واگذار نماید و به دنبال آن حضرت موسی (ع) از میان قوم بنی اسرائیل، مردان توانا را انتخاب کرد و آنها را حاکم و رئیس بر دسته های هزار نفری، صد نفری، پنجاه نفری و ده نفری قرار داد. و

این اشاره به یکی از گزاره های مهم مدیریت است یعنی تقسیم امور و تفویض اختیار به مدیران سطوح پایین.

الگوهای اجرایی مدیریت در فرهنگ علوی:

پیامبران اولوالعزم یا پیامبرانی که کتاب آسمانی دارند اولین الگوهای عملی این عرصه هستند که اولین آنها حضرت آدم علیه السلام می باشند { إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَ نُوحًا وَ آلَ إِبْرَاهِيمَ وَ آلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ (ال عمران، ۳۳) } وَ قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَ الَّذِينَ مَعَهُ لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيهِمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَ الْيَوْمَ الْآخِرَ^{۵۱} وَ آخَرین آنها پیامبر عظیم شان اسلام حضرت محمد صلی الله علیه وَ آله می باشند { مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِّن رِّجَالِكُمْ وَ لَكِن رَّسُولَ اللَّهِ وَ خَاتَمَ النَّبِيِّينَ وَ كَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا^{۵۲} } (الأحزاب، آیه ۴۰) (قَدْ كَانَ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَ الْيَوْمَ الْآخِرَ)^{۵۳}

و در مرحله دوم اوصیاء و جانشینان این پیامبران می باشند که کتاب جداگانه ای نداشته اند بلکه مبلغ و مروج آیین و دین پیامبران دوران خودشان بوده اند و در زمان پیامبر اعظم (ص) به دستور و مشیت الهی این امر به عهده ائمه اطهار علیهم السلام گذاشته شد که با ابلاغ این امر از طرف رسول خدا (یا ایها الرسول بلغ ما انزل الیک) خداوند فرمودند که دینش را کامل نمودند و نعمت هدایت را به اتمام رسانیدند (الیوم اکملت لکم دینکم و اتممت علیکم نعمتی). امامان براساس نصوص مسلم ۱۲ نفرند که همه از فرزندان امیرالمؤمنین علیه السلام و فاطمه زهرا سلام الله علیها می باشند «کافی، ج ۱، ص ۵۲۹» اولین آنها مولی الموحدين امیرالمؤمنین علیه السلام می باشد و آخرین ایشان حضرت حجت «روحی لمقدم ترابه فدا» می باشد عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ الْأَنْصَارِيِّ قَالَ دَخَلْتُ عَلَى فَاطِمَةَ ع وَ بَيْنَ يَدَيْهَا لَوْحٌ فِيهِ أَسْمَاءُ الْأَوْصِيَاءِ مِنْ وُلْدِهَا فَعَدَدْتُ اثْنَيْ عَشَرَ آخِرُهُمُ الْقَائِمُ ع ثَلَاثَةٌ مِنْهُمْ مُحَمَّدٌ وَ ثَلَاثَةٌ مِنْهُمْ عَلِيُّ^{۵۴} «کافی، ج ۱، ص ۵۳۲»

بنابراین الگوهای مدیریت اسلامی در مرحله اول پیامبران اولعزم و در مرحله دوم

اوصیاء الهی می باشند و در عصر غیبت این الگو همان وجود مبارک حضرت حجت عجل الله تعالی فرجه الشریف می باشد که به توصیه ایشان این امر به عهده ولایت فقیه گذاشته شده است تا از نظر نرم افزاری و محتوا مدیران را راهنمایی نمایند. و اندیشمندان و علمای اسلامی باید این گزاره ها را از متون اسلامی استخراج نمایند و در اختیار آحاد مردم خصوصا مدیران قرار دهند تا با تمسک به آنها به توانند به سعادت و کمال دست یافت و ما احادیث زیادی داریم که به این مطلب اشاره دارد که یکی از آنها توقیه ای است که به خط مبارک حضرت حجت (روحی لمقدمه ترابه فداه) می باشد که در آن به سئوالات نائب آخرش یعنی عثمان سمري جواب می دهد که در حوادث واقعه و مسائلی که بعدا اتفاق می افتد و مردم دست رسی به من ندارند باید به روات احادیث ما مراجعه نمایند که آنها حجت ما و ما حجت خدا « بحارالأنوار، ج ۲، ص ۹۰ » و در احادیث دیگر خصوصیات این راویان مشخص شده است تا صرف نقل قول احادیث از معصومین علیهم السلام دلیل مراجعه مردم به آنها نباشد بلکه راویان احادیث باید از نظر نفسانی و اخلاقی دارای اوصافی مانند نگاهیانی از نفس، حفاظت از دین، مخالف هوای نفسشان باشند و در امورات مطیع امر مولایشان باشند تا آنها را از دیگر فقهای شیعه جدا نماید و در این صورت است که عوام باید از آنها تبعیت نمایند « وسائل الشیعة، ج ۲۷، ص ۱۳۱ »

مقایسه مدیریت در فرهنگ علوی و فرهنگ غربی

فرهنگ علوی مدیریت را عامل و ابزاری می داند تا به وسیله آن، انسانها به استخدام صحیح منابعی طبیعی و مصنوعی پرداخته و با بکارگیری درست آنها به حقایق هستی و واقعیتهای آن پی ببرند و به مقام خلیفه الهی برسند. براین اساس عمل را همراه با نیت تجویز کرده و برای سازمانها و ادارات جایز می شمارند. در این فرهنگ دنیا بستری است که به وسیله آن مراحل بعدی برای انسان تأمین می گردد از این رو مدیران نمی توانند در تصمیم ها و سایر اقدامات، تنها به دنیای کارکنان توجه نمایند و حق ندارند با منطق هدف وسیله را توجیه می کند به توجیه رفتارهای خود

پیردازند.

ولی در فرهنگ غربی با تبعیت از اومانیسم و اگزیستانسیالیسم از یک طرف و عمل گرایی (پراگماتیسم) از طرف دیگر، فعالیت‌های انسان را در صورتی ارزشمند می‌شمارند که فقط در دنیا به دردشان به خورد و آنها را به خوشبختی در مفهوم خاصی که تعریف می‌کنند برسانند و سازمانها نیز با هدف سود دهی دنیوی شکل می‌گیرد و تمام ابزارها و فعالیت‌های که ما را در این عرصه موفق دارند جایز بشمارند، هدف وسیله را توجیه می‌کند، منطق برانی است که به همه توجیحات و فعالیت‌های مدیران سایه می‌اندازد^{۵۴}. مقایسه ی اجمالی این دو فرهنگ در عرصه مدیریت را در نمودار ۲-۳ می‌توان مشاهده نمود.

موضوع	فرهنگ غربی	فرهنگ علوی
ماهیت انسان	انسان موجودی مادی و دنیایی است	انسان موجودی اخروی است
سعادت انسان	سعادت و بدبختی انسان فقط در دنیا است	انسان مراحل مختلفی از زندگی دارد خوشبختی در هر مرحله به کیفیت زندگی در مرحله قبلی برمی‌گردد
رویکرد مدیریت	مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی	مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه مادی و معنوی
برنامه ریزی	برنامه ریزی کوتاه مدت (برنامه ریزی برای دنیا)	برنامه ریزی کوتاه مدت در راستای برنامه ریزی دراز مدت (دنیا در راستای آخرت)
تصمیم‌گیری	تعقل ابزاری در تصمیم‌گیری	تعقل ارزشی و ابزاری در تصمیم‌گیری
نوع پاداش دهی	ارائه پاداش بر مبنای عملکرد و نتایج	ارائه پاداش بر مبنای تلاش و عملکرد
توجه به نیازها	توجه به نیازهای طبیعی	توجه به تمایلات معنوی و نیازهای طبیعی
زمان	نداشتن محدودیت زمانی در انجام کارهای روزانه	تبعیت از برنامه ریزی و اولویت بندی مانند تقسیم آنها به فعالیت‌های معاشی، تفریحی و عبادتی
دست‌یابی به اهداف	در نظر گرفتن منصب‌های سازمانی و فعالیت‌های آن برای دست‌یابی به اهداف و منافع شخصی	در نظر گرفتن منصب‌های سازمانی و فعالیت‌های آن برای کسب رضایت الهی و عمل به تکلیف و امانت الهی
ارزشها	تأکید بر پابندی به ارزشهای نسبی اخلاقی	تأکید بر پابندی به ارزشهای مطلق اخلاقی

نمودار مقایسه مبانی فکری و ارزشی فرهنگ علوی و غربی در مدیریت

روش تحلیل و شاخص‌ها

چنانکه گذشت، رفتار انسان بر دو پایه مبانی فکری و ارزشی شکل می‌گیرد و مدیریت، رفتاری است که مدیران بر پایه مبانی فکری و ارزشی برای اداره امور سازمان از خود نشان می‌دهند. پایه‌های فکری و ارزشی، اموری هستند که شیوه زندگی یا فرهنگ حاکم بر زندگی انسان را هویت می‌بخشد. بنابراین برای شناخت نوع مدیریت امیرالمؤمنین علیه السلام و استخراج مبانی فکری و ارزشی حاکم بر آن، راهی جزء مراجعه به تاریخ، خطبه‌ها و نامه‌های به جا مانده از حضرت (ع) و تحلیل محتوایی آنها نخواهیم داشت.

طی سال‌های گذشته، مبانی استراتژی فرهنگی امیرالمؤمنین علیه السلام طی تحقیقی با روش تحلیل محتوای نهج البلاغه، به صورت زیر استخراج شد.^{۵۵}:

۱ - ارزش: شامل ارزش‌های اخلاقی، حق و معیارهای آن، مبانی فکری، اعتقادی، معنوی، و قوانین تکوینی.

۲ - دانش: شامل عقاید، علوم و آگاهی (مباحث معرفتی و علوم و فنون).

۳ - هنجارها: شامل سنت‌های تاریخی، مسایل عبادی، معنوی، قوانین و مقررات اجتماعی، و آداب و معاشرت (اخلاق اجتماعی).^{۵۶}

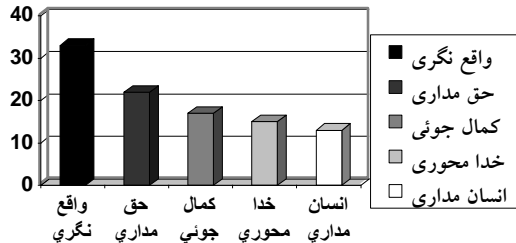
فراوانی و اوزان این مولفه‌ها در تحقیق فوق، گویای این واقعیت است، آنچه زیر ساخت رفتارهای امیرالمؤمنین علیه السلام را در عرصه‌های مختلف اقتصادی، و سیاسی و ... و مدیریت شکل داده است، مولفه ارزش‌ها می‌باشد. بنابراین برای اینکه بتوانیم نوع مدیریت و مبانی فکری و ارزشی حضرت (ع) در عرصه مدیریت را مورد مطالعه قرار دهیم، باید به این فقرات و گویه‌ها مراجعه کنیم. از این رو در تحقیق و نوشته حاضر، از روش تحلیل محتوا استفاده شد. و به کمک گویه‌ها و مولفه‌های احصاء شده از متن نهج البلاغه به تحلیل مدیریت و مبانی فکری و ارزشی آن از نگاه امیرالمؤمنین علیه السلام مبادرت گردید.

مبانی فکری و ارزشی مدیریت امیرالمؤمنین علیه السلام

این مولفه ها براساس یافته های تحقیق فوق الذکر عبارت از واقع نگری، حق مداری، کمال جویی، خدامحوری و انسان مداری می باشد. این موضوعات در حقیقت همان مبانی فکری و ارزشی است که شاکله‌ی تمام رفتارها و مدیریت امیرالمؤمنین علیه السلام را هویت می‌بخشید.^{۵۷} فراوانی این موضوعات به صورت زیر می باشد.

موضوع	فراوانی	درصد
واقع نگری	۱۱۱	۳۳٪
حق مداری	۷۴	۲۲٪
کمال جویی	۵۸	۱۷٪
خدامحوری	۵۰	۱۵٪
انسان مداری	۴۶	۱۳٪
جمع بندی	۳۳۹	۱۰۰

نمودار و جدول مبانی فکری و ارزشی امیرالمؤمنین علیه السلام



نمودار مبانی فکری و ارزشی امیرالمؤمنین علیه السلام

نمودار و نتایج، بیانگر این است که موضوع واقع نگری در اولویت قرار دارد و موضوعات دیگر انشعاب از این موضوع دارند. به معنای دیگر واقع نگری علت العلل همه رفتارهای امیرالمؤمنین علی علیه السلام می باشد. حضرت(ع) براساس بصیرت علمی جهان و امورات آن را به صورتی می دیدند که در نظام آفرینش تعریف شده اند که در آن انسان را موجودی معرفی می کرد که همه امورات جهان برای فراهم نمودن زمینه های کمال و سعادت او آفرینش یافته اند « وَ سَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَ النَّهَارَ وَ الشَّمْسَ وَ الْقَمَرَ وَ النُّجُومَ مُسَخَّرَاتٍ بِأَمْرِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ »^{۵۸} بقول سعدی:

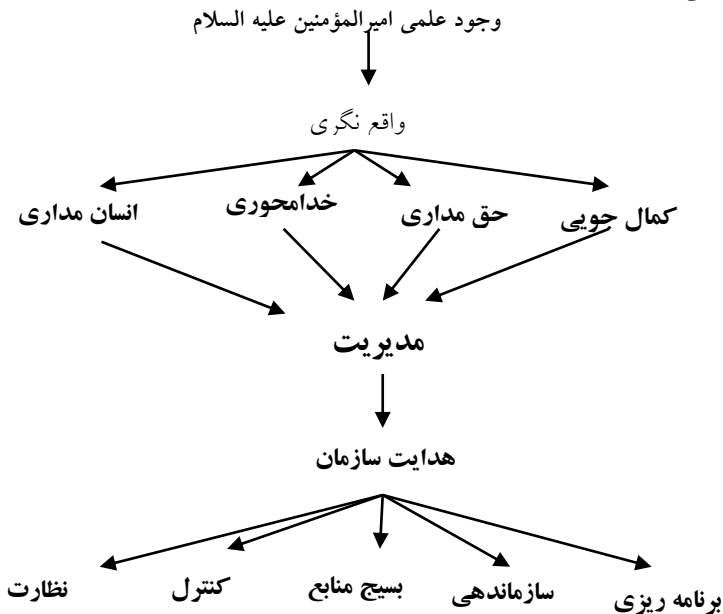
« ابر و باد و مه خورشید همه در کارند تا تو نانی بدست آوری به غفلت نخوری »
 در فرهنگ علوی، مدیریت و مبانی حاکم بر آن از این آبخش خور سرچشمه گرفته و
 معنی پیدا می کند که در پژوهش به تفصیل به تبیین آنها پرداخته شده است و لذا ابتدا
 ظهور این مبانی را در عرصه مدیریت نشان دادیم و سپس تفاوت های آن را با مبانی
 فکری و ارزشی سایر مکاتب مدیریت نشان دادیم.

اصول و شاخص های مدیریت در فرهنگ علوی

۱: اصل واقع بینی در مدیریت امیرالمؤمنین (علی ع)

واقع در اصطلاح فلاسفه به چیزی اطلاق می شود که در نفس الامر است^{۵۹} و در
 عرفان عبارت از معنایی است که « اندر دل پدید آید و بقا یابد؛ برخلاف خاطر. »^{۶۰}
 در اینجا مقصود از واقع همان نگاه فلسفی است؛ یعنی نفس الامر را دیدن و بر اساس
 آن مدیریت نمودن.

و مقصود از نفس الامر «حقیقت کار و یا حد ذات هر شیء و به عبارتی، حقیقت
 عالم.»^{۶۱} می باشد



نمودار شماره ۲-۳ رابطه بین مبانی فکری و ارزشی و مدیریت

عالم هستی در نظامی شکل گرفته و تکوین یافته است که ضمیر باطنی آن از طریق علم کشف می‌گردد. دریافت این حقایق زمینه‌ای را فراهم می‌کند که به کمک آن انسان جهان را به تسخیر درآورده و در آن سلطه می‌راند « أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُنِيرٍ »^{۶۲}

بستر تاریخ نمایشگاه صحنه‌هایی است که این توانمندیها به صورتهای مختلف به نمایش گذاشته شده است یکی از اینها، گفتمان حضرت سلیمان (ع) با مدیران و یاران خویش می‌باشد که طی آن از آنها خواسته می‌شود: تخت ملکه سبا را در نزد او حاضر نمایند « قَالَ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوا أَيُّكُمْ يَأْتِنِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ »^{۶۳} که عفریتی از جن اظهار می‌دارد: من پیش از آنکه تو از جایگاه خود برخیزی آن را به حضورت آرم و من بر آوردن تخت او قادر و امینم « قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ »^{۶۴} که در این میان کسی که (آصف بن برخیا یا خضر) به علمی از کتاب الهی دانا بود گفت: من پیش از آنکه چشم بر هم زنی تخت را بدین جا آرم (و همان دم حاضر نمود)، چون سلیمان تخت بلقیس را نزد خود مشاهده کرد گفت: این توانایی از فضل خدای من است تا مرا بیازماید که (نعمتش را) شکر می‌گویم یا کفران می‌کنم، و هر که شکر کند شکر به نفع خویش کرده و هر که کفران کند همانا خدا (از شکر خلق) بی‌نیاز و کریم است. « قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ فَلَمَّا رآهُ مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُوَنِي ءَأَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ »^{۶۵}

بر اساس احادیث “ آصف بن برخیا ”^{۶۶} این توانمندی را با دست یافتن به یک مرتبه از هفتاد و سه مرتبه‌ی علم کتاب تکوین الهی، به دست آورده بود. حال تصور کنید انسان‌هایی که به تمام یا بخشی از این مراتب علمی دست می‌یابند، چه قدرت‌ها و توانایی‌هایی را در اختیار می‌گیرند؟! تمام این علم بر اساس روایات نزد امامان (ع) بوده

است و بیانات ایشان از وقایع آتی در قالب ملاحم، حاکی از این واقعیت می‌باشد.^{۶۷} نگاه واقع بین امام (ع) به جهان هستی در ابعاد مختلف ویژگی‌های خاصی دارد که براساس این نگاه و رویکرد، مدیریت ایشان هویت می‌یابد به تعدادی از آنها که هسته های اصلی مدیریت را تشکیل می‌دهد اشاره می‌کنیم.

انسان سرمایه ی اصلی سازمان

در رویکرد امام (ع) انسان سرمایه ی اصلی سازمان می‌باشد و به سه بخش عمده تقسیم می‌شوند: اول علما و متخصصانی که خلوص الهی دارند و از خدمت هدفی جزء رضایی خداوند متعال ندارند و سعی می‌کنند تمامی کارشان صبغه و رنگ خدایی بگیرد و از منیت و دوئیت خالی باشد و خدمت به مردم را بهترین راه به دست آوردن رضای الهی می‌دانند، دوم دانش طلبانی که در راه نجات دنبال تحصیل علم اند و تلاش دارند به حقیقت دست یابند و مانند علما به جایگاه علم و یقین دست یابند و سوم احمقان بی سر و پا که دنبال هر صدایی می‌دوند و با هر بادی حرکت می‌کنند و به نور علم روشن نمی‌شوند و به ستون محکمی نیز پناه نمی‌برند.^{۶۸} بالطبع بهترین سازمان را سازمانی می‌داند که کارکنانش یا عالم و متخصص باشند و مسائل را به درستی تشخیص دهند و رفتارهای متناسب با آن داشته باشند یا کارکنانی هستند که همواره تلاش دارند یاد بگیرند و تابع کسانی هستند که می‌دانند و عالم هستند، امروزه از سازمانهای که کارکنانش یادگیرنده باشند و سازمان را با یادگیری مستمر و تغییرات لازم پویا نگه دارند به سازمانهای یادگیرنده یاد می‌شود.

امام (ع) برپایه ی اصل واقع نگری جهان را زمینه ساز تکامل انسان می‌داند و ابر، باد، خورشید و ماه را بسترساز رشد و تکامل آدمی می‌شناسد و انسان موفق در سازمان را کسی می‌داند که دارای ویژگیهای زیر باشد:

۱ - با شناسایی عوامل و متغیرهای اثر گذار در سازمان، گام های اجرایی را آگاهانه برداشته و همواره در انجام امور دیدگاه ها، نظریات و خط مشی های ابلاغی رهبران و مدیران سطوح استراتژیک را سرمشق رفتارهای خود قرار می‌دهد.^{۶۹}

۲ - عدالت اجتماعی را ملاک زندگی سازمانی قرار داده و پیش از همه خود را به عدالت وا داشته و آن را در زندگی پیاده می سازد، و تلاش می کند با پرهیز از خواسته های هوای نفس و ترجیح منافع سازمانی بر منافع فردی عملاً رنگ عدالت را در زندگی نمایان سازد.^{۷۰} و در عین حال به این نکته توجه دارد که هم راستای با منافع جمعی یا فردی دلیل بر حقانیت یک شیء نیست بلکه آنچه نشانه حقانیت است دستورات و خط مشی های اعلام شده از ناحیه رهبران و مدیران عالی سازمان می باشد که با آموزه های دینی و الهی مخالفت ندارند.^{۷۱}

۳ - به توصیه ی دیگران توجه نموده و خودرأیی را کنار می گذارد و سعی می کند با سر مشق قرار دادن خط مشی (الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ)^{۷۲} سخنان حکیمانه را گوش فرا داده و خود را ملزم به اجرای آنها نماید.^{۷۳} در فرهنگ علوی مشارکت دیگران در برنامه ها به صورت های مختلف توصیه شده است در این فرهنگ گرچه پیامبر خدا (ص) باشید و همه علوم نزدش حضور داشته باشد توصیه شده است به نظر و آراء دیگران توجه شود^{۷۴}؛ فلسفه این امر به این نکته بر می گردد که مشارکت دیگران در امور باعث دلگرمی آنها شده و احساس می کنند که در داخل گود گود بوده و به توان مندی آنها احترام می شوند.

۴ - ترس از اینکه در آینده، کارایی لازم را از دست دهد همواره تلاش می کند با ارتقا دانش و بینش مهارت های سازمانی را افزایش دهد در عین حال هیچ وقت در اثر گذاری مفیدش در روند و حیات سازمان شک نمی کند و با علاقه مندی به انجام وظایفش می پردازد.^{۷۵}

۵ - منافع سازمان را بر منافع شخصی ترجیح می دهد و در زمان تعارض بین منافع فردی و سازمان علی رغم ضررها و پیامدهای اجتماعی ناشی از طرفداری از منافع سازمان، منافع سازمان را بر منافع شخصی ترجیح می دهد و تمام اطلاعات لازم را برای توسعه و رشد منافع سازمان در اختیار مدیران ارشد قرار می دهد گرچه در ظاهر به ضرر

شخصی او باشد.^{۷۶}

۶- بینش و بصیرت حاصل از ایمان به خدا به همراه مهارت‌های بدست آمده از تجربیات و علوم نظری و کاربردی او را به نور و نگاه نافذی مسلح می‌کند که در سرگردانی دیگران به راحتی سره را از ناسره تشخیص می‌دهد و برخلاف آنها همواره مسیر تکامل را طی می‌کند و هیچ وقت درجا نمی‌زند یا عقب‌گرد نمی‌کند و به طور کلی هر روزش بهتر از روز قبل می‌باشد.^{۷۷}

۷- با شناخت مقررات و قوانین و خط‌مشی‌های سازمان آنها را به درستی به اجرا می‌گذارد و بیش از آنکه سخن گوید و حرف از قانون‌مداری بزند به آنها عمل می‌کند. و عملکردهایش به شکلی صورت می‌گیرد که به ندرت می‌توان در آنها خلاقی مشاهده کرد.^{۷۸}

۸- در مقابل حوادث و ناملايمات اجتماعی چون کوه‌پایداری از خود نشان می‌دهد و مشکلات باعث تغییر در رویه و عقاید حق او نمی‌شود بلکه تا آنجا که ممکن است محیط را همسان خود تغییر می‌دهد به جای اینکه او هم‌رنگ دیگران شود دیگران را هم‌رنگ خود می‌کند به معنی دیگر سخن «خواهی نشوی رسوا هم‌رنگ جماعت شو» در فرهنگ علوی جایگاهی ندارد. در این فرهنگ، شیعه در هر سازمان و موقعیتی که قرار گیرد تا آنجا که ممکن است باید تلاش کند وضعیت را متناسب با نیت و آراء حقه خویش تغییر دهد و اگر شرایط به نحوی است که اجازه‌ی چنین تغییری را نمی‌دهد تا حصول شرایط باید صبر پیشه کند گرچه به سختی خار در چشم و استخوان در گلو باشد و الا اگر احساس کند توان صبر بر مصائب و مشکلات را ندارد و در دین و اعتقادات او ضرری وارد می‌شود باید محیط خود را تغییر دهد.^{۷۹}

۹- در زندگی سازمانی و اجتماعی تنها به فکر رشد و ارتقا خود نمی‌باشد بلکه توجه به ضعف‌ها و دستگیری از ناتوانان سرلوحه‌ی سیاست‌های زندگی او می‌باشد و عزت خود را در ذلت دیگران نمی‌داند بلکه عزت را تنها از ناحیه‌ی خداوند متعال می‌شناسد که از طریق ایمان، گفتار راستین و عملی که به درستی انجام می‌شود، به

دست می آید و در سازمان برای حفظ مقام و موقعیت خود، حق را ناحق و ناحق را حق جلوه نمی دهد.^{۸۰} و به این نکته پای بند است که مردم یا برادر دینی همدیگر هستند و یا در آفرینش یکسان می باشند. از این رو، رحمت، عطف و محبت را به صورت عام شامل تمام گروه‌های انسانی می داند.^{۸۱}

۱۰ - در عوامل محیطی چیزهایی را مورد توجه قرار می دهد که تاثیر در زندگی سازمانی و اجتماعی او داشته باشند - توجه به تحلیل های SOWt از مسائل مهم استراتژیک می باشد- از این رو میزان توجه به عوامل سازمانی و محیطی را منوط به میزان اثرگذاری آنها در عرصه‌های زندگی و چرخه‌های حیات سازمان می داند.^{۸۲}

۱۱ - عمل به تکلیف و کسب رضایت الهی بهترین مشوق کاری اوست و زیادی و کمی ره‌پویان او را به شوق و یا ناامیدی نمی کشاند.^{۸۳} در فرهنگ علوی، شیعه به دنبال انجام تکلیف الهی است که از ناحیه شرع یا قانون به عهده اش گذاشته شده است و با نتیجه کاری ندارد. عمل به تکلیف و مسئولیت در سازمان به تناسب جایگاه مسئولیتی آن را پذیرفته است و شرع نیز آن را تأیید می کند مهمترین مشوق او در کارهاست؛ به فرمایش رهبر کبیر انقلاب اسلامی آیت .. روح .. موسوی خمینی:

« آنچه برای ما مهم است عمل به تکلیف شرعی است... من در پاریس که بودم بعضی خیراندیش ها می گفتند که نمی شود ... گفتیم ما تکلیف شرعی داریم عمل می کنیم و مقید به این نیستیم که پیش ببریم، برای اینکه آن را ما نمی دانیم قدرتش را هم الان نداریم اما تکلیف داریم، ما تکلیف شرعی خودمان را عمل می کنیم. من اینطور تشخیص دادم که باید این کار را بکنیم. اگر پیش بردیم هم تکلیف شرعی مان عمل کرده ایم، هم رسیده ایم به مقصد. اگر پیش نبردیم به تکلیف شرعی مان عمل کرده ایم، نتوانستیم، حضرت امیر هم نتوانست، تکلیف را عمل کرد ولی در مقابلش ایستادند.^{۸۴} و « ملتی که به راه رضای خدا می رفت و به تکلیف خود می اندیشید، به فضل خدا از حلقه های دام بلا رهید و ابزارهای شیطان، یکی پس از دیگری، فاقد کارایی شد و نور الهی انقلاب، سینه سیاهیها را با گذر از میدانهای حيله و توطئه دشمن

شکافت و به سرزمینهای حاصلخیز اندیشه و امید مستضعفان در بند، نور امید افشانند و بذر انقلاب پاشید^{۸۵}.

۱۲ - مسئولیت کارهای را می پذیرد که که توان علمی و عملی آن را داشته باشد تا امورات را هم به درستی انجام دهد و هم کارهای درست انجام دهد^{۸۶} و در تقسیم مسئولیت‌های اجتماعی، شایستگی افراد و میزان تأثیرگذاری آنها در بهبود کارها با حداکثر کارایی ملاک گزینش او قرار می گیرد.^{۸۷}

۱۳ - در فرهنگ علوی، انسان یک موجود سازمانی است و به تنهایی قادر به تامین کلیه نیازهای زیستی نمی باشد و برای رسیدن به هدف با بیشترین کارآئی و حداقل زمان، نیازمند همکاری دیگران می باشد در عین حداکثر مشارکت را با دیگران دارد تا بتوانند کارهایشان را به شایستگی انجام دهند چراکه مدنی الطبع بودن انسان و وابستگی حیات و بقای فردی و جمعی او به اجتماع انسان‌ها، او را به ضروری دانستن حکومت و حاکم انسانی و پذیرش قوانین ملزم می سازد.^{۸۸}

۱۴ - در فرهنگ علوی، قوانین و مقرراتی بر عالم هستی حکم فرماست و تمام امورات بر پایه ی آنها صورت می گیرد و هیچ قدرت انسانی نمی تواند تغییر و تحویلی در آنها ایجاد کنند^{۸۹} و نتیجه توجه و عدم توجه به این سنتها در زندگی گذشتگان به صورتهای مختلف نمایان شده است در این فرهنگ تأکید بر مطالعه وضع گذشتگان و عبرت گیری از آنها شده است^{۹۰} تا با ملاحظه ی نتایج گذشتگان از یک طرف و نشانه ها و اماره های که از آینده ظاهر شده، از طرف دیگر، بهترین راه و روش را انتخاب نماید لذا در فرهنگ علوی گذشته چراغ راه آینده نیست بلکه ابزاری است برای انتخاب بهترینها و آنچه می تواند چراغ فعالیت‌های امروزی باشد آینده به همراه گذشته است، شیعه براساس تاریخ گذشتگان با نتایج تصمیم های آنها آشنا می شود ولی با توجه به آینده و ویژگیهای آنها اقدام به تصمیم گیری می کنند. بنابراین در برنامه ریزی و تدوین سیاست‌ها همواره تجربه‌ی گذشتگان و شرایط آینده، چراغ هدایت او به شمار رود.^{۹۱}

۱۵ - در بند قبل گفته شد که جهان بر پایه قوانین و مقرراتی شکل گرفته است. این قوانین و مقررات ناموسهای این جهان است که دست یابی به آنها و بکارگیری آنها علوم را در ابعاد مختلف ایجاد نموده است به عبارت دیگر علوم چیزی جزء مجموعه ای از قواعد و قوانین نظام آفرینش نیست که توسط دانشمندان و علما کشف می شود و طبیعی است که اگر آنها به درستی شناسایی و بکارگیری شوند مردم در مواجهه با طبیعت و ... دچار مشکلات نمی گردند بنابراین عموم مشکلات در فرهنگ علوی ناشی از جهل و نادانی مردم به حدود و ثغور پدیده‌ها و اشیای عالم هستی و نوع روابط حاکم بین آنها است^{۹۲} و مشکلاتی که در بعضی از حوزه ها از پیاده نمودن قوانین علمی ایجاد می شود یا به این برمی گردد که علوم به درستی شناخته نشده است و یا اینکه این قوانین در دست افرادی قرار گرفته شده است که از آنها به نادرستی استفاده می کنند مانند قانون حاکم بر آزاد شدن شدن انرژی فراوان در شکست یا احتراق اتمها که در عرصه های کشاورزی، پزشکی و .. و صنعت هزاران دستاوردی علمی دارد که به نفع انسانیت می باشد ولی این قانون وقتی در اختیار افراد ناپاک قرار می گیرد از میان هزاران دستاورد علمی که از آن می توان استفاده نمود آن را در ساختن بمب و کشتن مردم بکار می گیرند

۱۶ - در فرهنگ علوی تفاوت‌های رفتاری مردم، به میزان آگاهی آنها از جایگاه انسانی و نوع تأثیر و تأثر آن در نظام اجتماعی و طبیعی برمی گردد.^{۹۳} از این رو در سازمان به فرهنگ سازمانی اهمیت زیادی قائل می شوند و می دانند برای پرهیز از اختلافها و کاهش نزاعها و یا افزایش کارایی کارکنان بهترین راه، ارتقاء دانش و بصیرت کارکنان نسبت به جایگاه شغلی، اجتماعی و اثرگذاری آنها در روند سازمان می باشد

۱۷ - سخن و کلامی که پایه‌ی علمی و ارزشی ندارد در فرهنگ علوی جایگاهی ندارد^{۹۵} و شک و ظن در آن رنگ باخته و به فراموشی سپرده می شود؛ از این رو پیرو امیرالمؤمنین علی علیه السلام هر کاری که در سازمان انجام می دهد بر پایه ی علمی خواهد بود که از شناخت قوانین و مقررات سازمان یا عوامل محیط به دست می آید.^{۹۶}

تحقیق در این فرهنگ بی اندازه سفارش شده است و خط مشی « وَ لَا تَقْفُ مَا آتَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَ الْبَصَرَ وَ الْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا^{۹۷} » سیاست کلی حاکم بر آن است.^{۹۸} و در این عرصه، عالم به کسی گفته می شود که قدر و منزلت اجتماعی و تکوینی خویش را شناخته (العالم من عرف قدره)^{۹۹} و همه‌ی حرکت‌ها و رفتارهای خویش را بر اساس این علوم و اطلاعات پایه‌ریزی نماید (إِنَّ الْعَالِمَ بغير علم كالجاهل الحائر...)^{۱۰۰}

۱۸ - آموزه ی « وَ لَتَنْظُرَنَّ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ^{۱۰۱} » بر تمامی فعالیتها و عملکردها سایه انداخته و معیار انتخاب کلی آنها قرار می گیرد و برای دست یابی به این هدف می داند باید با چشم دل بنگرد، و با دیده‌ی درون کار کند، آغاز کارش آن باشد که بیندیشد که آیا عملکردش در راستای تکلیفی است که سازمان بر گردن او نهاده است یا تضاد با آن داشته و تنشی را در سازمان ایجاد خواهد کرد؟ که در صورت هم راستایی ادامه داده و الا متوقف سازد، زیرا به درستی می داند که کار بدون تأمل و اندیشه چون رونده‌ای در بیراهه است که هر قدمش او را از هدف دورتر سازد.^{۱۰۲} و بر سختی هایش می افزاید.

نقش سود در عملکرد کارکنان

تئوری های که ریشه ی انسانی دارند، انگیزه اصلی کارکنان در پیوستن به سازمان و انجام امور را، نیاز و انگیزه های مادی می دانند و با رویکرد مادی آن را به لایه ها و سطوح مختلف تقسیم می کنند، و چیزهایی را از مصادیق نیاز می شناسند و اثرات آن را مورد مطالعه و بررسی قرار می دهند که در زندگی مادی و دنیایی آنها اثر گذار باشد و سودآوری داشته باشد.

در نگاه امیرالمؤمنین علی علیه السلام زندگی انسان محدود به دنیا نمی باشد بلکه از مرحله ی ذری شروع شده و به قیامت منتهی می گردد و دنیا سومین جایگاه حرکتی انسان در مسیر تکاملی انسان را شکل می دهد. (فان الله قد جعل الدنيا لما بعدها).^{۱۰۳}

که در آن اسباب و لوازم زندگی مرحله بعدی - برزخ - فراهم می شود که راحتی و سختی زندگی در عالم برزخ و قیامت بستگی به توشه‌هایی دارد که از دنیا برمی‌داریم.^{۱۰۴} بنابراین دنیا محل گذر است و تاکید تنها به انگیزه‌های مادی و منحصر کردن زندگی انسان به آن، نوعی توهین به ساحت کبریایی او^{۱۰۵} و توقف چرخه‌ی زندگی اوست.

امام (ع) در انگیزش کارکنان به سودهایی توجه دارد که این چرخه را تکمیل سازد و روند حرکت آن را تسهیل نماید.^{۱۰۶} چراکه زندگی منحصر به این دنیا نیست و چرخه‌ای است که مراحل مختلف دارد که در آن، دنیا خانه‌ای است پوشیده از بلایا و مشکلات که هیچ حالت پایداری در آن یافت نمی‌شود.^{۱۰۷} آن را از شهرهای ویران شده و خرابی‌های خانه‌هایش باید شناخت،^{۱۰۸} که به کسی حتی انبیای بزرگ الهی اجازه‌ی ماندن جاودانه در آن نداده است^{۱۰۹} و چه خوب خانه‌ای است برای کسی که آن را جاودانه نپندارد و خوب محلی است برای کسی که آن را وطن دایمی نگیرد. گذرگاهی است^{۱۱۰} که در مسیر تکامل تکوینی انسان واقع شده است تا فرصت برداشت توشه‌ی آخرت و انتخاب جهت صحیح حرکت بعدی فراهم شود: (ولیتزود من دار طعنه لدار اقامته)^{۱۱۱}

از نگاه امام (ع) انسان واقع‌نگر در هر سازمان و موقعیتی باشد به دنیا نگاه ایزاری دارد و بوسیله‌ی آن ورای آن را تأمین می‌کند^{۱۱۲} و به خوبی می‌داند: تقوا^{۱۱۳} وسیله‌ای برای تربیت نفس انسانی است و بصیرت، روشن‌بینی و دیدن حقایق پدیده‌ها و توانایی لازم بر حل مشکلات و خروج از مضایق و شداید را به او می‌دهد.^{۱۱۴} و او را آماده‌ی مواجهه با شرایط بعد از دنیا می‌کند (انما هی نفسی اروضها بالتقوی)،^{۱۱۵} چرا که انسان دنیایی نیست تا به لذایذ و سرگرمی‌های آن اکتفا کند: (فما خلقت لیسغلی اکل الطیبات کالبهیمه المربوطه).^{۱۱۶} و با داشتن نام و القاب به توان به راحتی از آن عبور کرد و مشکلات را تحمل نمود، بلکه نفس برای گذر از آن نیازمند مهارت‌هایی است که تنها با تمرین به دست می‌آید. و این تمرین‌ها باید طوری باشد که انسان با کمترین

امکانات بیشترین کارها را انجام دهد.^{۱۱۷} این فرهنگ مخالف جدی تشریفات و ریخت و پاش های اداری است مگر اینکه منطقی بر آن حاکم باشد مانند ساختن کاخ شیشه ای توسط حضرت سلیمان (ع) قبل از آمدن ملکه سبا که برای نشان دادن قدرت و عزتی بود که از ناحیه ی خداوند برای بندگان صالح و مطیع اش داده می شود و ملکه سبا نیز بعد از دیدن آن اعتراف به قدرت الهی کرد و ایمان آورد. « قیلَ لَهَا اِذْ خَلَى الصَّرْحَ فَلَمَّا رَأَتْهُ حَسِبَتْهُ لُجَّةً وَ كَشَفَتْ عَنْ سَاقِهَا قَالِ إِنَّهُ صَرْحٌ مُّمَرَّدٌ مِّنْ قَوَارِيرَ قَالَتْ رَبِّ اِنِّیْ ظَلَمْتُ نَفْسِیْ وَ اَسْلَمْتُ مَعَ سُلَیْمَانَ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِیْنَ »^{۱۱۸}

و می داند با اطاعت جان دل از اوامر و دستورات رهبران و مدیران الهی و سرلوحه ی قرار دادن آنها در جمیع مراتب زندگی سازمانی و شخصی، نور عصمت و ملکه ی تقوا در او ظاهر شده و او را با کم ترین خطای ممکن به مقصد می رساند.^{۱۱۹} و صبر و تحمل در برابر مشکلات، گناهان و تخلفات اداری باعث شکل گیری و ایجاد ملکه ی تقوا می شود، چه آنکه بدن و نفس انسانی در بستری واقع شده اند که در حالت عادی رشد و ترقی در تمام ابعاد انسانی با حصول شرایط آنان میسر می گردد. (ان مع العسر یسراً فان مع العسر یسراً).^{۱۲۰} و نباید انتظار داشت که بدون تمرین و ممارست و تحمل مشکلات می توان از توانمندی و مهارت لازم برخوردار بود. و این یک سنت الهی است (سَيَجْعَلُ... بَعْدَ الْعُسْرِ يُسْرًا)^{۱۲۱} که بر زندگی انسان حاکم است. بدون صبر و تحمل در مقابل مشکلات نمی توان به جایی رسید. افرادی که انتظار دارند بدون تحمل شداید و ناملايمات محیطی و سازمانی می توان یک شبه به جایی رسید سخت در اشتباه هستند.^{۱۲۲} البته صبر و تحمل به مفهوم سکوت در مقابل تخلف و ظلم نیست، بلکه عبارت از رعایت حدود تحقق یک پدیده است: (ان الله لا یغیر ما بقوم حتی یغیروا ما بانفسهم)،^{۱۲۳} و باید به این نکته توجه کرد که در نظام آفرینش هر نوع کوتاهی در رعایت حدود باعث تغییر ماهوی پدیده ها می گردد: (ذلک بأن الله لم یک مغیراً نعمه أنعمها علی قوم حتی یغیروا ما بانفسهم)،^{۱۲۴} اگر سازمانی از پویایی می افتد در وهله ی اول به نوع عملکرد کارکنان و مدیران بر می گردد؛ چه بسیار سازمانها و

کارخانه های در خاطره تاریخ موجود است که در حالت رکود و ورشکستگی بوده اند که با تغییر رهبران و مدیران آن به شکوفایی رسیده اند آقای « لاکشمی ناریان میتال» یکی از آنهاست که با حُسن مدیریت کارخانه های ورشکسته فولاد دنیا را می خرید و به سود دهی می رساند و در سایه ی این مدیریت به سلطان فولاد معروف شد و به سومین فرد ثروتمند جهان تبدیل گردید.^{۱۲۵}

عامل واگرایی و هم گرایی به سازمان از نگاه امام علیه السلام

سازمان به گروهی از مردم اطلاق می شود که آگاهانه برای تحقق هدف مشخص و وظایف معین در کنار هم قرار می گیرند و با هم کاری می کنند تا هدف مورد نظر تحقق یابد. در بخش تئوری ها به این نکته رسیدیم که از نگاه تئوریهایی که سرمنشا انسانی دارند، عامل اصلی همگرایی انسان به گروه و سازمان، نیازهای روانی، شخصیتی و مادی اوست که به تنهایی امکان فراهم نمودن آنها ممکن نیست از این رو مجبور می شود بخشی از آزادی و اختیار خود را محدود کرده در اختیار دیگران قرار دهد تا به کمک آنها بتواند نیازهای خود را تأمین نماید. در این تئوریهای نیاز و انگیزه کاری و شغلی و یا واگرایی و همگرایی به گروه و سازمان با رویکرد مادی و لذت مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد چراکه انسان را اصولاً موجود دنیایی و مادی می دانند که به دنبال منویات لذات دنیایی می باشد و اگر به ناچار مجبور به سخن از امور نامرئی مانند شخصیت و روان می کنند از آنها تفسیر مادی دارند و به طور طبیعی مدیران در سازمان با این رویکرد به مسائل انگیزه ای توجه می کنند و آن را تفسیر می کنند.

در فرهنگ علوی پذیرش دو بعدی بودن انسان و هدایت آنها از وظایف اساسی مدیران می باشد. و اهتمام مدیران و رهبران به بعد معنوی نه تنها نباید کمتر از اهمیت بعد مادی آنان باشد، بلکه با توجه به هدف اعلای حیات همه ی انسانها که قرار گرفتن در جاذبیت شعاع فروغ الهی است، بعد معنوی باید با اهمیت بیشتری مورد توجه مدیران و رهبران قرار گیرد. در این فرهنگ مادیات از معنویات جدا نیست بلکه از دل

مادیات معنویات برمی خیزد و تلاش برای کسب روزی حلال مانند مجاهد در راه خدا ارزش و قرب دارد (الکاد علی عیاله کالمجاهد فی سبیل...) ^{۱۲۶} و فرد سالمی که نه به کار دنیا می پردازد نه به کار آخرت می پردازد مورد خشم الهی قرار می گیرد (ان.. ییغض الصحیح الفارغ لافی شغل الدنیا و لافی شغل الاخره) ^{۱۲۷} ولی در مقام تعارض بین مادیات و معنویات این معنویات است که در اولویت قرار می گیرد، بخشش غذای روزانه به فقیر، اسیر و تنگدست در سه روز متوالی علی رغم نیاز شدید به آنها از ناحیه حضرت زهرا (س) و فرزندان مثال بارز این تعارض و انتخاب است که مورد تشویق و تمجید خدا نیز واقع می شوند. ^{۱۲۸}

در این فرهنگ همه ی مردم در انگیزش هدف اعلائی حیات مساوی هستند و هیچ یک ترجیحی بر دیگری ندارد. این انگیزش - تساوی همه ی کارکنان و مدیران - یکی از با اهمیت ترین عوامل تفکیک ما بین انگیزش های مدیریت علوی با دیگر مدیریت ها است ^{۱۲۹}.

تاکید فرهنگ علوی بر مشارکت همه ی کارکنان در تصمیم گیری سطوح مختلف سازمان باعث خیزش تعهد اخلاقی و مکتبی می گردد که از آن به وجدان کاری یاد می شود این تعهد و احساس تکلیف در مقابل تعهدات بهترین انگیزه کاری است و این انگیزه داخل در منطقه ی ارزشها و معنویات است. کسانی که با چنین انگیزشی به فعالیت می پردازند از مجرای سودگرایها بالا رفته و به وسیله ی عوامل درونی کمال جویی دست به اقدام می زنند. در این انگیزه نه از منفعت گرایی خبری است و نه از استناد به عوامل جبری محیط و اجتماع، نه آلوده به خودخواهی و خودنمائی است، نه اشباع علاقه ذاتی و مهارت تخصصی و علمی محرک اوست و این همان انگیزه ی است که مدیران و رهبران الهی را به تنظیم و توجیه حیات فردی و اجتماعی انسانها و می دارد « اولئک الذین هدی اللہ فبهداهم اقتده قُلْ لَا أَسْئَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِنْ هُوَ إِلَّا ذِكْرٌ لِلْعَالَمِينَ » ^{۱۳۰}

بنابراین در فرهنگ علوی چون انسان موجودی ملکوتی است هم گرایی و واگرایی

او محدود به این دنیا و وابستگی‌های آن نمی باشد. آنچه در دنیا خلق شده برای او بوده است،^{۱۳۱} تا با تسخیر در آنها بتواند انالیه راجعون را به درستی انجام دهد. هر آنچه در این مسیر او را یاری کند و حرکتش را تسهیل نماید عامل هم‌گرایی او خواهد بود و هر آنچه مانع رشد و تعالی او شود، قید و بندی خواهد بود که از آن باید رهایی یابد و این همان عامل واگرایی اوست. این عوامل، آزادی و اختیار انسان را به درستی معنی می‌کند و به آن هویت الهی و انسانی می‌دهد. (و لا تکن عبد غیرک و قد جعلک الله حراً).^{۱۳۲} در این رویکرد انسان در هر سطحی از سازمان باشد، نباید امکان رشد را از او گرفت، چون که رشد و تکامل آدمی به صرف انتخاب‌های رفتاری او ممکن می‌گردد. مادامی که این انتخاب‌ها، باعث تجاوز به حقوق دیگران نگردد، نباید مانع کسی شد. مخالفین در رأی و اندیشه به معنای دشمنی و خصومت نیست. کارمندی که برخلاف نظر مدیر سخن به میان می‌آورد تا زمانی که اقدامی برخلاف اهداف سازمان و روند کلی سازمان انجام نداده است و مانعی در مقابل حرکت آن به حساب نمی‌آید، کسی نمی‌تواند او را مورد تعرض قرار دهد. او همسان دیگران در سازمان خواهد بود و از خدمات آن استفاده خواهد کرد و اصولاً این هنر مدیر است که در مقام تعارض و اختلاف او با کارکنان بتواند آنها را به درستی هدایت و رهبری نماید و الا وقتی همه چیز بر وفق مراد باشد مدیریت و رهبری چندان خودنمایی نمی‌کند^{۱۳۳} چراکه در فرهنگ علوی مردم یا برادر دینی هم هستند یا برادر خلقی هم می‌باشند.^{۱۳۴}

اصل حق‌مداری در مدیریت امیرالمؤمنین علی(ع)

حق در لغت به معانی «ثابت، موجود ثابت^{۱۳۵} و یا ثابتی که انکار آن روا نباشد»،^{۱۳۶} آمده است. در اصطلاح، در علوم مختلف بر اساس موردی که استعمال شده، مفهومی خاص پیدا کرده است، ولی همه‌ی آنها متضمن مفهوم وجودی هستند.^{۱۳۷} حقیقت به امری گفته می‌شود که مطابق با واقع است، که مقابل آن کذب و دروغ می‌باشد.^{۱۳۸}

امام (ع) در تبیین حق گرایی، ابتدا به بیان حقیقت‌های ثابت و شگرف عالم آفرینش می‌پردازد و با اثبات خدایی که ایجاد کننده‌ی همه‌ی حقایق و هستی‌هاست، تصویری از نظام و سنت و قوانین تغییرناپذیر آن به بشریت عرضه می‌دارد^{۱۳۹} و با بیان جایگاه انسان در این نظام، و هدف خاصی که بدان آفریده شده است، به استراتژی، سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی می‌پردازد که او را با هویت راستین به مقصد نهایی می‌رساند.^{۱۴۰}

در فرهنگ علوی، پیامبران همان مدیران الهی هستند که مدیریت، هدایت و راهبری انسانها به طرف کمال راستین را به عهده گرفته اند و ره‌آورد تلاش آنها، اراییه‌ی بایدها و نبایدها (حلال و حرام‌ها) یا سیاست‌هایی است که هویت راستین بشری را به تصویر می‌کشد و او را قادر می‌سازد تا با رعایت آنها، به سهولت به آن هویت دست یابد. از این‌رو، میزان موفقیت و سعادت یا شکست و شقاوت را، در گرو آموزه‌هایی می‌شناسد که از آنها به جا مانده است.^{۱۴۱}

گام‌های حق‌مداری در مدیریت

با توجه به اینکه در فرآیند شکل‌گیری رفتارهای انسان، عنصر شناخت یا تصورات و تصدیقات نقش بسزایی در انتخاب و گزینش ارزش‌ها و تصمیم‌گیری‌ها دارد^{۱۴۲}. بر این اساس، در رویکرد امام (ع) در مدیریت و راهبری سازمان یا جامعه برای اینکه به توان با چشم انداز واقعیتهای و محوریت حق به مدیریت و راهبری سازمان یا جامعه پرداخت، لازم است گام‌های زیر برداشته شود:

گام اول: شناخت حق و مصادیق آن

گام دوم: توجه به الگوهای رفتاری

گام سوم: اقدام و شکیبایی

گام چهارم: مانع‌زدایی

ویژگی‌های مدیران و کارکنان حق‌مدار

- ۱- ثبات قدم در مبانی فکری و ارزشی: (انی لعلی منهاج الذی ترکتموه طائعين).^{۱۴۳}
- ۲- پافشاری بر حق و حق‌مداری چراکه حق یک چهره بیشتر ندارد. و هر نوع اغماض و کوتاهی در حدود آن، باعث افتادن در گمراهی می‌گردد: (فماذا بعدالحق الا الضلال المبین).^{۱۴۴}
- ۳- مساوات در برخورداری از حقوق و رعایت شایستگی آنها، قرابت و خویشاوندی و عوامل دیگر باعث برخورداری کم و بیش از آن نمی‌گردد.^{۱۴۵}
- ۴- استقامت و پایداری در مقابل سختی‌ها.^{۱۴۶}
- ۵- انسان‌هایی می‌توانند سمبل، الگو و رهبر واقع شوند که خود عامل به تمام سیاست‌ها بوده و هیچ نوع ابهامی از جهت فعلی و گفتاری نداشته باشند.^{۱۴۷}
- ۶- جامع‌نگری: در پذیرش امور، توجه به همه‌ی شرایط ممکن و لایه‌های نهفته‌ی آن ضروری است.^{۱۴۸}

۳: اصل کمال جویی در مدیریت امیرالمؤمنین علی(ع)

در فرهنگ علوی انسانها به جهت مراتب وجودی دو نوع کمال دارند که با دست یابی به آنها به تکامل و رضایت مندی می‌رسند و سازمان‌آزایی است که می‌تواند او را در این راه کمک نماید:

۱ - **کمال علمی:** در این مرحله، انسان به جایگاهی می‌رسد که تمام اطلاعات در دست او قرار می‌گیرد دنیای از اطلاعات می‌شود که در جسم کوچک انسان جمع شده است. مرجع و کتاب آفرینش قرار می‌گیرد که هر حرفش بیانی از اسرار واقع می‌شود.

و داؤك منك و ما تنظر	دواؤك فيك و ما تشعر
و فيك انطوى العالم الأكبر	و تحسب أنك جرم صغير
بأحرفه يظهر المضمّر ^{۱۴۹}	و أنت الكتاب المبین الذی

۲- **کمال عملی**: در این مرحله انسان تمام وابستگی‌ها و علقه‌های دنیوی را از خود جدا می‌کند به جای اینکه او وابسته به دنیا شود دنیا وابسته به او می‌شود.^{۱۵۰} و در مباحث مدیریت و سازمان، مدیر یا کارمند به اندازه‌ای رشد می‌کند به جای اینکه او وابسته به سازمان باشد سازمان وابسته به او می‌شود.

بنابراین از آن جای که کمال، افزایش و زیادتی است که یک موجود در محیط هستی و وحدت خود به آن می‌رسد.^{۱۵۱} از این رو کمال کارکنان که در محیط سازمان متولد، رشد و به تکامل می‌رسند به این خواهد بود که در سازمان چنان رشد فردی و اجتماعی پیدا کنند که او را مرجع همه‌ی تصمیم‌ها بشناسند و حیات و پویایی سازمان وابسته به فعالیتها و تصمیم‌های او باشد.

و اندام‌های روانی او، که از آن به خصلت‌ها و خوی‌ها و ملکات اخلاقی تعبیر می‌گردد، به مقیاس وسیعی در راستای نظام آفرینش رشد و توسعه یابند.^{۱۵۲} و دو عنصر ایمان و علم در کنار سایر توانایی‌های جسمی و فیزیکی، او را همراهی سازند. تا به کمک علم، امکان تسخیر در طبیعت و محیط سازمان فراهم گردد و به کمک ایمان، نحوه‌ی استفاده صحیح از امکانات برای او مشخص گردد.^{۱۵۳} چون که از ایمان، تقوا و عمل صالح و کوشش در راه خدا برمی‌خیزد و به وسیله‌ی آن، علم از صورت یک ابزار ناروا در دست نفس اماره خارج شده و به ابزاری مفید در دست عقل تبدیل می‌گردد.^{۱۵۴} به معنای دیگر تخصص و تعهد با هم عجین شده و اشتباه‌ها و خطاها را در کارها به حداقل می‌رساند.

ویژگی مدیران و کارکنان کمال جویی

عناصر کمال‌جویی در مدیریت فرهنگ علوی باعث پیدایش باید‌ها و نباید‌هایی می‌شود که رعایت آنها، رهرو را به درستی به مقصود می‌رساند. این رهیافت‌ها در فرهنگ علوی چنین‌اند:

۱- دنیا هم سنخ وجود انسانی نیست و تمسک به خصوصیات آن، و وابستگی به آنها باعث نقص وجودی انسان شده و او را به کمال لازم نمی‌رساند.^{۱۵۵} از این رو در

مدیریت و رهبری نباید توجه صرف به امور دنیوی داشت و تنها مسائل مادی و سودهای دنیوی را دنبال نمود البته این نکته قبلاً تذکر داده شده است که این سخن به معنای رهبانیت و ترک دنیا نیست. اسلام نه تنها با دنیا مخالفتی ندارد بلکه آن را زمینه ساز رشد و تعالی بندگان الهی می داند.

۲ - خود ارزیابی بهترین شیوه ارزیابی است چراکه انسان به درونش بیش از دیگران آگاه است (بل الانسان علی نفسه بصیره) ^{۱۵۶} بنابراین خودارزیابی و محاسبه‌ی نفس، از محورهای اساسی در چرخه‌ی تکامل و رشد انسانی است: "زُنُوا انفسکم مِنْ قَبْلِ اِنْ تُوزَنُوا." ^{۱۵۷}

۳ - شکار فرصتها (کار آفرینی): فرصت سوزی بدترین وضعیتی است که برای مدیران ایجاد می شود. فرصت ها به مثابه ی ابر در گذرند و استفاده نکردن از آنها پشیمانی و غصه به جای می گذارد ^{۱۵۸} امروزه شکار فرصتها و بکارگیری آنها ملاک کارآفرینی مدیران قرار گرفته است.

۴ - استقامت، صبر و شکیبایی در مقابل مشکلات: لازمه ی هر نوع کمال تغییر و تحول است و تغییر به معنای رهایی از وضعیت قبلی و ورود و عادت به وضعیت جدید است. رهایی از عادات فیزیکی و غیرمادی سختیها و مشکلات زیادی به هم راه دارد و هرکسی توان این تغییرات را نمی یابد مگر آنهای که صبر پیشه می کنند ^{۱۵۹}

۵ - آینده نگری: در مسیر کمال این آینده است که به کمک تجربیات گذشته، حال را می سازد. و کلام «گذشته چراغ آینده است» خریدار چندانی ندارد. ^{۱۶۰}

۶ - ظرفیت وجودی و کمالات هر کس به اندازه‌ی دانایی و تخصص اوست. از حدود رفتارهای کارکنان می توان به مرتبت وجودی آنها پی برد. ^{۱۶۱} و بهترین ها را برای هدایت و مدیریت آنها به کار برد.

۷ - در انتصاب مدیران به آشنایی و تجربه کاری آنها باید توجه نمود. با جهل و ناآگاهی نمی توان راهبر و مدیر دیگران شد، تفاوت عالم با تجربه با جاهل ناآشنا

همسان روشنایی و تاریکی است^{۱۶۲} شناخت چالش ها و مشکلات و دست پنجه نرم کردن با آنها ظرفیت وجودی را توسعه می دهد و اداره ی امور را تسهیل می سازد^{۱۶۳}

۸- راهبر حقیقی و مدیر واقعی در فرهنگ علوی، بر اساس عنصر کمال جویی، کسی است که ضمن طی مراحل لازم وجودی، به درستی و راستی سخن گفته و پراکندگی مردم را به وحدت و اجتماع تبدیل کرده و همواره خود را برای رویارویی با حقایق آماده سازد، واقعیت ها را از میان پوشش های دروغین خارج نموده و چون شیرهی درختی در اختیار مردم قرار دهد.^{۱۶۴}

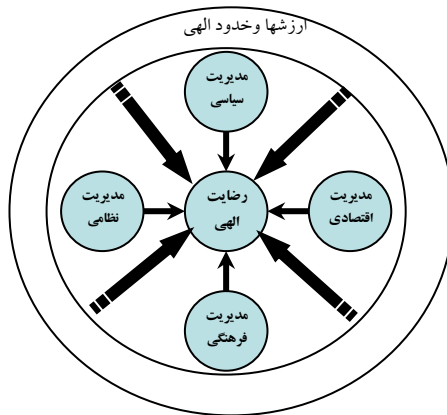
۹- هر نوع انتصاب و یا پذیرش مسئولیت، باید بر اساس ظرفیت های وجودی و شایستگی های ناشی از آن صورت گیرد.^{۱۶۵}

۴: اصل خدامحوری در مدیریت امیرالمؤمنین (ع)

بر اساس عنصر واقع نگری، جهان پدیده ای است که حیاتش متکی به دیگری است. سنن و قوانینی سراسر حیات او را چنان در خود احاطه کرده که توان کوچک ترین حرکت استقلالی را از او سلب نموده است. وجود سایه گونه ی او وابسته به وجودی است که از همه ی جهات وجودی کامل بوده و نقصی در او متصور نمی گردد.^{۱۶۶}

در فرهنگ علوی، معرفت به ذات باری تعالی، و اذعان به وحدانیت خدا و تمسک به دستورات و فرامین الهی در تمام مراحل وجودی، و عینیت بخشی به اندیشه ها و تصورات ذهنی، پایه و اساس رشد و کمال یابی است.^{۱۶۷} و رضایت الهی سایه بر مدیریت و وظایف آن انداخته و تمام وظایف و رفتارهای مدیران و کارکنان را هویت می بخشد و این همان صبغه و رنگ خدایی است^{۱۶۸} که خدا از بندگانش خواسته تا رفتارشان را براساس آن جهت دهند. این مهمترین تفاوتی است که بین مدیریت در فرهنگ علوی با دیگر مدیریتها یافت می شود؛ در مدیریت های دیگر هدف غایی سود و نفع مادی است که به مدیران و کارفرمایان می رسد ولی در مدیریت فرهنگ علوی این رضایت الهی است که بالاترین و بهترین سودها است و انسان را به کمال و

رستکاری می رساند.



نمودار ۳-۳ نقش ارزشهای الهی در مدیریت

در این فرهنگ، هر تمسکی در مسیر عینیت‌بخشی به دستورات الهی باعث ایجاد نوری می‌گردد که زمینه‌ی رهایی به گام‌های بعدی را فراهم می‌سازد.^{۱۶۸} تمام این گام‌ها برای رسیدن به نهایت رضایت الهی به رشته‌ی تحریر درآمده است و برآیند بردار مدیریت‌های سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و نظامی به رضایت الهی ختم می‌شود و هر مدیریتی که دارای وزن جمع‌برداری بیشتر باشد بهتر و شایسته‌تر خواهد بود: "جعل الله فيه منتهی رضوانه و ذروه دعائمه و سنام طاعته."^{۱۶۹} امیرالمؤمنین علی علیه السلام با این رویکرد به امور زندگی و اداره‌ی آن می‌نگریست و می‌فرمود:

"خداوند چیزی از دینش را پنهان نکرده و آنچه مورد رضایت یا خشم او بوده است وانگذاشته جز آن که نشانه‌ای آشکار و آیتی استوار برای آن قرار داده است که به سوی آن دعوت یا پرهیز داده شده‌اند و منتهای رضایت خود را در پرهیزکاری قرار داد تا راهی برای خروج از فتنه‌ها و نوری برای رهایی از تاریکی‌ها و ظلمات قرار گیرد."^{۱۷۰}

۵: اصل انسان‌مداری در مدیریت امیرالمؤمنین علی(ع)

در فرهنگ علوی، انسان موجودی است که بعد از طی مراحل تکوینی جهان، پای

به عرصه‌ی وجود نهاده است و همه‌ی کاینات در پی ایجاد زمینه و شرایطی بودند که این موجود تحقق یابد؛ گویا هستی آنها بدون آفرینش انسان ناتمام می‌ماند.^{۱۷۱} او موجودی است که برای بقا آفریده شده است، نه برای فنا؛ اخروی است، نه دنیوی؛^{۱۷۲} اوصاف آخرت با ماهیت او همسوست، نه ویژگی‌های دنیوی. هر نوع اقدامی در جهت ویژگی‌های دنیوی به منزله‌ی دوری از اصل و هدف اصلی خلقت است.^{۱۷۳}

در این عرصه، انسان متکامل به شخصی اطلاق می‌گردد که تمام فعالیت‌های شخصی و اجتماعی او در راستای سیاست‌ها و خط‌مشی‌های برخاسته از عنصر کمال‌جویی انسانی باشد و با هر گامی، استعدادی به فعلیت رسیده و زمینه‌ی شکوفاسازی استعدادهای انسانی دیگر را فراهم سازد.

چنین انسانی همواره از بینش و بینایی خاصی برخوردار خواهد بود و به حوادث و تحولات گذشته و حال به دیده‌ی ابزاری نگاه خواهد کرد تا با تجزیه و تحلیل و ترکیب منطقی آنها با شرایط آینده، بهترین شرایط و رویکرد را برای ادامه‌ی مسیر انتخاب نماید.^{۱۷۴} انسان رهرو، هیچ‌وقت خود را در وضع موجود متحیر نمی‌بیند، بلکه تجربیات گذشته و موقعیت فعلی را پایه‌ی ارتقای حرکت خود قرار می‌دهد. شرایط آتی به عنوان چراغ هدایت، همواره او را در مسیر اصلی نگه می‌دارد و از کوچک‌ترین انحراف حاصل‌شده، به جد جلوگیری می‌کند. او به خوبی می‌داند که کوچک‌ترین کوتاهی و غفلت، مساوی با سرگردانی و افتادن در مسیری خواهد بود که نتیجه‌ای جز سرکشی و طغیان و همسویی با شیطان نخواهد داشت.^{۱۷۵}

در هر انتخابی باید به عاقبت و نتیجه‌ی آن بیندیشد.^{۱۷۶} امری را انتخاب کند که در راستای هدف نهایی خلقت انسانی است و او را هر لحظه به قرب الهی نزدیک سازد.^{۱۷۷} خط‌مشی و سیاست حاکم بر رفتار مدیران و کارکنان و هر انسان بیدار و هوشمند این باشد که:

“ کمالات انسانی را ارزان نفروشد، و متوجه شود که در گذشت شب و روز حوادثی اتفاق می‌افتد؟ یکی می‌میرد و بر او می‌گیرند و بر باقی‌مانده‌ی او تسلیت

می‌گویند، دیگری در بستر بیماری افتاده و به عیادت او می‌روند و افرادی در حال احتضار و جان‌کندن هستند. پس نباید در تصمیم‌ها تنها به عواقب دنیوی توجه نمود، بلکه عاقبت و نتایج اخروی آن بیش از موارد دیگر نیازمند دقت است.^{۱۷۸}

از این رو در فرهنگ امیرالمؤمنین علی علیه السلام، انسان شایسته کسی است که در تمامی رفتارهای خویش به همسویی عواقب آن با ساختارهای انسانی توجه می‌نماید، برای دستیابی به اطلاعات صحیح و صائب، به سخنان حکیمانه گوش فراداده و هدایت آنها را می‌پذیرد و همواره دست به دامن هدایت کسانی می‌زند که آشنا به راه بوده و از چالش‌های آن خبر می‌دهند. به دقت مراقب رفتارهای خویش است تا مبادا گمراه شده و از مسیر اصلی دور گردد. گام‌های زندگی را با احتیاط برداشته و به نیکویی انجام می‌دهد، همه‌ی موانعی را که در مسیر دستیابی به درجات اخروی باشد با قوت از سر راه خویش برداشته و با خواسته‌ها و هواهای نفس مبارزه می‌کند و آرزوهای دروغین را طرد کرده و استقامت و صبر در برابر سختی‌های راه را مرکب نجات خویش قرار می‌دهد. مدت عمر دنیوی را فرصتی می‌شمارد که بتواند توشه و نیازمندی‌های مراحل بعدی را فراهم سازد.^{۱۷۹} همواره شیوه‌ی زندگی و عاقبت گذشتگان را مایه‌ی عبرت خود قرار می‌دهد.^{۱۸۰} هر موفقیتی را با به کارگیری اندوخته‌های نظری و تجربی آن، برای دستیابی به مراتب بعدی ارج نهاده و با پندآموزی از غفلت‌های حاصل‌شده در انجام اموری که در راستای مراتب وجودی آنها نبوده است، امکان تخلف را به صفر می‌رساند.^{۱۸۱}

نتیجه گیری:

پژوهش ما را به این حقیقت رهنمون ساخت که چون مبانی فکری و ارزشی در دو فرهنگ علوی و غربی متفاوت می‌باشند از این رو مدیریت در فرهنگ علوی با فرهنگ غربی نیز از نظر ماهوی و ساختاری متفاوت می‌باشد و اصول حاکم بر آن در پنج اصل زیر جمع بندی شد:

- ۱- اصل واقع گرایی ۲- اصل حق مداری ۳- اصل خدامحوری
۴- اصل کمال جویی ۵- اصل انسان مداری

در صورتی که در فرهنگ غربی اصول مطروحه برنامه ریزی، سازماندهی، تجهیزات و منابع انسانی، نظارت و کنترل شناخته می شود و در مدیریت علوی این موارد ابزارهای هستند که مدیران با آنها می توانند سازمان را به درستی اداره نمایند با تفاوتی که در محتوا و ساختار دارند.

References

- The Holy Qur'an, (In Persian).
August, S. (2002). Theory of Organization of Myths. Translated by: A., Parsaiyan, Tehran: Termeh Publishing, (In Persian).
Ayatollah Khamenei, S. A. (1988). Speech, (In Persian).
Babaei, M. B. (2005). Fundamentals of Cultural Strategy. Tehran: Imam Hossein University Publication, (In Persian).
Babaei, M. (2005). Fundamentals of Cultural Strategy. High School War, School of Command and Staff, (In Persian).
Babaei, M. (2005). The Key to Success in Research. Peyk Sobhan, (In Persian).
Blanchard, K., & Hersi, P. (1986). Organizational Behavior Management. Translated by: A., Bibbant, Tehran: Amir Kabir Publishing, (In Persian).
Cole, G. A. (1996). Management Theory and Practice. Londen: Aldine Place, (In Persian).
Darth, R. (2003). Organization and Organization Theory. Translated by: A., Parsayian, A., Arabi, Tehran: Cultural Research Publishing, (In Persian).
Dehkoda Dictionary. (1998). Tehran: Sirous Publishing, (In Persian).
Eslipour, M. (1898). Management and Leadership with Siri in Nahj al-Balagheh. Tehran: Shoora Publishing, (In Persian).
Henry, C. M. (1926). Scientific Foundotions of Business Administration. Wilkins, (In Persian).

Herzberg, F. (1959). Bernard Mausner and Barbara synderman, the Motivation to work. Wiley, (In Persian).

Ibn, S. (1996). Al-Esharat and El-Tenbiyat. Translated by: S., Malekshahi, Nasr al-Balagha Qum, (In Persian).

Jafari, M. (1980). Nahj al-Balaghe Commentary. Office of the Islamic Culture Publication, (In Persian).

Jafari, M. (2001). Attitudes Toward Leadership in Islam. Tehran: Government Education Management Training Center, (In Persian).

James, G. (1985). March and Herbert. Wiley: Organization Publication, (In Persian).

Luther, G., & Lyndall, U. (1937). Science of Administration. New York: Institute of public Administration, (In Persian).

Madani, D. (1991). An Introduction to Organizational and Management Theories. Tehran: Payame Noor University, (In Persian).

Madani, D. (1993). Introduction to Organizational and Management Theories. Tehran: Payame Noor University, (In Persian).

Mansurkia M. (1988). Analysis of Systems and Methods in the Administration of Administrative Affairs. Tehran: Morvarid Publishing, (In Persian).

Mesbah Yazdi, M. (2002). Cultural Invasion. Tehran: Imam Khomeini Institute, (In Persian).

Mirzaei Aharjani, H. (2003). Methodological Theories of Organization Theory. Tehran: Imam Hossein University Publication, (In Persian).

Moein's Culture. (2005). Dual Series, 2, (In Persian).

Momeni, H. (2001). Information and Communication Technology Management. Tehran: Tehran University Press, (In Persian).

Motahhari, M. (1997). Man in the Quran. Tehran: Sadra Publication, (In Persian).

Motahhari, M. (1981). Twenty Speeches. Tehran: Sadra Publication, (In Persian).

Motahhari, M. (1991). An Introduction to the Islamic Nasim. Tehran: Sadra Publication, (In Persian).

Motahhari, M. (2000). Seyri in Nahjolbalaghe, (In Persian).

- Mustardak al-Wussaul. (1990).12, (In Persian).
- Nahj al-Balaghah, (In Persian).
- Najaf Beigi, R. (2006). Organization and Management. Islamic Azad University, (In Persian).
- Parhizkar, K. (1990). Management Theories. Israqi Publishing, (In Persian).
- Parhizkar, K. (1989). Management Theories. Israqi Publishing, (In Persian).
- Phnomikkam, K. (1989). Management Theories. Israqi Publishing, (In Persian).
- Reading M. (1973). Sample Commentary, 12, (In Persian).
- Rezaeian, A. (2003). Foundations of Organization and Management. Tehran: Samt Publication, (In Persian).
- Rezaeian, A. (2001). Foundations of Organization and Management. Tehran: Samt Publication, (In Persian).
- Rezaeian, A. (2004). Foundations of Organization and Management. Tehran: Samt Publication, (In Persian).
- Sahifeh Noor. (1979). Lecture, (In Persian).
- Sajjadi, J. (1988). Islamic Culture of Culture, (In Persian).
- Sajjadi, J. (1988). Kashif al-Mahjub, (In Persian).
- Sajjadi, J. (1988). Islamic Culture of Culture, (In Persian).
- Schrietz, J. M., & Steven, A. J. (1985). An Essay on The Theory of Organizations. Translated by: A., Parsaeian, Tehran: Termeh Publishing, (In Persian).
- Soleyman, A. (2000). Bahar al-Anwar, (In Persian).
- Steven Augusta. J. (2002). Organizational Theories. Translated by: A., Parsaeian, Tehran: Terme Publishing, (In Persian).
- Steven, W. (2002). Theories of the Organization of Myths. Translated by: A., Parsayian, Tehran: Termeh Publication, (In Persian).
- Tabatabai, M. (1984). Translating Al-Mizan. Translated by: The Society of Teachers of Qom, (In Persian).
- Watson, S., & Henry, D. (1898). Trans, Xenophons, Cyropaedia and the Hellenics. London: George Bell and Sons, (In Persian).

