

ایدئولوژی مدیریت تحول از منظر اهل بیت علیهم السلام

محبوبه ابراهیمی

کره زمین، زیر پای انسان، تا واپسین لحظات آفرینش به چرخش دوار خود ادامه خواهد داد و این گردش مجالی برای ایستادن انسان باقی نمی‌گذارد. وجود خاکی تا آنگاه که راه می‌رود زنده است و لحظه‌ای توقف و ایستایی او برابر است با سقوط و مرگ. انسان آفریده شد برای تحرک و برای جستجوی تحول و ایجاد تغییر.

حرف ما این است: «با تحول باید سینه به سینه شد. از تحول باید استقبال کرد. تحول را باید مدیریت کرد.»^۱ این تعبیر کوتاه، چکیده‌ای است از اصل مواجهه با تحول که در فرمایشات رهبر فرزانه انقلاب تبلور یافت. به تأکید ایشان «در تفکر اسلامی، حرکت به سوی تحول و پیشرفت در عرصه‌های مختلف زندگی و دستیابی به آفاق جدید دانش بشری یک ارزش است.»^۲ اما باید اندیشید که این ارزش والای تحول‌گرایی را چگونه می‌توان افسار زد و مدیریت کرد و مدیریت آن

نیازمند چه پیش زمینه‌هایی است. ایجاد تحول در جامعه اسلامی آنگاه با اقبال عمومی مواجه می‌شود که امر مدیریت در اختیار شخصیتی الهی قرار گیرد. اگرچه تربیت یافتگان غرب با این عقیده مخالف‌اند و علوم نظیر مدیریت، روانشناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و نظایر آن را فاقد پسوند اسلامی و یا غیر اسلامی می‌دانند، لکن بر این باوریم که اسلام دارای ارزش‌های عمیق و گسترده‌ای است که می‌تواند به خوبی مدیریت را تحت تأثیر خود قرار دهد. همچنین عقیده راسخ داریم

وزیران و دولتمردان، گردآوردندگان تشکیلات نظام اسلامی هستند که مستقیم یا غیر مستقیم، سازمان‌های اجتماعی را رهبری می‌کنند. از این رو هرگونه دگرگونی در افراد و سازمان‌ها، مستلزم تحول در ایشان است

که جهت‌دهی اسلام به حرکت‌های مؤثر مدیران، در تمامی سطوح جامعه تأثیر گذارده و بزرگ‌ترین نقش را در مدیریت ایفا می‌کند. از این روی شایسته‌ترین معنای قابل بیان برای «مدیریت اسلامی» همین باور است.^۳

ضرورت مدیریت تحول

اهمیت وجود مدیر در رأس هرم یک جمع به حدی است که رسول مکرم اسلام ﷺ حتی جمع سه نفره را مستلزم داشتن آن دانسته و تأکید دارند: «إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ؛ هرگاه در مسافرت، تعداد مسافران به سه نفر رسید، باید یکی از آنها مدیریت گروه را بر عهده گیرد.»^۴

از این روست که زمین هرگز بدون حجت باقی نمانده و اولیاء الهی، خالی بودن زمین از ولی و سرپرست را باعث نابودی آن می‌دانند؛ فرموده گهر بار صادق اهل بیت علیهم‌السلام است که: «لَوْ بَقِيَتْ الْأَرْضُ بَعْدَ إِمَامِ لَسَاخَتْ؛ هرگاه زمین بدون امام باشد، از بین می‌رود.»^۵

تحول در مدیر، پیش‌زمینه تحول در اجتماع
از دیدگاه قرآن و روایات، مدیریت، عمده‌ترین نقش را در تغییر و تحولات داراست.

ضرورت ایجاد تحول در دولتمردان
وزیران و دولتمردان، گردآوردندگان تشکیلات نظام اسلامی هستند که مستقیم یا غیر مستقیم، سازمان‌های اجتماعی را رهبری می‌کنند. از این رو هرگونه دگرگونی در افراد و سازمان‌ها، مستلزم تحول در ایشان است که این امر مدیریت تحول را با مسیری هموار مواجه می‌سازد.

ویژگی‌های مدیر تحول آفرین
مدیر با تمسک به این ویژگی‌ها و ارزش‌ها قادر خواهد بود خود و جامعه را از آفات پیش رو مصون داشته و تحولات پیش رو را به خوبی، هدایت نماید.

الف) ترویج ارزش‌ها

ممکن است جامعه نیازمند تحولات اخلاقی و اجتماعی باشد که بر ارزش‌های خاصی استوار است. برای ترویج این ارزش‌ها و بطلان انحرافات سابق و رایج میان مردم، لازم است مدیر با روانشناسی کامل، افراد جامعه را به این روش پایبند نماید.

برای رسیدن به این هدف، بررسی ارزش‌ها و ملاک اعتبارشان در رأس قرار دارد. پس از آن باید به روش‌های ترویج و رسوخ ارزش‌ها در اذهان و نیز پایبند نمودن افراد به آنها توجه نمود، چرا که ممکن است بسیاری

از افراد، امری را تصدیق کنند، اما در عمل، مخالف آن رفتار نمایند. برای دستیابی به این مهم، مدیر باید توانایی جایگزینی و حاکم نمودن معیارهای صحیح به جای امپال باطل را داشته باشد.^{۱۱}

ب) هدفمندی و آینده‌نگری

«اولین گام در مدیریت، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف است.»^{۱۱}
مدیر مصلحت‌اندیش، پس از در نظر گرفتن هدف، راهی را برمی‌گزیند که نه تنها در کوتاه مدت، بلکه در بلند مدت نیز جامعه را در مسیر صلاح سوق دهد.

امیر مؤمنان علی علیه‌السلام آینده‌نگری و تدبیر را مانع پشیمانی می‌خواند و می‌فرماید: «التَّدْبِيرُ قَبْلَ الْعَمَلِ يُؤْمِنُكَ مِنَ النَّدَمِ؛ عاقبت‌اندیشی پیش از شروع کار، تو را از پشیمانی ایمن می‌سازد.»^{۱۳}

همچنین آن حضرت در فرآزی دیگر، عاقبت‌اندیشی را از ویژگی‌های انسان‌های مؤمن برمی‌شمارد: «الْمُؤْمِنُونَ هُمُ الَّذِينَ عَرَفُوا مَا آمَنَهُمْ؛ مؤمنان آینده خویش را می‌شناسند.»^{۱۴}
هر که اول بنگرد پایان کار اندر آخر او نگردد شرمسار
مدیر آینده‌نگر به امر مشورت با افراد خیر اندیش بسیار مبادرت می‌ورزد.

ج) صبر و تحمل، لازمه تحول

ایجاد تحول در جامعه با مشکلات و ناهمواری‌هایی مواجه می‌شود که تنها با ابزار صبر می‌توان بر آن فائق آمد. از این رو خداوند حتی در امور عظیمی نظیر رسالت نبی مکرم اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم ایشان را به سلاح بردباری مجهز می‌سازد؛ آنچنان که خطاب به آن حضرت می‌فرماید: «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ وَوَضَعْنَا عَنكَ وَزْرَكَ أَلَمْ يَأْتِ سِينَةَ رَا ظَهْرَكَ؛ [ای پیامبر!] آیا سینه‌ات را نگشادیم و بار گرانت را از [دوش] تو برداشتیم؟ همان باری که [گویی] پشت تو را شکست.»

علی بن ابی طالب علیه السلام شرح صدر را از اصلی‌ترین ابزار مدیریت برشمرد و می‌فرماید: **أَلَهُ الرِّئَاسَةَ سَعَةُ الصَّدْرِ؛** ابزار مدیریت، شرح صدر و گشایش سینه است.^{۱۶}

آن حضرت در فرازی دیگر، انسان‌های فاقد ویژگی صبر و تحمل را در اجرای حق عاجز می‌داند و می‌فرماید: **«مَنْ ضَاقَ صَدْرُهُ لَمْ يَصْبِرْ عَلَى إِدَاءِ حَقٍّ؛** کسی که سینه‌اش تنگ باشد، توان انجام حق ندارد.»^{۱۷}

د) تخصص در امور و شناخت جایگاه اقتدار

رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: **مَنْ عَمِلَ عَلَى غَيْرِ عِلْمٍ كَانَ مَا يُفْسِدُ أَكْثَرَ مِمَّا يُصْلِحُ؛** کسی که بدون آگاهی و دانش کاری انجام دهد، فسادش بیشتر از صلاحش خواهد بود.^{۱۸}

مولای متقیان، علی علیه السلام نیز در سفارش حکیمانه خود به مالک اشتر، می‌فرماید: **«وَاعْلَمْ أَنَّ الرِّعِيَّةَ طَبَقَاتٌ لَا يَصْلَحُ بَعْضُهَا إِلَّا بِبَعْضٍ وَ لَا غِنَى بِبَعْضِهَا عَنْ بَعْضٍ؛** ای مالک! بدان که جامعه تحت نظارت تو به طبقات مختلفی تقسیم شده‌اند و کار هیچ گروهی جز با گروه دیگر به کمال نمی‌رسد و هیچ دسته‌ای از دسته دیگر بی‌نیاز نیست.»^{۱۹}

مدیر اسلامی در مسیر هدایت تحول اساسی، از هیچ قشری از اقشار جامعه غافل نمانده و با همیاری تمامی گروه‌ها هدف خود را به سرانجام می‌رساند.

و) ابهام‌زدایی از اذهان عمومی

براساس آنچه گفته شد، چه بسا مدیر پس از مشورت، آینده‌نگری و با داشتن تخصص کافی و تبیین هدفی والا و پیشه نمودن سعه‌صدر و تحمل، قدم در عرصه ایجاد تحول نماید، اما این حرکت، از سوی مردم، با مقبولیت مواجه نشده و یا مورد تردید قرار گیرد. در چنین شرایطی بر مدیر لازم است که هرگونه ابهام را از اذهان عمومی بزدايد؛ در غیر این

صورت پشتوانه مردمی که اساسی‌ترین دلگرمی مدیر است از بین خواهد رفت. در این باره نیز مولای مؤمنان علی علیه السلام به مالک سفارش نموده‌اند که: **وَإِنْ ظَنَنْتَ الرِّعِيَّةَ بِكَ حَيْفًا فَاصْحِرْ لَهُمْ بِعَدْرِكَ وَ اعْدِلْ عَنْكَ ظُنُونَهُمْ بِاصْحَارِكَ. فَإِنَّ فِي ذَلِكَ رِيَاضَةً مِنْكَ لِنَفْسِكَ وَ رِفْقًا بِرِعِيَّتِكَ وَ إِعْذَارًا تُبَلِّغُ بِهِ حَاجَتَكَ مِنْ تَقْوِيمِهِمْ عَلَى الْحَقِّ؛** هرگاه مردم حرکت‌های تو را گویای خدمت ندانستند و نسبت به تو گمان ستمگری بردند به ابهام‌زدایی برخیز و با منطوق روشن دلیل خود را از انجام آن کار بیان کن و گمان‌های آنان را در مورد خود تعدیل و تصحیح نما. زیرا ابهام‌زدایی علاوه بر این که گامی است در جهت خودسازی و عدالت، نمایانگر دوستی و محبت به رعیت نیز می‌باشد. و توجه داشته باش که بیان این گونه عذرها نه تنها لطمه به مدیریت تو نمی‌زند، بلکه با رفع ابهام و بیان حقیقت، بدگمانی‌ها را از بین می‌بری و به موفقیتی که خواستاری، می‌رسی.»^{۲۰}

بنابراین، مدیری که در امور مورد تردید فرمانبرداران خود به ابهام‌زدایی بی‌توجهی نشان دهد به مدیریت مستکبران با مردم مبتلا شده و هرگز نمی‌تواند با اقبال عمومی در اهداف خود مواجه باشد.

پی‌نوشت‌ها:

۱. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های استان سمنان، ۸۵/۸/۱۸.
۲. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار جمعی از اعضای اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانشجویان اروپا، ۸۵/۵/۲۹.
۳. رش: پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، کنفرانس‌های آیت الله محمدتقی مصباح یزدی، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ اول، مهر ۷۶، ص ۲۸۶.
۴. کنز الاعمال، ج ۶، ص ۷۱۷، خ ۱۷۵۵۰.
۵. نگرشی بر مدیریت اسلامی، سیدرضا تقوی، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول، تابستان ۱۳۸۶.
۶. اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، دکتر ولی ... تقی‌پورفر، مرکز آموزش مدیریت دولتی، اول، ۱۳۷۶، ص ۲۶.
۷. بحار، ج ۷۷، ص ۱۶۵.
۸. غرر الحکم، ج ۶، ص ۲۵.
۹. نهج البلاغه، نامه ۵۳.
۱۰. رش: پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، همان، ص ۲۰.
۱۱. همان، ص ۲۷۲.
۱۲. همان، ص ۲۷۳.
۱۳. مستدرک، ج ۲، ص ۳۰۸.
۱۴. بحار الأنوار، ج ۷۸، ص ۲۵.
۱۵. سوره انشراح، آیه ۱ تا ۳.
۱۶. نهج البلاغه، حکمت ۱۷۶.
۱۷. بحار الأنوار، ج ۷۸، ص ۹۰.
۱۸. اصول کافی، ج ۱، ص ۴۷.
۱۹. نهج البلاغه، نامه ۵۳.
۲۰. همان.