

حلقه مفقوده مدیریت در هزاره سوم

با نگاهی به مبانی ارزشی مدیریت جهادی

دکتر محمدحسن حسینی شلمانی

کارشناس پژوهشی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش



سرآغاز

عمده‌ترین پیامدهای اخلاقی در اندیشه پست‌مدرن تهدید جدی و تخریب اخلاقیات به شکلی افراطی و بی‌سابقه است. این شرایط به پروردن غرایز فرومایه‌تر انسانی، کسب سود مادی و مصرف‌گرایی، بی‌هنجاری و جهت‌گیری فردگرایانه و لذت‌طلبانه فزاینده منجر می‌شود. شیوع نگرش‌های فردی و ذهن‌گرایانه به اخلاقیات منجر به این شده است که سلامت عمل اخلاقی را توانایی آن عمل برای افزایش شادی و تخفیف رنج بیان نمایند (بناهان به نقل از کار، ۱۳۹۵). این شرایط موجب لوٹ شدن حسن و قبح می‌گردد و فرد را در زمینه صحت و ارزش تشخیص و انتخاب خویش با شک و تردید همیشگی و مداوم روبه‌رو می‌سازد. چنین شک و تردیدی در قدرت تشخیص موجب در نظر نگرفتن اشتراکات انسانی - فطری به بهانه اهمیت دادن به تنوع‌ها و تفاوت‌ها و نادیده انگاشتن تعلقات انسانی می‌شود. بنابراین، انتخاب ارزش‌ها و لاقول ارزش‌هایی که در رابطه با ماهیت و طبیعت انسان هاست، باید یکسان انگاشته شود؛ ارزش‌هایی که بدون احتساب آن‌ها فرد را نمی‌توان به‌عنوان انسان در نظر گرفت.

براین اساس، با توجه به نقاط اشتراک انسان می‌بایست انتخاب ارزش‌ها در جهت هماهنگی، اتحاد و اجماع قرار گیرد. در اسلام، این نکته با محوریت مرجعیت اخلاقی سعی بر این دارد که ناظر

اشاره

عده‌ای معتقدند که مدیریت هزاره سوم، مدیریت ارزش‌ها و معنویت در جهان است. کلیدواژه‌های ما با ازای این مفاهیم در مدیریت ایرانی - اسلامی، مدیریت جهادی و مدیریت مبتنی بر معنویت است. در مقاله حاضر که در دو بخش و در شماره‌های زمستان ۹۵ و بهار ۹۶ منتشر خواهد شد، حلقه مفقوده مدیریت هزاره سوم از زاویه دید مدیریت با ویژگی‌های اسلامی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، مرجعیت اخلاقی، جهاد اکبر، جهاد اصغر

بر ویژگی‌های مشترک انسانی باشد و ابتدای نظام ارزشی بر این ویژگی‌ها را ضروری می‌داند (همان). به کارگیری این مفهوم در مدیریت با تکیه بر مرجعیت اخلاقی و رجوع مدیر به فطرت سلیم انسانی و سلسله مراتبی از ارزش‌های ذاتی، نه تنها می‌تواند از اصول اخلاق در مدیریت پاسداری کند بلکه موجب افزایش توانمندی مدیر در قدرت تشخیص و قضاوت و اخلاقی می‌گردد. اسلام عبارت است از یک حرکت انقلابی که در آن زندگی از عقیده جدا نیست؛ زندگی اجتماعی و محتوای روحی در اسلام، دو عنصر متفاوت از هم نیستند و از این‌رو در طول تاریخ، اسلام همیشه یک انقلاب اجتماعی و روانی بوده است (صدر، بی‌تا). توحید، جوهره عقیده اسلامی است. با توحید در اسلام، انسان از بندگی غیر خدا آزاد می‌شود. قبول کلمه لا اله الا الله هرگونه پرستش‌های انحرافی را از گذرگاه تاریخ انسان می‌زداید و انسان را از درون آزاد می‌سازد. آنگاه به‌عنوان نتیجه طبیعی این آزادی، انسان موفق می‌شود ثروت‌های جهان و همه ذخایر آن را از مالکیت غیر خدا آزاد سازد؛ یعنی، آزادی درونی انسان را در خارج نیز از هر نوع وابستگی به غیر خدا آزاد می‌نماید. این حقیقت را امام امیرالمؤمنین (ع) به هم مربوط ساخته است و در خطبه‌ای می‌گوید: العباد عباد الله و المال مال الله؛ بندگان، همه بندگان خدایند و اموال، همه از آن خداست (همان).

انقلاب اسلامی برخلاف تمامی انقلاب‌های اجتماعی در تاریخ، این امتیاز را دارد که انسان را از درون و جهان هستی را از برون، به‌طور هم‌زمان آزاد می‌سازد. بنا بر اصطلاح تعلیمات مدیریتی انقلاب اسلامی، آزادی اول جهاد اکبر و نام آزادی دوم جهاد اصغر نام گرفته است.

بنابراین، دو نتیجه مدیریتی می‌توان از این دستاورد گرفت که استمرار انقلاب اسلامی بر آن استوار است:

نتیجه اول: اسلام به دنبال این است که انسان را از ریشه‌هایی که موجب بهره‌کشی است و ریشه‌هایی که در وجود انسان است آزاد سازد و دیدگاه انسان را نسبت به جهان و زندگی دگرگون کند.

نتیجه دوم: انقلاب اسلامی یک انقلاب انسانی است و قبل از هر چیز، برای آزاد ساختن انسان از درون صورت می‌گیرد و جنبه اجتماعی آن روینایی است.

بنابراین، مدیر انقلابی مدیری است که به ارزش انسانیت ایمان دارد و ارزش انسان ایجاب می‌کند که شتابان به سوی الله حرکت کند. این حرکت او را به‌صورت نیرویی بی‌امان علیه بهره‌کشی در می‌آورد که عامل نابودی ارزش‌های انسانی است و باعث دگرگون‌سازی انسانیت از مسیر اصلی خود و تکاثر اموال و افروختن ثروت می‌شود. (سوره التکاثر، آیه ۱) تنها عاملی که موجب موفقیت مدیر است، میزان موفقیت وی در جهاد اکبر است، نه موفقیت اجتماعی و وابستگی طبقاتی وی.

برای اداره امور، امام خمینی (ره)، نگاهی نو به سبک اداره و مدیریت کشور در عرصه‌های مختلف فرهنگی، جنگ و اقتصادی براساس مبانی انقلاب اسلامی داشتند. این نگاه منجر به شکل‌گیری سبک مدیریت سازمانی شد که بعدها از آن با عنوان «مدیریت جهادی» نام بردند. این سبک مدیریت در مجموعه‌هایی مانند بسیج، جهادسازندگی، جهاد دانشگاهی و امثالهم عملیاتی شد و

توفیق خود را به‌خصوص در ایام جنگ تحمیلی به‌خوبی نشان داد. به فرموده رهبر معظم انقلاب، جنگ یکی از مقاطع حساس تاریخ برای همه ملت‌هاست؛ چه در آن جنگ شکست بخورند، چه پیروز شوند؛ بررسی حادثه جنگ سرشار از درس است (۱۳۵۸). ویل دورانت؛ فیلسوف و مورخ قرن بیستم و نویسنده کتاب معروف «تاریخ تمدن»، دانش و هنر مدیریت و رهبری را بیشتر ساخته و پرداخته شده در میدان‌ها و اتاق‌های جنگ می‌داند تا در کشتزارها و کارخانه‌ها و حتی دانشگاه‌ها (محبوب، ۱۳۸۷: ۱۰).

تجربه مدیریت جهادی با عنوان مدیریت بسیجی یکی از مباحث ده‌گانه‌ای بود که در سال‌های جنگ تحمیلی توسط دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران ارائه شد (لطیفی، ۱۳۶۷: ۱۱). در سال‌های اخیر، دوباره نشانه‌هایی از توجه به این سبک مدیریتی و فرهنگ سازمانی بومی مشاهده می‌گردد.

بر اساس پیام امام خمینی (ره) برای تشکیل جهاد سازندگی (صحیفه امام، ج ۸: ۱۸۰)، ویژگی‌های فرهنگ جهادی در قالب هشت محور کلی شناسایی و عنوان شده است که عبارت‌اند از: اسلام‌گرایی و دین‌محوری، مردم‌داری، تعهد و سلامت نفس، خودسازی، اخلاص، کمک به محرومان، قانون‌مداری و هماهنگی در مسیر هدف.

مبانی نظری

خداوند در سوره بقره آیه ۵۳، راهنمایی حضرت موسی برای قوم خود را بر دو اساس قرار داده است: یکی، داشتن کتاب و منظور از آن، سندی برای راهنمایی است که به‌صورت کتابی مستند در اختیار پیامبر از جانب خداوند قرار داده شده است و دیگری لزوم داشتن فرقان، یعنی قوه تشخیص حق از باطل. مبحث قوه قدرت تفکر جهادی را برای اداره جامعه تکمیل‌کننده می‌داند. قرآن کریم رسیدن به فرقان - که دومین اصل مهم هدایت بر آن بنا نهاده شده است - را پرهیزگاری می‌داند (سوره انفال، آیه ۲۸).

در خطبه ۴۲ نهج‌البلاغه نیز، آفات شناخت حق و باطل را پیروی هوای نفس می‌داند که امام بیش از هر چیز دیگر از ابتلای مردم به آن نگران است؛ زیرا پیروی از هوا حجابی در برابر حق است و چشم انسان را بر روی حق و حقیقت می‌بندد (مؤمنی، ۱۳۸۰).

بنابراین، آنچه مبحث مدیریت جهادی را از سایر مباحث مدیریتی، به‌خصوص مدیریت در هزاره سوم، جدا می‌کند مبحث پرهیزگاری مدیر است. در واقع، حلقه مفقوده مدیریت هزاره سوم که بر مفاهیمی چون اعتماد، تعهد، پشتکار، مشارکت، روابط صمیمانه و واقعی، حساس به مشکلات کارکنان، مشتری‌محوری، توانمندسازی کارکنان، کار گروهی، شجاعت و پذیرش مدیر از سوی کارکنان تأکید دارد تماماً مفاهیم ارزشی هستند که در نظریه‌های مدیریت هزاره سوم فقط روی کاغذ قابلیت دارند! اما استمرار و پایداری و عملیاتی کردن این مفاهیم نیازمند تغییر مدیران از درون است تا بتوانند با استفاده از تغییر محیط اجتماع و سازمان خود را نیز تغییر دهند؛ زیرا انسان همواره در معرض خسران قرار دارد.^۲

آنچه در قرآن کریم به‌عنوان وجه دوم و تکمیل‌کننده برای مدیر تفسیر شده است و می‌تواند موجب تغییر مدیر از درون و در نهایت،

مدیریت جهادی توانایی فرد در استفاده از توانایی تشخیص حق از باطل، تفکر، تجسم فکری و دستیابی به معرفتی درونی است که پیوستگی یا ارتباط با خود، دیگران، اجتماع و جهان هستی را برای فرد مهیا می کند



منجر به سوددهی کوتاه مدت می شود؛ در حالی که مبحث مدیریت جهادی تفکری اقتضایی است که بر اساس توانمندی روحی و روانی مدیر تبیین می گردد و نه تنها فایده آن در کوتاه مدت مشخص می گردد بلکه چشم اندازی برای برگشت سرمایه مادی و معنوی به جامعه ترسیم می کند. بنابراین، در مبحث مدیریت جهادی تصمیم گیری مدیر منحصر به خود و سازمان خویش نمی شود بلکه مدیر خود را مدیر کلیت جامعه می داند. بنابراین تعبیر، مدیر فقط مسئول سازمان خود نیست بلکه مسئول کلیه مواردی است که به سازمان وی وابسته می باشد.

مدیریت جهادی توانایی فرد در استفاده از توانایی تشخیص حق از باطل، تفکر، تجسم فکری و دستیابی به معرفتی درونی است که پیوستگی یا ارتباط با خود، دیگران، اجتماع و جهان هستی را برای فرد مهیا می کند. این شرایط به فرد مدیر کمک می کند که هر لحظه هوشیار و حساس باشد.

کسی که نمی تواند بر خود مدیریت داشته باشد، توانایی مدیریت بر دیگران را نیز ندارد. در این میان، مدیر جهادی با استفاده از دانش اولیه مدیریت خود درباره پرورش خویشتن، دیگران و محیط طبیعی حساس است و این امر به افزایش توانمندی او برای انسان کامل شدن

منجر می شود که در اسلام از آن به **خلوص نیت** تعبیر شده است. فردی که دارای خلوص نیت باشد، توانایی کنترل همه اعمال خود را خواهد داشت. مدیریت جهادی با این اوصاف توانایی تشخیص خوب و بد را دارد و بدین نحو می تواند از خود در مقابل استرس های زندگی محافظت نماید؛ به طوری که منجر به انحراف او از مسیر درست زندگی نشود. لذا مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می گیرد و این گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید بلکه همانند دیگر منش ها و خلق و خوی بشر، می بایست با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شود و به عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت؛ زیرا هر کس چنان عمل می کند که شاکله و شخصیت وجودی اش شکل گرفته است (اسراء، آیه ۸۴).

خلاصه آنکه اگر یک مدیر در حوزه مدیریت تحت تأثیر هواهای نفسانی قرار گیرد، بیماری کشنده و آفتی مخرب سازمان را فرا خواهد گرفت. برای پیشگیری از رفتار مخرب - که سازمان و جامعه ای را درگیر خواهد کرد - لازم است توانمندی مدیران برای کنترل درونی آنان از طریق شاخص های پرهیزگاری - که در دین تعریف شده است - افزایش یابد. بدیهی است که شاخص های تعریف شده دینی، چه مواردی که موجب کنترل درونی مدیر می شوند و چه ابزارهای نظارتی بر مدیر، همگام با یکدیگر در پایداری رفتار مدیران سازمان ها مؤثر خواهند بود.

پی نوشت ها

۱. واد آتینا موسی الکتاب والفرقان لعلکم تهتدون.
۲. إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (آیه دوم سوره مبارکه العصر)
۳. قرآن در سوره آل عمران آیه ۱۰۴ می فرماید: از میان شما، گروهی باید دعوت به خیر و امر به معروف و نهی از منکر کنند.
۴. مِّن قَبْلِ هَذِهِ لَلنَّاسِ وَأَنْزَلَ الْقُرْآنَ - پیش از آن برای رهنمود مردم فرو فرستاد و فرقان [جداکننده حق از باطل] را نازل کرد - آل عمران، آیه ۳.

تغییر محیط اطراف او شود، مفهوم **پرهیزگاری** مدیر است. این پرهیزگاری در چارچوبی قرار می گیرد که دین آن را تعریف کرده است. طبیعتاً در این چارچوب، ابزارهای نظارتی نظیر امر به معروف و نهی از منکر و غیره به ایجاد و استمرار این قابلیت او کمک خواهند کرد.^۲

در این رابطه، تعبیر مبارزه با نفس - که امام خمینی (ره) با عنوان جهاد اکبر از آن یاد می کند، این موضوع را در ذهن می آورد که آیا داشتن تفکر جهادی تنها مقابله نظامی با دشمن است؛ در حالی که مقابله نظامی در شرایطی که در معرض حمله سخت افزاری دشمن قرار داریم، قابل اجراست اما در شرایط حملات نرم دشمن که حمله فرهنگی و نفوذ دشمن پایه های فکری را سست می کند، لازم است از جهاد اکبر، که به تعبیر امام خمینی (ره) مبارزه با نفس است، استفاده نماییم.

بدین ترتیب، جهاد در اصطلاح قرآنی و فقه اسلامی، تنها جهاد با اسلحه و نظامی نیست بلکه همه اشکال آن که موجب می شود اسلام اجرایی شود و در میان مردم و جامعه تحقق یابد، جهاد است و مجاهد کسی است که با هر آنچه در توان دارد، در همه زمینه ها از جمله نظامی و اقتصادی (نساء، آیه ۹۵؛ انفال، آیه ۷۲)، علمی (فرقان، آیه ۵۲) و مانند آن از مال و جان بگذرد و تلاش کند تا هدف اسلام تحقق یابد.

بنابراین، با توجه به اساسی که در قرآن کریم برای راهنمایی جامعه در نظر گرفته است دو نوع مؤلفه کلی در مدیریت جهادی باید با یکدیگر ترکیب شود؛ **اول**، آشنایی مدیران با مستندات که در کتاب آسمانی برای راهنمایی بشر نوشته شده است. استفاده از مستندات قرآنی برای اداره جامعه و سازمان، دانش مدیر را برای اجرای مدیریت جهادی افزایش می دهد. **دوم**، فرقان یا قوه تشخیص که به صورت مستند در دسترس مدیر نیست بلکه با به کمال رسیدن آن، توانایی وی افزایش می یابد.

بر این اساس، کسی را که قدرت زیادی برای تشخیص حق بر باطل دارد و یا کسی را که در مبارزه با نفس خود پیروز است، در حالی که عالم بر مواردی نیست که در کتاب آسمانی برای اداره جامعه و سازمان اشاره شده است، نمی توان مدیر جهادی تلقی نمود. از سوی دیگر، کسی را که از توانایی مدیریت بر اساس رهنمودهای کتاب آسمانی برخوردار است در حالی که در مبارزه با نفس خود ضعیف و سست است، نمی توان مدیر جهادی نامید.

بنابراین، مقام معظم رهبری با تعبیری که از مبحث مدیریت جهادی بیان فرمودند، رویکرد جدیدی را به دایره المعارف مدیریتی اضافه نمودند که سبک های مدیریتی دیگر از بیان آن عاجز بودند. در سبک های مدیریتی موجود در کتب مدیریت، چارچوبی برای تفکر مدیر تعریف شده است که اگر مدیر بر اساس آن چارچوب عمل کند، سبک مدیریت خاصی به ذهنش متبادر می گردد که