

درآمدی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)

<"xml encoding="UTF-8?">

چکیده

فلسفه رسالت رسول اعظم (ص)، ابلاغ پیام وحی به همه مخاطبان دین، دعوت آنان به پذیرش این پیام و تربیت و هدایت ایشان براساس ارزشهای وحیانی در جهت رسیدن به «حیة طیبه» بوده است. در این مسیر، سیره مدیریتی آن حضرت در دو جنبه کاملاً مجزا و متفاوت قابل بررسی و الگوبرداری است: الف - جنبه تطبیقی، که موظف و مکلف بوده اوامر و نواهی خدای متعال را بی کم و کاست ابلاغ نماید و خود نیز با دقت و تعهد تمام بر اقامه «حدود الله» وفادار باشد. ب جنبه تدبیری، که به تناسب شرایط و مقتضیات و براساس مبانی علمی، عقلی و منطقی و با ملاحظه مصالح کلی جامعه و امت اسلامی در چارچوب شریعت اسلام به تنظیم و ساماندهی امور جامعه بپردازد. در این رابطه، در تمام وظایف اساسی مدیریت که در فرایند عقلایی آن وجود دارد، در سیره مدیریتی پیامبر اعظم نکات ارزشمندی وجود دارد که در این مقاله به فراخور هر یک از محورهای آن مواردی استخراج شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

کلیدواژه ها: سیره، مدیریت، سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)

مقدمه

مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، در پیام نوروزی خود سال 1385 را سال پیامبر اعظم (ص) اعلام و تأکید کرد که «ملت ما درس های پیغمبر را باید مرور کند و آنها را به درس های زندگی و برنامه های جاری خود تبدیل کند.» این سفارش و تأکید رهبری اشاره به این نص صریح قرآنی دارد که می فرماید: «لقد کان لکم فی رسول الله اءسوة حسنة لمن کان یرجو الله والیوم الاخر» (احزاب / 21) و خود آن حضرت نیز یادآور می شود که؛ «الشريعة اءقوالی والطریقه اءفعالی والحقیقة اءحوالی...». بنابراین باید برای رهیافت های نظری و معرفت شناختی خود، به «اقوال» پیامبر و برای جنبه های کارکردی به «افعال» پیامبر روی آورد تا با حقایقی که آن بزرگوار کمال معنوی آن را ادراک نمود، آشنا شد، زندگی کرد و به کمال حقیقی نائل گردید.

سیره پیامبر منشاء الهی و ربانی داشت و از هر نوع شائبه نفسانی و تمثیلات و اغراض غیرصحیح مبرا بود. ساده، بی پیرایه و کاملاً کاربردی و عملیاتی، و از هر نوع تشریفات زائد و ظاهری و غیر ضرور به دور بود. نوع محل کار، منزل، معاشرت با زیردستان و دوستان و خانواده، نوع لباس، غذا، شیوه فرماندهی و مدیریت پیامبر (ص) هیچ نوع تکلف و شائبه ای نداشت. روش های مدیریتی و زندگی او صادقانه و تواءم با اخلاص، خیرخواهی و دوراندیشی بود. روش و منش آن حضرت منطقی، عقلایی، عالمانه، صالحانه و مدبرانه

بود و مهم تر از همه موجب عسر و حرج ، ضرر و زیان و تکلف زیردستان و مأموران خود نمی شد و در هر شرایطی گفتار و کردارش بر پایه عدل و انصاف قرار داشت .

امروز، در شرایطی که رویکردهای اصول گرایانه در ابعاد گوناگون مدیریت کلان نظام اسلامی مورد توجه و اقبال عمومی مردم مسلمان ، متدین و انقلابی ایران است ، انطباق کارکردهای مختلف مدیریتی نظام با سیره نظری و عملی پیامبر عظیم الشان اسلام در حوزه مدیریت و خط مشی گذاری امری لازم و ضروری است . این مقاله در حد بضاعت مزجات خود، در پی بررسی همین موضوع است و با استفاده از روش قیاسی - استنباطی و مطالعه اسناد و مدارک موجود در زمینه سیره شناسی و مقوله بندی محتوای آنها، در دو بخش اصلی تقدیم خوانندگان گرامی می شود. بخش اول تاءملی کوتاه بر مبانی مدیریت دینی با تکیه بر سیره نبوی دارد و در بخش دوم نیز سیره نظری و عملی نبی اکرم (ص) براساس فرایند عقلایی و منطقی مدیریت و وظایف اساسی آن به اختصار مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است .

پرواضح است که یک مقاله گنجایش پرداختن عمیق و مستوفی به این موضوع را ندارد و علی القاعده جامعیت و گستردگی آن را نیز به طور کامل پوشش نخواهد داد. و این عذر تقصیری است به پیشگاه آن گرامی ؛ با این امید که با تلاش همه صاحبان ذوق و نظر و پیروان راستین آن بزرگوار به کمال خود نزدیک تر شود. ان شاء...

مفهوم شناسی

- سیره : در لغت به مفهوم «مشی» و در اصطلاح ، به معنی شیوه یا حالت نهادینه شده رفتار و روش تدبیر و اداره امور و هدایت مردم براساس ارزش ها و آموزه های دینی است .

- سیره نبوی : از مفهوم سیره اخذ شده و به آن ، تاریخ غزوات و جنگها و وقایعی که به نحوی با زندگانی رسول اعظم (ص) مرتبط بوده اضافه شده است .

مهم ترین منابع قابل رجوع و معتبر برای شناخت سیره نبوی عبارت است از قرآن کریم ، احادیث معتبر روایت شده از آن حضرت و یا امامان معصوم علیهم السلام ، شرح مغازی و جنگهایی که آن حضرت فرماندهی یا مدیریت کرده ، اسناد و مدارک معتبر تاریخی و یا منابع معتبر دیگری که به توصیف معجزه ها، ویژگی ها و حالات آن بزرگوار پرداخته است .

- مدیریت : از اصطلاحات نسبتاً نوظهور است و برای آن در زبان انگلیسی دو واژه معادل وجود دارد. الف - Administration به معنای اداره کردن و کمک کردن ، یاری رساندن .

ب - Management به معنای ترتیب دادن ، گرداندن ، سامان دادن ، از عهده چیزی یا کاری برآمدن ، درست به کار بردن ، تربیت کردن ، درست کردن ، نگهداری کردن ، موفق شدن ، تدبیر کردن و مانند آن .

اما در منابع و متون اسلامی و ادبیات عرب از ریشه فعل «ادارَ، یدیر، اداره» گرفته شده و علاوه بر آن ، مفاهیم و واژگان چندی نیز وجود دارد که به نوعی با ابعاد مختلف مفهوم عام مدیریت مرتبط می باشند. از جمله این مفاهیم و واژگان به موارد زیر می توان اشاره کرد:

1. دائرة : به معنای پیشامد، واقعه ، که به نوعی مفهوم ساختار و سازمان امروزی از آن قابل استفاده می باشد.

2. تدبیر: به معنی در فرجام امور اندیشه کردن ، آینده نگری ، عاقبت اندیشی .

3. إمرة : از ریشه امر که امیر (فرمانده) و مأمور (فرمانبر) نیز از همین ماده است ، به مفهوم دستور دادن به چیزی یا کاری و یا بازداشتن از چیزی و کاری است و با مفهوم عموم مدیریت به صراحت مرتبط می باشد. و در بیانات اولیای دین و منابع اسلامی نیز با همین معنا وجود دارد.

4. قدرت : مفهوم کلی قدرت دارای مؤلفه های گوناگونی مانند سیاسی ، اجتماعی ، فرهنگی ، اقتصادی ، نظامی و... است . شیوه کاربست منابع قدرت و چگونگی سازماندهی و رهبری نیز یکی از مؤلفه های اساسی قدرت است و به این معنا در بیانات و رهنمودهای اولیای دین به ویژه پیامبر اعظم (ص) و امیرالمؤمنین علی (ع) به کار رفته است .

5. سیادت : به معنای سروری کردن و برخورداری از حق دستور دادن و امر و نهی کردن ، از جمله مفاهیم مرتبط با معنای عمومی مدیریت است .

6. سیاست : به معنای گروهی از مردم و یا بخشی از امور را برای تحقق هدفی مشخص هدایت کردن ، و امور جامعه را بر مبنایی مشخص تدبیر نمودن .

7. راعی : از مفهوم راعی یا سرپرست ، معنای مراقبت از خویش یا دیگری اخذ شده و در قرآن کریم و بیانات پیامبر اکرم (ص) و سایر اولیای دین هم به همین معنا مورد توجه بوده و به کار رفته است .

- مدیریت از نظر دانش مدیریتی : در یک تعریف جامع می توان گفت مدیریت عبارت است از: فرایند منطقی به کارگیری منابع و امکانات برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده براساس یک نظام ارزشی خاص ، که شامل برنامه ریزی ، سازماندهی ، هدایت و کنترل می شود.

- سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص): با توجه به مفهوم لغوی و اصطلاحی «سیره» و «مدیریت»، مراد از سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)، روش هایی است که آن حضرت در فرایندهای انجام رسالت الهی خویش ، برای ساماندهی امور جامعه اسلامی و هدایت مسلمانان در ابعاد مختلف دینی ، فرهنگی ، آموزشی ، تربیتی ، سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی ، نظامی ، حقوقی و... به کار می برده و یا توصیه می فرموده است . و این روش ها در آیات قرآن کریم ، روایات معتبر و مآثور از معصوم - علیه السلام - و اصحاب آن بزرگوار و کتاب های مربوط به مغازی وتاریخ زندگی آن حضرت و سایر اسناد و مدارک معتبر اسلامی منعکس گردیده است .

بخش اوّل ؛ تاءملی در مبانی مدیریت دینی

1. جنبه های دوگانه در مدیریت دینی اساس شریعت اسلامی متکی بر وحی است و وحی نیز ثابت و لایتغیر است . و این در حالی است که شرایط و مقتضیات اموری که مدیران باید برای مواجهه با آنها خود را آماده کنند و نیز در یافتن راهکارها و اتخاذ خط مشی ها و تصمیمات گوناگون مدیریتی ، با آن ها روبرو می شوند، دائماً در حال تغییر و تحول و دگرگونی اند. بنابراین ، مدیریت به مفهوم بخشی از مسئولیت های مدنی مدیر که باید به اداره امور عمومی بپردازد، روشی است کاربردی با جنبه های منحصراً تدبیری که اقتضای ماهیت آن نیز تغییر و تبدیل است ؛ از این نکته می توان نتیجه گرفت که مدیریت از جهت اخیر، موضوع فقه و استنباط احکام شرعی نیست ، ولی از جهت تجربه عملی و کاربرد مشروع منابع قدرت و گزینش رهیافت ها و اتخاذ تصمیمات ، بر اصول و مبانی تشریعی ثابت متکی است که با تغییر شرایط و احوال دچار تغییر و تبدیل نمی شود. از همین رو، مدیریت دینی موضوع فقه بوده ، استنباط احکام شرعی از مبادی آن است . به عبارت دیگر، احکام شرعی (چه به صورت نص فقهی و یا فتوای اجتهادی) و چه به صورت حکم تکلیفی یا

وضعی و یا چه به صورت واجب کفایی یا عینی و یا تعیینی یا تخییری ، جزء مبانی ثابت و لا یتغیر مدیریت دینی است و مدیر مسلمان و متدین نمی تواند برای اداره امور تحت سرپرستی و مدیریت خود در آنها دخل و تصرف نماید.

در نتیجه باید گفت : مدیریت دینی دارای دو جنبه اساسی است :

الف - «جنبه تدبیری» که تابع شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی اموری است که مدیر باید با فراست ، دانش ، تجربه و مهارت خویش برای آنها رهیافت ها و راهکارهای مناسب پیدا کند.

ب - «جنبه تطبیقی» ، که تابع احکام ثابت و لایتغیر شرعی است و مدیر باید تمام رهیافت ها ، راهکارها ، دستورالعمل ها ، رویه های جاری ، راهبردها و سیاست های خود را با این مسلمات شرعی که «حدود الله» نام می گیرد هماهنگ و منطبق سازد و حق ندارد تحت هیچ شرایطی کمترین تخطی از آنها را داشته باشد.

در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) نیز رعایت دقیق این دو جنبه به طور کامل و با صراحت تمام قابل مشاهده است : آنجا که ابلاغ پیام الهی و مراعات حدود الهی در کار است ، کمترین ملاحظه کاری و مماشات و تاءخیر و تاءتی ، به معنای عدم ابلاغ رسالت و عدم انجام تکلیف شناخته می شود و خدای متعال با قاطعیت تمام نسبت به آن هشدار می دهد. آن بزرگوار خود نیز حتی در برابر این که ماه را در یک دست و خورشید را در دست دیگرش قرار دهند حاضر نیست کمترین تخطی و کوتاهی یا تغییر در این زمینه را بپذیرد.

و از جهت دیگر تمام اقوال و احوال و تدابیری که آن حضرت اتخاذ فرموده ، تجلی روشن و کامل احکام شرعی و اوامر الهی در عینیت اداره امور و مواجهه با مسائل و شرایط گوناگون است . به همین دلیل است که خدای متعال با صراحت اعلام می کند: «و ما آتاکم الرسول فخذوه و ما نهاکم عنه فانتهوا» (النجم / 4) چرا که «و ما ینطق عن الهوی إ ن هو إ لا وحی یوحی» (النجم / 4) خدای متعال به او فرمان می دهد که «قل انما اتبع ما یوحی إ لیّ من ربّی» (اعراف / 203) و او نیز با کمال خشوع و خضوع بیان می دارد که ؛ «إ ن اتبع إ لاّ ما یوحی إ لیّ و ما اءنا إ لاّ نذیر مبین .» (احقاف / 9)

2. موضوع سلطه اداری آن چنان که از تعریف مدیریت قابل برداشت است ، موضوع سلطه اداری دو چیز است : الف . منابع و امکانات مادی و معنوی .

ب . عامل انسانی که سایر عوامل و منابع را در فرایندهای منطقی ترکیب نموده کالا یا خدمات مورد نظر را تولید و عرضه می کند.

اعمال سلطه اداری بر انسان ، به شکل اوامر و نواهی ، دستورالعمل ها ، بخشنامه ها رویه های جاری اداری یا هر دستور الزام آور و تدبیر سازمانی خاص آشکار می شود که آزادی و اختیار کارکنان را در فعالیت های مباح و مشروع ، محدود کند. سلطه بر امکانات مادی (طبیعت) نیز در انواع تصرف ها و کاربردها و تغییر و تبدیل ها و فراوری هایی که آدمی برای تاءمین خواسته ها و نیازهای خود انجام می دهد، متجلی می گردد. در اینجا این سؤال اساسی مطرح است که مبنای جواز و مشروعیت اعمال این سلطه از سوی مدیران و سازمانها بر روی انسان (کارمندان) و طبیعت چیست ؟

قاعده اولی عقلی و نقلی در خصوص اعمال سلطه انسان بر انسان ، این است که از ناحیه هر کس که باشد نامشروع است ؛ هیچ فردی بر فرد دیگر ولایت و حق اعمال سلطه ندارد. به حکم عقل و نقل ،

(یوسف / 40) «اللّٰهُ وَلِيّ الَّذِينَ آمَنُوا» (بقره / 257) ولایت الله نیز هم تکوینی است و هم تشریعی و موضوع آن هم مجموعه هستی و کائنات است و هیچ پدیده ، شیئی یا شخصیتی نیز از این قاعده کلی مستثنی نیست ؛ به تعبیر امیر المؤمنین علی (ع): «و لا یمكن الفرار من حکومتك». بنابراین ، خروج از این اصل اولی و اساسی فراگیر، جز با دلیل قطعی شرعی جایز نمی باشد. بر این اساس اعمال سلطه اداری انسان بر انسان جز بر مدار احکام شرعی مشروع و جایز نیست و برای اعمال آن حتماً باید ادله قطعی شرعی اقامه نمود. اما در مورد سلطه انسان بر منابع طبیعی و امکان تصرف در آن از جانب انسان ، به حکم عقل و نقل ، اصل اساسی «إصالة الایحاه» جاری و ساری است .

قرآن کریم در این باره با صراحت تمام اعلام می کند که :

سخر لكم ما في السموات و ما في الارض جميعاً (جاثيه / 12)

الم تروا ان الله سخر لكم ما فى السموات و ما فى الارض و اءسبغ عليكم نِعَمَهُ ظاهِرَةً و باطنَةً (لقمان / 20)
والا رضى وضعها للآ نام (الرحمن / 10)

بنابراین ، انسان - بما هو انسان - اولاً و اصلاً حق تصرف و بهره گیری از طبیعت و مواهب گوناگون آن دارد مگر آنکه شرع مقدس دستور خاصی در محدود سازی آن داشته باشد.

با توجه به این دو اصل اساسی که در خصوص مشروعیت سلطه اداری بر انسان و طبیعت گفته شد، به نص صریح قرآن کریم ، اعمال سلطه بر انسانها از جانب پیامبر اعظم (ص) مشروع و در راستای حاکمیت و سلطه الهی است ؛

يا ايها الذين امنوا اطيعوا الله و اطيعوا الرسول (نساء / 59)

النبي اولى بالمؤ منين من انفسهم (احزاب / 33)

و ما كان لِمَوْ مِّنٍ و لا مَوْ مَنَةٍ إِذْا قَضَى اللَّهُ و رَسُوْلُهُ اَمْرًا اَنْ يَكُوْنَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ اَمْرِهِمْ (احزاب / 36)

بنابراین ، هنگامی که پیامبر اعظم (ص) بر انسانها ولایت دارد و ولایت او نیز دقیقاً در جهت ولایت خدای متعال است ، به طریق اولی بر طبیعت و سایر ارکان هستی نیز ولایت و حق تصرف خواهد داشت .

3. ماهیت سلطه اداری حق سلطه و تصرف در اشخاص و اشیاء - آن گونه که قبلاً هم اشاره شد - به یکی از دو صورت زیر قابل تصور است :

الف - سلطه از باب ولایت ذاتی و یا جعلی

ب - سلطه از باب نیابت از جانب کسی که خود یا ولایت ذاتی دارد و یا ولایت جعلی

اگر ولایت شخصی ولایت ذاتی یا جعلی باشد، «ولی» نامیده می شود، اما اگر ولایت او به نیابت از جانب ولی باشد، ولایت او «تولیت» و خود او «متولی» نامیده می شود. مثال برای ولی به ولایت ذاتی - براساس اصول مسلم شرعی - ولایت پیامبر اعظم (ص) و امام معصوم (ع) و ولایت فرد واثق بر خود یا ولایت پدر و جد بر فرد قاصر است .

مثال برای ولی به ولایت مجعول - براساس اصول مسلم شرعی - ولایت فقیه جامع الشرایط در عصر غیبت ، و یا ولی وقف به هنگامی است که واقف او را با اختیار تام متولی وقف کرده باشد.

از تفاوت میان «ولایت» و «تولیت» می‌توان دریافت که ماهیت سلطه اداری برای پیامبر اعظم (ص) از نوع

سلطه ولایت است ، ولی در مورد سایر کارگزاران نظام اسلامی - در صدر اول - از نوع سلطه «تولیت» می باشد. از این رو باید گفت امروز هم مدیران و کارمندان اداری ، متولی امور هستند نه اولیای امور! آنها براساس دو جنبه تدبیری و تطبیقی که قبلاً یادآوری شد، هر جا قوانین و مقررات موضوعه مشروعه و احکام قطعی شرعی و دستورالعمل ها و رویه های سازمانی ابلاغی مشروع وجود داشته باشد، صرفاً مجری قوانین ، دستورالعمل ها و احکام شرعی اند و در مقام تدبیر هم مکلف اند همه تدابیر و رهیافت های خود را با احکام و مسلمات شرعی و قوانین موضوعه مشروعه مطابقت دهند.

بنابراین باید گفت مدیریت عمومی (بخش دولتی) به هیچ عنوان جنبه شخصی ندارد و سیره رسول خدا(ص) نیز به روشنی بیانگر این حقیقت است .

از آن بزرگوار، روایت های متعددی نقل شده که فرموده است :

- سوگند به خدا، ما به آن کس که به دنبال پست و مقام بوده ، برای به دست آوردن آن حریص باشد،

مسئولیت واگذار نمی کنیم !

- خیانت کارترین شما نزد ما کسی است که در پی کسب پست و مقام باشد!

4. مدیریت و نظام ارزشی مدیریت کلاسیک در مفهوم رایج و عمومی خود (از جهت تدبیری) ماهیتی علمی ، مهارتی ، فنی و تنظیمی محض دارد؛ یعنی امور مشخصی را براساس فرایندهای معقول و منطقی و علمی خاصی سازماندهی و رابطه میان آنها را تنظیم و کنترل می کند تا اهداف خاصی را محقق سازد. از این نظر، مدیریت امری روبنایی تلقی می شود که به مسائل اعتقادی و معنوی ، که به واقع زیربنای اصلی و عامل بنیادین تکوین رفتار کارکنان است ، بی اعتنا و بی توجه بوده ، فضای حاکم ، فضای سکولاریسم رفتاری است .

اما در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)، مدیران باید نسبت به این ارزشها در حیطه مسئولیت و مدیریت خود کاملاً مسئول و متعهد باشند؛ به عبارت دیگر، مدیران باید قبل از هر چیز توجه کنند که انسانهای تحت سرپرستی آنها تکویناً دارای کرامت اند و بالقوه شایسته پوشیدن کسوت خلیفه الهی ، و او باید در نقش یک مربی دلسوز و مهربان و خیرخواه و متعهد، به جنبه های تربیتی روش های مدیریتی خود نیز توجه نماید و بیندیشد که در جهت تربیت ، تزکیه ، ارتقاء و پرورش استعدادهای ذاتی کارکنان تحت امر خود چه نقشی برعهده دارد و این نقش را چگونه ایفا می کند؛ آن چنان که پیامبر عظیم الشان اسلام و همه انبیاء سلف - علیهم السلام - نیز این گونه بوده اند؛

یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب والحکمة (جمعه / 2)

5. جایگاه تخصص و تعهد در مدیریت دینی قرآن کریم با صراحت تمام اعلام می کند که «و لا تقف ما لیس لک به علم» (اسراء / 36) و هرگز کسانی را که دارای دانش و تخصص اند با کسانی که از دانش و تخصص بی بهره اند یکسان و برابر نمی داند. (زمر / 9) اما، آنجا که دانش و تخصص توأم با ایمان و تعهد باشد، قطعاً و یقیناً

این تفاوت بیشتر می شود. آنجا که خشیت الهی و مراعات «حدود الله» لازم است ، «انما یخشی الله من عباده العلماء» (فاطر / 28)، و از این جاست که مؤمنان دانشمند و متخصص در درگاه الهی به مراتب محبوب تر و

مقرب ترند. (مجادله / 11) بنابر آنچه گفته شد و با توجه به جنبه های دوگانه تطبیقی و تدبیری در مدیریت دینی ، پرواضح است که هم ایمان و تعهد دینی در مدیریت نظام اسلامی مهم است و هم دانش ، تخصص و مهارت تنظیمی (برنامه ریزی و سازماندهی).

بر این اساس اصل اولی در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)، برای انتخاب مدیران داشتن تعهد و تخصص با هم بوده است . امّا سوّ ال اینجاست که در جایی که به دلایلی تحقق تواءمان دو شرط تعهد و تخصص ممکن نباشد، چاره چیست ؟ سیره عملی پیامبر اعظم (ص) در این زمینه ، چنین بوده که پاره ای از مسئولیت های مالی و عمومی و والیان شهرهای نومسلمان ، به مسلمانان نوپا سپرده می شد، مانند آنچه به گروندگان زمان فتح مکه سپرده شد، در حالی که پیامبر(ص) می توانسته از بین مهاجر و انصار و سابقون در اسلام در مسئولیت های یاد شده استفاده کند.

جلال الدین سیوطی در «تاریخ الخلفا» نقل می کند که «پیامبر(ص) مردی را بر قومی به امیری منصوب می فرمود در حالی که در میان آن قوم افراد بهتر از او وجود داشتند. امّا، آن مرد به لحاظ ذهنی و آگاهی به فنون رزم نسبت به افراد آن قوم برتر و آگاه تر بود.»

بهترین توجیه در این رویه مدیریتی ، این است که بگوییم به دلیل محدودیت در وجود افراد متخصص و کارشناس در امور مدیریت و مملکت داری در میان مهاجر و انصار و سابقون در اسلام از یک سو و اهمیت فوق العاده مسائل مدیریت کلان نظام نوپای اسلامی در مرکزیت آن یعنی مدینه ، در سایر بلادی که به تدریج در حوزه حاکمیت اسلامی قرار می گرفتند، بناچار از وجود متخصصان و کارشناسان تازه مسلمان استفاده می شده ، ولی در عین حال با مراقبت و نظارت دقیق و شدید مانع از آن می شدند که احیاناً براساس عادت ها و رویه های جاهلی خود با مردم رفتار کنند.

براساس این سیره نبوی ، یک اصل فقهی بنا شده که تخصص بر تعهد مقدم است و تا زمانی که فرد متخصص متعهد با تقوا یافت نشود، می توان برای حفظ شیرازه امور کار را به افراد متخصص کاردانی سپرد که برخی ویژگی های ارزشی لازم را - احیاناً - نداشته باشند.

مسأله مهم دیگر جواز یا عدم جواز بهره گیری از متخصصان و کارشناسان غیر مسلمان در پست های مهم و حساس مدیریتی در حکومت اسلامی است ؛ زیرا مدیریت - ماهیتاً - مستلزم سلطه و اقتدار مدیر غیر مسلمان بر کارمندان مسلمان و بخشی از حوزه حاکمیتی اسلام است .

به عقیده علامه سید محمد مهدی شمس الدین ، در این رابطه برداشت کلی فقهای شیعه از سیره پیامبر اعظم (ص) و نص صریح قرآن کریم عدم جواز است ، امّا برخی از فقهای مسلمان وزارت (مدیریت) را به دو قسم تقسیم نموده اند: 1. وزارت تفویض که با اختیارات تام منصوب می شود تا در جنبه های تدبیری طبق تشخیص خود عمل کند. 2. وزارت تنفیذ که بدون اختیار تام منصوب می شود و برای هر تصمیمی باید از مافوق مسلمان خود دستور بگیرد. براساس این تقسیم ، - در مورد اضطرار - تنها انتصاب مدیر تنفیذ غیر مسلمان جایز است .

امّا در مورد کارفرمایی غیر مسلمان بر مسلمان ، سیره نبی اکرم و ائمه معصومین - علیهم السلام - بر صحت عقود اجاره ، مزارعه و مضاربه و مانند آن بوده است . در احوالات امیرالمؤمنین علی (ع) نیز آمده که از آبیاری باغ فردی یهودی اجرت گرفته است . نص صریح آیاتی مانند «تجارة عن تراض» (نساء / 29) یا «اوفوا بعهد الله اذا عاهدتم» (نحل / 91) و آیه «اوفوا بالعقود» (مائده / 1) و مانند آن نیز دلالت بر این دارد که

استخدام مسلمانان در شرکت های بازرگانی ، صنعتی ، کشاورزی و خدماتی غیر مسلمانان در صورتی که عزت و حرمت اسلامی مؤمنان را مخدوش نکند، صحیح و بلامانع است .

بخش دوم ؛ فرایند منطقی مدیریت و سیره نبوی

1. برنامه ریزی اگر برنامه ریزی را فرایندی بدانیم شامل هدفگذاری ، بررسی شرایط و مقتضیات ، انتخاب راهبردها و سیاست های کلی ، تعیین طرح ها و برنامه های اجرایی جهت تحقق هدفهای مورد نظر، با مراجعه به سیره نظری و عملی پیامبر اعظم (ص) به این نتیجه می رسیم که این اصل به شدت مورد توجه آن حضرت بوده و برای جزئی ترین امر، با نظم و ترتیب و دقت فوق العاده ای به برنامه ریزی می پرداخته است . آن حضرت در راستای انجام رسالت سنگین و طاقت فرسای تبلیغ دین مبین اسلام و تشکیل و اداره جامعه اسلامی و مهم تر از همه ، تربیت انسانهای مؤمن و ربّانی ، این اصل را از آغاز نزول وحی تا پایان عمر پربرکت خود با دقت مراعات نموده است . شروع تبلیغ از خانواده خود، بستگان و نزدیکان و هدایت جمع کوچک و بی بضاعت گروه اندک مسلمانان به صورت پنهانی ، برنامه ریزی برای مهاجرت مسلمانان به حبشه و سپس هجرت تاریخی خود به مدینه را با برنامه ای دقیق رهبری و اجرا نمود و پس از آنکه وارد مدینه شد و شرایط را برای تشکیل جامعه اسلامی مساعد یافت اقدامات اساسی زیر را پی ریزی نمود:

اول . تشکیل هسته اولیه اداری و تعیین نُقبا:

اوس و خزرج ، این ساکنان عمده مدینه که سالیان سال با هم در نزاع و جنگ بودند، در ذی حجه سال 13 بعثت برای بار دوم با رسول خدا بیعت کردند. در این بیعت پیامبر فرمود دوازده نقیب از بین خود انتخاب نمایند تا مسئولیت اداری ، سیاسی ، فرهنگی و نشر اسلام در شهر یثرب و زمینه سازی برای هجرت پیامبر به مدینه را برعهده گیرند.

دوم . پیمان برادری (عقد مؤاخات):

یکی دیگر از اقدامات اساسی و حساب شده در مدیریت نبوی ، این بود که آن حضرت یک بار پیش از هجرت و در مکه ، میان اصحاب قریشی خود و بردگان آزاد شده آنان پیمان برادری برقرار کرد و یک بار نیز در ماه هشتم پس از هجرت برای تحکیم این پیمان آن را میان مهاجر و انصار تجدید نمود.

سوم . تاءسیس مسجد:

تاءسیس مسجد به عنوان کانون اصلی و مرکزیت اداری ، سیاسی ، اجتماعی ، قضایی ، فرهنگی و نظامی جامعه اسلامی ، از جمله برنامه های موفق و حسابگرانه ای بود که همه امور جامعه نوپای اسلامی در آن ساماندهی شده و تدابیر گوناگون پیامبر به مورد اجرا گذاشته می شد.

چهارم . صدور عهدنامه :

پیمان نامه ای که پیامبر در آغاز ورود خود به مدینه صادر کرد و علاوه بر اوس و خزرج یهودیان مدینه هم آن را امضا کردند، طرح کلی تشکیلات اداری و سیاست های اصلی حاکم بر اداره جامعه نوپای مدینه را ترسیم نموده است .

برخی از مهم ترین پیش بینی های به عمل آمده در این پیمان نامه به شرح زیر است :

1) اعلام تشکیل امت اسلامی مبتنی بر اخوت و ایمان به خدا و رسول خدا. و الغای سایر ملاکها و معیارهای جاهلی و غیر منطقی در قشربندی و ارتباطات اجتماعی .

2) تاءکید بر محوریت رسول خدا در مرجعیت و زعامت جامعه نوپای مدینه و امت نوظهور اسلامی ، به گونه ای که بجز اختلافات جزئی که براساس تفاهم و روش های مرضی الطرفین حل و فصل می شد تدبیر همه شئون و امور جامعه به شخص آن حضرت واگذار شده است .

3) پیش بینی ساز و کارهای امنیت داخلی از طریق تعیین «عریف» برای هر قبیله ای به منظور کنترل ورود و خروج و رفتار افراد غریب . هر قومی عریف خاص خود را داشت و کسانی که وارد مدینه می شدند بر عریف وارد می شدند و آنها که عریف نداشتند در «صُفّه» منزل می کردند. مأمورانی هم وظیفه کسب اطلاعات از تحرکات و تهدیدهای غیر مسلمانان را برعهده داشتند.

4) تعیین حقوق شهروندی پیروان سایر ادیان مانند یهودیان ؛ یعنی ضمن وحدت سیاسی و اجتماعی ، حالت چند مذهبی و چند فرهنگی را به رسمیت شناخته است .

5) تعیین محدوده جغرافیایی حاکمیت نوپای اسلامی و گستره ای که احکام و ضوابط این جامعه در آن نفوذ خواهد داشت .

6) تعیین مسئولیت مدنی شهروندان در مقابل جرائم و کیفر جرائم ؛ اسلام با اعلام اصل «و لا تزر وازرةٌ وزر اءخري» (انعام / 164) و «كُلُّ نفسٍ بما كسبت رهينةٌ» (مذثر / 38) اصل جاهلی «مسئولیت كل عشیره در برابر جرائم کیفری یکی از اعضای آن» را ملغی کرد. پنجم . تاءسیس قضاء مظالم :

قضاء مظالم که بعدها به دیوان مظالم معروف شد، برای رسیدگی به تخلفات و اجحافهای مسئولان حکومتی و کارمندان و کارگزاران نظام اسلامی نسبت به رعایا تاءسیس شده بود و در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) بدان اشاره شده و برخی نیز با شواهد و قرائن موجود استدلال کرده اند که در این دیوان شخص پیامبر(ص) حکم می کرده است . ششم . برنامه ریزی آموزشی :

پیامبر اعظم (ص) از همان روزهای نخستین ورود به مدینه و تاءسیس جامعه نخستین اسلامی ، اهتمام ویژه ای به امر آموزش معارف دینی ، مهارت آموزی ، تعلیم خط، فراگیری زبانهای بیگانه برای پاسخ به مکاتبات و ارتباطات بین المللی ، آموزش حرف و مشاغل و امثال آن داشته است .

در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) آموزش و تعلیم و تربیت از جایگاه بسیار رفیع و از اهمیت فوق العاده ای برخوردار بود تا جایی که می فرمود: «طالب العلم ركن الا سلام و يعطى اءجره مع النبیین» و تاءکید می کرد که «طلب العلم فريضة على كل مسلم» و معتقد بود که «الحكمة ضالة المؤمن ياءخذها اءینما وجدها» و سفارش می کرد که «اطلبوا العلم ولو بالصین» و زمانی برای فراغت از تحصیل قائل نبود و اصل «آموزش همه به وسیله همه برای همه چیز در همه جا و همه عمر» را تشویق و ترویج می نمود.

برای آزادی اسیران جنگی شرط گذاشت که برای آزادی خود به مسلمانان خواندن و نوشتن بیاموزند. هر کس قرآن بلد بود موظف بود به دیگران آموزش دهد، همسایه ها به آموزش خانواده های همجوار خود توصیه شده بودند و زکات دانایی و آگاهی در هر زمینه ای را در انتقال آن به دیگران قرار داده بود و به معنی واقعی نهضت فراگیر آموزش را برنامه ریزی و اجرا می کرد.

هفتم . هدف گذاری دقیق ؛ تعقیب هدف تا تحقق کامل :

یکی از ویژگی های برجسته پیامبر اعظم (ص) در مسأله برنامه ریزی ، هدف گذاری دقیق بود. روزمرگی و باری به

هر جهت کار کردن در روش و منش رفتاری آن بزرگوار راه نداشت و هنگامی که هدف خاصی با دقت انتخاب می شد، از پرداختن به امور حاشیه ای که تحقق هدف مزبور را تحت الشعاع قرار دهد و یا آن را با تأخیر مواجه سازد به شدت پرهیز می کرد. به عنوان مثال ، در صلح حدیبیه ، هدف اصلی مورد نظر آن حضرت تاءثیرگذاری بر روحیه قریش بدون درگیری نظامی بود. به همین دلیل ، تمام تمهیدات و مقدمات لازم را متناسب با این هدفگذاری فراهم ساخت و تحت هیچ شرایطی اجازه بروز درگیری را نداد و هدف اصلی را با جدیت و قاطعیت تمام تعقیب نمود تا سرانجام صلح حدیبیه با شرایطی که مورد نظر مبارکش بود، برقرار شد.

هشتم . اعزام سفیر:

اعزام سفرا به دربار پادشاهان و امپراتوری های بزرگ ، آخرین برنامه برای تعقیب هدف رسالت جهانشمول آن حضرت بود که وقتی شرایط و زمینه های مساعد آن فراهم شد به مورد اجرا گذاشته شد.

2. سازماندهی مدیریت امور گسترده ، متعدد، متنوع و پیچیده و نیز دستیابی به هدف های والا و بزرگ ، بدون سازماندهی دقیق ، تعیین وظایف ، تقسیم کار، تعیین مسئولیت ها و اختیارات و تنظیم روابط طولی و عرضی سازمان و ایجاد هماهنگی و انسجام درونی و بیرونی میان عناصر سازمانی ، به هیچ وجه امکان پذیر نخواهد بود. سازمان و ساختار اداری جامعه اسلامی در زمان رسول خدا دارای سه چهره مشخص و متفاوت بوده است : 1. از آغاز هجرت تا سال چهارم هجری (جنگ احزاب و شکست اتحاد مشرکان و یهودیان بر علیه اسلام) 2. پس از جنگ احزاب تا فتح مکه در سال نهم هجری 3. پس از فتح مکه تا رحلت آن حضرت . در مرحله نخست ، که جامعه اسلامی کوچک و محدود بود، همه امور و شئون اداری جامعه برعهده شخص پیامبر بوده است . در سفرها و جنگ ها هم برخی از اصحاب و یاران خود را به عنوان جانشین خویش معین و حدود وظایف و اختیارات وی را تعیین می کرده است . مسجد نیز مرکزیت اداری ، سیاسی ، فرهنگی و نظامی جامعه را داشته است .

در مرحله دوم ، با پذیرش اسلام از سوی برخی قبایل خارج از مدینه ، اسلام به جغرافیای بیرون مدینه گسترش یافت و اقتدار نظامی ، سیاسی و اقتصادی نظام نوپای اسلامی را به همراه آورد. در این مرحله برخی رؤسای قبایل تازه مسلمان مجدداً امور مربوط به قبیله خود را عهده دار می شدند، اما این بار به نیابت از پیامبر(ص) و با نظارت و مراقبت دقیق و شدید آن حضرت .

باید توجه داشت که بسیاری از احکام و شرایع دینی تا این زمان تشریع نشده بود و طبعاً مقررات و دستورالعمل خاصی هم از جانب پیامبر(ص) وضع نگردید. بسیاری از احکام مالی ، تجاری ، اقتصادی و اجتماعی نیز هنوز مشخص نبود.

مرحله سوم که با فتح مکه شروع می شود، با چندین تحول بزرگ مواجه است :

1. گستره جغرافیایی حاکمیت اسلامی همه شبه جزیره را در برمی گیرد.
2. جمعیت مسلمانان در مقایسه با دو مرحله قبل به شدت افزایش می یابد و در نتیجه ابعاد روابط مختلف میان آنان هم بیشتر و پیچیده تر می شود و ما دیگر با یک جامعه بسته ، کوچک و محدود که هنوز بسیاری از روابط در آن شکل نگرفته و یا در بسیاری از زمینه ها و ابعاد اجتماعی ، شریعت اسلامی حکم مشخصی را برای آنان بیان نکرده مواجه نیستیم .

3. اکثر احکام و معارف اسلامی نازل شده و شریعت اسلامی در حال تکمیل و تمیم بوده است و بسیاری از موانع ، فشارها، مزاحمت ها و محدودیت هایی که از جانب دشمنان و مخالفان اسلام برای جامعه نوپای اسلامی فراهم می کردند دیگر وجود نداشته است .

بنابراین ، چهره ساختاری و سازمانی جامعه اسلامی اولاً به تدریج و با زعامت و تدابیر شخص پیامبر اعظم (ص) نمایان می شد و مرحله به مرحله کامل تر می گردید، ثانیاً نوع سازماندهی و ضریب پیچیدگی و تنوع روابط طولی و عرضی عناصر تشکیل دهنده این جامعه نوپا و نوظهور که از جمیع جهات با جوامع پیش از خود و هم عصر خود متفاوت بود، در هر مرحله با مراحل دیگر تفاوت داشت . در این مرحله ، مشاهده می شود که تقسیم کارها جزئی تر و دقیق تر و سازمانهای اداری نیز متنوع تر و تخصصی تر شده است . به عنوان نمونه به برخی از این موارد اشاره می شود:

1. نهاد آموزش عمومی ؛ این نهاد، وظایف زیر را برعهده داشت : آموزش قرآن و معارف دینی ، آموزش خواندن و نوشتن ، آموزش مهارت ها و فنون رزم و دفاع ، آموزش فنون و مهارت های تبلیغ و ترویج اسلام ، آموزش مهارت ها، فنون و حِرَف و مشاغل مورد نیاز در امور بازرگانی ، خدماتی ، صنعتی ، کشاورزی و... و آموزش زبانهای بیگانه بویژه عبری ، سریانی ، فارسی ، رومی و... هر کس علم ، هنر یا مهارتی داشت می بایست آن را به دیگران آموزش دهد.

2. کتابت وحی : مسئولان اصلی کتابت وحی امام علی بن ابیطالب (ع) و عثمان بن عفّان بودند و در غیاب ایشان زید بن ثابت به این کار می پرداخت و عدد کُتّاب وحی را تا 42 نفر هم ثبت کرده اند.

3. بیت المال (نهاد امور مالی و اقتصادی): به تدریج که گستره حاکمیتی اسلام توسعه می یافت و آیات الاحکام در زمینه های مختلف نازل می شد و منابع درآمدی و موارد هزینه های عمومی دولت اسلامی هم بیشتر و متنوع تر می شد، ضرورت تاسیس نهاد مالی و اقتصادی آشکارتر می گردید. در این دوره ، منابع مالی دولت اسلامی عبارت بود از زکات ، خمس ، جزیه ، غنایم جنگی و خراج . سازمان مالی نیز به گونه ای بود که کارها به صورت کاملاً تخصصی تقسیم و سازماندهی شده بودند. این سازمان یک مدیر اصلی داشت که گفته اند ابوعبیده بن الجراح بوده . کارگزاران و کارمندان مالی را «جاءبی» و حسابداران را «کُتّاب» و کارشناسان و متخصصان امور زکات را «خارص» یا مُخَمَّن (تخمین زننده) و مسئول اصلی زکات را «مستوفي» می گفته اند.

4. امور دفاعی - امنیتی : برای ارتش و دفاع نظامی ، سازمان مستقل و دائمی وجود نداشته و بیشتر از طریق بسیج عمومی و سازماندهی حین عملیات انجام می گرفته ولی برای آمادگی های رزمی ، آموزش فنون نظامی ، انبارهای توشه ، اصطبل و حتی قُرُق چهارپایان دولتی تمهیدات مشخصی اندیشیده شده بود. در امر سازماندهی ، در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) به دو نکته اساسی باید توجه نمود. نخست آنکه ایشان تاءکید داشتند که هر کاری به اهل و متخصص مربوط واگذار شود و هیچ حوزه ای از حوزه های عمومی بدون مسئول و بلا تکلیف نباشد؛ لذا برای زمانهایی که خود آن حضرت در مرکزیت حکومت اسلامی - ولو به فاصله زمانی یا مکانی کوتاهی - حضور نداشت ، برای خود جانشین تعیین می فرمود، مانند جنگ احد، غزه بنی قریظه یا خندق که در نزدیکی مدینه اتفاق افتاده بود ولی باز هم پیامبر برای خود در مدینه جانشین تعیین فرمود.

دوم آنکه در امور خصوصی و شئون مختلف زندگی مردم تا جایی که در شرع مقدس بدان توجه و تصریح

نشده بود، دخالت نمی کرد و مردم آزاد بودند بر حسب آداب و رسوم خود - که با مسلمات اسلامی تضادی نداشت - زندگی کنند.

ایشان در این زمینه هیچ گونه تخطی و افراط و تفریط را نمی پذیرفت و به والیان خود در شهرهای نومسلمان و عاملان زکات و فرماندهان سرایا سفارش های اکیدی در این زمینه داشت .

در مورد خود آن بزرگوار نیز قرآن کریم با صراحت فرمان می دهد که «فاستقم كما أمرت» (هود / 112) و «فاصدع بما تؤمر» (الحجر / 94) ولذا زمانی که قیمت های بازار به شدت در نوسان بود، به آن حضرت عرض شد: ای کاش برای ما کالاهای بازار را قیمت گذاری می کردی ! پیامبر در پاسخ به این درخواست فرمود: من خداوند را ملاقات نمی کنم با بدعتی که راجع به آن چیزی به من نگفته است دستوری نداده است .
بندگان خدا را بگذارید تا از یکدیگر روزی بخورند.

3. هدایت و رهبری پیامبر اعظم (ص) برای مدیران و رهبران اجتماعی و به طور کلی اصل رهبری و هدایت اهمیت فوق العاده ای قائل بودند و اصلاح تباهی امور را به صالح بودن یا فاسد بودن مدیران و دانشمندان و فرهیختگان یک جامعه مربوط می دانستند. براساس رسالت مقدسی که بر دوش داشتند و به پیروی از دستورات صریح و اکیدی که خدای متعال در این زمینه در قرآن کریم آورده است ، در مقام رهبری و هدایت مردم هرگز از هوای نفس خود پیروی نمی کرد و مردم را به خود دعوت نمی کرد، محور دعوت او توحید و عبادت و بندگی خدا بود. هر جا دستوری از جانب خداوند تشریع نشده بود از خود چیزی ابداع نمی کرد.

در پی کشف انسانیت انسانها، استخراج «دقائق العقول» و تربیت استعدادها و ارتقای کمالات آنها بود. برخلاف سیاست ها و رویه های استکباری و فرعونی در کمال تواضع و فروتنی ، شخصیت انسانها را تکریم می کرد و حتی با دشمنان و مخالفان لجوج و کینه توز خود با مهربانی و عطوفت و رفق و مدارا برخورد می نمود.

اصل مشاوره و مشارکت را با تمام ابعاد و جوانب آن در مورد یاران و اصحاب خود مراعات می کرد و آنچنان به نظرات آنان گوش می داد که برخی به طعنه آن گرامی را به اذن متهم می کردند. امّا، خداوند در جواب این طعنه جاهلان و بدخواهان فرمود: «قل اذن خير لكم» (توبه / 61) چرا که پیامبر با این کار خود، آبروی شما را حفظ می کند، شخصیتتان را خرد نمی کند، عواطف و احساسات شما را جریحه دار نمی سازد، موجبات حفظ رابطه و دوستی با شما را فراهم می کند، بلافاصله اسرار شما را افشا نمی کند (پرده در و هتاک نیست) راه توبه ، بازگشت و اصلاح و جبران تخلفات و کوتاهی ها را برای شما بازمی گذارد. و برای سخنان و نظرات همه شما (مخالف و موافق ، مؤمن و کافر، کوچک و بزرگ) توجه می کند و اهمیت قائل می شود. امّا در مقام تصمیم و عمل ، به سخنان افراد مؤمن و ذی صلاح ترتیب اثر می دهد.

بر تکلیف گرایی ، قانونمداری ، خدامحوری ، عدالت گستری ، تلاش و جدیت و تعهد و مسئولیت پذیری تاءکید می کرد. در بیان وظایف ، صراحت و روشنی ، نظم و سامان یافتگی امور، وحدت فرماندهی و رهبری ، تخصص و توانایی کارکنان ، شایستگی و تناسب شغل و شاغل ، تجارب و مهارت ها (فناوری بهینه)، همکاری و کار گروهی و مهمتر از همه ، وحدت هدف در عمل و سازمان را مورد توجه و تاءکید قرار می داد. دوراندیشی ، همت بلند، عزت و اقتدار اسلامی ، نفی ظلم و تبعیض ، استکبارستیزی ،

صداقت و راستی ، سعه صدر، حق جویی ، حق گوئی و باطل گریزی از جمله ویژگی های بارز و برجسته شیوه رهبری و هدایت آن بزرگوار بود.

مسئله توانمندسازی همکاران و همراهان که امروزه در مدیریت نوین و پیشرفته به شدت مورد توجه است ، از اصولی بود که آن بزرگوار همواره وجهه همت خود قرار می داد.

در امر هدایت امور گروهی ، رعایت سلسله مراتب به شدت مورد توجه و عنایت آن بزرگوار بود و می فرمود: «اسمعوا و اطیعوا ولو ولی علیکم عبد حبشی» و نیز: «اذا خرج ثلاثة فی سفر فلیؤمروا علیهم اءحدهم» و خود آن حضرت اگر گروهی را به مأموریت می فرستاد برای آنان امیر و برای امیر جانشین و حتی در پاره ای موارد - به دلیل حساسیت های موجود - برای جانشین جانشین هم ، جانشین دیگری معین می کرد.

4. تصمیم گیری برخی بزرگان و صاحب نظران دانش مدیریت ، تصمیم گیری را مترادف مدیریت دانسته و بر آن اند که کانون اصلی و شالوده اساسی مدیریت را همان تصمیم گیری تشکیل می دهد و سایر وظایف مدیریتی ، تحت الشعاع تصمیم گیری است . اگر در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها به دو اصل اثربخشی و کارآمدی توجه نشود، چه بسا مدیران با خسارت ها و شکست های بزرگ و ناکامی های غیر قابل جبران روبرو شوند.

پیامبر عظیم الشان اسلام تحت تأثیر تربیت الهی و هدایت ها و حمایت ها و الطاف خداوند، از هرگونه خطا و اشتباه مصون بود و در هر موقعیتی ، تصمیمی را که می بایست ، اتخاذ می فرمود. ویژگی های برجسته تصمیم گیری آن حضرت به گونه ای بود که در آن ،

عقلانیت و تدبیر، علم گرایی و منطق ، قاطعیت و هوشیاری ، بررسی شرایط اوضاع و مقتضیات ، کسب آمار و اطلاعات لازم ، مشاوره با اهل فن و تحلیل و بررسی کامل ابعاد موضوع و در نهایت توکل و اعتماد به هدایت ها و الطاف خداوندی به وضوح آشکار و نمایان بود. پیامبر اکرم (ص) علاوه بر رعایت دقیق و کامل حدود شرعی و فرامین الهی ، دو نکته اساسی را مراعات می فرمود: الف - مشاوره با اهل فن و کارشناسان مربوط و فراهم ساختن زمینه مشارکت واقعی اصحاب و یاران خود. ب - اتخاذ تصمیمات نهایی راهبردی و تاکتیکی توسط شخص خود؛ «و شاورهم فی الامر فاذا عزمتم فتوکل علی الله» (ال عمران / 159) چنان که در جنگ بدر به رأی «صاحب بن منذر» برای خروج از مدینه ، در جنگ احد به رأی موافقین خروج از مدینه و در غزه خندق به رأی «سلمان فارسی» عمل نمود.

آن حضرت در تصمیم گیری ها اعتماد متقابل میان خود و اصحاب خود را فراهم می ساخت ؛ پذیرش صلح حدیبیه با شرایطی که در تاریخ نقل شده ، نشانه اعتماد اصحاب به آن حضرت و گسیل عده اندک مسلمانان به پیکار ارتش مجهز و قدرتمند قریش در بدر و احد، نشانه اعتماد کامل پیامبر به یاران با وفای خود بود. علاوه بر اعتماد متقابل ، محبت و دوستی دوسویه میان پیامبر و اصحاب گرامیش نیز یک اصل اصیل در مقام تصمیم سازی و تصمیم گیری بود.

در تصمیم گیری ، برای لحظه ای هراس و تردید به دل راه نمی داد و به گونه ای عمل می کرد که همواره ابتکار عمل در دست مسلمانان باشد. و از طریق ایجاد اِ شراف اطلاعاتی ، هرگز اجازه نمی داد که مسلمانان تحت تأثیر ابتکار عمل دشمن دچار انفعال و سرگستگی شوند.

پیامبر بزرگوار اسلام در تصمیم گیری های خود، همواره به ایجاد هماهنگی و انسجام کامل میان یاران و

همراهان خود می اندیشید و به گونه ای عمل کرد که اعراب بدوی جاهلی بی فرهنگ - که دائماً در حال جنگ و نزاع بودند - به برادران متحد، وفادار و صدیق یکدیگر تبدیل شدند.

5. نظارت و کنترل بازرسی ، نظارت ، ارزشیابی ، کنترل و اصلاح روزآمد و مستمر فرایندها و رویه های کاری از شاخص های اصلی مدیریت دینی است .

در روایات اسلامی تأکید شده است که ؛ «مَنْ سَاوَا يَوْمَاهُ فَهُوَ مَغْبُوتٌ» قرآن کریم نیز در مورد خدای متعال می فرماید «كُلَّ يَوْمٍ هُوَ فِى شَأْنٍ» (الرحمن / 29) همچنین در مورد اهمیت و جایگاه نظارت و کنترل در سیره مدیریتی انبیاء عظام - علیهم السلام - قرآن کریم نمونه ای از رفتار نظارتی حضرت سلیمان بن داود(ع) را یادآور می شود که وقتی در هنگام سان و کنترل لشکریان خود متوجه غیبت هدهد شد، با جدیت و قاطعیت تمام فرمود: «لَأُعَذِّبَنَّهُ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لِيَأْخُذَنَّ بِأُتْرَاقٍ» (نمل / 21 - 20) و در مورد بقیه زیردستانش می فرمود: «سَنَنْظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ» (نمل / 27). در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) نیز به دو دلیل اساسی مسأله بازرسی ، نظارت و کنترل از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار بوده است : الف - به دلیل تقید آن حضرت به عدم تجاوز از حریم احکام شرع و حدود الهی و لزوم حرکت بر مدار قسط و عدل . ب - ضرورت استفاده از کارشناسان و متخصصانی که به تازگی اسلام آورده بودند و تعهد ایمانی آنان هنوز قابل اعتماد نبود.

در تأیید این نکته ، امام رضا - علیه السلام - فرموده است : «هرگاه پیامبر(ص) سپاهی را به مأموریتی می فرستاد و فرمانده آن را مظنون می دانست (اعتماد کامل به تعهد ایمانی او نداشت) از معتمدان خود شخصی را همراه او می کرد تا عملکرد وی را به آن حضرت گزارش کند. علاوه بر آن ، گاه که ضرورت پیدا می کرد، شخصاً آن حضرت مسأله نظارت و بازرسی را برعهده می گرفت . به عنوان نمونه ، در بازار بر کیفیت عرضه کالا و خدمات نظارت و بر تخلفات بازاریان و پیشه وران رسیدگی می فرمود.

در مورد ارزیابی عملکرد نیز همواره تأکید می فرمود که : «حاسبوا انفسكم قبل ان تحاسبوا؛ وَزِنُوها قبل ان توزنوا و تجهّزوا لِلْعَرَضِ الا كبر».

در این حدیث شریف سه نکته اساسی در زمینه ارزشیابی و مدیریت عملکرد را می توان ملاحظه کرد: اول - لزوم ایجاد حالت خود ارزیابی و خود کنترلی کارکنان دوم - لزوم ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان از سوی سازمان . سوم - ضرورت آمادگی برای پاسخگویی و ارائه عملکرد در برابر مقامات مسئول . در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) نکاتی وجود دارد که پس از انجام بازرسی و کنترل ، در ارزشیابی و مدیریت عملکرد و انجام اقدامات عملی تنبیهی یا اصلاحی می تواند فوق العاده مهم و کارگشا تلقی شود. در این زمینه ، روایتی از آن حضرت نقل شده که می فرماید: «رُفِعَ عَنْ أُمَّتِي تِسْعَةٌ: الْخَطَا وَالنِّسْيَانُ وَ مَا أَكْرَهُوا عَلَيْهِ وَ مَا لَا يَعْلَمُونَ وَ مَا لَا يَطِيقُونَ وَ مَا اضْطُرُّوا إِلَيْهِ وَ...» بنابراین ، باید در

نتیجه

بازرسی به دقت روشن ساخت که آیا علت دقیق عملکرد غلط و فاصله آن از عملکرد استاندارد چیست ؟ اشتباه ، فراموشی ، اکراه و اجبار فرد به چیزی که مایل نبوده ، جهل به موضوع یا مقررات ، عدم توانایی بر انجام

مأموریت و رعایت نکردن تناسب شغل و شاغل از سوی مافوق و یا احیاناً شرایط اضطرار و غیر عادی و نظایر آن ، و سپس برای تصمیم گیری معقول ، منطقی و مشروع اقدام نمود.

در مقام اقدام نیز باید به ابعاد دوگانه مدیریت دینی که در بخش اول به تفصیل توضیح داده شده توجه نمود. یعنی در حوزه تطبیق باید رفتارها و فرایندها و تصمیمات و عملکردها با احکام قطعی شرعی و نصوص قانونی و دستورالعمل های مصوب و رسمی و عمل دقیق به احکام قطعی شرعی و مراعات بی کم و کاست «حدود الله» مورد توجه باشد؛ چرا که این نص صریح قرآن است که : «و لا تاءخذکم بهما راءفة فی دین الله». (نور / 2) اما در بعد تدبیری ، که از حوزه «امر الله» و «حدود الله» خارج است و به امور تنظیمی ، سازمانی و مدیریتی محض مربوط می شود، سیره آن حضرت بر صرف نظر کردن ، پرهیز از مؤاخذة و سرزنش بی جا، عیب پوشی و دادن فرصت جبران خطا و اصلاح عملکرد و اکتفا به حدود عرفی بوده است :

- و إِنْ تَعْفُوا وَ تَصْفَحُوا وَ تَغْفِرُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ (تغابن / 14)

- فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَا نَفُضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ (ال عمران / 59)

- خذ العفو واءمر بالعرف و اعرض عن الجاهلین (اعراف / 199)

امیرالمؤمنین علی (ع) نیز تحت تربیت الهی رسول گرامی اسلام ، به کارگزار بزرگ و قدرتمند خود «مالک اشتر نخعی» تاءکید می کند که : «وارفق ما کان الرفق اءرفق و اعترم بالشدة حین لا تغنی عنک إلاّ الشدة ... واخلط الشدة بضغث من اللین» یعنی بجز آنجایی که ناچار هستی ، شدت به خرج نده و حتی در موارد اضطرار هم شدت را با کمی نرمی و ملاطفت همراه ساز.

نتیجه

با توجه به آنچه که در این مقاله و با رعایت اصل اجمال و اختصار از سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) به بحث و بررسی گذاشته شد، می توان نتیجه گرفت که مدیریت اسلامی از دو جنبه تطبیقی و تدبیری قابل مطالعه و بررسی است .

در جنبه تطبیقی ، مبنا و اساس عمل مدیران ، همانا احکام ثابت و لاینغیر شرعی ، قوانین موضوعه مشروعه و دستورالعمل هایی است که از مبادی ذی صلاح صادر می شود. اما در جنبه تدبیری ، دانش و دانایی ، عقلانیت و منطق ، مهارت و کاردانی ، ساز و کارهای مناسب و فناوری روزآمد و نهایتاً ملاحظه شرایط و مقتضیات و مصالح عمومی و حرکت بر مدار نظام ارزشی اسلام ، تعیین کننده منش و روش رفتاری مدیران متدین می باشد. اصل اولی وجود هر دو ویژگی فوق به صورت همزمان و تواءمان در مدیران نظام اسلامی است ، ولی در شرایط اضطرار، تقدم تخصص بر تعهد امری مسلم و پذیرفته شده است منتهی در چنین شرایطی ، نظارت دقیق و همه جانبه شرعی و ارزشی نیز امری گریزناپذیر خواهد بود.

بنابراین ، توصیه و پیشنهاد می شود که با این دو رویکرد کلی ، پژوهشگران دانش مدیریت به مطالعه عمیق و همه جانبه سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) و اوصیای حقیقی آن حضرت ، ائمه معصومین (ع)، بپردازند تا ایده اساسی تحول به ساختارها و رفتارهای مدیریت دینی در دولت اسلامی محقق شود - ان شاء الله - .