

بررسی نقش مدیریتی امام جماعت در تحقق کارکرد فرهنگی مسجد

jafari@qabas.net

asemanha110@gmail.com

محمدحسن جعفری / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

عباس عسگری / کارشناسی ارشد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵ - پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۲۵

چکیده

نقش و تأثیر روحانیت در تحقق کارکردهای مسجد، در زمان‌ها و مکان‌های مختلف، فراز و نشیب‌هایی داشته است. از جمله دلایل این مسئله، عدم تعریف نقش مدیریتی اقشار مختلف مردم، از جمله روحانیون، در مساجد بوده است. این خلأ موجب شده است تا نقش امام جماعت در زمینه هر یک از کارکردها و مصادیقشان مشخص نباشد و او نتواند به درستی به وظایف خویش عمل کند. محقق از میان کارکردهای چندگانه مسجد، کارکرد مهم فرهنگی را انتخاب کرده و نقش مدیریتی امام جماعت را در تحقق این کارکرد بررسی نموده است.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که امام جماعت به عنوان مدیر عالی مسجد، در تحقق کارکرد فرهنگی نقش بسیار تأثیرگذاری دارد؛ هم به علت مدیریت او بر کل مسجد، که عملکرد او بر همه بخش‌های مسجد، از جمله کارکردها، تأثیرگذار خواهد بود؛ و هم از حیث ضرورت ورود او در کارکرد فرهنگی، که به صورت خاص و ویژه بر آن تأثیر خواهد گذاشت. روش تحقیق، از حیث ماهیت کیفی، از حیث هدف کاربردی، از جهت جمع‌آوری اطلاعات از نوع کتابخانه‌ای، و از حیث تجزیه و تحلیل، توصیفی - تحلیلی است.

کلیدواژه‌ها: مسجد، مدیریت، امام جماعت، کارکرد فرهنگی مسجد.

مساجد اصلی‌ترین مکان برای عبادت خداوند بر روی زمین‌اند؛ «قال الله تعالی: أَلَا إِنَّ بُيُوتِي فِي الْأَرْضِ الْمَسَاجِدِ، تُضَىءُ لِأَهْلِ السَّمَاءِ كَمَا تُضَىءُ النُّجُومُ لِأَهْلِ الْأَرْضِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۱۴)؛ و حضور در مساجد موجب تقویت ایمان و برکات فراوان برای مؤمنین بوده و دوری از آن موجب گمراهی می‌شود چنانکه رسول خدا ﷺ می‌فرماید: «الإختلاف إلى المساجد رحمةٌ و الإجتنب عنها نفاق» (متقی، ۱۴۱۹، ص ۵۷۰).

مساجد کارکردهای فراوانی دارند که همگی در ذیل چهار عنوان قابل جمع‌اند: ۱. کارکرد عبادی (فردی و جمعی)؛ ۲. کارکرد فرهنگی (تعلیم، تربیت، تبلیغ)؛ ۳. کارکرد اجتماعی (رسیدگی به فقرا، حل اختلافات، مرکز مشاوره، صندوق قرض الحسنه، ستاد بحران، فعالیت‌های درمانی، ورزشی و...)؛ ۴. کارکرد سیاسی (مبارزات سیاسی، تقویت حکومت اسلامی، فعالیت‌های انتخاباتی، مشارکت در راهپیمایی‌ها، دعوت از مسئولین و فعالان سیاسی، برگزاری مناظرات و کرسی‌های سیاسی و همچنین سازمان‌دهی و تربیت نیروهایی برای تأمین امنیت داخلی و خارجی کشور).

مسجد به قشر یا گروه خاصی تعلق ندارد و همهٔ مسلمانان در محقق ساختن اهداف آن، مسئول‌اند و در طول تاریخ نیز مساجد توسط خود مردم اداره شده‌اند. روحانیون و علما نیز در ادارهٔ مسجد نقش مهم و تأثیرگذاری را ایفا کرده‌اند و یکی از مؤثرترین اقشار در این زمینه بوده‌اند. حضور روحانیت در مساجد موجب شده است که بسیاری از انحرافات از آنجا دور شود و اسلام ناب و اصیل در این اماکن تبلیغ و ترویج شود و مساجد از تک‌بعدی بودن خارج شوند و همهٔ کارکردهای بالا در مساجد پیگیری شود. همچنین وجود علمای وارسته در مساجد و اخلاق دینی آنها موجب جذب اقشار مختلف جامعه به مساجد شده است. به راستی مصداق کامل کسانی که مساجد را آباد می‌کنند، ائمهٔ جماعتی‌اند که از جنبه‌های گوناگون به مسجد گرمی و رونق می‌بخشند (نوبهار، ۱۳۷۶، ص ۲۳۰).

با این حال، نقش روحانیت در مسجد و تأثیر آنها در تحقق هر یک از این کارکردها، با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، در زمان‌ها و مکان‌های مختلف، تفاوت‌ها و شدت و ضعف‌های بسیاری داشته است. یکی از دلایل این مسئله، عدم تعریف جایگاه و نقش اقشار مختلف مردم، از جمله روحانیون، در مساجد است و تفاوت دیدگاه‌ها و سلیقه‌ها موجب شده است که در دوره‌ها و مکان‌های مختلف افراد ذی‌نفوذ و تأثیرگذار در مساجد، تصمیماتشان طبق نظر خویش اقدام کرده، نقش و حیطةٔ نفوذ افراد، از جمله روحانیون را کم یا زیاد کنند.

این اختلاف نظرها در بخش مدیریت مسجد، موجب ضعف کارکردی مساجد و عدم اقبال مردم به مساجد شده است. در بیشتر نظرسنجی‌های به عمل آمده در داخل کشور، ضعف مدیریت مسجد دلیل اصلی عدم گرایش به آن عنوان شده است (عباسی، ۱۳۹۴، ص ۲). برای برطرف شدن این عملکردهای سلیقه‌ای لازم است تا تحقیقاتی علمی صورت بگیرد و نقش‌ها و حیطةٔ وظایف هر یک از اقشار جامعه در تحقق آرمان‌های مساجد بیان شود.

تحقیق پیش‌رو درصدد شناخت و تبیین نقش ائمه جماعات به عنوان مدیران مساجد در تحقق کارکرد فرهنگی مسجد است. امام جماعت به عنوان مدیر فرهنگی مسجد، باید واجد نقش‌هایی باشد که بتواند به نحو مطلوب و کارآمد، امورات فرهنگی مسجد را مدیریت کند. بنابراین آنچه به عنوان مسئله در این پژوهش مورد توجه است، نقش‌های مدیریتی امام جماعت در فعالیت‌ها و کارهای فرهنگی مساجد است. این پژوهش درصدد است با بررسی منابع اسلامی و مطالعات پیشین و مطالعه وضعیت فعالیت‌های فرهنگی جاری در مساجد، این نقش‌ها را تبیین کند تا بتواند راهگشای خوبی برای ائمه مساجد به عنوان مدیران فرهنگی مسجد محسوب شوند. برای این امر لازم است مسجد و اهداف آن و کارکرد فرهنگی آن به خوبی شناخته شده، تجزیه و تحلیل شود و مشخص گردد دقیقاً چه کار فرهنگی‌ای باید صورت بگیرد؛ سپس بررسی شود که نقش و جایگاه امام جماعت به‌عنوان مدیر مسجد، در تحقق این کارکرد چیست و به چه اندازه است.

۱. مفهوم‌شناسی

۱-۱. مسجد

کلمه «مسجد» به فتح یا کسر جیم از ماده «سَجَدَ يَسْجُدُ سَجُوداً» گرفته شده و در کتب لغت به معنای خضوع و خشوع و فروتنی آمده است. (المقیاس اللغه). زجاج در تعریف مسجد می‌گوید: «کل موضع يتعبد فيه فهو مسجد» (تاج العروس، ج ۲، ص ۳۷۱). این عبادتگاه، به زیباترین حالت عبادی انسان نام‌گذاری شده است. در اصطلاح شرعی، مسجد به مکان معین و موقوف برای نماز اطلاق شده؛ چنانکه در متون فقهی در این باب آمده است: «المراد بالمسجد المكان الموقوف على كافة المسلمين للصلاة». (موظف رستمی، ۱۳۸۸، ص ۲۰). گذشته از واژه مسجد، گاه جامع نیز بر این مکان اطلاق شده است. در واقع، «جامع» صفت برای مسجد بزرگی است که در آن نماز جمعه برپا می‌شود.

۱-۲. مدیریت

مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضاییان، ۱۳۹۵، ص ۲۵).

بنابراین تعریف، مدیریت مسجد عبارت است از: اداره یک سازمان معنوی از طریق هماهنگ‌سازی منابع (انسانی و مالی)، جهت تحقق اهداف الهی و معنوی (موظف رستمی، ۱۳۸۶، ص ۲۰). مدیریت مسجد، حوزه‌ای پیچیده و ظریف است که در آن، هم اداره‌کننده، هم اداره شونده و هم محصول، انسان‌هایند. به عبارت روشن‌تر، مدیریت مسجد با قلمروهای گسترده فعالیت‌های انسانی سروکار دارد که اداره امور آن بسیار پیچیده و مستلزم دانش و بینش عمیق در ابعاد مختلف است.

۳-۱. فرهنگ

در تعریف فرهنگ آمده است: «فرهنگ، کلیت درهم تافتته‌ای است که دانش، دین، هنر، قانون، اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی و عادت است که آدمی به‌عنوان عضو جامعه آن را کسب می‌کند» (تایلر، ۱۸۷۱). دانشمند دیگری فرهنگ را این‌گونه تفکیک کرده است: فرهنگ بر دو نوع است: ۱. فرهنگی که در موسیقی، نقاشی، ادبیات و... جلوه می‌کند و تأکید آن بر یک محصول و یکدست ساخته است و میراث فرهنگی را شکل می‌دهد؛ ۲. فرهنگی که نرم‌افزار ذهنی است. این قسم، پدیده‌ای جمعی است و همه مردمی که در آن محیط زندگی می‌کنند، در آن سهیم‌اند و اعضای یک گروه را از گروه‌های دیگر متمایز می‌سازد. این نوع فرهنگ شامل نهادها، نظام قانونی، شیوه اداره جامعه، الگوهای خانواده و هنجارهای اجتماعی است و کلاً همه فعالیت‌ها، کنش‌های متقابل و دادوستدهای جامعه را شامل می‌شود (هافستد، ۱۹۹۷).

۴-۱. امام جماعت

امام جماعت کلمه‌ای مرکب است که از دو کلمه «امام» و «جماعت» تشکیل شده است. امام در لغت به معنای پیشوا، مقتدا، رئیس و پیشرو است (دهخدا، ۱۳۳۲). *راغب اصفهانی* می‌گوید: امام آن کسی است که از او پیروی و به او اقتدا می‌شود؛ خواه انسان باشد یا کتاب یا غیر آن؛ حق باشد یا باطل (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ج ۱، ص ۸۷). جماعت نیز به معنای گروهی از مردم است (دهخدا، ۱۳۳۲، معین، ۱۳۶۰). بنابراین امام جماعت در لغت به معنای پیشرو و مقتدای جمعی است که پیروان از او تبعیت می‌کنند. در اصطلاح، امام جماعت کسی است که در بین گروهی که می‌خواهند نماز اقامه کنند، جلوتر از همه می‌ایستد و دیگران به او اقتدا می‌کنند و نماز می‌خوانند (فرهنگ مسجد، ۱۳۸۵، ص ۶۷).

منظور ما از امام جماعت، شخصی است که از تحصیلات عالی دینی برخوردار است و آشنایی کافی و وافیه در حوزه‌های فقهی و احکام و مسائل شریعت اسلامی دارد، و دارای شرایط و الزامات ذکر شده در منابع دینی برای امامت مسجد است.

۲. جایگاه امام جماعت

هر یک از اصناف اجتماعی با هدف رفع یکی از نیازهای زندگی انسان پدید آمده است. نیازهای انسان منحصر در نیازهای مادی نیست؛ بلکه نیاز غیرمادی او اساسی‌تر و مهم‌تر است. نیاز غیرمادی همان نیاز به وحی و دین و هدایت آسمانی است. خداوند برای رفع این نیاز شخصیت‌های برگزیده‌ای را به همراه پیام آسمانی میان مردم فرستاده است که حامل این سه مسئولیت بودند: ۱. دریافت پیام خدا؛ ۲. انتقال این پیام به مردم؛ ۳. اجرا و تحقق آن محتوا در سطح جامعه. پس از شهادت پیامبر گرامی اسلام ﷺ و غیبت آخرین وصی ایشان، این مسئولیت‌ها نیاز به

متولی دارند. لازم است گروهی این وظایف را به عهده بگیرند و دنباله‌رو حرکت پیامبران باشند. این گروه، طلاب و عالمان دین‌اند (عالم زاده نوری، ۱۳۸۹، ص ۳۳).

علما وارثان و جانشینان پیامبران‌اند. پیامبر اکرم ﷺ فرمودند: «إِنَّ الْعُلَمَاءَ وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ»؛ همانا عالمان وارثان انبیایند (کلینی، ۱۴۰۷، ص ۳۹). در سوره توبه، خداوند گروهی از مؤمنان را برای ادامه راه پیامبران و فهم عمیق دین و بازگشت به سوی مردم و ابلاغ پیام دین و همچنین تلاش برای تحقق آرمان‌های دینی فرامی‌خواند: «فَلَوْ لَّا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَ يُُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ»؛ چرا از هر گروهی از آنان طایفه‌ای کوچ نمی‌کنند تا در دین آموزش ببینند و در مراجعت، مردم خود را بیم دهند؟ شاید آنها بترسند (توبه: ۱۲۲). در زمان حاضر، این گروه طلاب و فضلا و روحانیون‌اند که این وظیفه خطیر را به عهده گرفته‌اند. امام جماعت در مسجد به عنوان یک عالم دینی نقشی جدی در تحقق این رسالت دارد.

۳. کارکرد فرهنگی مسجد

مسجد به عنوان نماد تأثیرگذار بر الگوهای رفتاری افراد در زمینه مذهبی مطرح است؛ از این رو، به صورت غیرمستقیم در شکل‌گیری فرهنگ و هویت افراد، چه در سطح فردی و چه در سطح اجتماعی، نقش بسزایی ایفا می‌کند (عباسی، ۱۳۸۵، ص ۳۶۷).

فرهنگ در بعد افکار، احساسات و رفتارها و به عبارتی در همه احوالات انسان دخیل است و مانند نرم‌افزاری درون شاکله انسان عمل می‌کند. عناصر پنج‌گانه‌ای که برای فرهنگ ذکر شده‌اند، یعنی ارزش‌ها، هنجارها، عقاید و باورها، نمادها، صنایع فرهنگی و هنری (مدیریت فرهنگی، ۱۳۹۳، ص ۳۹)، تمام ابعاد زندگی از لایه‌های عمیق اعتقادات و باورها تا لایه‌های بیرونی و رفتاری و حتی نمادهای دست‌ساخته بشر را دربر می‌گیرد؛ از این رو، تمام جنبه‌های زندگی شخصی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و حتی جهانی انسان را شامل می‌شود. این مسئله کافی است تا اهمیت فرهنگ به خوبی فهمیده شود. دین هم که از ناحیه خداوند برای بشر آمده، همان فرهنگ است که در مورد تمام ابعاد فکری و رفتاری بشر و همچنین همه ابعاد اجتماعی و حاکمیتی او اصول و قواعدی را مطرح کرده است.

با عنایت به اینکه مساجد محل اصلی نشر فرهنگ دینی عامه مردم در کشورند، لازم است برای توسعه فرهنگی گام‌های اولیه را از همین پایگاه‌های فرهنگ دینی، یعنی مساجد شروع کرد؛ زیرا تقویت این پایگاه‌ها به معنای مصون‌سازی فرهنگ خودی در برابر تهاجم، شیخون یا ناتوی فرهنگی بیگانگان است. نکته بسیار مهم این است که کارکرد فرهنگی مسجد جایگاه بنیادین نسبت به سه کارکرد دیگر مسجد دارد و اگر در کارکرد فرهنگی موفق نباشیم و امام جماعت به عنوان مدیر مسجد نتواند کارکرد فرهنگی را به خوبی عملیاتی کند، در سه کارکرد دیگر هم مشکل خواهیم داشت.

۴. مصادیق کارکرد فرهنگی مساجد

۴-۱. تبلیغ دین

از بزرگ‌ترین افتخارات مسجد این است که محل تبلیغ دین بوده و از دیرباز دین اسلام در مسجد تبلیغ و ترویج می‌شده است. در سال‌های آغازین بعثت، به دلیل جو حاکم بر مکه، امکان تبلیغ علنی برای پیامبر ﷺ فراهم نبود. پس از هجرت پیامبر اکرم ﷺ به مدینه و بنا نمودن مسجدالنبی، فصلی نوین در آموزش و فعالیت‌های فرهنگی مسلمانان آغاز شد. تلاش‌های فرهنگی در مدینه، پیش از هجرت و قبل از بنای مسجد نیز سابقه داشت؛ اما قابل مقایسه با بعد از بنای مسجدالنبی نبود. حضور منظم مسلمانان در این مسجد، بهترین فرصت برای کارهای تبلیغی رسول خدا ﷺ فراهم می‌کرد و حضرت بعد از برگزاری نماز با مردم سخن می‌گفت. بعد از زیاد شدن تعداد مسلمانان، پیامبر اکرم ﷺ بر روی منبری کوتاه به موعظه می‌پرداخت.

خود گنبد و گلدسته مسجد نقش تبلیغی برای دین دارد و هر که آن را می‌بیند، به یاد خدا و دین می‌افتد. صدای قرآن و اذانی که از مساجد پخش می‌شود، مراسمات مختلف در مساجد، مثلاً در ماه رمضان و محرم، همگی حالت تبلیغی دارند و مردم را به دین و سعادت دعوت می‌کنند. مسجد باید به گونه‌ای باشد که هرکس وارد آن شده، با دیدن مسجد به یاد خدا، معنویت و دین بیفتد. مقام معظم رهبری درباره نقش تبلیغی مساجد فرموده‌اند: «مساجد باید آباد باشد؛ صدای اذان باید از مساجد بلند شود؛ باید همه نشانه‌های توجه به نماز و اقامه نماز را در شهر اسلامی ببینند؛ باید احساس کنند؛ هم مردم خودمان، هم کسانی که وارد این شهرها می‌شوند. نشانه‌های اسلامی باید واضح و آشکار باشد» (هفدهمین اجلاس سراسری نماز ۱۳۸۷/۰۸/۲۹).

هرچند ممکن است چنین تلقی شود که با وجود وسایل ارتباط جمعی پیشرفته امروزی، نقش تبلیغی مساجد اهمیت قبلی خود را از دست داده‌اند، ولی باید اذعان کرد که به دلیل پراکندگی مساجد در جوامع اسلامی و گسترش آنها در تمام نقاط شهری و روستایی، و همچنین حرمت و قداستی که این مکان دارد، سبب شده است تا مساجد نقش مهم خود را در جنبه تبلیغی همچنان حفظ کنند. اتفاقاً مسجد، محل مناسبی برای کار جمعی و حساب شده برای ورود به فضای مجازی و استفاده از وسایل ارتباط جمعی برای تبلیغ دین به صورت سازمان‌یافته است.

۱-۱-۴. ابعاد تبلیغ در مسجد

الف) تبلیغ دین: مسجد به عنوان پایگاه اصلی ترویج دین، باید دین و معارف دینی را در سطح جامعه و محل ترویج کند تا از این طریق بتواند سطح دین‌داری و توجه مردم به آن را افزایش دهد.

ب) تبلیغ مسجد: یکی دیگر از ابعاد تبلیغی مسجد، تبلیغ خود مسجد به عنوان مهم‌ترین پایگاه دینی است. اگر مسجد در این کار موفق باشد، می‌تواند انواع معارف دینی را به افراد جذب شده بیاموزد و ارتباط آنها را با دین و معنویات افزایش دهد.

ج) تبلیغ برنامه‌های مسجد: بعد دیگر تبلیغی، مساجد تبلیغ فعالیت‌هایی است که در مسجد صورت می‌گیرد، هم برای افراد داخل مسجد و هم افرادی که در خارج از مسجد هستند.

۲-۴. آموزش

آموزش با مسجد ارتباط نزدیکی دارد؛ زیرا فراگیری آموزه‌های وحیانی در اوایل بعثت، در مساجد صورت می‌گرفت. حفظ آیات، نقطه آغاز آموزش و درک و تفهیم آیات به واسطه سخنان پیامبر اکرم ﷺ در مساجد بود. تبدیل مسجد به مدرسه‌ای برای مسلمانان با هدف صورت گرفت و مسجد را به مرکز مهم آموزش در جامعه اسلامی تبدیل کرد. در فضای داخلی مسجد، همان‌گونه که محراب نماد کارکرد عبادی است، منبر نیز نماد کارکرد آموزشی بوده و مؤید انتقال آموزه‌های دینی از سوی خدا برای بشر به واسطه امام است.

پیامبر اکرم ﷺ ضمن تشویق عملی برای برگزاری جلسات آموزش در مسجد، در حدیثی فرمودند:

مَنْ غَدَا إِلَى الْمَسْجِدِ لَا يُرِيدُ إِلَّا لِيَتَعَلَّمَ خَيْرًا أَوْ لِيُعَلِّمَهُ كَانَ لَهُ أَجْرٌ مَعْتَمِرٍ تَامَ الْعُمْرَةَ وَمَنْ رَاحَ إِلَى الْمَسْجِدِ لَا يُرِيدُ إِلَّا لِيَتَعَلَّمَ خَيْرًا أَوْ لِيُعَلِّمَهُ فَلَهُ أَجْرٌ حَاجٍّ تَامَ الْحِجَّةَ.

پاداش کسی که صبحگاهان به قصد یاد دادن یا فراگرفتن چیز مطلوبی به مسجد می‌آید، همچون پاداش شخصی است که یک عمره کامل را انجام داده باشد؛ و پاداش کسی که شبانگاهان به قصد یاد گرفتن و یاد دادن کار خیری به مسجد می‌آید، مانند پاداش فردی است که یک حج کامل به جای آورده باشد (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۱۸۵).

پیامبر گرامی اسلام ﷺ می‌فرمایند: «يَا أَبَا ذَرٍّ كُلُّ جُلُوسٍ فِي الْمَسْجِدِ لَعُوٌّ إِلَّا ثَلَاثَةٌ قِرَاءَةٌ مُصَلٍّ أَوْ ذَاكِرٌ لِلَّهِ تَعَالَى أَوْ مُسَائِلٌ عَنِّ عِلْمٍ»؛ ای اباذر! هر نشستنی (اضافی و بیهوده) در مسجد لغو است؛ مگر برای سه چیز: برای اقامه نماز؛ یا ذکر خداوند متعال؛ یا پی‌جویی از مسائل علمی (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ص ۱۱۵). جمله پایانی این حدیث به روشنی نشان می‌دهد که مسجد در اسلام جایگاه گفت‌وگوهای علمی است. همچنین از عبارت «مُسَائِلٌ عَنِّ عِلْمٍ» چنین برمی‌آید که لازم نیست علومی که در مسجد مورد بحث و گفت‌وگو قرار می‌گیرند، حتماً دانش‌های دینی باشند؛ بلکه هر دانش سودمندی، چنانچه یاد دادن و آموختن آن از نظر شرعی با اشکالی روبه‌رو نباشد، می‌تواند در مسجد مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۱-۲-۴. مباحث آموزشی

مباحثی که در مساجد آموزش داده می‌شوند، طیف گسترده‌ای دارد که در ذیل به آن اشاره می‌شود.

الف) اعتقادات: خیلی از مشکلات مردم، ناشی از ضعف در اعتقادات است. اعتقادات آنان، یا تقلیدی است و همراه با استدلال و برهان نیست یا اینکه با هجمه شدید افکار مخالف روبه‌روست و دچار سستی و تزلزل شده است. امروزه دشمنان در فضای رسانه و فضای مجازی سعی در تخریب این بنیان دارند و روشن است که افعال و افکار انسان‌ها ناشی از اعتقادات و باورهای آنهاست و زمانی که پایه و ستون خراب شود، دیگر بنایی باقی نخواهد

ماند. متأسفانه فضای مدارس و رسانه‌های داخلی نیز در تقویت این بنیان‌های اعتقادی مطلوب نیست و این وظیفه‌خاطر را باید مساجد انجام دهند و پایه‌های اعتقادی مردم را تقویت کنند.

ب) معارف اخلاقی: پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند که من مبعوث شده‌ام تا مکارم اخلاقی را آموزش و گسترش دهم و ایشان این کار را در مساجد آغاز کردند. اسلام برای ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی انسان‌ها برنامه‌های اخلاقی ارائه کرده است و از این رو، کامل‌ترین دین است و این‌گونه مسائل باید در مساجد آموزش داده شوند، اگر امروزه در سطح خانواده و جامعه اشکالات زیادی دیده می‌شود به دلیل دوری از همین معارف است و لازم است تا فعالان فرهنگی مساجد، اهتمام جدی به آموزش این مباحث داشته باشند.

ج) احکام: آموزش احکام شرعی امری بسیار مهم، حساس و سخت است؛ چراکه اگر افراد به وظیفه شرعی خود عمل نکنند، دچار عقوبت می‌شوند و چنانچه احکام را اشتباه آموخته باشند، در برخی مسائل دچار مشکلات جدی می‌شوند. لازم است امر مهم آموزش احکام در مساجد به صورت جدی احیا گشته و کلاس‌های آموزش احکام برقرار شود.

یکی از عبادت‌های بسیار مهمی که هر روزه در مساجد انجام می‌شود، آشنا کردن مردم با احکام عبادی است که متأسفانه گاهی اوقات کم‌ارزش تلقی می‌شود. احکام، معمولاً یا بین دو نماز یا به صورت یک جلسه مستقل بیان می‌شود. از آنجایی که بر هر مکلفی واجب است احکام مورد ابتلای خود را بیاموزد، یادگیری و آموزش احکام در مساجد ضرورت پیدا می‌کند. معمولاً در قفسه کتاب‌های مسجد، در کنار کتاب‌های قرآن و دعاء، رساله‌های علمیۀ علما قرار داده می‌شود.

د) معارف گسترده دینی: دین اسلام در مورد مسائل فراوانی صحبت کرده است؛ از جمله تاریخ گذشتگان و پیامبران، احوال زمین و آسمان و موجودات در آن، مانند فرشتگان، شیطان و اجنه و...، که منبعی ناب از معارف الهی است که موجبات سعادت دنیوی و اخروی انسان می‌شود؛ مثلاً خیلی از مسائل علمی و پزشکی در ادبیات دینی ما موجود است که می‌تواند بسیاری از مشکلات بشریت را برطرف کند. این‌گونه مسائل می‌توانند در مساجد بیان شود و دانسته‌ها و معرفت اهل مسجد را افزایش دهند.

ه) مباحث علمی مورد نیاز: امروزه مردم برای زندگی به نحو مطلوب، به داشتن شناختی مناسب از مسائل حقوقی، پزشکی، اقتصادی و... نیاز دارند. امروزه آسیب‌های جدید اجتماعی پیش آمده است که ذهن همه مردم، به ویژه والدین را درگیر کرده است. آموزش علوم‌ی مانند روانشناسی و حل مشکلات شخصی و خانوادگی می‌تواند کمک مهمی به حل مشکلات آحاد جامعه بکند. آموزش چگونگی موفقیت در فعالیت‌های اقتصادی و آموزش چگونگی سرمایه‌گذاری، خرید و فروش، بورس و... می‌تواند کمک مهمی به زندگی اقتصادی مردم بکند. مسجد می‌تواند در این زمینه‌ها پیشتاز باشد و از آموزش این مباحث به مؤمنین استفاده کند و زندگی آنها را بهبود بخشد.

امروزه آموزش مباحث تحصیلی، زبان خارجی، رایانه و... نیز می‌تواند در جذب افراد به مساجد تأثیر شگرفی داشته باشد. معمولاً هزینه کلاس‌ها در مساجد پایین‌تر و اعتماد خانواده‌ها به مساجد بیشتر است و می‌توان در کنار این امور افراد زیادی را به مساجد جذب کرد.

و آموزش آداب و احکام مسجد: بخش آموزشی مسجد، یکی از آموزش‌هایی که می‌تواند ارائه دهد، آموزش آداب و فرهنگ حضور در مساجد است؛ زیرا خیلی از مشکلات مساجد، از داخل مسجد و از ناحیه خود علاقه‌مندان به مسجد است. ناآشنایی با تقدس و جایگاه مسجد در اسلام و رعایت نکردن حرمت آن به طور کامل، ناآشنایی با آداب مسجد و نماز جماعت، ضعف در زمینه آداب حضور در نماز جماعت و ابتلای به مکروهات، مانند سروصدا کردن و بالا بردن صدا و نزاع کردن، حضور با بوی نامطبوع بدن و لباس‌های کثیف، و رعایت نکردن نظم در صفوف، از این موارد است (عباسی رسول، ۱۳۹۴، ص ۱۷۸).

ز) آموزش علم مدیریت به فعالان مسجد: خیلی از مشکلات در مساجد ناشی از ضعف فعالان و ضعف مدیریتی آن است. می‌توان با آموزش علم مدیریت به فعالان مسجد در بخش‌های مختلف، به اعتلای بیشتر مسجد کمک کرد. آموزش نظم (نهج البلاغه، ن ۴۷)، روحیه تلاش (نجم: ۳۹) و اتقان (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۳، ص ۲۶۳). در امور، در اعتلای وضع کاری فعالان مسجد و اهل مسجد مؤثر خواهد بود.

۳-۴. تربیت و اخلاق

همیشه در کنار «تعلیم» اصطلاح «تربیت» می‌آید یا در کنار «آموزش» اصطلاح «پرورش» هم اضافه می‌شود و این نشان دهنده این است که صرف تعلیم و آموزش کافی نیست و ما احتیاج داریم در محیطی این دانسته‌ها را به باور و عمل در بیاوریم و به صورت عملی این مسائل را پیاده کنیم؛ که یکی از راه‌هایش وجود مکانی مخصوص برای اجرای این آموزه‌هاست و راه دیگرش دیدن افراد متخلق به این آموزه‌هاست و از آنجا که مسجد محل حضور مؤمنین و علماست، این نیاز به بهترین نحو برآورده می‌شود. در طول تاریخ، کلاس‌های ویژه اخلاقی با استفاده از اساتید و روحانیون مجرب و متخلق به اخلاق الهی که گرایش عمومی مردم به آنان بیشتر بوده و جنبه تربیتی اخلاقی داشته‌اند، در مساجد برگزار می‌شدند (موظف رستمی، ۱۳۸۶، ص ۶۹).

نکات اخلاقی و تربیتی به دو صورت زبانی و عملی در مسجد بیان و پیگیری می‌شود. پیامبر گرامی اسلام ﷺ در مسجد به تربیت و آموزش اخلاق می‌پرداخت. برای نمونه، در روایتی آمده است که روزی پیامبر اکرم ﷺ در مسجد نوزادی را در آغوش گرفتند و همان وقت نوزاد بول کرد و لباس حضرت نیز آلوده شد. والدین کودک و اطرافیان برآشفته شدند و خواستند کودک را از آغوش حضرت بگیرند؛ اما پیامبر ﷺ برای نوزاد دعا کردند و بدون آنکه از این موضوع ناراحت شوند، برخاستند و لباس خود را تطهیر کردند. «أَلَا يَرَوْنَ أَنَّهُ يَتَأَدَّى بِبَوْلِ صَبِيهِمْ فَيَأْذَى أَنْصَرَفُوا غَسَلَ ثَوْبَهُ» صحابه پیامبر ندیدند که پیامبر از بول نوزاد اذیت شود. هنگامی که برگشتند، لباس را شستند

(مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۲۴۰). این گونه رفتارهای پیامبر ﷺ در مسجد، نشانگر این است که پیامبر اکرم ﷺ مسجد را مکانی برای تعلیم و تربیت افراد و تعالی اخلاق می‌دانستند.

موظفه کردن مردم در مسجد، روشی است که در سیره اهل بیت ﷺ به کرات شده است. امام زین العابدین ﷺ فرمودند:

كَانَ يَعْظُ النَّاسَ وَيُزَهِّدُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَيُرَغِّبُهُمْ فِي أَعْمَالِ الْآخِرَةِ بِهَذَا الْكَلَامِ فِي كُلِّ جُمُعَةٍ فِي مَسْجِدِ الرَّسُولِ ﷺ أَيُّهَا النَّاسُ، اتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّكُمْ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ، فَتَجِدْ كُلَّ نَفْسٍ مَا عَمِلَتْ فِي هَذِهِ الدُّنْيَا.

که رسول خدا ﷺ هر جمعه در مسجد با این جملات مردم را اندرز می‌داد و به دل برکنند از دنیا و رغبت به آخرت فرا می‌خواند. می‌فرمود: ای مردم! از خدا بترسید و بدانید که شما به سوی او بازمی‌گردید و هر کس هر کاری را که در این دنیا کرده است، می‌یابد (الأمالی للصدوق: ۸۲۲/۵۹۳).

همچنین روایت شده است:

إِذَا صَلَّى الْعِشَاءَ الْآخِرَةَ يُنَادِي النَّاسَ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ حَتَّى يَسْمَعَ أَهْلَ الْمَسْجِدِ أَيُّهَا النَّاسُ، تَجَهَّزُوا رَحِمَكُمُ اللَّهُ، فَقَدْ نُودِيَ فَيْكُمْ بِالرَّحِيلِ، فَمَا التَّعْرُجُ عَلَى الدُّنْيَا بَعْدَ نِدَائِ فِيهَا بِالرَّحِيلِ؟! تَجَهَّزُوا رَحِمَكُمُ اللَّهُ وَاتَّقُوا بِالْأَفْضَلِ مَا يَخْضِرُ تَكُمُ مِنَ الزَّادِ وَهُوَ التَّقْوَى.

امام علی ﷺ هر گاه نماز عشا را می‌خواند، با صدایی که همه نمازگزاران مسجد بشنوند، سه بار خطاب به مردم می‌فرمود: ای مردم! خدایتان رحمت کند! آماده و مجهز شوید، که بانگ رحیل در میان شما سر داده‌اند. با این بانگ رحیل، روی آوردن به دنیا دیگر چه معنا دارد؟ خدایتان رحمت کند! آماده شوید و با بهترین توشه‌ای که در اختیار دارید، رهسپار [آخرت] شوید و آن تقواست (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۳۹۱).

۵. نقش امام جماعت در تحقق کارکرد فرهنگی مسجد

امام جماعت به عنوان مدیر عالی، و به عبارت دقیق‌تر رهبر مسجد، و از سوی دیگر به عنوان کارشناس دینی و فرهنگی مسجد، در زمینه تحقق کارکرد فرهنگی نقشی منحصر به فرد را به عهده دارد. در این بخش به میزان تأثیر و نقش او در کارکرد فرهنگی مسجد پرداخته خواهد شد.

نقش امام جماعت به عنوان مدیر مسجد، در این کارکرد بسیار مهم است؛ زیرا تقریباً همان کارکردی است که حوزه‌های علمیه برای آن تشکیل شده و روحانیت سال‌ها آموزش‌های دینی لازم را در این زمینه دیده‌اند و برای اجرای آن تربیت شده‌اند و هیچ کسی به جز امام جماعت و متخصصین دینی صلاحیت ورود در این زمینه را ندارد؛ زیرا این کار به شدت تخصصی و حساس است. خیلی از مشکلاتی که هم اکنون در سطح فرهنگ دینی جامعه مشاهده می‌شود، ناشی از ورود افراد غیرمتخصص در این حیطه بوده که آسیب‌هایشان بیش از منافعتشان بوده است. لازم است که امام جماعت، در سطح عالی مدیریتی کارکرد فرهنگی مسجد باشد و در سطوح میانی و عملیاتی نیز افراد منصوب از طرف او مشغول به کار باشند.

برخی از کارها و مراسمات دینی عامه مردم، چنان با فرهنگ آنها عجین شده است که اگر کسی بخواهد در آنها دخالتی کند، با واکنش شدید مردم روبه‌رو می‌شود؛ در صورتی که برخی از این امور هیچ‌گونه اصالت دینی ندارند؛ مثلاً قمه زدن و حمل علامت در دسته‌های سینه‌زنی، برای برخی افراد چنان قداست دارد که حتی بعد از منع قانونی آن، شدیداً در پی انجام آن بوده‌اند. در این گونه امور، تنها روحانیون می‌توانند ورود کنند و افراد دیگر توان تغییر این فرهنگ‌های مرسوم را ندارند؛ زیرا این امور در نزد مردم تقدس یافته‌اند و تغییر این امور برای آنها سخت است. خوارج کسانی بودند که اهل قرآن، نماز شب، سجده‌های طولانی و روزه بودند، ولیکن انحرافات عمیق دینی هم داشتند. امام علی علیه السلام می‌فرماید: هیچ کس جز من نمی‌توانست جلوی آنها بایستد؛ زیرا خود ایشان مظهر و مجسمه تقوا، عبادت و باب علم رسول خدا صلی الله علیه و آله بودند و مردم حرف ایشان را در گمراه بودن خوارج پذیرفتند. امروزه نیز عرفان‌های نوظهور، جریانات به ظاهر مذهبی و تفکر شیعه انگلیسی، همگی سختی کار فرهنگی در مسجد را نشان می‌دهد و ضرورت ورود تمام‌قد امام جماعت و به دست گرفتن کار توسط ایشان را نشان می‌دهد.

۶. وظایف مشترک در قبال همه مصادیق کارکرد فرهنگی

مهم‌ترین فعالیت‌های فرهنگی مسجد، در سه بعد اصلی تبلیغ، آموزش و تربیت خلاصه شد و در اینجا برخی از نقش‌های امام به صورت عام و مشترک در تحقق این سه بعد بیان می‌شود.

۶-۱. معرفت‌افزایی

انسان‌ها تا از فواید کاری با خبر نباشند، انگیزه‌ای برای انجام آن ندارند. در بحث کارکرد فرهنگی، توجه به این مطلب که تأکیدات دین اسلام بر فرهنگ، بسیار بیشتر از فعالیت‌هایی دیگر بوده است، می‌تواند در نوع و کیفیت فعالیت‌ها تأثیر چشم‌گیری داشته باشد. امام مسجد به عنوان یک کارشناس دینی، می‌تواند با بیان اهمیت و تأثیرات عمیق فعالیت‌های فرهنگی شوق و میل فعالان و اهل مسجد را به این مسائل بیشتر کند و موجبات اعتلای برنامه‌های فرهنگی شود. امروزه در بسیاری از مساجد دیده می‌شود که منابع مالی و مادی خود را صرف ساخت و ساز درمانگاه و کارگاه و... می‌کنند؛ در صورتی که رسالت اصلی مساجد فعالیت‌های فرهنگی است و نباید از این امر مهم غافل شد. برخی از فعالان مسجد تعریفشان از کار فرهنگی، قرائت قرآن و مراسمات عزاداری است و از این‌رو، معتقدند که به اندازه کافی به این فعالیت‌ها پرداخته می‌شود و به هزینه بیشتر نیاز نیست. امام مسجد به عنوان کارشناس فرهنگی مسجد باید گستره وسیع فرهنگ را بیان کند و نیاز شدید به فعالیت‌های فرهنگی را تبیین نماید.

۶-۲. ایجاد انگیزش

امام مسجد با پیگیری برنامه‌های جذاب فرهنگی و برپایی مسابقات و قرار دادن جوایز نفیس برای این‌گونه فعالیت‌ها می‌تواند نقش مهمی در برپایی چنین برنامه‌هایی داشته باشد. و افراد احساس خستگی نکنند؛ در روایتی از

امام صادق علیه السلام آمده است: ما ضعف البدن عما قویت علیه النیه (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۷۰، ص ۲۰۵). متأسفانه بسیاری از فعالیت‌های فرهنگی در قالبی خشک و کم جاذبه برگزار می‌شود و این مسئله، اهل مسجد، به ویژه سنین پایین را از این گونه برنامه‌ها گریزان کرده است.

۳-۶. انتخاب فعالان فرهنگی

امام مسجد باید بیشترین سخت‌گیری را درباره فعالان و مسئولان فرهنگی داشته باشد. امام مسجد باید با تسلطی که بر مسائل فرهنگی دارد، بهترین و مناسب‌ترین فرد را برای فعالیت‌ها انتخاب کند. فعالان باید خود به خوبی معارف دین را بشناسند و توان ارائه آن به مخاطبان را داشته و در امر تبلیغ، آموزش و تربیت، صاحب فهمی صحیح باشند. کارهای فرهنگی احتیاج به رفتاری نیک و مهربانانه دارد و اگر چنین نباشد، اهل مسجد ترغیبی برای این فعالیت‌ها نخواهند داشت. در روایتی از امام علی علیه السلام نقل شده است که: زوال و سقوط دولت‌ها به واسطه به کار گرفتن افراد پست است (تمیمی، ۱۴۱۰ق، ح ۵۴۸۶)، و این مطلب در بحث مسجد و کارکرد فرهنگی آن نیز صادق خواهد بود و انتخاب غلط منجر به عدم کارایی مسجد خواهد گشت.

۴-۶. فراهم نمودن اسباب فعالیت‌های فرهنگی

معمولاً در تصمیم‌گیری‌ها به کارهای فرهنگی کمترین توجه صورت می‌گیرد و نیازهای این کارها دیده نمی‌شود. افرادی مثل روحانی مسجد به عنوان یک فرد فرهنگی می‌تواند بیشترین نفع را برای این‌گونه فعالیت‌ها به عنوان شخص تصمیم‌گیر داشته باشد. فعالیت‌های فرهنگی به ابزارهای خود نیاز دارد و برای افزایش کیفیت فعالیت‌ها باید این ابزارها تهیه شوند؛ مثلاً تهیه رایانه، ویدئو پروژکتور، کتابخانه‌ای مجهز با کتاب‌هایی فراوان و... منجر به بالا رفتن سطح کیفی کار می‌شود که امام مسجد به عنوان مدیر مسجد می‌تواند به درستی منابع را به این سمت سوق دهد.

۵-۶. پرهیز از افراط و تفریط در فعالیت‌های فرهنگی

دین اسلام دین وسط است (بقره: ۱۴۳) و مسجد به عنوان مرکز اصلی این دین نیز باید چنین باشد و از هرگونه افراط و تفریط بپرهیزد. نکته مهم این است که شاید هیچ فاعلی معتقد نباشد که فعل او از مصادیق افراط یا تفریط است و همه افراد فعل خود را درست می‌دانند. وظیفه امام این است که معیار صحیح را ارائه دهد و اجازه تندی و کندی را از افراد بگیرد. در فعالیت‌های تبلیغی، آموزشی و تربیتی، امام باید از هرگونه کار نادرستی جلوگیری کند؛ چراکه اولاً این کارها به اسم مسجد و دین نوشته می‌شود و ثانیاً شاید اثرات منفی آن، سال‌ها در ذهن افراد باقی بماند.

۶-۶. اولویت‌بندی فعالیت‌های فرهنگی

امام مسجد باید اولویت‌ها را مشخص کند تا منابع مادی و انسانی بر روی اولویت‌ها متمرکز شود؛ مثلاً اولویت مسجد در مباحث تبلیغی، به ویژه در زمان حاضر، باید چه مطلبی باشد و در بحث آموزشی، چه مطالبی باید در اولویت آموزشی قرار گیرد. متأسفانه مشکل اساسی فعالیت‌های فرهنگی، پرداختن به مسائل نه‌چندان مهم و غیرمبنایی است که موجب شده است از امور اصلی غفلت شود.

۶-۷. تبیین خصوصیات رفتاری فعالان فرهنگی

سیرهٔ مهربانانهٔ پیامبر اسلام ﷺ و اهل بیت ایشان در زمینهٔ مسائل فرهنگی به گونه‌ای بود که دشمنان آنها نیز به این مسئله اذعان می‌کردند. این بزرگواران در امر تبلیغ، آموزش و تربیت، اصل را بر مهربانی، شفقت و بردباری قرار داده بودند و در مقابل رفتارهای زشت مردم صبر و نرمی نشان می‌دادند. امام مسجد نیز باید ابتدا خود و سپس دیگران را به این گونه رفتارها عادت دهد تا بتواند از ثمرات فعالیت‌های فرهنگی - که معمولاً زمان‌بر است - بهره‌مند شوند. باید به مخاطبان اجازهٔ صحبت و اظهار نظر داد و نباید فضای ترس بر مسجد حاکم باشد؛ بلکه باید افراد بتوانند نظرات و شبهات خود را مطرح کنند و از برچسب زدن به افراد به عنوان ضد دین و نظام و... به شدت پرهیز شود.

۶-۸. حضور و نظارت حداکثری

شاید در سه کارکرد دیگر، حضور و نظارت امام را بتوان تا حدودی به افرادی غیر از ایشان سپرد؛ اما سنخ فعالیت‌های فرهنگی با توجه به حساسیت آنها، اقتضای حضور و نظارت جدی و دائمی امام را دارد. بحث فرهنگ با بحثی مثل تدارکات بسیار متفاوت است. اگر در پذیرایی از مهمانان ضعفی وجود داشته باشد، مشکل بزرگی پیش نمی‌آید؛ اما اگر برای نمونه، فکر و آموزش غلط و اشتباهی در ذهن افراد وارد شود، امکان دارد اثر این مطلب تا انتهای عمر افراد همراه آنها بماند و حتی موجب گمراهی آنها از مسیر حق شود.

مساجد امروزه از بسیج و کانون‌های فرهنگی هنری بهره می‌برند و لازم است امام مسجد بر فعالیت‌های این دو بخش نظارت کافی داشته باشد تا بهترین استفاده و بهترین بهره‌برده شود و فاصله‌ای از سیاست‌های کلان مسجد پیدا نشود.

۷. وظایف امام در قبال هر یک از مصادیق کارکرد فرهنگی

۷-۱. تبلیغ

نقش امام جماعت در بعد تبلیغی مهم و اساسی است. در اینجا به این نقش مهم پرداخته می‌شود.

۱-۱-۷. اعتقاد به کار تبلیغی

بسیار مهم است که مدیران مسجد به امر تبلیغ معتقد باشند؛ زیرا برخی از فعالان مسجد معتقدند که ما نقشی در این زمینه نداریم و اگر افراد خودشان لیاقت داشته باشند، به سمت مسجد خواهند آمد و اگر نیابند، از بی‌لیاقتی و کم‌سعادت‌ی خودشان است و وظیفه ما روشن نگه داشتن چراغ مسجد است و در خصوص دعوت مردم نقشی نداریم. امام مسجد به عنوان یک روحانی که رسالت تبلیغی را برای خود تعریف کرده و با سیره معصومین در زمینه دعوت مردم و سختی‌های این مسیر آشناست، بهترین گزینه برای امر تبلیغ برای مسجد است.

۱-۲-۷. انتخاب افراد شایسته

نقش امام در اینجا انتخاب افراد مناسبی است که دارای معیارهای اسلامی بوده و در امر تبلیغ توانمند باشند. او باید کسانی را انتخاب کند که دین را به خوبی بشناسند و خود عامل به دین و اهل مسجدی بوده، و اهتمام جدی به این مسائل داشته باشند؛ از چهره و صوت مناسبی برخوردار و در ایجاد ارتباط با دیگران توانمند باشند؛ همچنین شخصیتی برون‌گرا داشته باشند تا در ایجاد ارتباط با مشکل روبه‌رو نشوند.

۱-۳-۷. اعتقاد به استفاده از روش و ابزارهای جدید

یکی از مشکلات در مراکز دینی، از جمله در مساجد، این است که مسئولان آنها از روش‌های جدید و ابزارهای روز استفاده نمی‌کنند و چه بسا روش‌های جدید را شایسته شأن این مراکز نمی‌دانند. امام مسجد باید با کنار گذاشتن دیدگاه‌های غلط، همگان را به سمت استفاده از شیوه‌ها و ابزارهای جدید سوق دهد. تبلیغ مسجد از طریق سایت، شبکه‌های اجتماعی و این‌گونه فضاها، امروزه از واجبات امر تبلیغ است. استفاده از ابزاری مانند ویدئو پروژکتور در مساجد می‌تواند در جذابیت امر تبلیغ بسیار تأثیرگذار باشد. یکی از مهم‌ترین اقدام‌ها در راستای انس کاربران شبکه مجازی با مسجد، ایجاد مسجد مجازی است. نشریه دیواری مسجد را می‌توان به صورت مجازی منتشر کرد. ایجاد سایت مشاوره و پاسخ‌گویی به سؤالات و شبهات در بستر شبکه اجتماعی نیز از این قبیل فعالیت‌ها است. البته این مطلب را باید در نظر گرفت که نبود محتوای ارزشی و متناسب با فرهنگ اسلامی از محدودیت‌های استفاده از فضای مجازی است. (عباسی، ۱۳۹۴، ص. ۱۴۴).

۱-۴-۷. انتخاب مخاطبان ویژه تبلیغ

از نظر اسلامی، مسجد برای همه افراد است و هیچ‌گونه تبعیض نژادی، مالی، جنسیتی و... درباره آن وجود ندارد و امام مسجد باید بکوشد همه افراد را به مساجد جذب کند؛ اما نکته مهم این است که بر روی رده سنی کودک، نوجوان و جوان، به دلیل قابلیت و آمادگی‌ای که دارند، بیشتر تمرکز کند.

نکته دیگر این است که امام باید بتواند شخصیت‌های مورد توجه جامعه، مانند نخبگان علمی، ورزشکاران، هنرمندان و... را به مسجد جذب کند؛ چراکه این افراد بر روی جامعه تأثیر دارند و اگر با فرهنگ دینی آشنا نباشند،

فرهنگ‌های غیردینی را به مردم آموزش می‌دهند؛ همچنین صرف حضور این افراد در مساجد، به جذب دوستداران آنها به مساجد می‌انجامد.

۵-۱-۷. ایجاد و استفاده از نمادها در تبلیغ

بحث استفاده از نمادها و تأثیر نمادها در فرهنگ‌سازی و تثبیت فرهنگ، بسیار مهم است. در فرهنگ غربی، نمادها رواج فراوانی دارند که هر یک معرف و مبلغ آن فرهنگ است؛ ولیکن متأسفانه در فعالیت‌های دینی از نمادها کمتر بهره برده می‌شود و شاید یکی از دلایل آن، نداشتن نماد است. جوانان خیلی علاقه‌مند به استفاده از نماد هستند و امام مسجد شخصی است که این قابلیت و صلاحیت را دارد که بتواند نمادهای دینی را بشناساند، یا نمادسازی کند و از آن در راه تبلیغ دین بهره ببرد.

۶-۱-۷. حضور و نظارت امام بر فعالیت‌های تبلیغی

شخص امام به علت جایگاه و وجهه‌ای که در بین مردم دارد، بهترین فرد برای انجام امور تبلیغی است که باید حتی‌المقدور از این ظرفیت استفاده شود. جدای از بحث حضور امام، نظارت وی بر چگونگی برنامه‌های تبلیغی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ چراکه تبلیغ کردن برای مسجد باید متناسب با آموزه‌های دینی و در شأن مسجد باشد و از هر طریق و ابزاری نمی‌توان استفاده کرد و این وظیفه امام است که معیارها را مشخص کند و بر رعایت آنها نظارت داشته باشد.

۲-۷. آموزش

در ادامه به نقش امام مسجد در بحث آموزش پرداخته خواهد شد.

۱-۲-۷. انتخاب فعالان

امر آموزش، به افرادی به عنوان مدرس نیاز دارد. امام باید افرادی را انتخاب کند که مناسب این کار باشند؛ درواقع منظور از انتخاب صحیح این است که شاغل و شغل بیشترین تناسب را داشته باشند (سعادت، ۱۳۸۶، ص. ۴۰). لذا اولاً علم و تسلط کافی درباره موضوع تدریس داشته باشند؛ ثانیاً با توجه به ضرورت سعه صدر در امر آموزش مهربان، صبور و توانمند در بحث تدریس باشند؛ ثالثاً توان ارائه درس به صورت جذاب را داشته باشند؛ رابعاً تمایل به آموزش تبرعی داشته باشند؛ چراکه باید حتی‌الامکان سعی شود برای کلاس‌های آموزشی، به‌ویژه مباحث دینی، هزینه‌ای بر مردم تحمیل نشود.

۲-۲-۷. تهیه برنامه آموزشی برای همه افراد

امروزه بیشتر برنامه‌های آموزشی مساجد برای سنین کودک و نوجوان است و برای جوانان و افراد میان‌سال و بالاتر برنامه خاصی وجود ندارد و این کار غلط و آسیب‌زا است. چراکه اهمیت توجه به سنین پایین نباید موجب بی‌توجهی

به نیازهای ضروری سنین دیگر شود. البته لازم است تا اسباب لازم برای همه سنین دیده شود و مثلاً هنگام برگزاری کلاس برای مادران، امکان نگهداری فرزندان آنها در مسجد فراهم باشد.

۳-۲-۷. تهیه ابزار و امکانات آموزشی

برای کیفیت‌بخشی به بحث آموزش، لازم است ابزار و امکانات لازم تهیه شود. اولین نیاز، بحث مکان آموزشی است؛ چراکه امر آموزش نیاز به محیطی آرام دارد و چنانچه این فضا آماده نباشد، کار مختل می‌شود. رایانه، ویدئو پروژکتور، تخته سیاه و... ابزارهای لازم برای بحث آموزش‌اند. امام مسجد با توجه به موقعیتی که دارد، می‌تواند این امکانات را برای بخش آموزش فراهم سازد.

۴-۲-۷. استفاده از روش‌های نوین و متنوع آموزشی

روش سنتی آموزش در مساجد، منبر و سخنرانی است که فواید بسیاری دارد؛ اما لازم است از روش‌های نوین هم استفاده شود. استفاده از پاورپوینت، پخش فیلم و کلیپ‌های آموزشی، آموزش از راه دور و به صورت آنلاین و... می‌تواند تحولی جدی در بحث آموزش در مسجد به وجود آورد. متأسفانه برخی افراد سنتی در مساجد با این روش‌های جدید مخالفند و این امام مسجد است که می‌تواند در مقابل این افراد بایستد و روش‌های نوین را پیگیری کند.

۵-۲-۷. نظارت بر محتوای آموزشی و رعایت اولویت‌ها

امام مسجد با توجه به تخصص و اشرافی که در زمینه مسائل دینی و فرهنگی دارد، باید نظارت موشکافانه بر محتوای آموزشی داشته باشد و درستی آنها را مورد دقت قرار دهد. رعایت اولویت‌های آموزشی حتماً باید لحاظ شود؛ برای نمونه، بیان مباحث اعتقادی و دینی باید در اولویت آموزش قرار داشته باشند. نکته مهم دیگر، رعایت مطابقت محتوای آموزشی با سطح مخاطبین است و باید دقت شود که سطح کلاس، پایین‌تر یا بالاتر از مخاطبان نباشد. رعایت شئونات و احکام مسجد نیز باید در کلاس‌هایی مثل آموزش زبان دیده شود و از پخش تصاویر و کلیپ‌های نامناسب جلوگیری شود.

نکته مهم در مورد محتوای آموزشی مسجد این است که برخی گمان می‌کنند که در مسجد فقط باید آموزش عقاید و احکام دینی داده شود؛ در صورتی که آموزش‌های دینی ما بسیار فراتر از این مسائل است. برای نمونه، مباحث ذیل که مشکل خیلی از مردم و جوامع است و در دین به همه آنها اهتمام شده است، می‌تواند در آموزش‌های مساجد مطرح شود:

فرهنگ‌سازی و آموزش اموری مثل ایجاد و تقویت اعتمادبه‌نفس، فرهنگ کار و تلاش، فرهنگ رجوع به متخصص، فرهنگ شروع از خود و تحول‌خواهی، فرهنگ اصل بودن اسلام، دین و مسلمانان در هنگام تعارض (مروزه خیلی از افراد از چربی کمک کشور ایران به مسلمانان دیگر کشورها می‌پرسند که باید با ترویج این اصل به

این شبهات پاسخ داد، فرهنگ اصل بودن مذهب شیعه و شیعیان، فرهنگ امیدواری، فرهنگ تحول آفرینی، فرهنگ قانون گرایی، فرهنگ انتخاب صحیح در اموری مانند رشته تحصیلی، دوست، همسر، شغل، نماینده و رئیس جمهور. از سوی دیگر، باید با آموزش و فرهنگ سازی صحیح، مقابل فرهنگ های غلط ایستاد؛ فرهنگ های غلطی مانند مصرف گرایی، مصرف کالای خارجی و برند، ازدواج سخت، عدم خودباوری، تعطیل گرایی، طلب کار بودن از دیگران، خود برترینی، خودمحوری و

۳-۷. تربیت

با تبلیغ و آموزش، رسالت فرهنگی مسجد تمام نمی شود؛ بلکه باید کوشید این آموخته ها نهادینه شوند. مدیران مسجد باید بر افکار و اعمال اهل مسجد نظارت داشته باشند و افراد را به صورت مصداقی و عینی راهنمایی کنند و با توجه به خصوصیات هر شخص، نکات مربوط به او را بیان کنند. باید با صبر و حوصله پاسخ گوی پرسش های آنان باشند. یکی از راه های آن، موعظه کردن مردم است؛ روشی که در سیره اهل بیت بسیار دیده شده است.

رفتار فعالان مسجد، از جمله امام جماعت، بیشترین تأثیر را خواهد داشت. وجهه معنوی امام و فعالان مسجد از آن روی اهمیت دارد که اگر توحید عملی و فضایل و ارزش های الهی در عمل و رفتار آنها تجلی کند، بهترین وسیله تربیتی محسوب می شود. امام صادق علیه السلام می فرماید: «كُونُوا دُعَاةَ النَّاسِ بِأَعْمَالِكُمْ، وَ لَا تَكُونُوا دُعَاةَ بَالْسِيَّتِكُمْ»؛ مردم را با اعمالتان به دین دعوت کنید، نه با زبانتان (مجلسی، ۱۴۰۳ق). در ادامه به نقش امام مسجد در این کارکرد پرداخته می شود.

۱-۳-۷. تربیت و دستگیری اخلاقی

امام مسجد به عنوان یک دانش آموخته و تربیت شده در حوزه های علمیه، بهترین گزینه برای راهنمایی و تربیت مؤمنینی است که به امید کمال و تقرب به خداوند به مساجد آمده اند؛ چراکه حوزه های علمیه در طول تاریخ به بحث تربیت اخلاقی طلاب توجه ویژه داشته و بر این امر تأکید فراوان می کرده و چنانچه طلبه ای متخلق به اخلاق اسلامی نمی شد، عذر او را می خواستند. تهذیب نفس به معنای اقدام بر اساس کسب رضای الهی و پرهیز از پیروی از هوای نفس، مشخصه نهاد روحانیت است. (منطقی، ۱۳۸۹، ص ۲۰۶). همیشه در حوزه ها اساتید اخلاق حضور داشتند و از طلاب در راه معنویت دستگیری می کردند. مشخص است امام مسجد که در چنین محیطی رشد و تربیت یافته و خود استاد دیده است و از طرفی با معارف دینی آشناست، بهترین فرد برای تصدی امر تربیت حاضرین در مساجد است.

۲-۳-۷. انتخاب مربیان تربیتی مسجد

وظیفه مهم دیگر امام مسجد این است که برای هر دسته از افراد که از جهت سن و سطح متفاوت اند، مربی و سرپرستانی را انتخاب کند. این انتخاب از عهده دیگران خارج است؛ چراکه امام با اشراف به مسائل تربیتی و

شناختی که از احوال اهالی مسجد دارد، می‌تواند بهترین و مناسب‌ترین افراد را انتخاب کند. در ادامه، وقتی مشاهده کرد که افرادی از رشد بالایی برخوردار شده‌اند، او می‌تواند دست این افراد را در دست علما و اساتید برجسته اخلاق بگذارد و ادامه راهبری را به آنها بسپارد.

۳-۳-۷. برپایی مراسمات عبادی تربیتی

مسجد برای تقویت و تحکیم بنیان‌های تربیتی بهترین مکان است؛ هم به لحاظ تقدس این مکان و هم از نظر آمادگی آن برای توجه به این مسائل. برپایی مراسمات دعا و مناجات و خواندن ادعیه وارده، مانند کمیل، توسل و... باعث تقویت روح بندگی خواهد شد. همین‌گونه است برپایی مراسمات مناسبتی، مانند اعتکاف ماه رجب و رمضان، مناسک روز عرفه، شب‌های احیای ماه مبارک رمضان و...؛ امام صادق علیه السلام می‌فرماید: *كَانَ رَسُولُ اللَّهِ ص إِذَا كَانَ الْعَشْرُ الْأَوَّلُ اعْتَكَفَ فِي الْمَسْجِدِ وَ ضَرَبَتْ لَهُ قُبَّةٌ مِنْ شَعْرٍ وَ سَمَّرَ الْمِئْزَرَ وَ طَوَى فِرَاشَهُ*، رسول خدا در ده روز آخر ماه رمضان در مسجد معتکف می‌شدند و برای آن حضرت خیمه‌ای معین بر پا می‌کردند و ایشان در این ده روز بستر خویش را برمی‌چیدند و به اعتکاف مشغول بودند (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۴، ص ۱۷۵). همچنین مهیا کردن مقدمات شب‌زنده‌داری در مساجد در طول سال و به ویژه شب‌های جمعه و شب‌هایی مانند نیمه شعبان که به شب‌زنده‌داری در آن شب سفارش شده است. متأسفانه امروزه خیلی از مساجد برای نماز صبح باز نیستند و طبعاً برای نماز شب و برنامه‌های سحر نیز باز نخواهند بود. با توجه به دستورات و مستحباتی که در کتب ادعیه مانند *مفاتیح الجنان* آمده است، در بسیاری از ایام، نمازها و اعمال مستحبی دیگری وارد شده است که مسجد بهترین مکان برای انجام این اعمال است.

۴-۳-۷. ایجاد اسباب تأثیرات تربیتی

در جامعه امروزی و مشغولیات فراوانی که ایجاد شده است، برای یک مربی احتیاج است که بتواند متریان خویش را برای مدتی از جامعه و خانواده و روزمرگی‌ها جدا کند تا بتواند با تمرکز بیشتری بر روی افراد کار کند. مناسب است اردوهای زیارتی و معرفتی در نظر گرفته شود تا مربیان بیشترین بهره را ببرند. سفرهایی که در آن به محضر علمای اخلاقی رسیده و از محضر آنها استفاده شود.

یکی دیگر از اسباب تأثیرگذاری بیشتر، ارتباط دائمی با مربیان است که مناسب است از ابزاری مانند شبکه‌های اجتماعی بهره برد و استاد باید بتواند پیوسته نکات اخلاقی را با متریان خویش در میان بگذارد و به سؤالات آنان نیز پاسخ گو باشد.

۵-۳-۷. تدارک برنامه‌های متذکرانه

مناسب است برای اعضای مسجد دیدارهایی از بیمارستان‌ها، خانه‌های سالمندان، بهزیستی، آسایشگاه‌های جانبازان و مراکزی از این دست که انسان را شاکر سلامتی خود می‌سازند و انذاردهنده در استفاده از فرصت‌اند، تدارک دیده

شود. دیدار از غسل‌خانه‌ها و قبرستان‌ها نیز همیشه از توصیه‌های علمای اخلاقی بوده و مناسب است هر از گاهی برای یادکرد از مرگ و درک واقعیت این دنیا، از این مراکز بازدید شود. بازدید از مقبره شهدا و دیدار با خانواده آنها نیز اثرات تربیتی مناسبی دارد و موجب تقویت حمایت اهل مسجد از دین و نظام می‌شود. برنامه کتاب‌خوانی زندگی علما و شهدا نیز تأثیر فراوانی در تربیت نفوس خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

امام به عنوان مدیریت عالی مسجد، به صورت عام در قبال همه مصادیق کارکرد فرهنگی وظایفی دارد که لازم است آنها را انجام دهد و از این طریق در تحقق مطلوب این کارکرد تلاش کند. از جمله این وظایف، به این امور اشاره شد: معرفت‌افزایی، ایجاد انگیزش، انتخاب فعالان فرهنگی، فراهم نمودن اسباب فعالیت‌های فرهنگی، پرهیز از افراط و تفریط، اولویت‌بندی، تبیین خصوصیات رفتاری فعالان فرهنگی، و حضور و نظارت حداکثری.

نخستین مصداق کارکرد فرهنگی، تبلیغ است که نقش‌ها و وظایف امام درباره این مصداق، عبارت بودند از: اعتقاد به کار تبلیغی؛ انتخاب افراد شایسته؛ اعتقاد به استفاده از روش‌ها و ابزارهای جدید؛ انتخاب مخاطبان ویژه تبلیغ؛ ایجاد و استفاده از نمادها در تبلیغ؛ و حضور و نظارت امام بر فعالیت‌های تبلیغی.

دومین مصداق کارکرد فرهنگی، آموزش است که نقش‌ها و وظایف امام درباره این مصداق عبارت بودند از: انتخاب فعالان؛ تهیه برنامه آموزشی برای همه افراد، تهیه ابزار و امکانات آموزشی؛ استفاده از روش‌های نوین و متنوع آموزشی؛ و نظارت بر محتوای آموزشی و رعایت اولویت‌ها.

سومین مصداق کارکرد فرهنگی، تربیت است که نقش‌ها و وظایف امام درباره این مصداق عبارت بودند از: تربیت و دستگیری اخلاقی؛ انتخاب مربیان تربیتی مسجد؛ برپایی مراسمات عبادی تربیتی؛ ایجاد اسباب تأثیرات تربیتی؛ و تدارک برنامه‌های متذکرانه.

بیان شد که امام در هر یک از این مصادیق نقشی مهم و تأثیرگذار دارد و فقدان او در تحقق این مصادیق، اثری منفی خواهد گذاشت.

منابع

نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی

- ابن بابویه، محمد بن علی، ۳۶۸ ه.ق. *الامالی للشیخ الصدوق*، موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البیت علیهم السلام.
 ابن منظور، ۱۴۱۳ ق، *لسان العرب*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
 تایلور، ادوارد بارنت، ۱۸۷۱ م، *فرهنگ ابتدایی* .
 حاجی ده آبادی، محمد علی، ۱۳۹۳، *مدیریت فرهنگی*، تهران، هاجر.
 دفتر مطالعات و پژوهش‌های مرکز رسیدگی به امور مساجد، ۱۳۸۵، *فرهنگ مسجد*، قم، ثقلین.
 دهخدا، علی اکبر، ۱۳۳۲، *دهخدا*، تهران، چاپ مجلس.
 راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ ق، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، دارالعلم الدار الشامیه.
 رضاییان، علی. ۱۳۷۹، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
 سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۶، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، سمت.
 شیخ حر عاملی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹ ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل بیت علیهم السلام.
 عالم زاده نوری، محمد، ۱۳۸۹، *درآمدی بر زی طلبگی*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
 عباسی، ابراهیم، ۱۳۸۵، «نقش مسجد در فرهنگ و هویت محله‌ای»، *فروع مسجد*، ص ۳۷۷-۳۸۹.
 عباسی، رسول، ۱۳۹۴، *الگوی مدیریت اثربخش مسجد*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۴۰۷، *الکافی*، ج ۸ و ۱، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
 متقی، علی بن حسام الدین، ۱۴۱۹، *کنز العمال*، بیروت، دارالکتب العلمیه.
 مجلسی، محمدباقر بن محمد تقی، ۱۴۰۳ ق، *بحار الانوار*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
 معین، محمد، ۱۳۶۰، *فرهنگ فارسی*، تهران، امیرکبیر.
 منطقی، محسن، ۱۳۸۹، «تحلیلی بر عوامل محیطی تأثیرگذار بر هویت نهاد روحانیت»، *حکومت اسلامی*، ش ۱۵.
 موظف رستمی، محمد علی، ۱۳۸۶، *آیین مسجد*، تهران، گویه.
 — ۱۳۸۸، *مسجد و اعتکاف*، تهران، پرهیب.
 نوبهار، رحیم، ۱۳۷۶، *کوی دوست*، تهران، دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.

Hofstede, G. and Usunier, J.-C. (1997), Hofstede's Dimensions of Culture and Their influence on International Business Negotiations, in Ghauri, P.N. and Usunier, J.-C. (eds) International Business Negotiations, Amsterdam: Elsevier-Pergamon, 119-29.

نقش ارزش‌های اسلامی در بهبود نظام اداری با محوریت نیروی انسانی (مورد مطالعه: نظام اداری افغانستان)

manteghi@iki.ac.ir
asahmadi55@yahoo.com

محسن منطقی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع)
کماله اسدالله احمدی / دانشجوی دکتری قرآن و علوم گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه
دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۲۷ - پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۳

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی نقش ارزش‌های اسلامی در بهبود نظام اداری با محوریت نیروی انسانی و با تأکید بر نظام اداری افغانستان انجام شده است. مسئله اصلی پژوهش این بوده است که با توجه به وجود ضعف‌هایی در نظام‌های اداری در کشورهای اسلامی، به‌ویژه کشور اسلامی افغانستان از یک سو، و تأثیرپذیری نظام اداری یک کشور از نظام‌های موجود در آن از سوی دیگر، نظام ارزشی اسلام، چقدر می‌تواند در بهبود کارآمدی یک نظام اداری، به‌ویژه در تغییر رفتار نیروی انسانی آن، تأثیرگذار باشد. در بررسی این مسئله، که با استفاده از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها و روش توصیفی تحلیلی برای تحلیل آنها انجام شد، مشخص گردید که ارزش‌های حاکم بر یک نظام اداری، در نحوه رفتار نیروی انسانی آن از سازمان، ابعاد مختلف تأثیر روشی دارد. و ضعف‌های نظام اداری کشورها، از جمله کشور افغانستان، ناشی از حاکمیت ارزش‌های نادرست بر نیروی انسانی آن بوده است. بنابراین، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مهم‌ترین نقش ارزش‌های اسلامی در بهبود نظام اداری، تأثیرگذاری آن بر رفتار نیروی انسانی است و بهترین راهکار برای بهبود نظام اداری از دیدگاه اسلام، نهادینه کردن این ارزش‌ها در نیروی انسانی است. که با اصلاح رفتار نیروی انسانی، نظام اداری بهبود خواهد یافت.

کلیدواژه‌ها: ارزش، ارزش‌های اسلامی، نظام اداری، فرهنگ.

مقدمه

نظام اداری در هر کشور ابزار سودمندی برای پیشبرد اهداف و برنامه‌های دولت، جهت توسعه، رفاه و آبادانی آن کشور تلقی می‌شود؛ چنان که در تعریف آن آمده است: «سازمان تنظیم کننده کلیه فعالیت‌ها برای نیل به اهداف تعیین شده، که ضمن ایجاد هماهنگی بین بخش‌های مختلف، بستر مناسب را برای حل مسائل و مشکلات مردم و حسن جریان امور عمومی فراهم می‌کند» (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۳). از این رو به هر میزان که نظام اداری یک کشور، سالم و توسعه یافته باشد، به همان میزان دولت‌ها در رسیدن به مقاصد اساسی، تأمین منافع عمومی و ارائه خدمات فراگیر موفق‌تر خواهد بود. از آن سو، نابسامانی‌ها در نظام اداری، مشروعیت و کارآمدی آن را در بلندمدت کاهش می‌دهد و عامل شکست آن در محیط می‌شود و ادامه حیات و بقای آن را با مشکل مواجه می‌سازد. بنابراین، اصلاح نظام اداری یکی از اقدامات اساسی برای تحول و توسعه کشورها به حساب می‌آید که در صورت نبود این مهم، برنامه‌ها و تلاش‌های دیگر نیز به سرانجام نخواهد رسید. به همین دلیل، دولت‌ها اقدامات فراوانی برای اصلاح و بهبود ساختار و تشکیلات نظام اداری خود به منظور کارآمدی آن انجام می‌دهند (شیخی، ۱۳۹۰، ص ۱۰۰).

با نگاهی به کارنامه نظام اداری در کشورهای مختلف، به‌ویژه کشورهای اسلامی، نقطه ضعف‌های زیادی دیده می‌شود که این نقطه‌ضعف‌ها در عملکردها و نحوه رفتار نیروی انسانی نظام اداری یک کشور به شکل‌های مختلف بروز می‌یابد. اگرچه همه کشورهای را در این زمینه نمی‌توان همسان در نظر گرفت، اما اموری مانند رابطه‌مداری در توزیع منابع عمومی و ارائه خدمات، خویشاوندسالاری، کم‌کاری و سهل‌انگاری در انجام وظایف، اختلاس و دزدیدن منابع سازمانی، رشوه، کلاهبرداری، اخاذی و باج‌گیری با استفاده از قدرت، عدم محافظت از اموال عمومی یا استفاده شخصی از آنها، قوم‌مداری، تعصب مذهبی و گروهی، منطقه‌گرایی و... نمونه‌هایی از مظاهر مختلف نقطه‌ضعف‌های یک نظام اداری است که کم‌وبیش در نظام اداری هر کشور، به‌ویژه در کشورهای اسلامی، دیده می‌شود. البته این امور از چشم مدیران و دست‌اندرکاران نظام‌های اداری پنهان نیست و بعضاً راهکارهایی هم برای رفع آن ارائه شده است؛ هرچند مواردی هم بوده است که دست‌اندرکاران نظام اداری با آگاهی از وجود عوامل ناکارآمدی، هیچ‌گونه اقدامی در جهت اصلاح و بهبود آن انجام ندادند. یک نمونه از این کشورها، کشور افغانستان به‌عنوان یک کشور اسلامی است که به دلیل حاکمیت حس شدید قوم‌گرایی و تعصب مذهبی و حاکمیت فرهنگ تقدم روابط بر ضوابط و... در طول تاریخ حیات سیاسی خود نتوانسته است نظام اداری مطلوب و مطابق با معیارهای اسلامی را به وجود آورد و در نتیجه، هیچ‌گاه عدالت اجتماعی در آن محقق نشده است. در مواردی هم که تلاش‌هایی برای رفع نقایص و اصلاح و بهبود نظام اداری صورت گرفته و راهکارهایی ارائه شده است، با توجه واقعیت‌های عینی و نیز انتقاداتی که به عملکرد نظام‌های اداری در کشورها وجود دارد، موفق نبوده است.

با توجه به اینکه نظام اداری دارای سه عنصر اساسی «نیروی انسانی»، «ساختار» و «قوانین مقررات» است (ابوالفتوحی، ۱۳۷۲، ص ۷۶)، این امکان وجود دارد که ضعف‌های نظام اداری به نقص‌های موجود در هر یک از

عناصر یادشده برگردد که هرکدام نیازمند بحث و بررسی جداگانه‌ای است؛ اما به دلیل ظرفیت محدود این تحقیق، فقط عنصر نیروی انسانی - که مهم‌ترین عنصر نظام اداری است و نقش اساسی در صلاح و فساد آن دارد - موضوع این بحث است. اهمیت آن به این است که بخش اساسی سلامت و کارآمدی نظام اداری، به سلامت و کارآمدی نیروی انسانی آن است. کارآمدی نیروی انسانی در صورتی حاصل می‌شود که به همه ابعاد وجودی آن و به تبع به تمام نیازهای آن توجه شود. شاید یکی از اصلی‌ترین دلایل ناکامی راهکارهای ارائه‌شده برای رفع نقایص نظام اداری، به نوع دید ارائه‌کنندگان آن به نیروی انسانی نظام اداری برگردد. از آنجاکه ارائه‌کنندگان این راهکارها، نگاهی یک‌بعدی و مبتنی بر ارزش‌های مادی‌گرایانه به نیروی انسانی داشته‌اند، راهکارهایشان نیز جامع نبوده و موفقیت‌چندانی هم در پی نداشته است. این در حالی است که نگاه اسلام به نیروی انسانی نگاهی جامع است و بر توجه به نیازهای مادی و معنوی آن تأکید دارد. از این رو به نظر می‌رسد یگانه راهکار جامع در این زمینه، راهکاری است که اسلام با دید جامع خود ارائه می‌کند. تحقیق پیش رو درصدد یافتن چنین راهکاری از دیدگاه اسلام است.

با توجه به اثرپذیری نظام اداری از نظام‌های مختلفی چون نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... (همان، ۱۳۷۲، ص ۱۲)، و به تبع آن اثرپذیری نیروی انسانی از این نظام‌ها، به نظر می‌رسد یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر نیروی انسانی نظام اداری، ارزش‌هایی است که به تبع نظام فرهنگی حاکم بر جامعه هدف به‌عنوان عنصر مهم، در درون آن حضور دارد. از این رو می‌توان این سؤال را مطرح کرد که در جامعه اسلامی با توجه به فرهنگ حاکم بر آن، ارزش‌های اسلامی در کارآمدی نیروی انسانی نظام اداری و در نتیجه بهبود آن، چه نقشی دارد؟ مسئله مهمی که بررسی آن برای یافتن یک راهکار مناسب جهت دستیابی به یک نظام اداری مطلوب، ضروری می‌نماید. بنابراین، مطلوبیت یک نظام اداری کارآمد برای همه از سویی، و وجود نقص‌هایی در بسیاری از نظام‌های اداری در کشورهای اسلامی، به‌ویژه کشور افغانستان از سوی دیگر، و نیز لزوم یافتن یک راهکار مناسب برای رفع این نقایص، هم ضرورت این تحقیق را ایجاب می‌کند و هم هدف تحقیق را مشخص می‌نماید.

۱. مفهوم‌شناسی تحقیق

۱-۱. ارزش

واژه «ارزش» (value) یکی از واژگانی است که دارای غنی‌ترین، پیچیده‌ترین و مشکل‌ترین معانی است (بیرو، آلن، ۱۳۸۰، ص ۴۴۴).

ارزش از نظر لغت به معنای بهاء، ارز، قیمت، ارج، قدر، برزندگی، شایستگی، زیندگی، قابلیت، استحقاق، اعتبار یک سند یا متاع و پولی است که در سند نوشته شده است (معین، ۱۳۸۳، حرف «الف» و دهخدا، حرف «الف») و در زبان عربی از آن به «القیمه» یاد می‌شود (فواد افرام البستانی، ۱۳۷۵، ص ۷۱۳).

ارزش به لحاظ مفهومی و کاربردی از آن دسته مفاهیمی است که در حوزه‌های مختلفی نظیر فلسفه، تربیت، اقتصاد، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی به کار رفته و نیز شامل ارزش‌های فردی و جمعی، ملی و فراملی، و منطقی‌های و جهانی است (صدرا و قنبری، ۱۳۸۷، ص ۲۴ و ۲۵). این تعدد کاربردها که به تنوع برداشت‌ها و رویکردها منتهی شده، امکان تعریف واحد از این مفهوم را نیز دشوار ساخته است؛ اما در کل، «مطلوب» و «مفید» بودن، عنصر محوری در تعریف ارزش است. برخی محققان در این زمینه می‌نویسند: «با تحلیل مفهوم لغوی و اقتصادی ارزش، به این نتیجه می‌رسیم که ملاک ارزش و حقیقت ارزش، همان مطلوبیت یک شیء برای انسان است؛ و مطلوبیت، یک حالت روانی است و ذاتاً قابل اندازه‌گیری نیست؛ اما آثار و لوازم مطلوبیت را می‌توان اندازه‌گیری کرد» (مصباح یزدی، ۱۳۸۵، ص ۱۴۰ و ۱۴۱).

بنابراین با تمامی تفاوت‌هایی که در تعاریف آن وجود دارد، در یک جمع‌بندی نسبی شاید بتوان گفت: ارزش، عبارت است از «مطلوبیت»؛ ارزش یک شیء یعنی مطلوبیت آن شیء از منظر اخلاقی، حقوقی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی یا هر منظر دیگری. بدین ترتیب، عنصر مطلوبیت از مهم‌ترین عناصری است که می‌تواند معیار بازشناسی ارزش‌ها از ضد ارزش‌ها در هر قلمرو و زمینه‌ای به‌شمار آید.

۲-۱. ارزش‌های اسلامی

ارزش‌ها از دیدگاه اسلامی عبارت‌اند از: یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند؛ اما مصداق آنها تغییرپذیر است؛ یعنی نه کاملاً مطلق و ثابت‌اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی‌اند، بلکه اصول آن ثابت است و مصداق‌ها متغیرند. از این منظر، ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است؛ یعنی هر آنچه که موجب کمال واقعی انسان شود؛ نه هر چه دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. البته اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام کمال نهایی باشد، مصداق آن قرب الهی است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست (همان، ص ۱۵۵). بنابراین، احکام عملی دین - که همان بایدها و نبایدهای دین در حوزه عملی‌اند و متعلق به رفتار اختیاری انسان‌اند و انسان آنها را یا از طریق عقل و فطرت درک می‌کند یا از طریق وحی و نبوت - از آن جهت که انسان را به کمال نهایی (قرب الهی) می‌رسانند، ارزش به‌شمار می‌آیند.

۳-۱. نظام اداری

نظام اداری مجموعه‌ای است منظم از نیروی انسانی، تشکیلات، قوانین و مقررات، و روش‌های انجام کار، که مأموریت آن تحقق اهداف دولت در زمینه مسائل و برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی (ابوالفتوحی، ۱۳۷۲، ص ۷۶) و ایجاد هماهنگی بین بخش‌های مختلف برای حل مسائل و مشکلات مردم و حسن جریان امور عمومی است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۳).

۴-۱. فرهنگ

واژه «فرهنگ» (culture) از نظر لغت به معنای تعلیم و تربیت، علم و دانش و ادب، عقل و خرد، در کتاب لغت فارسی، به معنای، مجموعه آداب و رسوم، مجموعه علوم و معارف یک قوم و... آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ص ۲۲۷؛ معین، ۱۳۸۳، ص ۳۵ و ۳۸). فرهنگ در اصطلاح عبارت است از: «مجموعه منسجمی از باورها، ارزش‌ها، هنجارها، رفتارها و الگوهای رفتاری و... که توسط غالب افراد جامعه پذیرفته شده است. پس باورها و ارزش‌ها و رفتارها، سه بخش اصلی و اساسی فرهنگ به‌شمار می‌آیند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۱۰۳ و ۱۰۴).

۲. ادبیات تحقیق

۱-۲. نظام اداری

اداره امور دولتی (نظام اداری) با پیدایش دولت‌ها از دوران‌های گذشته همواره وجود داشته و دارای ویژگی‌هایی بدین شرح بوده است:

۱. شخصی بودن؛ ۲. اقدامات اغلب همراه با فساد و سوءاستفاده از اداره برای عواید شخصی؛ ۳. یگانه راه استخدام شدن، توسل به حامیان و خویشان ذی‌نفوذ اداری بدون توجه به شایستگی (اون هیوز، ۱۳۷۸، ص ۳۶-۳۸).
- برای رفع مشکلات اداره به سبک قدیم، با ایجاد تغییرات و اصلاحاتی، الگوی سنتی اداره امور در اواسط قرن نوزدهم در انگلستان تحت تأثیر «یوروکراسی وبر» با ویژگی‌های حذف حمایت خانوادگی و فامیلی در گزینش و ملاک قرار دادن گزینش بر مبنای شایستگی آغاز شد. (همان، ص ۳۹-۴۰).
- در دهه ۱۹۸۰ و اوایل ۱۹۹۰م، در پاسخ به نارسایی‌های الگوی سنتی اداره امور دولتی، رویکرد جدید مدیریتی در بخش دولتی ظهور کرد (همان، ص ۷۵-۷۶).

۲-۲. نظام اداری افغانستان

از سال ۱۷۴۷م به این طرف، که تاریخ سیاسی اداری افغانستان آغاز شده (دولت آبادی، ۱۳۸۲، ص ۲۸۹)، افغانستان تاکنون شاهد شش نوع نظام سیاسی اداری بوده است که آن را می‌توان در دو دوره جداگانه قبل و بعد از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱م بررسی کرد.

۱-۲-۲. دوره قبل از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱م

(الف) نظام فئودالی یا قبیله‌ای «۱۷۴۷-۱۸۸۰م»

در این مقطع تاریخی، نظام سیاسی اداری کشور بازتاب‌دهنده روابط خان‌سالاری قبیله‌ای در یک جامعه فئودالی بود و قدرت اصولاً در میان سران قبایل و اشراف زمین‌دار بر مبنای تعلقات خونی و قدرت اقتصادی ناشی از وسعت زمین تقسیم شده بود. ساختار این نوع نظام بر سه پایه عرف قبیله‌ای پشتون‌والی، فقه حنفی و الیگارشی قومی استوار بود.

(ب) نظام سلطنتی «۱۲۵۹-۱۳۵۲ش» (به صورت مطلقه و مشروطه)

گرچه نظام سلطنتی به یک معنا ریشه دیرینه در تاریخ افغانستان دارد، اما ساختار متمرکز و نوین آن که از سازمان اداری مرکزی و نهادهای فراگیر نسبتاً مدرن بهره‌مند شده باشد، عمدتاً به سال‌های پس از ۱۸۸۰م (زمان روی کار آمدن عبدالرحمن) برمی‌گردد و از سال ۱۹۱۹م با به قدرت رسیدن امان‌الله‌خان، اصلاحات ساختاری محسوس در نظام سلطنت ایجاد و سرانجام در دههٔ بین سال‌های (۱۳۵۲-۱۳۴۳) سلطنت مشروطه به وجود آمد.

(ج) نظام جمهوری (۱۳۵۲-۱۳۵۷ش)

در این دورهٔ زمانی، تغییر نظام سلطنتی به نظام جمهوری، نه از طریق دموکراتیک، بلکه به طریق اقتدارگرایانه و با پشتوانهٔ افسران ارتش و تحت رهبری مستبدانهٔ جناح ناراضی داخل اشرافیت حاکم به رهبری محمد داود خان انجام گرفت. و در حقیقت، شکل اعلام‌نشدهٔ دیکتاتوری فاشیستی را در کشور به اجرا گذاشت.

(د) نظام دیکتاتوری حزبی (۱۳۵۷-۱۳۷۱ش)

در این سال‌ها افغانستان شاهد یک عقب‌گرد تاریخی در روند رو به رشد نظام جمهوریت بوده است. پس از کودتای ۷ ثور (اردیبهشت) سال ۱۳۵۷، حرکت جمهوری‌خواهی ملت عملاً متوقف شد و دیکتاتوری حزبی به شیوهٔ سوسیالیستی بر کشور حاکم شد؛ اما به دلیل بیگانگی ایدئولوژی این نظام با ایدئولوژی بومی، در نتیجه این ساختار نیز توانست خود را با وضعیت جامعه وفق دهد (جمعی از پژوهشگران، ۱۳۸۱، ص ۲۱۱-۲۱۴).

(ه) نظام خلافت «امارت اسلامی» (۱۳۷۱-۱۳۸۰ش)

نظام خلافتی با پدید آمدن گروه طالبان در سال ۱۹۹۴م و تسلط این گروه بر کابل، پایتخت افغانستان در ۱۹۹۶م شکل گرفت. بر این اساس، طالبان نوع نظام حکومتی‌شان را امارت اسلامی اعلام کردند و ملامحمد عمر، رهبرشان را امیرالمؤمنین خواندند. در نظریهٔ «خلافت» و «امارت» مورد نظر طالبان، مردم، انتخابات و احزاب جایگاهی ندارد. تعدادی از سران قبایل و نخبگان دینی تحت عنوان اهل حل و عقد گرد هم می‌آیند و فردی را برای این پست نامزد می‌کنند؛ آن‌گاه تمام اختیارات کشور به شخص خلیفه یا امیرالمؤمنین منتقل می‌شود. اما با توجه به اندیشهٔ متحجرانه و به‌شدت غیرمنعطف در همهٔ عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و خشونت بیش از حد در مسائل قومی، مذهبی، جنسیتی و... نتوانستند مدت زیادی دوام بیاورند (همان، ص ۴۴۸).

شکل‌گیری نظام‌های یادشده در این دوره و در یک کشور اسلامی، بیش از آنکه از نوع نظام‌های متأثر از فرهنگ و ارزش‌های اسلامی بوده باشد، معمولاً از نوع نظام‌های سیاسی متأثر از اندیشهٔ بنیان‌گذاران آنها بوده است؛ بنابراین، نه متکی بر ارادهٔ ملی بوده (اولیور روه، ۱۳۶۹، ص ۳۰-۳۲) و نه غالباً مبتنی بر شاخصه‌های نظام اداری دینی و اسلامی و ارزش‌های آن بوده است (جمعی از پژوهشگران، ۱۳۸۱، ص ۱۷۶-۱۷۷)؛ بلکه بر اندیشهٔ قوم، قبیله، نژاد، مذهب و زبانی خاص، به‌ویژه قوم و قبیلهٔ پشتون و مذهب حنفی استوار بوده و در انحصار آنان قرار

داشته است (سجادی، ۱۳۸۰، ص ۶۱ و ۲۰۴). البته در دو مقطع کوتاه، حبیب‌الله (بچه سقاو) در ۱۹۲۹م و برهان‌الدین ربانی از ۱۹۹۲-۱۹۹۶م از قوم تاجیک قدرت را به دست گرفتند؛ اما اقتدار مطلقه و غیرمنعطف قوم پشتون، موجب رانده شدن دیگر اقوام ساکن در افغانستان از قدرت و نظام اداری شده است (سراج، ۱۳۸۴، ص ۱۱۴).

۲-۲-۲. دوره بعد از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱م (پسا طالبان)

الف) نظام جمهوری اسلامی

این نظام سیاسی اداری که از سال ۱۳۸۲، بر اساس قانون اساسی جدید و رأی آزاد و مستقیم مردم افغانستان استقرار یافت، بهترین نوع و ایدئال‌ترین نظام سیاسی اداری در میان نظام‌هایی است که افغانستان در تاریخ معاصر خویش آن را تجربه کرده است.

در این دوره که دورهٔ پسا طالبان نامیده می‌شود و با وقوع حادثهٔ ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱م و سقوط طالبان به وجود آمد، گویا وضعیت نسبت به دوره‌های قبل کمی تغییر کرد. مهم‌ترین اتفاق ملی این دوره، بر اساس امضای موافقت‌نامهٔ «بن»، توافق بر حفظ احترام ارزش‌های همه‌جانبهٔ اقوام، فرهنگ‌ها و منافع مشترک همهٔ شهروندان بود، که توانست بسیاری از مشکلات را حل کند.

کنفرانس «بن» این ظرفیت را ایجاد کرد که برای نخستین بار، رهبران جامعهٔ افغانستان با اعتراف به بی‌عدالتی‌های گذشتهٔ کشور (مقدمه قانون اساسی افغانستان مصوب ۱۳۸۲)، توانستند راهکارهای جدیدی برای حل بحران افغانستان بیابند. که بر اساس آن، ایجاد یک حکومت فراگیر و چندقومی، فاقد تبعیض قومی و کاملاً منتخب، منظور گردید.

یکی از دستاوردهای مهم دورهٔ جدید در کشور، تهیه و تدوین و تصویب قانون اساسی است که با توجهٔ مجامع جهانی و مشارکت همهٔ اقوام و نخبگان علمی کشور انجام گرفت. بر اساس این قانون اساسی، مذهب جعفری در کنار مذهب حنفی برای نخستین بار در کشور به رسمیت شناخته شد و نظام فرهنگی افغانستان بر دو پایهٔ «اسلامیت» و «افغانیت» به‌عنوان هویت تمام مردم ساکن در سرزمین افغانستان استوار گردید؛ اما گویا به دلایل مختلف، از جمله سابقهٔ تفکر مخرب قوم‌مداری، تبعیض و تعصب و برتری‌بینی و بقای رگه‌هایی از آن، و نیز با توجه به نشانه‌های پدیدار شده از عملکرد دولتمردان و دست‌اندرکاران فعلی کشور در این چند سال که از عمر این نظام می‌گذرد، بعید به نظر می‌رسد که این طرح فرهنگی، آن گونه که باید، به انجام برسد.

۲-۳. ارزش‌های اسلامی

اسلام مجموعه ارزش‌هایی را ارائه کرده است که چه بخواهیم و چه نخواهیم، معتبرند و چه بدانیم و چه ندانیم، وجود دارند (مصباح یزدی، ۱۳۷۵). به چند مورد از آنها اشاره می‌شود.

۱-۳-۲. تقوا و پرهیزگاری

یکی از ارزش‌های مهم اسلامی که در منابع اسلامی بر آن بسیار تأکید شده است و همگان به رعایت آن فراخوانده شده‌اند، تقواست. قرآن کریم در آیات متعدد انسان را به کسب تقوا سفارش کرده و کرامت او را به آن دانسته است (حجرات: ۱۳) و گاهی تقوا را کلید خیر و برکات آسمانی می‌داند (اعراف: ۹۶). در روایات اسلامی نیز بر آن بسیار تأکید شده است.

حقیقت تقوا همان احساس مسئولیت درونی است و تا این احساس نباشد، انسان به دنبال هیچ برنامه‌سازنده‌ای حرکت نمی‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۱۸۸)؛ اما خمیرمایه چنین احساس مسئولیتی، دو چیز است: ۱. یاد خدا؛ یعنی توجه به مراقبت دائمی خداوند و حاضر دانستن او در همه جا و همه حال؛ ۲. توجه به معاد و دادگاه عدل خداوند و نامه‌اعمالی که هیچ کار کوچک و بزرگی نیست، مگر آنکه در آن ثبت می‌شود [و از آن سؤال خواهد شد]. به همین دلیل، توجه به این دو اصل (مبدأ و معاد)، سرلوحه برنامه‌های تربیتی پیامبران و اولیای الهی بوده و تأثیر آن در پاک‌سازی فرد و اجتماع کاملاً چشمگیر است (همان، ص ۵۴۰).

۲-۳-۲. کرامت انسان

یکی از ارزش‌های مهم اسلامی، اعتقاد به کرامت انسانی است. انسان از دیدگاه قرآن موجودی است که روح خدا در او دمیده شده است (حجر: ۲۹) و فرشتگان بر او سجده کردند (همان: ۳۰). او تنها موجودی است که خداوند خود را به سبب آفرینش او ستود (مؤمنون: ۱۴) بهای انسان، بهشت است، نه کمتر از آن (مریم: ۶۳). اینها والاترین کرامت و ارزشی است که قرآن برای انسان قائل است (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۹۳). خداوند حتی صریح‌تر از این فرموده است که «ما به او کرامت بخشیدیم...» (اسراء: ۳۰). کرامت انسانی از دو بُعد قابل بررسی است: یکی بعد فردی و شخصی و دیگری بعد نوعی. از نگاه فردی و شخصی، اگر انسان قدر و منزلت و جایگاه رفیع خود را با توجه به بیان قرآن بهتر بشناسد، دیگر به امور پست و آلوده شدن به زشتی‌ها رضایت نمی‌دهد. در بعد نوعی نیز کسی که با توجه به آموزه‌های اسلامی به ارزش و کرامت خود اعتقاد دارد، برای هموعان خود به‌عنوان یک انسان نیز ارزش و کرامت قائل است. بنابراین هیچ‌گاه کاری انجام نخواهد داد که با کرامت هموعان خود، اعم از بالادست و فرودست، تناسب نداشته باشد.

۳-۳-۲. شایسته‌سالاری

یکی از ارزش‌های اسلامی در باب حکومت‌داری و اداره اجتماع در اندیشه دینی، شایسته‌سالاری در گزینش و عزل و نصب مدیران و کارمندان است. وجود ویژگی اهلیت و شایستگی در نیروی انسانی نظام اداری در استخدام و واگذاری مسئولیت‌های اداری و مدیریتی، شرط اساسی از منظر اسلام است. مهم‌ترین ارکان شایستگی و اهلیت در مشاغل اداری، دو عنصر اساسی تعهد به ضوابط نظام اداری و تخصص بسته به نوع کار است. هر نظام اداری و حکومتی برای اینکه بتواند امور جامعه یا نابسامانی‌ها و ضعف‌های خود را به‌درستی اصلاح کند، باید از نیروی انسانی

متعهد و متخصص بهره‌گیرد. در آیات متعدد قرآن کریم به این موضوع اشاره شده است. قصهٔ استخدام حضرت موسیؑ از طرف حضرت شعیبؑ (قصص: ۲۶) و پذیرش مسئولیت حضرت یوسفؑ در دربار عزیز مصر (یوسف: ۵۵) و... بیانگر این ارزش اسلامی است.

در منابع حدیثی نیز به‌ویژه در بیانات علیؑ به این امر بسیار توجه شده است. این واقعیت را می‌توان در خطبه‌ها و نامه‌ها، به‌ویژه نامهٔ ۵۳ حضرت در نهج البلاغه که خطاب به کارگزاران و والیان حکومتی خود نوشته و فرستاده است، مشاهده کرد.

در اندیشهٔ مدیریتی اسلام، هیچ خطری برای جامعهٔ اسلامی بیشتر از برسرکار آمدن افراد فاقد اهلیت و کم‌صلاحیت نیست. به همین دلیل، امام علیؑ هنگام گماشتن مالک اشتر به حکومت مصر، طی نامه‌ای به مردم مصر چنین گوشزد کردند: «من بیم دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور مملکت را در دست گیرند و مال خدا را دست به دست بگردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (نهج البلاغه، ن ۲۶). ایشان در جای دیگر فرمودند: «زوال و سقوط دولت‌ها به سبب به کار گرفتن افراد پست است» (آمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۴۵).

۴-۳-۲. امانت‌داری

یکی از ارزش‌های مهم در اسلام، «امانت‌داری» است. «امانت چیزی است که به انسان بسپارند تا از آن پاسداری و نگهداری کند و طبیعتاً نگهداری از هر چیزی، با توجه به اقتضائات خاص آن چیز خواهد بود. به‌عنوان مثال، اگر امانت «سری» است، حفظ آن به افشا نکردن آن خواهد بود؛ و اگر مالی است، نگهداری آن به از بین نرفتن و تلف نشدن آن است؛ و اگر امانت قابل برگشت دادن باشد، شخص امین باید در هر زمانی که صاحبش آن امانت را طلب کند، آن را به او بازگرداند» (جوانعلی‌آذر، ۱۳۹۱، ص ۲۱۳). پس «امانت» اعم از امور مالی است و «امانت‌داری» نیز مفهوم عام دارد.

ادعای «ارزش» بودن امانت‌داری، بر اساس جایگاهی است که این امر در منابع و متون دینی دارد. قرآن کریم امانت‌داری را صفت مؤمنان (مؤمنون: ۸) و نمازگزاران (معارج: ۳۲) می‌داند. بسیاری از پیامبران الهی نیز هنگام روبه‌رو شدن با قوم خود، در مقام نصیحت و هدایت و جلب اعتماد آنها، با تعبیر «آئی لکم رسولٌ امین» (دخان: ۱۸)، خود را «امانت‌دار» معرفی می‌کردند و این نشان‌دهندهٔ ارزشی بودن این ویژگی است.

در روایات اسلامی نیز امانت‌داری به‌عنوان یک ارزش جایگاه ویژه دارد؛ علیؑ فرمودند: «اصل دین ادای امانات و وفای به عهدهاست» (آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۹۴). پیامبر گرامی اسلامؑ نیز فرمودند: «هرکس در دنیا در امانت خیانت کند و آن را به اهلش برنگرداند و سپس از دنیا برود، بر غیر دین من مرده است» (عاملی، ۱۴۱۴ هـ، ج ۱۹، ص ۷۷).

۴-۲. اثرپذیری نظام اداری و نیروی انسانی از ارزش‌ها

نظام اداری در هر کشور، در عین اینکه ابزار اساسی برای تحقق اهداف حکومت و آماده کردن جامعه برای پذیرش تحولات ناشی از توسعه اقتصادی و اجتماعی است، به دیگر نظام‌های اجتماعی کشور، مانند نظام‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی وابستگی دارد و اصولاً بدون عنایت و نگرش به این نظام‌ها، نمی‌توان نظام اداری موجود کشور را با همه‌گونه نارسایی‌ها و تنگناهای آن، از بین برد و نظام جدیدی را بنیان گذاشت؛ زیرا روابط متقابل بسیار پیچیده‌ای بین اجزای مختلف این نظام با ساختمان و بنیان سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه وجود دارد و هرگونه دگرگونی و تحول در نظام اداری باید بر اساس سیاست‌های حساب‌شده و تدریجی و با توجه به نیازهای هر یک از بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه صورت گیرد (ابوالفتوحی، ۱۳۷۲، ص ۱۳-۱۵).

از میان نظام‌های یادشده، اثرپذیری نظام اداری از نظام فرهنگی حاکم بر جامعه، رنگ و روی روشن‌تری دارد؛ زیرا جامعه بشری متشکل از اقوام و نژادهای گوناگونی است که به ملیت‌های متعدد و کشورهای مختلفی تقسیم شده‌اند. و عملاً وجود ملیت‌ها مرهون حضور این اقوام، نژادها، و دسته‌های گوناگون بشری با فرهنگ‌های مختلف است. از این جهت، عوامل فرهنگی اجتماعی از جمله اموری است که در صورت‌بندی نظام اداری، نقش مؤثر و قابل توجهی دارد. بر اساس تعریفی که از فرهنگ ارائه شده، ارزش‌ها یکی از اجزا و عناصر اساسی فرهنگ است. بنابراین وقتی نظام اداری از فرهنگ متأثر می‌شود، از ارزش‌ها نیز متأثر خواهد شد و «فرهنگ اسلامی نیز سلسله‌ای از باورها و ارزش‌ها و شیوه‌های رفتاری خاصی شکل گرفته بر اساس آن باورها و ارزش‌ها را دربر می‌گیرد که به دلیل خاستگاه اصلی خود، رنگ و روی دینی و روح و محتوای اسلامی یافته است» (رهنمایی، ۱۳۸۵، ص ۲۳). بنابراین، ارزش‌های اسلامی نیز به تبع فرهنگ اسلامی بر نظام اداری تأثیرگذار است.

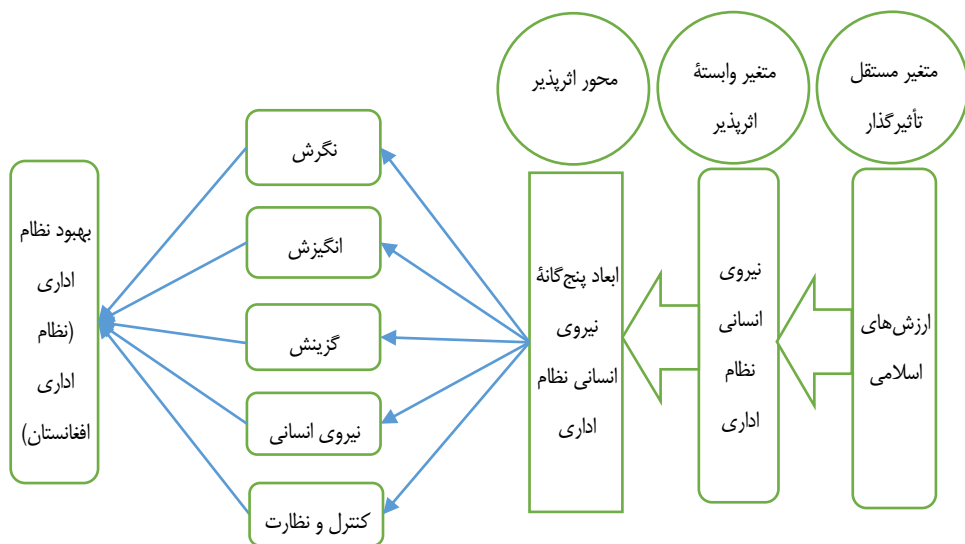
حال، همان‌گونه که نظام اداری از ارزش‌های اسلامی اثر می‌پذیرد، اجزا و عناصر آن نیز این اثرپذیری را دارند؛ زیرا نظام اداری به عنوان یک کل، غیر از اجزایش نمی‌تواند باشد. بنابراین نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عنصر نظام اداری، از ارزش‌های اسلامی اثر می‌پذیرد.

معنای تأثیرگذاری ارزش‌های اسلامی بر مدیریت (نظام اداری و نیروی انسانی آن) این است که اسلام دارای نظام ارزشی عمیق، گسترده و منسجمی است که مدیران مسلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در روش‌های عملی آنها اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد. این بزرگ‌ترین نقشی است که اسلام [و ارزش‌های اسلامی] در مدیریت ایفا می‌کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۵، ص ۲۶۲). بنابراین مهم‌ترین نقش ارزش‌های اسلامی در نظام اداری، تحت تأثیر قرار دادن نیروی انسان آن، اعم از مدیران و کارمندان است که هم روش‌های عملی و رفتاری آنان را متأثر می‌سازد و هم به سمت‌وسوی حرکت آنان جهت می‌دهد.

در جست‌وجویی که درباره پیشینه تحقیق صورت گرفت، دو پژوهش از همه نزدیک‌تر به موضوع این تحقیق به نظر آمد: یکی پژوهشی است که محمدحسین شیخی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد

ارزش‌های اخلاقی در آن» انجام داده و تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نظام اداری را بررسی کرده است؛ و دیگری پژوهشی است که علی حسنی و عبدالحمید شمس تحت‌عنوان «راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی» انجام داده و در آن، عوامل گلوگاهی فساد اداری و راهکارهای مبارزه با آن را بر اساس ارزش‌های اسلامی به بحث گذاشته‌اند. در این دو پژوهش، اگرچه به رابطه ارزش‌های اسلام با نظام اداری پرداخته شده، اما نه محور بحث آنها تنها نیروی انسانی است و نه مطالعه موردی آنها نظام اداری افغانستان است؛ دو نکته‌ای که این پژوهش را از پژوهش‌های یادشده متمایز می‌سازد.

به‌هرحال اگرچه اثرپذیری نیروی انسانی از ارزش‌های اسلامی در ابعاد مختلف قابل بررسی است، اما محور این اثرپذیری در این پژوهش، ابعاد رفتاری پنج‌گانه نگرش، انگیزش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، گزینش، و کنترل و نظارت است. بنابراین، داده‌های یاد شده، بر مبنای الگوی مفهومی زیر به تحلیل گرفته می‌شود.



نمودار ۱. الگوی مفهومی تحقیق

۳. تحلیل داده‌ها

بر اساس آنچه اشاره شد، ضعف‌ها و ناکارآمدی‌ها از گذشته خیلی دور در نظام اداری وجود داشته، بلکه هم‌زمان با آن بوده است و در دوره‌های بعد، به تدریج با اصلاحات صورت گرفته کمتر شده است؛ اما به دلیل نبود نگاه نظام‌مند و جامع به اداره امور و قطع ارتباط بشر با آموزه‌های وحیانی اسلامی در ارائه راه‌حل‌ها و اجرای امور با شیوه آزمون و خطا، اصلاحات انجام شده و راهکارهای ارائه شده نتوانسته است به این ضعف‌ها پایان دهد و در دستیابی به اصلاح نظام اداری به معنای حقیقی خود ناکام مانده است (شبیخی، ۱۳۹۰، ص ۱۰۴).

نظام اداری افغانستان نیز در دوره اول (قبل از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱م)، اگرچه در کشور اسلامی شکل گرفته بود، اما بیش از آنکه تحت تأثیر فرهنگ و ارزش‌های اسلامی بوده باشد، غالباً متأثر از اندیشه بنیان‌گذاران آن و بر سه پایه عرف قبیله‌ای پشتون‌والی، فقه حنفی و الیگارش‌ی قومی استوار بوده است و به همین دلیل شدیداً بیمار بوده و در نتیجه از ارائه خدمات و توزیع عادلانه سرمایه‌های ملی و تأمین منافع عمومی ناتوان بوده است.

در دوره دوم (پساتالبان)، نظام جمهوری اسلامی فعلی که بر اساس قانون اساسی جدید و با کمک جامعه بین‌الملل شکل گرفت، بهترین نوع نظام اداری در طول تاریخ شکل‌گیری نظام اداری افغانستان به‌شمار می‌آید و با راه‌حلی‌هایی که در آن دیده شد، بسیاری از مشکلات پیشین در این نظام حل شد؛ اما باز هم در همین نظام اداری بی‌نظیر در تاریخ افغانستان، آنچه در تئوری و قانون اساسی جدید (مصوب ۱۳۸۲) آمده بود، در عمل به‌طور کامل محقق نشد و به هر دلیلی، از جمله بقای رگه‌هایی از تفکر تبعیض و تعصب، قوم‌مداری و تبارگرایی و برتربینی که سابقاً در کشور وجود داشته و به عبارت دیگر، کم‌رنگ بودن ارزش‌های اسلامی به عنوان معیار در رفتارها و عملکردهای دولتمردان فعلی کشور، ضعف‌ها و نقص‌هایی به چشم می‌خورد که مظاهر آن در فرایند انتخابات، تعیین کابینه، عزل و نصب‌های مقامات اداری و دولتی، ارائه خدمات اداری و اجتماعی، روند بازسازی، امکان تحصیلات دانشگاهی، توزیع منابع و امکانات عمومی و... به چشم می‌خورد. به‌نظر می‌آید این ضعف‌ها بیش از آنکه به قوانین و مقررات نظام اداری افغانستان یا چیزی دیگر مربوط شود، به ابعاد رفتاری دولتمردان و نیروی انسانی نظام اداری کشور برمی‌گردد؛ زیرا بر اساس قانون اساسی مصوب سال ۱۳۸۲، نظام فرهنگی افغانستان بر دو پایه «اسلامیت» و «افغانیت» استوار شده است که پایه «اسلامیت» هرگونه رفتار بر غیر معیار ارزش‌های اسلامی را منع، و پایه «افغانیت» هرگونه تبعیض و برتربینی بین اتباع کشور را نفی می‌کند. بنابراین، اشکال و نقطه ضعف در رفتار و عملکرد نیروی انسانی در اجرای قانون و عمل به آن است.

از اینجا روشن می‌شود که نیروی انسانی در نظام اداری در مقایسه با عناصر دیگر، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا هم سلامت نظام اداری مشروط به سلامت نیروی انسانی آن، اعم از کارکنان و مدیران عالی است و هم ارزش‌ها و ارزش‌گذاری‌ها در سازمان و نظام اداری در اعمال، رفتار و افکار آن معنا پیدا خواهد کرد و هم اجرای قانون و عمل به قانون در نظام اداری به اراده نیروی انسانی بستگی دارد؛ و در نتیجه، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی وابستگی مستقیمی پیدا می‌کند. به دلیل همین جایگاه محوری نیروی انسانی در نظام اداری است که این تحقیق مدعی است با تغییر و تحول در رفتار نیروی انسانی بهبود نظام اداری ممکن و میسر خواهد بود. بنابراین، اگر ما بتوانیم با استفاده از هر راهکاری، تغییر و تحولی در دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، انگیزش، گرایش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، وظیفه نظارت و کنترل و... و به‌طور کلی در رفتار سازمانی افراد به‌وجود آوریم، زمینه اصلاح و بهبود در سازمان‌ها و نظام اداری را فراهم کرده‌ایم.

۱-۳. ارزش‌های اسلامی و نیروی انسانی نظام اداری

حال، اولاً با توجه به اینکه مدیریت یک فعالیت ارزشی بوده و کار مدیران همراه با ارزش‌گذاری است (نجاری، ۱۳۸۶، ص ۶۳) و ثانیاً با توجه به «اثرپذیری نظام اداری و نیروی انسانی از ارزش‌ها» - که در ادبیات تحقیق بررسی شد - هر رفتاری در نظام اداری، متأثر از نوعی ارزش خواهد بود. بر این اساس، به‌نظر می‌رسد ناکارآمدی نیروی انسانی در نظام اداری کشورهای اسلامی، به‌ویژه در نظام اداری افغانستان به‌عنوان یک کشور اسلامی، ناشی از حاکمیت ارزش‌های نامطلوب بر این نظام‌ها بوده است و بیشتر ضعف‌ها و نواقص این نظام‌ها به همین امر برمی‌گردد. بنابراین با توجه به اینکه اسلام مجموعه‌ای منسجمی از ارزش‌ها را - که به نمونه‌هایی از آن اشاره شد - به عنوان معیارهای رفتار انسان ارائه کرده است، اگر بتوانیم ارزش‌های نادرست حاکم بر نیروی انسانی را اصلاح و ارزش‌های اسلامی را جایگزین و تقویت کنیم، بسیاری از معضلات، ناهنجاری‌ها و ضعف‌های رفتاری و اخلاقی نیروی انسانی در نظام اداری رفع خواهد شد؛ زیرا همان‌گونه که یادآوری شد، ارزش‌های اسلامی بر روش‌های عملی مدیران تأثیر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت می‌دهد و این بزرگ‌ترین نقشی است که ارزش‌های اسلامی در نظام اداری و نیروی انسانی آن ایفا می‌کند.

بنابراین، از دیدگاه این تحقیق، یکی از مهم‌ترین راهکارهای حل مشکل ضعف‌های نظام اداری و نیروی انسانی آن، نهادینه کردن ارزش‌های اسلامی در درون نظام اداری یک کشور است؛ که در صورت وقوع این امر، رفتارهای سازمانی افراد با متأثر شدن از ارزش‌ها، دچار تغییر و تحول شده، نظام اداری بهبود خواهد یافت. بهترین روش برای این کار، ایجاد تغییر و تحول در فرهنگ حاکم بر نظام اداری است؛ زیرا چنانکه در تعریف فرهنگ آمد، از جمله اجزا و عناصر فرهنگ سازمانی، باورها، ارزش‌ها، نمادها و هنجارهای رفتاری است. و با تغییر فرهنگ در سازمان، ارزش‌ها به‌عنوان عناصر و اجزای آن نیز تغییر خواهند کرد. بنابراین، اگر بخواهیم ارزش‌های اسلامی را در نیروی انسانی نهادینه کنیم، باید فرهنگ حاکم بر آن را به فرهنگ اسلامی تغییر دهیم و با تغییر فرهنگ حاکم به فرهنگ اسلامی، ارزش‌ها نیز به ارزش‌های اسلامی تغییر خواهد یافت.

در خصوص کشور اسلامی افغانستان، چنان‌که یادآوری شد، در دوره اول به جای فرهنگ و ارزش‌های اسلامی، خرده‌فرهنگ قومی قبیله‌ای و تعصب مذهبی و پیرو آن، ارزش‌های این‌چنینی بر نظام اداری حاکم بوده است؛ در نتیجه، تبعیض و بی‌عدالتی در ابعاد مختلف به‌منزله امور ارزشی جلوه کرده بود و در حقیقت، ضد ارزش‌ها تبدیل به ارزش‌ها شده بود. در دوره دوم یعنی نظام اداری فعلی نیز چنان‌که یادآوری شد، مشکلاتی وجود دارد. در چنین حالتی، باید تلاش در این جهت صورت گیرد که فرهنگ اسلامی را بر نظام اداری حاکم کرد و ارزش‌های جابه‌جا شده را به جای خود برگرداند و نیروی انسانی سازمان را با آنها آشنا و در آنها نهادینه کرد. در این صورت، فرهنگ اسلامی و در ضمن آن ارزش‌های اسلامی جایگزین خرده‌فرهنگ و ارزش‌های قومی و ملی شده، نظام اداری بهبود خواهد یافت. این همان راهکاری است که تحقیق در پی یافتن آن بوده است.

در این میان، دو طیف به دلیل نقش بیشترشان در حل این مشکل، مسئولیت بیشتری در این زمینه داشته و دارند: یکی دانشمندان و متفکران کشور در ارائه ایده‌ها و راه‌حل‌ها؛ و دیگری زمامداران و رهبران کشور در فراهم کردن زمینه اجرای آنها؛ که گویا هیچ کدام با توجه به نقششان، چنان که باید، به مسئولیت خود عمل نکرده‌اند و به هر دلیلی بی‌توجه از کنار آن گذشته‌اند که پیامد آن، مشکلات روزافزون فعلی است. به دلیل اهمیت نقش این دو قشر در صلاح و فساد جامعه و نظام است که پیامبر ﷺ فرمود: «دو گروه‌اند که اگر صالح باشند، امت صالح می‌ماند و اگر فاسد باشند، امت فاسد می‌شود. پرسیدند: ای رسول خدا! آنان چه کسانی‌اند؟ در پاسخ فرمودند: عالمان [فرهیختگان] و اُمرا [کارگزاران و زمامداران]» (ابن بابویه، ۱۳۶۲، ص ۳۶). امید است دو قشر یادشده به این فرمایش رسول خدا ﷺ توجه کرده و در قبال مردم و کشور خود بیشتر احساس مسئولیت کنند.

۳-۲. ابعاد اثرپذیری نیروی انسانی از ارزش‌های اسلامی

همان‌گونه که اشاره شد، ارزش‌های اسلامی از ابعاد مختلف می‌تواند بر نیروی انسانی نظام اداری اثرگذار باشد که از آن جمله، ابعاد نگرشی، انگیزشی، گزینشی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و خودکنترلی است. چگونگی اثرپذیری این ابعاد پنج‌گانه را در ضمن تحلیل تأثیر ارزش اسلامی «امانت‌داری» بر نیروی انسانی، از باب نمونه، به اختصار توضیح می‌دهیم؛ و اما پیش از آن، یادآوری دو نکته ضروری می‌نماید:

نکته اول: «امانت‌داری» یکی از ارزش‌های مهم اسلامی است که هم عقلاً دارای جایگاه ویژه است (مطهری، ۱۳۷۲، ج ۳، ص ۷۴؛ ربانی، ۱۳۷۰، ص ۴۹) و هم نقلاً بر آن تأکید شده است (نساء: ۵۸؛ انفال: ۲۷) چنانکه پیش از این نقل شد، امام علی علیه السلام اصل دین را اداي امانت و وفای به عهدها (آمدی، ۱۴۱۰، ص ۹۴) و پیامبر ﷺ خائن به امانت را خارج از دین دانسته‌اند (عاملی، ۱۴۱۴ ه ق، ج ۱۹، ص ۷۷).

نکته دوم: نظام اداری از دیدگاه منابع دینی یک امانت است. قرآن می‌فرماید: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید...» (نساء: ۵۸). مفسران بسیاری در تفاسیر خود به حکومتی بودن این آیه اشاره کرده‌اند (سیوطی، بی‌تا، ج ۲، ص ۱۷۵) و از آن با عنوان اساس حکومت اسلامی یاد کرده‌اند (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ج ۱۹، ص ۲۲۴) و سمت‌های اجتماعی و مسئولیت‌های اداری را تعهدی می‌دانند که مشمول اطلاق لفظ امانت در این آیه می‌شود (همان، ص ۲۳۲ و ۲۳۳). حضرت علی علیه السلام نیز خطاب به یکی از فرمانداران خود فرمودند: «همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست؛ بلکه امانتی در گردن توست...» (نهج البلاغه، ن ۵). ایشان در جای دیگر فرمودند: «بدان ای رفاعة که این امارت، امانت است؛ پس هر کس که به آن خیانت کند، تا روز قیامت از رحمت خدا دور باشد...» (ابن حیون، ۱۳۸۳ ه ق، ج ۲، ص ۵۳۱). بنابراین، نظام اداری مصداق امانت است.

حال با توجه به دو نکته یاد شده، در صورت نهادینه شدن ارزش مهم اسلامی «امانت‌داری» در نظام اداری، نیروی انسانی در ابعاد زیر، از آن متأثر خواهد شد:

۱. نگرش‌ها و طرز تلقی افراد دربارهٔ مسائل زندگی، در دو بعد مادی و معنوی تغییر خواهد کرد که این تغییر نگرش، تغییر در رفتار را در پی دارد. بنابراین، رفتار افراد در سازمان، امانت‌دارانه خواهد بود؛ یعنی نگرش و نگاه آنها به فعالیت‌های سازمانی، نگاه امانت‌گونه خواهد بود و هرگز چنان رفتار نخواهند کرد که خیانت در امانت تلقی شود.

۲. مدیران در گزینش‌ها با دید امانت‌گونه عمل کرده، هرگز افراد بی‌لیاقت را گزینش نخواهند کرد. و چنانکه حضرت علی علیه السلام فرمود، پست‌های مدیریتی از دیدگاه اسلام امانت است و مدیر ارزشی هرگز امانت را به افراد نااهل و خیانت‌کار نخواهد سپرد.

۳. مدیران و کارکنان با نهادینه کردن این ارزش اسلامی در خود و تقویت انگیزه‌های معنوی و تضعیف انگیزهٔ مادی، بیشتر با انگیزهٔ معنوی و احساس مسئولیت و با دید امانت به کار اقدام خواهند کرد.

۴. مدیران و برنامه‌ریزانی که به ارزش امانت‌داری پایبندند، برنامه‌ریزی نیروی انسانی را با هدف‌گذاری در راستای ادای امانت انجام خواهند داد.

۵. یکی دیگر از پیامدهای مهم اثرپذیری نیروی انسانی از ارزش‌های اسلامی، ایجاد خودکنترلی در این نیروهاست که با نهادینه شدن این ارزش‌ها ایجاد می‌شود؛ و مدیران و کارکنانی که نگاه امانت‌گونه بودن امور اداری و حس پاسخ‌گویی در برابر آن، در آنها نهادینه شده باشد، با بازدارندگی درونی و خودکنترلی، امانت‌دارانه عمل خواهند کرد.

همچنین با نهادینه شدن ارزش تقوا - که از آثار مهم آن، خودکنترلی و بازدارندگی درونی در انسان است - تخلف برای دارندهٔ آن بی‌معنا خواهد بود.

با نهادینه شدن ارزش کرامت انسانی نیز، با توجه به دو بعد شخصی و نوعی آن، فرد نه خودش به امور پست و آلوده شدن به زشتی‌ها رضایت می‌دهد و نه کاری انجام می‌دهد که با کرامت هم‌نوعانش به‌عنوان یک انسان، اعم از بالادست و فرودست، تناسب نداشته باشد و حق کسی را تضییع نخواهد کرد؛ چنان‌که با نهادینه شدن ارزش شایسته‌سالاری در نظام اداری، هرگز پست مدیریتی به نااهلان سپرده نخواهد شد.

در اینجا این نکته نیز قابل توجه است: همان‌طور که ارزش‌های اسلامی در ابعاد مختلف موجب تغییر رفتار نیروی انسانی می‌شود، رفتارهای متأثر از ارزش‌ها، موجب نهادینه شدن آنها نیز می‌گردد؛ زیرا وقتی رفتار تحت تأثیر ارزش واقع شد، بُعد معنوی در افراد تقویت می‌شود و زمینهٔ پذیرش دائمی ارزش‌ها در افراد فراهم خواهد شد.

با توجه به آنچه تا اینجا بیان کردید، به‌عنوان یافتهٔ تحقیق به این مطلب دست می‌یابیم که یکی از مهم‌ترین نقش‌های ارزش‌های اسلامی در بهبود نظام اداری، تأثیرگذاری آنها بر رفتار و عملکرد افراد سازمان از طریق تأثیرگذاری بر ابعاد یاد شده است که در نتیجه به بهبود نظام اداری خواهد انجامید. راهکار این

تأثیرگذاری، نهادینه کردن این ارزش‌ها در نیروی انسانی و نظام اداری است. با این بیان، به پرسش اصلی تحقیق نیز پاسخ داده می‌شود و الگوی مفهومی تحقیق هم که پیش‌تر ارائه شد، بدون تغییر به‌عنوان الگوی نهایی تحقیق تأیید می‌گردد.

بنابراین، اگر ما بتوانیم ارزش‌های اسلامی را با استفاده از روش تغییر فرهنگ سازمانی، در نیروی انسانی نظام اداری افغانستان نهادینه کنیم و نیروی انسانی در ابعاد یادشده از این ارزش‌ها متأثر شود، نظام اداری متحول شده، بهبود خواهد یافت.

نتیجه‌گیری

اصلاحات، توسعه و بهبود نظام اداری، از جمله مسائل اساسی و عوامل مؤثر در تقویت و روزآمد شدن اداره و نظام اداری شمرده می‌شود. همین امر نیز اقتضا دارد تا زمینه توسعه، اصلاح و بهبود نظام اداری، هیچ‌گونه غفلت و تسامحی از متصدیان امور پذیرفته نباشد؛ زیرا انجام رسالت و وظیفه اصلی نظام اداری، بدون روزآمد کردن آن و انجام اصلاحات لازم، ممکن و میسر نخواهد بود. یکی از مهم‌ترین راهکارها در این زمینه، نهادینه کردن ارزش‌های اسلامی از طریق ایجاد تغییر در فرهنگ حاکم بر سازمان و نظام اداری است؛ زیرا با توجه به اثرپذیری نظام اداری از دیگر نظام‌ها و عوامل موجود در جامعه، یکی از عوامل مهم و اساسی تأثیرگذار بر نظام اداری، ارزش‌های اسلامی است. این عامل مهم، به‌ویژه در عنصر نیروی انسانی نظام اداری، از ابعاد مختلف تأثیر و نقش اساسی دارد که با نهادینه شدن آن در نیروی انسانی، عملکرد و رفتار آنها در جهت مثبت تغییر خواهد یافت و موجب اصلاح و بهبود نظام اداری خواهد شد و یک نظام اداری مطابق با باورها و ارزش‌های اسلامی به‌وجود خواهد آمد.

نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی در نیروی انسانی موجب تغییرات در ابعاد زیر می‌شود:

۱. ایجاد تغییر و تحول در نگرش و طرز تلقی و دیدگاه‌های نیروی انسانی در سازمان، که به تغییر در رفتار خواهد انجامید؛
۲. ایجاد تغییر و تحول در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، که موجب هدف‌گذاری درست خواهد شد؛
۳. ایجاد تغییر و تحول در نحوه‌گزینش نیروی انسانی، که موجب تحقق نظام شایسته‌سالاری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی خواهد شد؛
۴. ایجاد تغییر و تحول در انگیزه نیروی انسانی نظام اداری، که با نهادینه شدن ارزش‌های اسلامی در سازمان، انگیزه کار و تلاش در افراد سازمان رنگ معنوی به خود می‌گیرد؛
۵. ایجاد خودکنترلی در نیروی انسانی نظام اداری. درونی شدن باورهای دینی و ارزش‌های اسلامی در نیروی انسانی سازمان، موجب می‌شود که افراد بدون نظارت خارجی، کارها را درست انجام دهند.

در نظام اداری افغانستان نیز که در هردو دوره (قبل از ۲۰۰۱م، و بعد از آن) به دلیل جابه‌جا شدن ارزش‌های درست و نادرست، دچار ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های جدی بوده و هست و شدیداً نیازمند اصلاح و بهبود است، باید از همین راهکار استفاده کرد. بسیاری از این مشکلات موجود، به رفتارها و عملکردهای نیروی انسانی این نظام اداری - که تحت تأثیر فرهنگ و ارزش‌های نادرست بوده و هست - برمی‌گردد. بر این اساس، اصلاح نظام اداری کشور در صورتی ممکن و میسر خواهد بود که رفتار نیروی انسانی آن با استفاده از راهکار یاد شده در جهت مثبت تغییر یابد. بنابراین، اگر دلسوزان ملت و جامعه افغانستان از هر قشر و صنف و گروهی، اعم از نویسندگان، استادان، فرهنگیان، سیاستمداران، فعالان جامعه مدنی، مدیران و دست‌اندرکاران و...، همت گمارند و دست به دست هم دهند و با فعالیت‌های مختلفی که می‌توانند، در زمینه تغییر فرهنگ نامناسب حاکم بر نظام اداری افغانستان که آلوده به فساد اداری است، تلاش کنند و به دنبال آن، ارزش‌های اسلامی را به‌جای ارزش‌های حاکم ناشی از قوم‌گرایی، گروه‌گرایی، منطقه‌گرایی، مذهب‌گرایی و... نهادینه سازند و در نتیجه رفتار نیروی انسانی در ابعاد مختلف تغییر یابد، نظام اداری افغانستان اصلاح و بهبود خواهد یافت و به‌سوی توسعه و آبادانی و ادای وظایف اصلی خود، که همان خدمت به مردم و فراهم کردن امنیت، رفاه و آسایش تمام افراد جامعه افغانستان باشد، حرکت خواهد کرد.

منابع

- آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، *تصنیف غرر الحکم و درر الکلم*، مصحح: درایتی، مصطفی، قم، دفتر تبلیغات.
- ، ۱۴۱۰ق، *غرر الحکم و درر الکلم*، مصحح: رجائی، سید مهدی، قم، دار الکتب الإسلامی.
- ابن بابویه، محمد بن علی، ۱۳۶۲، *الخصال*، مصحح: غفاری، علی اکبر، قم، جامعه مدرسین.
- ابن حیون، نعمان بن محمد، ۱۳۸۳ق، *دعایم الاسلام*، قاهره، دارالمعارف مصر.
- ابولفتوحی، غلام، ۱۳۷۲، «اثرپذیری نظام اداری از نظام‌های اصلی جامعه»، *تدبیر*، ش ۳۵، ص ۱۲-۱۵ و ص ۷۶.
- اولیور روا، ۱۳۶۹، *افغانستان، اسلام و نوگرایی سیاسی*، ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم، مشهد، آستان قدس رضوی.
- اون هیوز، ۱۳۷۸، *مدیریت دولتی نوین، نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها*، ترجمه مهدی الوانی و دیگران، تهران، مروارید.
- بیرو، آلن، ۱۳۸۰، *فرهنگ علوم اجتماعی*، ترجمه باقر ساروخانی، چ ۴، تهران، کیهان.
- جمعی از پژوهشگران، ۱۳۸۱، *افغانستان و نظام سیاسی آینده*، قم، زلال کوثر.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۹، *تسنیم*، ج ۱۹، قم، اسراء.
- جوانعلی آذر، مرتضی، ۱۳۹۱، *سیمای سازمان از نگاه اسلام در پرتو استعاره امانت*، تهران، دانشگاه امام صادق ع.
- حسینی، علی و همکاران، ۱۳۹۱، «براهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش‌های اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال دوم، ش اول، ص ۸۱-۱۰۴.
- حقیقی، محمدعلی و همکاران، ۱۳۸۴، *مدیریت تطبیقی پیشرفته*، تهران، ترمه.
- دولت‌آبادی، بصیراحمد، ۱۳۸۲، *شناسنامه افغانستان*، تهران، عرفان.
- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۴۱، *لغت‌نامه دهخدا*، ج ۳۷، ذیل حرف " ف "، تهران، دانشگاه تهران.
- ربانی گلپایگانی، علی، ۱۳۷۰، *حسن و قبح عقلی یا پایه‌های اخلاق جاویدان*، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
- رهنمایی، سید احمد، ۱۳۸۵، *درآمدی بر مبانی ارزش‌ها*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی ع.
- سجادی، عبدالقیوم، ۱۳۸۰، *جامعه‌شناسی سیاسی افغانستان*، قم، بوستان کتاب.
- سراج، ۱۳۸۴، «جریان شناسی مجاهدین افغانستان»، *سراج*، سال دوازدهم، ش ۲۶ و ۲۵.
- سیوطی، جلال الدین (بی تا)، *الدر المنثور فی تفسیر المأثور*، بیروت، دارالمعرفه.
- شیخی، محمدحسین، ۱۳۹۰، «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ش ۲، ص ۹۹-۱۲۶.
- صدرا، علیرضا و علی قنبری، ۱۳۸۷، *ارزش‌های حاکم بر جامعه ایرانی*، تهران، کمیل.
- عاملی، محمدبن الحسن، ۱۴۱۴ق، *وسایل الشیعه*، قم، مؤسسه آل البیته لإحياء التراث.
- فواد افراهم البستانی، ۱۳۷۵، *فرهنگ ابجدی (الفبایی)*، ترجمه رضا مهبیار، چ ۲، حرف ق، تهران، اسلامی.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان مصوب ۱۳۸۲.
- مصباح یزدی، محمد تقی، ۱۳۷۶، *تهاجم فرهنگی*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی ع.
- ، ۱۳۸۵، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی ع.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۲، *مجموعه آثار*، ج ۳، تهران، صدرا.
- معین، محمد، ۱۳۸۳، *فرهنگ فارسی*، چ ۲۱، حرف «الف»، تهران، امیرکبیر.
- مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۶۸، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- نجاری، رضا، ۱۳۸۶، *مبانی مدیریت اسلامی*، دانشگاه پیام نور، تهران.

بررسی جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تحلیل الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام

mammad.farsi@gmail.com

محمد فارسی / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه خوارزمی تهران

محمد خدابخشی / استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی تهران

دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۵ - پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۰۷

چکیده

در عصر حاضر، اهمیت و جایگاه منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها شناخته شده است؛ از این رو، سازمان‌ها در تلاش‌اند تا مدیران و کارکنانی شایسته و توانمند را انتخاب و جذب کنند. شناسایی دقیق معیارهای شایستگی و تدوین الگوهای آن، از الزامات فرایند شایسته‌سالاری است. صاحب‌نظران مدیریت تاکنون الگوهای شایستگی متعددی ارائه کرده‌اند؛ اما با توجه به تفاوت‌های اساسی و زیربنایی دیدگاه مدیریت اسلامی با مدیریت غربی، ضرورت دارد معیارهای شایستگی مورد نظر اسلام با رویکرد اهداف متعالی اسلام و حکومت اسلامی برشماری و ارائه شوند. تاکنون چندین پژوهش درباره جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تدوین الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام انجام شده است که هر یک نقاط قوت و ضعف و تفاوت‌هایی دارند. پژوهش پیش‌روی به منظور بررسی این تحقیقات صورت گرفته است. لذا پس از تبیین شایسته‌سالاری از نظر اسلام، الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی را با استفاده از روش استنباطی تحلیل و نقد کرده، راهکارهایی علمی و کاربردی برای پژوهشگران و مدیران اجرایی ارائه می‌کند.

کلیدواژه‌ها: الگوهای شایستگی، شایسته‌سالاری در اسلام، شایستگی در قرآن کریم، شایستگی در نهج البلاغه.

مقدمه

در عصر اقتصاد دانش‌بنیان کنونی، سرمایه‌های انسانی جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت نهفته سازمان‌ها، در توانایی منابع انسانی آنها ریشه دارد. هر جامعه‌ای که علاقه‌مند باشد سهم مؤثری در هزاره سوم و چالش‌های جهانی ایفا کند، باید راه را برای افراد شایسته و توانمند بگشاید و اساساً احترام و علاقه به تعالی انسانی را در برنامه‌ریزی‌های کلان خود قرار دهد (واکلا و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۲۶۰-۲۷۵).

با توجه به هزینه‌بر بودن فرایند جذب و توسعه منابع انسانی، و خسارت‌های ناشی از انتخاب افراد فاقد صلاحیت و شایستگی، لازم است در انتخاب بهترین و کارآمدترین کارکنان به ویژه در پست‌های مدیریتی دقت و فرصت زیادی صرف شود. انتخاب کارکنان و مدیران توانمند و شایسته می‌بایست براساس اصول و معیارها و الگوهای مشخص و دقیق علمی صورت گیرد. تاکنون الگوهای شایستگی متعدد و متفاوتی توسط صاحب‌نظران مدیریت ارائه شده است. در این زمینه اسلام به عنوان کامل‌ترین و آخرین دین بشری اصول و ارزش‌های فردی و مدیریتی مهم و زیربنایی را در قرآن کریم، سنت و سیره پیامبر اسلام ﷺ و ائمه اطهار علیهم‌السلام به ارمان آورده است. با توجه به تفاوت‌های اساسی و زیربنایی دیدگاه مدیریت اسلامی در مقایسه با مدیریت غربی، ضرورت دارد برای رسیدن به اهداف متعالی اسلام و حکومت اسلامی، الگوهای شایستگی مدنظر اسلام به نحو مناسب شناسایی و به کار گرفته شوند. بهره‌گیری از این الگوهای شایستگی می‌تواند راهنما و هدایتگر مدیران و کارکنان سازمان‌ها به سمت تحقق اهداف متعالی انسان، که همانا جانشینی خداوند متعال است، شود.

طی بررسی صورت‌گرفته در منابع مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهی و حوزوی در خصوص موضوع شایستگی در اسلام و الگوهای شایستگی مدیران، دو کتاب مستقلاً در این باره نگارش شده و در حدود ده پژوهش و مقاله علمی در این زمینه منتشر شده است که در هفت مورد از این مقالات، الگوهای شایستگی مدیران بر اساس منابع اصلی قرآن کریم و *نهج البلاغه* ارائه شده‌اند که هر یک به بخشی از مفاهیم و معیارهای شایستگی مدیران پرداخته‌اند. (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۶).

هدف این مقاله، تحلیل الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر اسلام (ارائه شده در مقالات) و ارزیابی نقاط قوت و ضعف این الگوهاست. بنابراین با تکیه بر این هدف، پرسش اصلی پژوهش این است: آیا الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی جامعیت لازم را دارند؟ آیا این الگوها پوشش‌دهنده شایستگی‌های مورد نیاز مدیران از منظر اسلام هستند؟ نقاط قوت و ضعف آنها چیست؟

روش این پژوهش، کیفی و مبتنی بر تبیین، تحلیل و استنباط از مستندات است. در ابتدا به صورت موجز و مختصر، مفاهیم شایسته‌سالاری و اهمیت آن در اسلام و همچنین تفاوت‌های بنیادین شایستگی از دیدگاه اسلام و غرب بیان می‌شود؛ سپس الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی نقد و بررسی قرار خواهند شد.

تعاریف و مفهوم شایستگی

شایسته‌سالاری در تحقیقات علمی برای نخستین بار توسط مایکل یانگ، جامعه‌شناس بریتانیایی در سال ۱۹۵۸م در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح شد. وی در کتاب خود، موقعیت اجتماعی افراد را در آینده، ترکیبی از بهره‌ر هوشی و کوشش فراوان آنان دانسته است. در سال ۱۹۷۰م مک کلند نشان داد که آزمون هوش، معیار ضعیفی برای تعیین شایستگی فرد است؛ از این رو او شایستگی‌ها را به مثابهٔ ملاک گزینش توصیه کرد (زاهدی، ۱۳۸۹، ص ۹۵-۱۳۹).

در تعریف فرهنگ دانشگاه هاروارد، شایستگی شامل تحولات ذیل است که فرد در عملکرد مؤثر مربوط به یک شغل و وظیفه از خود بروز می‌دهد: ۱. رفتارهای مرتبط با شغل (آنچه فرد می‌گوید و انجام می‌دهد)؛ ۲. انگیزه‌ها (آنچه فرد در خصوص شغل و سازمان خود احساس می‌کند)؛ ۳. دانش و مهارت (آنچه فرد در خصوص وقایع، فناوری، حرفه، فرایندها و سازمان خود می‌داند و نشان می‌دهد).

از دیدگاه بولانتریس، شایستگی به طور کلی بر صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌تواند شامل انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه‌ای از دانش باشد.

«کنسرسیوم الگوی شایستگی منابع انسانی - ۲۰۰۶»، شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی مشخص، قابل توصیف و اندازه‌گیری، یا ویژگی‌های فردی، از جمله نگرش، رفتار و توانایی فیزیکی، که برای انجام یک وظیفه در یک کسب و کار مشخص ضرورت دارد، تعریف می‌کند.

الگوهای شایستگی

یکی از گام‌های اساسی و پیچیده فرایند گزینش منابع انسانی، ارایه ویژگی و شاخص‌های مورد نیاز شایستگی است. در این میان اهمیت معیارها و شاخص‌های شایستگی مدیران به دلیل نقش مهم و استراتژیک آنها از اهمیت بیشتری برخوردار است.

شناسایی معیارهای شایستگی و تدوین الگویی برگرفته از معیارها، از مهم‌ترین مراحل اجرای نظام شایسته‌سالار است. الگوهای شایستگی از نظر کوچران (۲۰۰۹)، مهم‌ترین معیارهای شایستگی است که واقعاً بر عملکرد تأثیر می‌گذارند و هدف از تدوین الگوی شایستگی در هر سازمان، ارائه الگویی برای یکپارچه کردن عملکرد سامانه منابع انسانی است (دهقانان، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷-۱۴۹).

مهم‌ترین انگیزه‌های به‌کارگیری الگوهای شایستگی بر اساس تحقیقات انجام گرفته عبارت‌اند از بهبود عملکرد (۲۸٪)، آموزش و بالندگی (۲۱٪)، تغییر فرهنگ (۱۹٪)، کارمندیابی (۱۳٪) و استانداردسازی (۸٪) (بوتلر و فلمینگ، ۲۰۰۲).

طبق نظر مک لگان (۱۹۹۷) شناسایی شایستگی‌ها در یک الگو، زبان مشترکی برای افراد ایجاد می‌کند تا فعالیت‌ها را اجرا و یکپارچه کنند و فعالیت‌ها را به راهبرد کسب و کار ربط دهند؛ همچنین به شناسایی تغییرات در نقش‌های منابع انسانی کمک می‌کند و انعطاف‌پذیری و سازگاری با ارزش‌ها و فناوری‌های جدید را به ارمغان می‌آورد (بایست، ۲۰۰۹).

بررسی تفاوت‌های بنیادی مدیریت اسلامی و غربی در تدوین الگوی شایسته‌سالاری

با توجه به اختلافات اساسی و بنیادی بین اصول و اهداف مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، لذا تدوین و کاربرد الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام بسیار مهم و ضروری است.

مدیریت امروز در غرب و کشورهای لیبرال، بر پایه دانش و علم و تجربه استوار است. در این نگاه، فردی می‌تواند بالاترین مقام حکومتی و در رده‌های بعدی، مشاغل متفاوت را متصدی شود که قانون حاکم بر آن جامعه و مجموعه تحت اشراف خود را بداند و در خدمت مبنای حکومت غربی قرار گیرد. آن مبنای بر اساس لذت‌جویی و سودمحوری استوار است. از این‌رو، مهم‌ترین وجه افتراق مدیریت اسلامی با مدیریت‌های رایج در غرب، بحث ارزش‌هاست (حق پناه، ۱۳۸۱، ص ۱۹۱-۲۱۸).

نگاه مدیریت غربی به شایسته‌سالاری، تک بعدی است. این نوع نگاه، انسان را به همچون ماشینی در نظر می‌گیرد به نحوی که با افزایش مهارتش، فایده و منفعت او برای سازمان بیشتر خواهد شد؛ در حالی که از نظر اسلام، معیار شایستگی فقط مهارت و تخصص نیست و معیارهای ارزشی و اخلاقی به عنوان زیربنای شخصیت شناخته می‌شود. در واقع کرامت و تعالی انسان و رسیدن به مقام جانشینی و قرب خداوند، هدف نهایی معیارهای ارزشی و اخلاقی مدنظر اسلام است.

مبنای شایستگی در اسلام همانا اجرای عدالت است. با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای خود، محقق می‌شود و صالحان و شایستگان در جایگاه واقعی خود قرار می‌گیرند. بر این اساس شهید مطهری (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱۳، ص ۸۸۲) ریشه عدالت را در توحید می‌داند و احقاق عدالت را جز در راستای توحید، هدف انبیاء الهی میسر نمی‌داند. بنابراین، می‌توان ریشه و پایه اساسی شایسته‌سالاری در اسلام و در مدیریت اسلامی را اصل توحید دانست.

در نگاه مدیریت اسلامی، معیار تعهد به خداوند متعال و اطاعت از خداوند و رسول خدا ﷺ و جانشینان او پیش از تعهد به سازمان مطرح است و این معیار شالوده و زیربنای شخصیت مدیر مسلمان شناخته می‌شود که سرآغاز همه فضایل و ویژگی‌های مثبت شخصیتی اوست؛ و در مقابل آن، تعهدات هنجاری، مستمر و عاطفی در مدیریت غربی بر اساس لذت و مادپروری و سود شخصی پایه‌گذاری شده‌اند.

معیارهای رفتاری و ارزشی مهم مانند اخلاص در عمل، حسن نیت و توکل به خداوند، از مهمترین معیارهای شایستگی در اسلام‌اند که تاکنون در منابع علمی مدیریت مطرح نشده‌اند و مدیر و کارمند مسلمان با داشتن خلوص نیت و توکل در عمل، در مقایسه با شخص مدیر در سازمان‌های غیر اسلامی از انگیزه بسیار بالای خدمت‌گزاری برخوردار است.

اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری در قرآن کریم

جایگاه انسان در اسلام جایگاه جانشینی خداست و خداوند در قرآن کریم انسان را موجودی مکرم نامیده است که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (فاطر: ۳۹؛ نمل: ۶۲؛ بقره: ۳۰) و هدف از تعالی انسان رسیدن به این مقام والاست. استعداد جانشینی خدا، در نهاد تمامی انسان‌ها به صورت بالقوه گذاشته شده است. انسان‌ها برای به فعلیت رساندن آن استعداد، باید از نظر کمالات و فضایل، مظهر صفات الهی، و از نظر حکومت و ولایت، مجری اراده الهی و خواست او در تدبیر جامعه باشند. در آیاتی از قرآن کریم به طور مستقیم به اهمیت شایسته‌سالاری اشاره شده است و در آیات بسیاری نیز معیارها و مؤلفه‌های شایستگی قابل استخراج و استنباط‌اند. در جدول شماره ۱ سه آیه از قرآن کریم - که به صراحت به موضوع شایسته‌سالاری و اهمیت آن اشاره دارد - آمده است که در مقالات و کتب شایسته‌سالاری به طور مکرر به آنها استناد شده است.

شماره آیه	متن آیه شریفه
انعام: ۱۲۴	وَإِذَا جَاءَهُمْ آيَةٌ قَالُوا لَنْ نُؤْمِنَ بِحَتَّىٰ نُؤْتَىٰ مِثْلَ مَا أُوتِيَ رُسُلُ اللَّهِ أَلَمْ يَعْلَمِ خَيْبُ يَجْعَلْ رِسَالَتَهُ
نساء: ۵۸	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُوْذُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا
انبیاء: ۱۰۵	أَنْ الْأَرْضِ بِرِثْهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

در آیه ۵۸ سوره نساء بر اهلیت داشتن فرد در زمینه سپردن امانات و مسئولیت‌ها تأکید شده است. بنابراین می‌توان کلمه «اهل» را یکی از مفاهیم محوری شایستگی دانست. منظور از امانات در این آیه، امانات مالی، معنوی و مسئولیت‌هاست. این مفهوم به صورت امری بیان شده است؛ یعنی سپردن امانات به افراد شایسته و دارای صلاحیت، واجب است.

بر اساس آیه ۱۰۵ سوره انبیاء، حکومت و سروری بر زمین تنها سزاوار بندگان صالح و شایسته است: «أَنَّ الْأَرْضَ بِرِثْهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ»؛ در حقیقت، زمین به دست بندگان صالح خواهد افتاد. رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است؛ یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود، باید شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد و به اصطلاح اهلیت آن کار را داشته باشد.

اهمیت شایسته‌سالاری در کلام و سیره پیامبر اسلام ﷺ

یکی از منابع مؤثر و روشنگر در تبیین معیارهای شایستگی در اسلام، سخنان و سیره پیامبر اکرم ﷺ است که به عنوان الگویی کامل در زمینه حکومت‌داری و مدیریت، قابل اتکا و بهره‌جویی است. با نگاهی به کلام و سیره پیامبر اکرم ﷺ درمی‌یابیم که آن حضرت در واگذاری مسئولیت‌ها، به اصل شایسته‌سالاری پایبند بودند و بر آن تأکید داشتند. در جدول شماره ۲، مهم‌ترین سخنان آن حضرت - که در تحقیقات علمی پژوهشی مورد توجه واقع شده‌اند - ذکر شده است.

جدول شماره ۲). اهمیت شایسته‌سالاری در کلام پیامبر اسلام ﷺ

حیدرپور، نقل از: سنت بیهقی، ج ۱۰	کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، درحالی‌که می‌داند در میان آنها کسی هست که از برگزیده‌ی و شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر ﷺ است، او به خداوند و رسولش و همه مسلمانان خیانت ورزیده است.
بحارالانوار، نقل از: مزینانی	ریاست تنها شایسته انسان‌هایی است که لیاقت آن را دارند. پس هر کس مردم را به خود فرا خواند، در حالی که در میان آنها داناتر از او وجود دارد، خداوند در قیامت نظر لطفی به او نخواهد داشت.
نقل از ابطحی، ۱۳۸۹	در قبول کردن رهبری یک قوم، در حالی که داناتر و فقیه‌تر از او برای رهبری در میان مردم باشد، علت بدبختی و سقوط قوم تا قیامت به وسیله آن رهبر ناشایسته است.
بحارالانوار، ج ۷۲	ای ابوذر! تو را دوست دارم و هرآنچه برای خود می‌بندم، برای تو نیز می‌بندم؛ «اما مسئولیت‌ها، امانت‌هایی هستند که اگر انسان به نحو شایسته از عهده آنها برنیاورد، مایه خواری و پشیمانی وی در قیامت خواهند شد.

اهمیت شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی ؑ

سخنان و رفتار و عملکرد امام ؑ در صحنه‌های گوناگون سیاسی و اجتماعی حاوی تبیین صفات و دستورهای برای حاکمان، استانداران و مدیران حکومتی است که با مطالعه و بررسی مجموعه آنها می‌توان اهمیت شایستگی مدیران و کارگزاران را درک کرد.

به عقیده امام علی ؑ مسئله لیاقت و شایستگی افراد، جزئی از بحث عدالت و مهم‌ترین اصل اداره جوامع (سازمان‌ها) است. آن حضرت معتقد بودند که هر پستی به تناسب به توان، خلایقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست افراد هر کدام در جای دیگری قرار بگیرند؛ در غیر این صورت، جامعه مسیر رشد، توسعه و کمال را نخواهد پیمود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۱-۱۶۰).

اهمیت شایسته‌سالاری در حکومت امام علی ؑ تا حدی بود که حتی آن عده از افرادی که از لحاظ توانایی اجرایی در حد بالایی بودند، به سمت استانداری مناطق حساس و وسیع‌تری منصوب می‌شدند و به این افراد اختیارات بیشتری را تفویض می‌کردند. افرادی چون قیس بن سعد، محمد بن ابی بکر و مالک اشتر در مصر و عثمان بن حنیف و ابن عباس در بصره، از این گونه کارگزاران بودند (کدخدایی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۹-۱۰۲). مهم‌ترین سخنان آن حضرت درباره اهمیت شایسته‌سالاری در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره (۳). سخنان حضرت علیؑ در زمینه شایسته‌سالاری

منبع	بیانات
نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶	کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد.
غررالحکم و دررالکلم، ج ۶، ص ۴۵۰	نشانه زوال دولت‌ها چهار چیز است: ضایع نمودن اصول، روی آوردن به فروع، مقدم داشتن فرومایگان و به حاشیه راندن متفکران
به نقل از علیخانی	کارها به وسیله کارگزاران، راست و درست می‌شود. آفت کارها، ناتوانی کارگزاران است.
شرح غررالحکم و دررالکلم، ص ۱۷۰	کارها را به دست افراد متخصص و خیره بسیار.
به نقل از جرج جرداق، ۱۹۷۰	شگفتا! آیا خلافت با رفاقت و خویشی هم می‌شود؟
نهج البلاغه، خطبه ۱۷۴	مردم! سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد و در آن به فرمان خدا داناتر.
نهج البلاغه، نامه به کوفیان	خداوند آگاه است که چاره‌ای جز پذیرش حکومت نداشتیم و اگر شایسته‌تر از خود را می‌یافتیم، هرگز بر او پیش قدم نمی‌شدم.
نهج البلاغه، خطبه شششنبه	هان، به خدا سوگند، جامه خلافت را پوشید و (معاویه) می‌دانست خلافت جز مرا نشاید، که آسیاب سنگ، تنها گرد استوانه به گردش درآید. کوه بلند را مانم که سیلاب از ستیغ من ریزان است و مرغ از پریدن به قله آن گریزان.

معیارهای شایستگی مدیران در اسلام

در این بخش، به گزیده‌ای از مهم‌ترین معیارهای شایستگی در اسلام، برگرفته از قرآن کریم، سخنان و سیره پیامبر اسلام ﷺ و حضرت علیؑ به اختصار اشاره شده است. در جدول شماره ۴، تعدادی از مهم‌ترین آیات قرآن، که مؤلفه‌های شایستگی در آنها به صراحت ذکر شده، آمده است. برخی از این معیارها در قالب داستان‌های قرآنی، مانند ویژگی‌های داستان برگزیدن طالوت به فرماندهی بنی‌اسرائیل (معیار علمی و جسمی)، داستان حضرت یوسفؑ (معیار دانش و امانت‌داری)، داستان حضرت موسیؑ و شعیبؑ (معیار قدرت جسمانی و قابلیت اعتماد) اشاره شده است. برخی نیز در قالب سفارش و دستوراتی به پیامبر اسلام ﷺ بیان شده‌اند.

جدول شماره (۴). نمونه معیارهای شایستگی در قرآن کریم

متن آیه شریفه	شماره آیه	توضیحات
وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ	نساء: ۵۸	سفارش به پیامبر اکرم ﷺ
إِنِّي جَاعِلٌ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ	بقره: ۱۲۴	داستان در خواست حضرت ابراهیمؑ برای حکومت دادن به خاندان
إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ	بقره: ۲۴۷	داستان برگزیدن طالوت برای فرماندهی بنی‌اسرائیل
قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ	یوسف: ۵۵	داستان حضرت یوسفؑ و عزیز مصر
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ	قصص: ۲۶	داستان حضرت موسیؑ و شعیبؑ و دختران حضرت شعیب

معیارهای به کار رفته در انتصابات در زمان حکومت اسلامی پیامبر اسلام ﷺ نیز منبع روشنی‌گری در تعیین الگوهای شایستگی‌اند آنجا که پس از فتح مکه، وقتی پیامبر ﷺ مکه را ترک کردند، حکومت شهر را به جوان هجده ساله‌ای

به نام *عتاب بن اسید* سپردند. مردم مکه از این انتخاب گلایه داشتند. پیامبر اکرم ﷺ در پاسخ به اعتراض آنها در عهدنامه خود برای *عتاب بن اسید* فرمودند: هیچ‌کس از شما اندک بودن سن او را بهانه سرپیچی قرار ندهد؛ زیرا او بزرگ‌تر و باارزش‌تر است و در محبت و دوستی؛ دوستانان و دشمنی با دشمنان، از همه برتر است (مقیبی، ۱۳۹۴).

پیامبر اکرم ﷺ در حدیثی رهبری و امامت امت را شایسته فردی می‌داند که از سه ویژگی برخوردار باشد: پارسایی، تا او را از معصیت باز دارد؛ بردباری، تا بتواند با آن خشمش را کنترل کند؛ مدیریت نیکو بر مجموعه تحت مدیریتش، تا برای آنان همانند پدری مهربان باشد (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۴۰۷).

سخنان و رفتار امام علی ﷺ در شیوه‌های مختلف حکومت‌داری و صحنه‌های سیاسی و اجتماعی، حاوی تبیین صفات و دستورهایی برای مدیران است. حضرت علی ﷺ در فرمان معروف خود به *مالک اشتر*، حاکم مصر، که در واقع زیربنای مدیریت اسلامی است، معیارهایی برای انتخاب و انتصاب مدیران و کارگزاران نظام برمی‌شمارد. در جدول شماره ۵، برخی از مهم‌ترین آنها که در تحقیقات به آنها استناد و ارجاع شده است، بیان می‌گردد.

جدول شماره (۵). نمونه معیارهای شایستگی در کلام حضرت علی ﷺ

معیار شایستگی	بیانات
حسن سابقه	پس خوش سابقه‌ترین آنها را نزد عموم برگزین و آن کسی که از همه بیشتر، چهره‌اش به امانت‌داری شناخته شده است، انتخاب کن.
دانایی و توانایی	آن کسی که توانایی و عملکرد بهتری را به کار گرفت، استحقاق حکمرانی دارد.
ظرفیت کاری	کسی را انتخاب کن که نه بزرگی کار، او را از پا در آورد و نه فراوانی آن او را دچار پربشانی و سردرگمی نماید.
ظرفیت روحی	از کسانی انتخاب کن که بزرگداشت و احترام، او را سرکش نسازد.
ضابطه گرایی به‌جای رابطه‌گرایی	فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست؛ بلکه امانتی در گردن توست.
پرهیزگاری و صداقت	ملازم راست‌گویی و امانت‌داری باشید که این دو رویه، از رویه نیکان است.
بزرگواری و بزرگ‌منشی	ابزار حکومت و مدیریت، داشتن سینه‌ای گشاده است.

پیشینه الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام، ارائه شده در تحقیقات علمی

در بررسی کتب و مقالات موجود در مباحث مدیریت اسلامی و شایسته‌سالاری دو کتاب، در موضوع شایسته‌سالاری در اسلام نگارش شده و حتی در کتب مدیریت اسلامی نیز به صورت اختصاصی به این موضوع پرداخته شده است. در سطح تحقیقات و مقالات دانشگاهی و حوزوی، ده تا پانزده مقاله علمی و پژوهشی به موضوع شایسته‌سالاری در اسلام پرداخته‌اند که در یک دسته‌بندی کلی (از نگاه نگارنده مقاله)، به سه دسته قابل تفکیک‌اند: دسته اول، تحقیقاتی‌اند که به بررسی و تحلیل اهمیت شایسته‌سالاری در اسلام و سنت پرداخته‌اند که در محتوای کتب مدیریت اسلامی در مبحث هدایت و رهبری گنجانده شده‌اند، دسته دوم، تحقیقاتی‌اند که به استخراج مؤلفه‌های شایستگی و تدوین الگوهای شایستگی با بررسی آیات قرآن کریم و محتوای *نهج‌البلاغه* پرداخته‌اند؛ دسته سوم، تحقیقاتی‌اند که الگوهای شایستگی در دستگاه‌های دولتی در ایران را با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی و سایر معیارها (مانند سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران و...) ارائه کرده‌اند.

الگوی‌های شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن کریم

تنها الگوی شناسایی شده با موضوع شایسته‌سالاری مبتنی بر قرآن کریم به صورت علمی و پژوهشی، توسط گنجعلی پور و تیموریان (۱۳۹۲) ارائه شده است. این الگو شایستگی‌ها را در سه دسته اصلی ایجابی، سلبی و تخصصی تفکیک کرده است که هر یک از این طبقات شامل مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌اند. در جدول شماره ۶ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

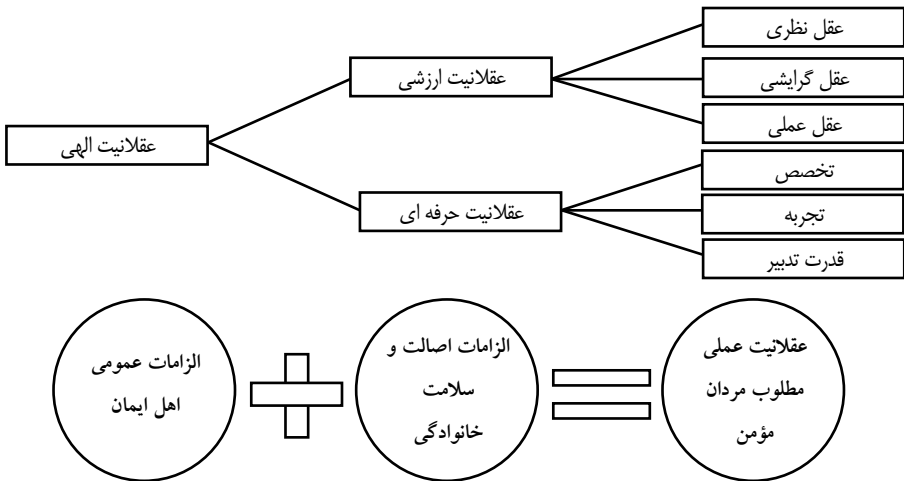
جدول شماره ۶. مؤلفه‌های الگوی شایستگی مبتنی بر قرآن کریم (گنجعلی پور و تیموریان)

طبقه	مؤلفه فرعی	آیه مربوطه	طبقه	مؤلفه فرعی	آیه مربوطه	
ایجابی	۱. علم به مصالح	یوسف: ۵۵	تخصص	۱. نگهبان و حافظ اموال بودن	یوسف: ۵۵	
		۲. توانایی اجرای مصالح		نمل: ۳۹	۲. امین بودن و امانت‌داری	نمل: ۳۹
				کهف: ۹۵-۹۸	۳. اخلاص در کار داشتن و همه چیز را از خدا دانستن	کهف: ۹۵-۹۸
	۳. مهارت‌های فنی	نساء: ۵۸		۴. مسئولیت‌ها را به عنوان امانات الهی دیدن	نساء: ۵۸	
	۴. توانایی برقراری عدالت را داشتن	صف: ۳-۲		۵. لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن)	صف: ۳-۲	
	۵. قدرت جسمانی	سجده: ۲۴		۶. یقین داشتن به خدا و صبر در امور	سجده: ۲۴	
	۶. بلوغ عقلی و جسمی	یوسف: ۴۶		۷. صداقت	یوسف: ۴۶	
	سلبی	۷. قدرت پیش‌بینی صحیح		هود: ۴۵	۱. نفی خویشاوند گرایی	هود: ۴۵
				بقره: ۱۲۴	۲. نفی ظلم و ستم	بقره: ۱۲۴
		۸. کسب مقبولیت و اعتماد مردم		قصص: ۸۳	۳. ریاست‌طلب نبودن	قصص: ۸۳
۹. علم و دانایی						
۱۰. اطاعت مردم						
۱۱. فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام						
۱۲. عطف و نرم‌خویی						
۱۳. شرح صدر						

الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن کریم و نهج البلاغه

این الگو توسط تقی پورفر و موسوی مقدم (۱۳۹۵) به روش استنباطی و اجتهادی (روش علامه طباطبایی در المیزان و آیت‌الله جوادی آملی) با استفاده از محتوای آیات قرآن کریم و محتوای نهج البلاغه تدوین شده است. مؤلفه‌های اصلی شایستگی در این الگو با عنوان «عقلانیت الهی- ارزشی و حرفه‌ای» معرفی شده‌اند که عقلانیت ارزشی، همان تعهدات دینی است که شامل عقلانیت معرفتی بر محور قرآن کریم (قراءت، مفاهیم و تفسیر) عقلانیت گرایشی (ایمان قلبی و دلبستگی) و عقلانیت عملی (ویژگی عمومی اهل ایمان) می‌باشند. منظور از الزامات عمومی اهل ایمان در این الگو، همان الزامات فقهی، حقوقی و اخلاقی است که عبارت‌اند از: اهتمام به نماز، صداقت، امانت‌داری، وفای به عهد، رعایت صلۀ الهی، عذرپذیری از جاهلان، امر به معروف، اعتراف به گناه و خطا، پرهیز از گناه و عمل به واجبات، صبر، عفت و حفظ ناموس، انفاق، مشورت، طهارت و انس همیشگی با قرآن. الزامات اصالت و سلامت خانوادگی عبارت‌اند از: پاک‌نهادی، قدرت تدبیر امور خانواده، حرمت‌گذاری به همسر و فرزندان، تأمل سالم، حرمت نهادن به والدین. در نمودار شماره ۱ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

نمودار. الگوی شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن و نهج البلاغه (تقی پور فر و موسوی مقدم)



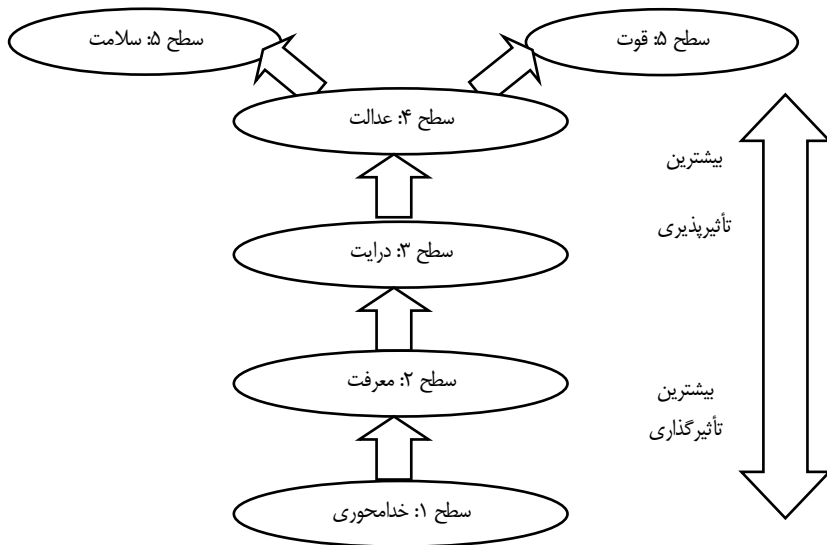
الگوهای شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه

یکی از الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر نهج البلاغه توسط موسوی زاده و عدلی در تحقیقی علمی پژوهشی در سال ۱۳۸۸ تدوین شده است. این الگو شامل ده مؤلفه اصلی شایستگی است که از محتوای خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها احصا شده‌اند. محقق در این الگو طبقه‌بندی دیگری برای مؤلفه‌های شایستگی لحاظ کرده است که شامل معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی است. در جدول شماره ۷، این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

جدول (۸). الگوی شایستگی مدیران مبتنی بر نهج البلاغه (عیسی خانی و قران نژاد)

ردیف	شایستگی های اصلی	ابعاد شایستگی فرعی
۱	تقوآمداری	آخرت‌گرایی، خداترس بودن، کنترل هوای نفس، پرهیزگاری، بخل ورزیدن بر نفس
۲	رفتاری-اخلاقی	پاک‌دامنی، راست‌گویی، پرهیز از غرور و خودپسندی، مهربانی و گشاده‌رویی، میانه‌روی و اعتدال، پرهیز از عیب‌جویی، عیب‌پوشانی، طرد سخن چین، پرهیز از تملق و ستایش، نیک رفتاری، خویش‌داری و شکیبایی، عفو و بخشش و گذشت، الگو بودن، فروتنی و نرم‌خویی، مدارا در عین قاطعیت
۳	امانت‌داری	حفظ سنت‌های نیکو، امین بودن، عدم خیانت در امانت، حفظ بیت‌المال
۴	عدالت‌ورزی و انصاف	رعایت عدالت و انصاف در حق همگان، پرهیز از ستمکاری، عدالت‌گستری، توزیع منابع بیت‌المال به مساوات
۵	تصمیم‌گیری	تأمل‌ورزی و اندیشیدن در کار، دوراندیشی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، آزمایش قبل از انتخاب

احمدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه را با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM به انجام رساندند که حاصل آن پنج مؤلفه اصلی و ۵۱ مؤلفه فرعی است. طبقات اصلی این الگو با استفاده از روش ISM به پنج سطح طبقه‌بندی و رتبه‌بندی شده‌اند. در سطح اول این الگو، معیار «خدامحوری» قرار گرفته است که در واقع زیربنای اصلی شایستگی‌های بعدی‌اند. در نمودار شماره ۲ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.



نمودار (۲). الگوی مفهوم شایستگی منابع انسانی در نهج البلاغه (احمدی و همکاران)

تحقیق دیگری نیز در موضوع الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه توسط نصر اصفهانی (۱۳۸۹) با عنوان «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)» انجام گرفته که در نهایت،

نه مؤلفه شایستگی را شناسایی و ارائه کرده و شامل معیارهای ذیل است: ۱. تقوا؛ ۲. حسن سابقه؛ ۳. دانایی و توانایی؛ ۴. صلاحیت اخلاقی؛ ۵. داشتن ظرفیت روحی و کاری؛ ۶. ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی؛ ۷. پرهیزگاری و صداقت؛ ۸. بزرگ‌منشی و بزرگواری در برابر مخالفان؛ ۹. دوران‌دیشی و آینده‌نگری.

تحقیق دیگری توسط کمالی و معارف (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی معیارهای گزینشی مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام ده مؤلفه اصلی را شامل ایمان، تقوا، عدالت، امانت‌داری، صداقت، اصالت خانوادگی، نداشتن سوء پیشینه، نظم و انضباط، تجربه و اطاعت‌پذیری، ارائه کرده است.

تحلیل و نقد الگوهای شایستگی ارائه‌شده در تحقیقات و پژوهش‌های علمی

الگوهای ارائه شده در زمینه شایسته‌سالاری که در این پژوهش مطرح شده‌اند، نقاط قوت و ضعف‌هایی دارند که بررسی آنها می‌تواند فراروی تحقیقات آینده و راهنمایی برای مدیران باشد. در تحلیل و بررسی این پژوهش‌ها نکات ذیل قابل ذکر است:

برخی از الگوهای ارائه‌شده در زمینه شایستگی‌های مدیران در اسلام - که در این پژوهش بررسی شدند - صرفاً محدود به چند معیار (هشت تا ده معیار) شده‌اند و از جامعیت برخوردار نیستند و نمی‌توانند ملاک عمل باشند و ضرورت دارد برای تدوین الگوهایی جامع، همه معیارها در نظر گرفته شوند.

طبقه‌بندی منسجم و متحدی در خصوص معیارهای اصلی و طبقات شایستگی مدنظر اسلام در این تحقیقات دیده نمی‌شود و عموماً به صورت سلیقه‌ای انجام شده است. این وضعیت، دیگر محققین را برای ادامه تحقیقات، و مدیران را در زمینه اجرای آنها دچار سردرگمی کند. برای نمونه، در یکی از الگوها معیارها به طبقات ایجابی، سلبی تخصصی، و در یکی به ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی، و در الگویی دیگر به طبقات عقلانیت نظری، عقلانیت گرایشی و عقلانیت عملی، یا خدامحوری، معرفت، درایت، عدالت، قوت و سلامت بخش‌بندی شده‌اند که فاقد یک وحدت در طبقه‌بندی هستند.

معیارهای شایستگی مطرح شده در این الگوها، غالباً در طبقه شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، ارزشی و فردی قرار می‌گیرند و همه شایستگی‌های دانشی و مهارت‌های را در بر نمی‌گیرند. اصولاً آنچه مدنظر اسلام است، مجموعه‌ای از شایستگی‌های مهم و خط‌مشی‌های کلان و راهبردی است که باید به عنوان اصول پذیرفته شده در سازمان و جامعه نهادینه شود؛ اما این شرایط نباید موجب غفلت و انحراف مدیران از اجرای الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام شود و تنها معیارهای ارزشی و اخلاقی را ملاک عمل قرار دهند. از این رو، ضرورت دارد توجه به معیارهای دانشی و مهارتی در اجرای الگوهای شایستگی در سازمان‌ها ملاک عمل قرار گیرند.

اندازه‌گیری معیارهای شایستگی موجود در این الگوها به دلیل اینکه در زمره معیارهای ارزشی، اخلاقی و رفتاری قرار می‌گیرند، بسیار مشکل است؛ چراکه تعیین شاخص‌های کمی در ارزیابی این شایستگی‌ها به راحتی ممکن نیست؛ از این رو، تحقیقات آینده در حوزه شایستگی باید به تدوین سنجه‌ها و شاخص‌ها و روش‌های ارزیابی معیارهای شایستگی هدایت شوند.

کلیه تحقیقات با موضوع شایسته‌سالاری در اسلام که طی این پژوهش مطالعه و بررسی شدند، منحصر به شناسایی معیارها و تدوین الگوها هستند و چالش‌ها و مشکلات و موانع اجرایی پیاده‌سازی این الگوها در سطح سازمان‌ها بررسی نشده است؛ از این رو، لازم است مسائل مهمی مانند ملاک‌های ارزیابی و اندازه‌گیری شایستگی، راه کارهای توسعه شایستگی و موانع تحقق شایسته‌سالاری در جوامع و سازمان‌های اسلامی، مورد بحث، بررسی و تحقیق قرار گیرند.

نتیجه‌گیری

اجرای سیستم شایسته‌سالار در هر سازمانی نیازمند در اختیار داشتن الگوها و معیارهای شایستگی جهت انتخاب کارمندان و مدیران اصلح است. نگرش و جهان‌بینی مکاتب و جوامع به انسان، متفاوت از یکدیگر است. این نگرش و اعتقادات و اهداف، نقش تعیین‌کننده‌ای در معیارهای انتخاب افراد برتر و شایسته را دارد. دین اسلام به عنوان جامع‌ترین دین بشری با در اختیار داشتن منابع غنی قرآن کریم و *نهج البلاغه* و معیارها الگوهای عملی مانند پیامبر اکرم ﷺ و ائمه اطهار^(ع)، راهنمای خوبی برای تدوین الگوهای شایستگی است. معیارهای شایستگی مدنظر اسلام بر پایه فطرت پاک و الهی انسان بنا شده‌اند و جامعه و سازمان را به سمت کمال و تعالی پیش می‌برند و هدف اصلی آنها رسیدن انسان به جانشینی خداوند است.

اهمیت بسیار بالای شایستگی در اسلام تا آنجاست که قرآن کریم حکومت و ریاست را تنها مستحق صالحان و شایستگان می‌داند و پیامبر اسلام ﷺ انتصاب افراد ناشایسته را خیانت به اسلام و جامعه اسلامی بیان می‌دارند. مبنای شایسته‌سالاری در اسلام و الگوهای ارائه شده در این تحقیقات، سعادت جامعه و انسان‌ها را در یک جامعه مدنی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی دنبال می‌کنند. تحقیقات درباره موضوع شایسته‌سالاری در اسلام بسیار اندک‌اند و پاسخ‌گوی نیاز سازمان‌ها و نهادهای اجرایی در عمل نیستند و چندین الگوی ارائه شده هم جامعیت کافی ندارند. کیفی بودن بیشتر معیارهای شایستگی، از دیگر چالش‌ها در مرحله ارزیابی شایستگی‌هاست. بنابراین لازم است محققین و اندیشمندان سعی بیشتری در تحقیق و پژوهش و انتشار منابع جامع‌تر داشته باشند و برای اندازه‌گیری شایستگی کیفی، معیارهایی ارائه کنند. بررسی چالش‌ها و موانع اجرای الگوها در جامعه اسلامی، از دیگر پیشنهادها در تحقیقات آینده است.

منابع

نهج البلاغه، ترجمه دشتی.

ابطحی، سید حسین و همکاران، ۱۳۸۹، *شایسته‌سالاری*، تهران: آزادمهر.

ابو جعفر محمد بن یعقوب بن اسحق رازی کلینی، ۱۳۸۸ق، *اصول کافی*، تصحیح و تعلیق علی اکبر غفاری، تهران، دارالکتب الاسلامیه.

ایبلی، خدایار و همکاران، ۱۳۸۳، «میزگرد شایسته‌سالاری بستر ساز حضور در عرصه جهانی»، *تدبیر*، ش ۱۵۵، ص ۴-۱۳.

—، ۱۳۸۴، «ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

احمدی، سید علی اکبر و همکاران، ۱۳۹۳، «طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، *مطالعات راهبردی بسیج*، سال ۱۷، ش ۶۴ ص ۲۷-۵۵.

انصاری رنایی، قاسم و همکاران، ۱۳۸۵، «شایسته‌سالاری و توسعه شایستگی در چشم‌انداز برنامه توسعه»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

جورج جرداق، ۱۹۷۰م، *الامام علی علیه السلام صوت العدالة الانسانیة*، ص ۱۵۳، بیروت، دار مکتبة الحیة.

جمعی از نویسندگان، *پژوهشی در شایسته‌سالاری کارگزاران حکومت علی ابن ابیطالب علیه السلام*، قم، معارف.

—، ۱۳۹۶، *شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.

حق‌پناه، رضا، ۱۳۸۱، «شایسته‌سالاری در نظام علوی»، *پژوهش‌های اجتماعی اسلامی* (اندیشه حوزه سابق)، ش ۳۳، ص ۱۹۱-۲۱۷.

حیدرپور، حسین، ۱۳۸۵، «پیشینه فرهنگ شایسته‌سالاری: دیدگاه‌ها و شاخص‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه قرآن کریم.

خوانساری، جمال الدین محمد، ۱۳۶۰، *شرح غررالحکم و درر الکلم*، تهران، دانشگاه تهران.

دهقانان، حامد، ۱۳۸۶، «مدیریت بر مبنای شایستگی»، *مجلس و پژوهش*، سال ۱۳، ش ۵۳، ص ۱۱۷-۱۴۹.

زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۸۹، «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ش ۱، ص ۹۵-۱۳۹.

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۲، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد، جزوه انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران و تجارب کشورهای فرانسه، ژاپن، انگلیس، آمریکا و کره جنوبی.

عبدالکریم بن محمد یحیی قزوینی، ۱۳۷۱، *غررالحکم و درر الکلم*، ج ۶ ص ۴۵۰، قم، مرعشی نجفی.

علیخانی، علی اکبر، ۱۳۸۴، *توسعه سیاسی از دیدگاه امام علی علیه السلام*، تهران، امیرکبیر.

عیسی‌خانی، احمد و همکاران، ۱۳۹۲، «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه، *مدیریت توسعه و تحول*، ش ۱۵، ص ۲۲-۱۷.

کدخدایی، عباس‌علی و همکاران، ۱۳۹۰، «نظام تشویق و تنبیه کارگزاران حکومتی در اسلام»، *حکومت اسلامی*، س شانزدهم، ش سوم، پیاپی ۶ ص ۷۹-۱۰۲.

کمالی، علیرضا و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام»، *نهج البلاغه*، سال پانزدهم، ش ۵۰، ص ۷۳-۸۹.

گنجعلی، اسدالله، ۱۳۹۲، «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال سوم، ش اول، پیاپی ۷، ص ۹۱-۱۱۴.

لطیفی، میثم، ۱۳۸۳، *شناسایی و وزن‌دهی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران منابع انسانی در بخش دولتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق.

مطهری، مرتضی، ۱۳۸۹، *مجموعه آثار*، ج سوم، تهران، صدرا.

مقیمی، سید محمد، ۱۳۹۴، *مدیریت در اسلام*، تهران، راه دان.

موسی‌زاده زهره و همکاران، ۱۳۸۸، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی»، *اندیشه مدیریت*، ص ۱۰۳-۱۳۲.

نصر اصفهانی، مهدی و همکاران، ۱۳۸۹، «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)، *معرفت سیاسی*، سال دوم، ش دوم، ص ۱۴۱-۱۶۰.

نقی‌پور، ولی‌اله و همکاران، ۱۳۹۵، «گزینش مدیران و کارکنان از منظر اسلام با رویکرد به مؤلفه عقلا نیت الهی به عنوان کلان شاخص شایسته‌سالاری»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۴، ش ۱، ص ۲۰۳-۲۲۶.

Bissett, R. L. (2009). An Assessment of the Research chefs association's core competencies for practicing culinologists. 141.

Butler, M, and Fleming. S (2002), *The Effective Use of Competencies In the Irish Civil Service*, First.Computers & Industrial Engineering 52, pp.143

Vakola, M.; Soderquist K.; Prastacos, G. (2007), *Competency Management in Support of Organizational Change*, International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 3/4, pp. 260-275.

مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام

akbarizaher55@gmail.com

karimiarif@gmail.com

mntnozozi@yahoo.com

ک. ظاهر اکبری / دانشجوی دکتری مدیریت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ☞

محمدعارف کریمی / کارشناسی ارشد مدیریت، مؤسسه علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه

محمدتقی نوروزی فرانی / استادیار گروه مدیریت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ☞

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۷ - پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

چکیده

محیط پیچیده امروزی با خلق فناوری‌های نوین و ظهور سازمان‌های غول‌پیکر، ضرورت کار تیمی را افزایش داده است. اهمیت کار تیمی در سازمان‌های کنونی از این حیث است که فعالیت فردی و هرگونه کاری اهداف سازمان‌ها را محقق نمی‌سازد. تحقق اهداف سازمان‌ها در گرو تیم‌های اثربخش کاری است که بتوانند با در اختیار گرفتن نیروی انسانی شایسته و استفاده درست از دیگر منابع، بیشترین سود و بهترین خدمت را به سازمان و جامعه ارائه کنند؛ بنابراین، پژوهش پیش‌روی به دنبال پاسخ به این مسئله اساسی است تا مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی را از منظر اسلام تبیین کند. بدین منظور، نگارندگان این مقاله با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به واکاوی متون دینی پرداخته و ترسیم اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی را به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیر گذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تحلیل کرده‌اند.

کلیدواژه‌ها: کار تیمی، اثربخشی، اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری.

مقدمه

کار، فلسفهٔ تلاوم حیات انسان و فعالیتی است که برای افراد تولید ارزش می‌کند. کار، زمینه‌ساز برقراری رابطه با دنیای واقعی است که توانایی‌های بالقوهٔ انسان در آن به فعلیت تبدیل می‌شود. مهم‌ترین دلیل اهمیت کار این است که اهداف زندگی انسان با کار تعیین می‌گردد. کار برای انسان، امنیت اقتصادی، اعتبار و هویت می‌آفریند؛ ارتباطات اجتماعی افراد را تسهیل می‌کند و مهم‌تر از همه، حس همکاری و کار گروهی و تیمی را در انسان تشدید می‌نماید (رضاییان، ۱۳۸۲، ص ۲۲). دلیل اهمیت کار تیمی در دورهٔ معاصر این است که کارها حالت تخصصی پیدا کرده‌اند و سازمان‌های تولیدی و خدماتی به افرادی نیاز دارند که بتوانند با داشتن مهارت‌های مکمل، چرخهٔ خدمات و تولید را بچرخانند و نقص‌های یکدیگر را تکمیل کنند.

تیم و کار تیمی گرچه به عنوان یک واقعیت اجتماعی، در گذشته‌های تاریخ قابل ردیابی و پیگیری است که در این میان می‌توان از خانواده و همچنین گروه‌های عملیات جنگی در دوران روم، یونان، هند، چین و ایران باستان به عنوان نمونه‌های اولیهٔ تیم یادکرد؛ اما به لحاظ نظری، پژوهش دربارهٔ تیم و کار تیمی به عصر صنعتی و تأسیس سازمان‌های غول‌پیکر تولیدی و خدماتی برمی‌گردد؛ به‌ویژه زمانی که کارها حالت زنجیره‌ای یافت و کارخانه‌ها به حوزه‌های تخصصی ورود پیدا کردند. برای نمونه، امروزه یک فرد در کارخانهٔ تولید لباس به تنهایی تمام فرایند تولید لباس را انجام نمی‌دهد و نیاز نیست یک نفر برای خلق یک محصول، از تمامی مهارت‌ها برخوردار باشد؛ بلکه امروزه از طراحی، برش، دوخت و دسته‌بندی تا توزیع، هر بخش به مهارت ویژه‌ای نیاز دارد و هر روزه کار به بخش‌های تخصصی‌تر و کوچک‌تری تقسیم می‌شود و افراد مختلف با مهارت‌های مکمل، فرایند تولید را تکمیل و ایجاد کار تیمی اثربخش را تسهیل می‌کنند.

پژوهشگران رفتار سازمانی برای تأمین و تحقق کار تیمی اثربخش، مؤلفه‌های متعدد و متفاوتی را ارائه کرده‌اند. برخی، از بهره‌وری مطلوب و روحیهٔ خوب سخن گفته‌اند (بالانچارد و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۴)؛ در پژوهش دیگری، عملکرد و قابلیت زیستن به عنوان شاخص اصلی ذکر شده است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۲۲)؛ عده‌ای هدف، مسئولیت، هویت، توانمندسازی، اندازهٔ مناسب، ارتباطات، انعطاف‌پذیری، عملکرد بهینه، شناخت، قدردانی و روحیهٔ خوب را به عنوان شاخص‌های اساسی اثربخشی کار تیمی نام برده‌اند (وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۶۲). در این میان، رابینز، سی معیار برای اثربخشی کار تیمی گزارش کرده و در نهایت معتقد است که تیم اثربخش از ویژگی‌های ذیل برخوردار است: اهداف مشخص، مهارت‌های مکمل، اعتماد متقابل، تعهد، ارتباطات عالی، مهارت‌های مذاکره، رهبری مناسب، و حمایت درونی و بیرونی (رابینز، ۲۰۱۴، ص ۲۸۲).

از میان مؤلفه‌های یاد شده، آنچه بیش از همه برای اثربخشی کار تیمی مورد تأکید قرار می‌گیرند، عبارت‌اند از: هدف مشترک، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی. توافق و تأکید بر این مؤلفه‌ها حاکی از این واقعیت است که نه تنها وجود این مؤلفه‌ها در کار تیمی ضرورت دارد، بلکه در صورت فقدان متغیرها و مؤلفه‌های نام‌برده، هیچ هدف و فعالیت تیمی در سازمان محقق نخواهد شد؛ زیرا اثربخشی، علاوه بر

آنکه یک شاخص معتبر برای سنجش موفقیت و میزان نیل به اهداف تیم و سازمان به شمار می‌رود، به یک معنا همان اهداف تیم و اهداف سازمان را تشکیل می‌دهد.

با توجه به ضرورت کار تیمی و پژوهش برای ارتقای اثربخشی آن، در این پژوهش تلاش شده است تا مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تبیین شود. با جست و جو در پایگاه‌هایی مانند ایران داک، نورمگز و سایت جامع علوم انسانی مشخص شد که توجه چندانی دربارهٔ تیم، کار تیمی و ویژگی‌های تیم اثربخش با رویکرد اسلامی صورت نگرفته است و تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین نیز در همین نکته نهفته است. تیم هجرت به حبشه، تیم پشتیبانی در جنگ احد، تیم‌های عمل در جنگ احزاب، نمونه‌هایی واقعی و عینی از تیم و کار تیمی در صدر اسلام‌اند که به نظر می‌رسد می‌توان ویژگی و عناصر اساسی تیم را با مراجعه به منابع اسلامی و سیرهٔ پیشوایان دینی استخراج کرد و برای سازمان‌ها و تیم‌های امروزی الگوهای نظری و عملیاتی طراحی نمود؛ بنابراین در این مقاله تلاش شده است پس از تعریف مفاهیم و تبیین چارچوب نظری پژوهش، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام تبیین شود.

۱. تعریف مفاهیم

۱-۱. تیم

صاحب‌نظران رفتار سازمانی تعریف‌های به ظاهر متنوعی از تیم ارائه کرده‌اند. در تعریفی آمده است: تیم به تعداد محدودی از افراد گفته می‌شود که دارای مهارت‌های مکمل‌اند و خود را به اهداف عملکردی مشترک متعهد می‌دانند و بالعکس، یکدیگر را در زمینهٔ عملکرد تیمی مسئول معرفی می‌کنند (گری گوری، ۲۰۱۳، ص ۲۶۴). تیم با گروه شبیه است و به همین دلیل بیشتر صاحب‌نظران معتقدند که می‌توان دو واژهٔ تیم و گروه را به‌جای یکدیگر به کار برد (وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۲۷)؛ اما عده‌ای از پژوهشگران، این اعتقاد را خطا می‌دانند و معتقدند که آنها نه تنها مترادف و یکی نیستند، بلکه با یکدیگر تفاوت اساسی دارند؛ بدین معنا که گروه‌ها فقط پس از طی چرخهٔ حیات خاص و رسیدن به مرحلهٔ توسعه و تکامل اجرایی خود، ارزش و کیفیت لازم را برای اطلاق واقعی نام تیم پیدا می‌کنند (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴؛ کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۷). یکی از پژوهشگران معروف در موضوع رفتار سازمانی، پس از نقل تعاریف زیادی از تیم، بر این نکته تصریح می‌کند که در همهٔ این تعاریف چند مفهوم مشترک به چشم می‌خورد؛ مانند مقصد و هدف‌های عملکردی مشترک، پاسخ‌گویی فردی و جمعی، به هم وابستگی و تعهد، که هم نیروزایی نیز باید به آن افزوده شود (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۵).

۱-۲. کار تیمی

«کار تیمی» تعبیر دیگری از واژهٔ «تیم» است. از همین رو، بسیاری از پژوهشگران تعریف جداگانه‌ای برای کار تیمی ارائه نکرده و به تعریف تیم بسنده کرده‌اند. با این وصف، برخی پژوهشگران سازمانی میان آنها تمایز قائل شده

و به طور جداگانه به تعریف «کار تیمی» اقدام کرده‌اند. کار تیمی این است که افراد کار را به صورت مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش، بیش از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند (مایک و دکاک، ۱۳۸۷، ص ۲۰)؛ بنابراین، نقطهٔ ثقل و مفهوم واقعی کار تیمی، همان چگونگی رفتار یا کار یا کیفیت همکاری میان اعضاست؛ همکاری‌ای که در معنای کلی خود، عبارت از تلفیق تلاش‌های افراد به طور منظم برای کسب هدف جمعی است؛ اما همکاری در کار تیمی اثربخش عبارت است از تلفیق تلاش‌های افرادی که دارای مسئولیت مشترک برای حاصل کار تیمی دارند که جز بر پایهٔ اعتماد متقابل، تعهد به هدف تیمی مشترک و مسئولیت‌پذیری متقابل میسر نیست (همان، ۱۳۸۹، ص ۲۸).

۳-۱. اثربخشی

پیتدراکر، اثربخشی را از طریق مقایسهٔ معنای آن با معنای کارایی توضیح داده است. کارایی و اثربخشی، به ترتیب عبارت‌اند از: (Efficiency)، یعنی انجام دادن درست کارها؛ و (Effectiveness)؛ یعنی انجام دادن کارهای درست (استونر و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۱۱). در تعریف کامل‌تر، اثربخشی در سازمان به معنای دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چهارچوب نظام ارزشی مشترک تعریف شده است؛ به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان، بهینه باشد و اولویت‌ها و رضایت خاطر ذی‌نفع‌هایی که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند، فراهم شود (کاملی، ۱۳۸۳، ص ۱۵). به‌طور کلی اثربخشی به میزان تحقق اهداف تیم و سازمان اشاره دارد و فراتر از مفهوم موفقیت است؛ زیرا برای کسب موفقیت، اگر بیست تا سی درصد اهداف محقق شود، کافی است؛ اما اثربخشی به بهره‌گیری از توانایی هشتاد درصد به بالاتر اطلاق می‌گردد (رضاییان، ۱۳۸۴، ص ۲۴). در پژوهشی که با رویکرد اسلامی انجام گرفته، اثربخشی به معنای حُسن انجام عمل و عمل شایسته‌ای تعریف شده است که بایستی از معیارهای ایمان خالصانه، نیت صادقانه و الزام عملی به انجام کار درست و شایسته برخوردار باشد (کریمی، ۱۳۹۲، ص ۹۴).

۲. چارچوب نظری پژوهش

به‌طور کلی، مطالعه و تحقیق در موضوع اثربخشی کار تیمی، حاکی از این واقعیت است که پژوهشگران شاخص‌های متعدد و به ظاهر مختلفی را برای سنجش اثربخشی کار تیمی بیان کرده‌اند. برای نمونه، متغیرهای هدف، مسئولیت، هویت، توانمندسازی، اندازهٔ مناسب، ارتباطات، انعطاف‌پذیری، عملکرد بهینه، شناخت و قدردانی و روحیهٔ خوب، به عنوان شاخص‌های اساسی اثربخشی کار تیمی عرضه شده است (ابیلی و ایازی، ۱۳۸۷، ص ۱۱؛ وست و ویکز، ۱۳۸۷، ص ۶۲). همچنین بلانچارد و همکارانش، متغیرهای یاد شده را تحت عنوان «ویژگی‌های تیم با عملکرد عالی» ذکر کرده و یادآور شده‌اند که این مجموعه، توصیفی از تیم‌های کارآمد فراهم می‌آورند که می‌توان به وسیلهٔ آنها اثربخشی کار تیمی را سنجید. ایشان بر همین اساس می‌نویسند: راه دستیابی به این هدف‌ها تواناسازی،

همبستگی و ارتباطات، انعطاف‌پذیری، شناخت و قدردانی است. بنابراین، شاخص نهایی اثربخشی عبارت است از بهره‌وری مطلوب و روحیه خوب (بالنچارد و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۲۴). نظریه‌پرداز دیگر، اثربخشی کار تیمی را متشکل از سه بخش اساسی می‌داند که هر کدام از آنها حامل مجموعه‌ای از عوامل و متغیرهای زیر است:

۱. عوامل محیطی؛ عواملی که با مدنظر قرار دادن بافت سازمانی حاصل می‌شوند و عبارت‌اند از: راهبرد، فرهنگ، ساختار، نظام پاداش، فناوری و حمایت‌های اداری و آموزشی؛

۲. عوامل درونی؛ عواملی که با مدنظر قرار دادن فراگردهای داخلی تیم‌های کاری حاصل می‌شوند و عبارت‌اند از: ترکیب اعضا، پویایی‌های میان‌فردی، مقصد، منابع و همکاری با دیگر واحدهای کاری؛

۳. شاخص‌های اثربخشی تیم؛ شاخص‌ها شامل دو متغیر مهم عملکرد و قابلیت زیستن می‌شود. منظور از عملکرد، نتیجه کار تیم است که باید انتظارات کاربران را برآورده سازد. مقصود از قابلیت زیستن، رضایت اعضا از تجربه کار تیم و تمایل آنان به تداوم همکاری با تلاش تیمی است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۲۲).

با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت که معنای واقعی تیم و کار تیمی، مجموعه‌ای از مؤلفه‌های مشترک است که از اهداف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل، همکاری و تسهیل اجتماعی تشکیل شده است. بنابراین از میان مؤلفه‌های فراوان، تا حدودی در مورد مؤلفه‌های یاد شده اجماع حاصل گردیده است و از همین جهت، نگارندگان این مقاله آنها را برای بررسی و تحلیل از منظر اسلام برگزیده‌اند. البته گزینش این مؤلفه‌ها به معنای منحصر دانستن راهکارهای اثربخشی در این چند متغیر نیست؛ زیرا هر کسی که آگاهی‌ای هر چند اندک از دیدگاه اسلام درباره ارزش و اهمیت فوق‌العاده زندگی جمعی داشته باشد، می‌داند که در منابع اسلامی دستورات زیادی برای شکل‌دهی زندگی جمعی و انجام کارها به شیوه گروهی و تیمی ارائه شده است. «امت»، «شعبه»، «طایفه» و «جماعت»، از جمله واژگانی‌اند که بر اهمیت تلاش جمعی و کار به صورت تیمی تأکید می‌کنند. بدین ترتیب، در ذیل به مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام پرداخته می‌شود.

۳. مؤلفه‌های اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام

به‌طور کلی کار تیمی یک پدیده جدید و پیچیده اجتماعی است؛ اما به هر حال شکل و جنبه‌ای از زندگی جمعی و کار به شیوه گروهی است. از این‌رو، اگرچه این واژه در متون و نصوص اسلامی ذکر نشده است، اما واژگان زیادی در منابع اسلامی وجود دارد که به معنای گروه به کار رفته‌اند که برخی از این واژگان معنای بسیار نزدیک با کار تیمی دارند؛ مانند کلمه جماعت و امت. کلمه امت در برخی آیات به معنای گروهی از افراد منسجم و یکپارچه به کار رفته است که دارای هدف مشترک‌اند (راغب اصفهانی، ۱۳۶۰، ص ۸۶)؛ همچنین، معنای کار تیمی، ترکیبی از مؤلفه‌ها و عناصر مشترکی است که در اغلب تعاریف تیم‌های کاری ذکر شده‌اند و می‌توان ادعا کرد که تا حدودی اجماع در مورد آنها حاصل شده است. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: هدف مشترک،

تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، همکاری و تسهیل ارتباطات اجتماعی. بنابراین اگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی را مؤلفه‌های مزبور بدانیم، در دین اسلام بر این مؤلفه‌ها بسیار تأکید شده و حتی هدف به عنوان مسئولیت مشترک، محور وحدت و یکپارچگی افراد در تیم تعیین گردیده است. در روایتی که از امام حسن علیه السلام نقل شده است، حضرت تجمع بر محور کار و هدف مشترک را عامل کار باکیفیت و مستحکم و پیوند استوار میان اعضای که بر محور آن وجه مشترک اشتراک ورزیده‌اند، دانسته است. حضرت فرمود: «إِنَّهُ لَمَّا يَجْتَمِعُ قَوْمٌ قَطُّ عَلَىٰ أَمْرٍ وَاحِدٍ إِلَّا اشْتَدَّ أَمْرُهُمْ وَاسْتَحْكَمَتْ عُقْدَتُهُمْ»؛ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۲، ص ۴۰۵). این معنا بسیار نزدیک به معنایی است که برخی صاحب‌نظران به طور خاص برای کار تیمی ذکر کرده‌اند؛ چنانکه گفته شده است: کار تیمی عبارت است از کاری که افراد با یکدیگر و نه صرفاً در کنار یکدیگر انجام می‌دهند تا بیش از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند. این کار می‌تواند مهیج، رضایت‌بخش و لذت‌بخش باشد (مایک و ودکاک، ۱۳۸۷، ص ۲۰).

علاوه بر جنبه نظری و علمی، در عصر بعثت نمونه‌های عینی تیم‌های کوچکی شکل گرفته‌اند؛ مانند تیم شش نفره و دوازده نفره یثرب؛ تیم هجرت به حبشه، تیم پشتیبانی در جنگ احد و تیم‌های عمل در جنگ احزاب؛ که این تیم‌ها به نحو عملی با همدیگر و به کمک یکدیگر به کار پرداخته‌اند. نکته مهمی که در مورد این تیم‌ها مشاهده می‌شود آن است که پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله در شکل‌گیری و توسعه آنها نقش هدایتی و حمایتی داشته‌اند که می‌توان از آنها به عنوان الگوهای کار تیمی در اسلام نام برد. بنابراین به اجمال می‌توان گفت که مفهوم کار تیمی به عنوان جنبه‌ای از زندگی اجتماعی، در منابع اسلامی وجود دارد و قابل استنباط است که در ذیل به تحلیل آنها پرداخته می‌شود.

۱-۳. هدف عالی

نخستین مؤلفه و ارکان تشکیل‌دهنده کار تیمی، هدف عالی است. منظور از هدف عالی، هدف کلی، مشترک و جامعی است که به همه اعضای کار تیمی تعلق دارد و همگی بر محور آن گرد هم می‌آیند و برای تحقق آن با احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری متقابل همکاری و تلاش می‌ورزند (کریمی، ۱۳۹۲، ص ۹۹). این هدف به نحوی است که منافع و ارزش‌های تمامی اعضای تیم کاری را تأمین می‌کند و بر همین اساس، نوعی روح جمعی را بین اعضای آن می‌دمد و مسیر کلی حرکت آینده را مشخص می‌کند.

در دین اسلام و آموزه‌های اسلامی، بر وحدت و همبستگی جمعی بر محور هدف واحد، بسیار تأکید شده است و آیات و روایات متعدد با بیان‌های مختلف، این مسئله را به صورت روشن و شفاف ترسیم کرده‌اند. خداوند همه پیامبران الهی و پیروان دین خدا را به «امت واحده» تعبیر کرده و سپس به منشأ و محور مشترکی که موجب وحدت و یکپارچگی آنان تحت حاکمیت الهی است، اشاره کرده و فرموده است: «إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُون» (انبیاء: ۹۲).

در مفردات آمده است: واژه «امت» به گروه و جماعتی از افراد اطلاق می‌گردد که برای کار و هدف واحدی جمع می‌شوند (راغب اصفهانی، ۱۳۶۰، ص ۸۶). علامه طباطبایی، امت را به جماعتی تعریف کرده است که مقصد واحدی آنها را جمع کرده باشد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۴، ص ۴۵۵)؛ همچنین برخی از مفسرین اظهار کرده‌اند که در حقیقت، این آیه نتیجه آیاتی است که خداوند در آنها از انبیای بزرگ الهی و همچنین از حضرت مریم پاک‌دامن سخن گفته بود و سپس در این آیه به عنوان یک جمع‌بندی کلی بیان فرموده است که همه آنان و پیروانشان امت واحد و یک جمعیت یکپارچه و منسجم‌اند، نه افراد پراکنده و جدا از یکدیگر. دلیل و فلسفه یکی بودن آنها این است که هم برنامه کلی آنها یکی است و هم مقصد آنان. به عبارتی، هر چند آنها علاوه بر اختلاف زمانی و مکانی، ویژگی‌ها و روش‌های متفاوت داشتند، اما همه در نهایت امر، در یک خط حرکت می‌کردند که چشم‌انداز مشترک آنها توحید و یکتاپرستی بود (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۵۴۲).

با توجه به آنچه بیان شد، خداوند نه تنها هدف واحدی را برای امت ترسیم کرده، بلکه همگی را به وحدت و اتحاد بر محور «حبل‌الله» دعوت کرده و از تفرقه نهی نموده است: «وَ اعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَ لَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران: ۱۰۳). چنانکه پیداست، خداوند در این آیه، مجموع افراد را به تمسک به «حبل‌الله»، یعنی اسلام و قرآن، به عنوان هدف کلی و برنامه جامع و تأمین‌کننده سعادت و رستگاری دنیوی و اخروی و مادی و معنوی فراخوانده و از تفرقه و پراکندگی نهی کرده است. خداوند در ادامه آیه، نقش و کارکرد کلیدی وحدت افراد بر محور هدف واحد را بیان کرده و فرموده است که این امر موجب ایجاد پیوند عمیق قلبی و عاطفی و دمیده شدن روح اخوت و برادری بین اعضا می‌شود. خداوند در قرآن کریم فرموده است: و نعمت بزرگ خدا را بر خود، به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید و او میان دل‌های شما الفت و محبت ایجاد کرد و به برکت نعمت او، برادر شدید (آل عمران: ۱۰۳).

علاوه بر آیات، روایات زیادی نیز وجود دارد که مسلمانان را به هدف واحد فراخوانده و از اختلاف و پراکندگی برحذر داشته است. برای نمونه، امام حسن علیه السلام در روایتی اتحاد و دوری از اختلاف و پراکندگی را موجب استحکام کار و استواری پیوند میان اعضای جمع و گروه می‌داند و می‌فرماید: هرگز گروهی بر امری واحد اجتماع نکردند، مگر آنکه کارشان استحکام و اتقان یافت و پیوندشان پایدار و استوار شد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۲، ص ۴۰۵).

چنانکه روشن است، این حدیث به طرز جالبی اجتماع گروه بر هدف و کار واحد، و نقش وحدت بر مبنای آن را نیز بیان کرده است که عبارت‌اند از استحکام کار و استواری روابط آنها.

۲-۳. تعهد

یکی دیگر از مؤلفه‌های اساسی که همه صاحب‌نظران آن را در تعریف تیم و اثربخشی کار تیمی لحاظ کرده‌اند، تعهد است. یکی از پژوهش‌گران گفته است، در حقیقت، جوهره تیم و کار تیمی، تعهد و تعلق مشترک اعضای آن به هدف تیمی مشترک است (رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴). تعهد، در حقیقت نوعی عقد و پیمانی است که لازمه آن

وفای به عهد و قبول اهداف و ارزش‌ها، تمایل به تداوم عضویت و آمادگی برای تلاش بیشتر جهت تحقق اهداف و ارزش‌هاست (محمود زاده و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۳؛ آمرسترانگ، ۱۳۷۷، ص ۴۶). منظور از تعهد تیمی این است که اعضای تیم در قبال موفقیت یکدیگر و موفقیت تیم تعهد دارند و برای دستیابی به آن می‌کوشند و خود را وقف آن می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که اگر یکی از اعضای تیم احساس سرخوردگی یا شکست کند، همه اعضای آن همچون پیکری واحد احساس سرخوردگی و شکست می‌کنند. در مقابل، اگر یکی از اعضای آن احساس افتخار و موفقیت کند، همه اعضا به صورت پیکر واحد احساس پیروزی و موفقیت می‌کنند (دیویدای، ۱۳۸۸، ص ۲۲). به هر صورت، تعهد رکن اساسی کار تیمی است و بدون آن، درک جوهره حقیقی معنای تیم ممکن نیست.

به‌طور کلی در نظام ارزشی دین مقدس اسلام، کمتر مسئله‌ای را می‌توان یافت که همچون مسئله «تعهد» مورد تأکید باشد. یکی از دلایل مهم این تأکید آن است که تعهد و وفای به عهد، بر حفظ همبستگی و گسترش همکاری همیارانه مبتنی بر اعتماد متقابل - که لازمه حفظ و پیشرفت زندگی جمعی و کار گروهی است - تأکید دارد. به همین دلیل، دین مقدس اسلام در آیات و روایات زیادی دینداران و مؤمنان را به پایبندی و وفاداری به عهدها و عقدها فرمان داده و از نقض و شکستن آنها نهی کرده است و حتی آنان را در آن زمینه مسئول و پاسخ‌گو می‌داند. خداوند فرمود: به عهد خود وفا کنید؛ چراکه از وفای به عهد سؤال می‌شود (اسراء: ۳۴).

قرآن کریم، در آیات متعدد درباره وفای به عقد و عهد، با تمام معانی‌اش و در همه مصادیقش تأکید نموده و به تمام معنا درباره آن سخت‌گیری کرده است و پیمان‌شکنان را به شدت سرزنش و نکوهش نموده و به آنان وعده عذابی سخت داده و وفا کنندگان به عهد و پیمان را مدح و ستایش کرده است. مفسران بزرگ اسلامی معتقدند که از دلالت سیاق آیات قرآن درباره تعهد و وفای به عهد و عقد، این مطلب فهمیده می‌شود که این مسئله امری فطری است و مردم با عقل فطری خود معنا و اهمیت آن را درک می‌کنند و در این خصوص فرد، گروه یا تیم و سازمان یا جامعه یا حکومت یکسان‌اند و حقیقت هم همین است؛ چراکه تأمل در زندگی اجتماعی انسان به خوبی نشان می‌دهد تمام مزایایی انسانها از آن بهره‌مند می‌شوند، همگی بر اساس یک عقد و قرارداد اجتماعی عمومی و عقد و عهدهای فرعی و خصوصی مترتب بر آن استوار شده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵، ص ۱۵۹).

در روایات نیز، بر تعهد و وفای به عهد و پیمان بسیار تأکید شده است. مفاد روایات حاکی از آن است که تعهد از مجموعه قواعد عمومی، و به تعبیر دقیق‌تر، از فریضه‌ها و سنت‌های لازم‌الاجرای الهی است که خداوند حکیم به احدی رخصت تخلف از آن را حتی در مورد فرد بدکار و دشمن نداده است. امام باقر علیه السلام فرمود: «ثَلَاثٌ لَمْ يَجْعَلِ اللَّهُ عَزَّ وَ جَلَّ لِأَحَدٍ فِيهِنَّ رُخْصَةً...، وَالْوَفَاءُ بِالْعَهْدِ الْبَرُّ وَالْفَاجِرُ»؛ سه چیز است که خداوند به احدی اجازه مخالفت با آن را نداده است... و وفای به عهد؛ خواه طرف مقابل نیکوکار باشد یا بدکار؛ یعنی «تعهد» سنت عمومی الهی است که باید در مورد همه انسان‌ها رعایت شود؛ حتی اگر آن فرد بدکار باشد. از امام علی علیه السلام نقل شده است که حضرت به مالک اشتر فرمان داد:

اگر پیمان بین تو و دشمن تو منعقد شد یا تعهد پناه دادن را به او دادی، جامهٔ وفا را بر عهد خویش بپوشان و تعهدات خود را محترم بشمار و از آن مراقبت و پاسداری کن و جان خود را سپر تعهدات خویش قرار بده؛ زیرا در میان واجبات الهی هیچ چیزی چون وفای به عهد در میان مردم جهان مورد اتفاق نیست؛ حتی مشرکان زمان جاهلیت آن را لازم می‌شمردند و مراعات می‌کردند؛ زیرا عواقب دردناک پیمان‌شکنی را آزموده بودند (نهج‌البلاغه، ن ۵۳).

بنابراین، «تعهد» امر ارزشمند فطری و بشری است و نظام ارزشی دین و منابع دین اسلام بر این امر فطری، عقلی و تجربی به تمام معنا و مصادیقش صحنه گذاشته و ارزشمندی آن را ارج نهاده است و بر این اساس بر حفظ و رعایتش تأکید کرده است.

۳-۳. مسئولیت‌پذیری

یکی دیگر از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تشکیل و اثربخشی کار تیمی، مسئولیت‌پذیری متقابل است. مسئولیت‌پذیری در مقولهٔ کار تیمی عبارت است از پاسخ‌گو بودن؛ یعنی شور و شوق اعضای تیم به بازخواست کردن همتایان خود دربارهٔ رفتار یا عملکردی که برای کار تیم زیان‌آور است (لینچونی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۵). دلیل اهمیت مسئولیت‌پذیری در عرصهٔ کار تیمی آن است که به طور دقیق نمی‌توان نقش و مسئولیت هر فرد را تعیین و مشخص کرد؛ بنابراین ممکن است برخی افراد به هر دلیلی خود را در درون فعالیت‌های دیگران پنهان کرده، به شکلی از زیر کار شانه خالی کنند و به استراحت بپردازند. البته مسئولیت‌پذیری، بازخواست به معنای زیر فشار قرار دادن همتایان تیمی نیست؛ بلکه برای آن است که آنان پیوسته بیاموزند و شکوفا شوند و عملکرد عالی داشته باشند (همان، ۱۳۸۸، ص ۲۴۶). بنابراین، هدف اصلی از مسئولیت‌پذیری اصلاح و برطرف کردن ضعف‌ها و توسعه دادن توانایی‌های یاران و همکاران تیمی است، نه انتقاد و آشکار کردن نقاط ضعف هم‌قطاران تیمی و حذف آنان.

پژوهش دربارهٔ «مسئولیت‌پذیری» در آموزه‌های اسلامی، بیانگر آن است که دین اسلام بر اهمیت و ارزشمندی این اصل، همچون اصل تعهد، بسیار تأکید کرده است. آیات و روایات زیادی دربارهٔ این اصل وارد شده است؛ از جمله چنانکه در بحث تعهد بیان شد، خداوند در سورهٔ اسراء، پس از بیان اصل اساسی تعهد، انسان را در برابر آن مسئول و پاسخ‌گو می‌داند؛ آنجا که فرمود: «به عهد خود وفا کنید؛ چراکه از وفای به عهد بازخواست و سؤال می‌شوید» (اسراء: ۳۴). بنابراین، مسئولیت‌پذیری و بازخواست کردن رفتار و عملکرد افراد، از لوازم ادارهٔ امور و سنت الهی است. خداوند با اعطای اختیار به بندگانش آنان را مورد ابتلا و آزمون قرار می‌دهد و با مسئولیت‌پذیری، دربارهٔ رفتار و عملکرد آنان سؤال و بازخواست می‌کند که چگونه عمل کرده‌اند. خداوند متعال فرمود: «فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَ لَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ» (اعراف: ۶). پس هرآینه از کسانی که به سوی پیامبر ﷺ فرستاده شده‌اند، پرسش خواهیم کرد و از خود پیامبران نیز خواهیم پرسید.

البته همه چیز بر خدا روشن است و هیچ چیزی بر او پوشیده نیست؛ چون عالم محضر خداست و او غایب نیست و همه‌جا حاضر و ناظر است (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۴، ص ۳۹۹)؛ چنانکه خداوند حکیم می‌فرماید: و هرآینه احوالشان را بر آنان از روی دانش گسترده و تمام خود برمی‌گوییم و ما غایب نبودیم (اعراف: ۷)؛ اما سنت الهی چنان است که همگان بایستی پاسخ‌گوی اختیار و مسئولیتی باشند که به آنها داده شده است؛ زیرا هیچ کاری بدون احساس مسئولیت، پیشرفت و اثربخشی لازم را نخواهد داشت (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵، ص ۶۲۴).

مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی از مفاهیمی‌اند که معمولاً در کنار یکدیگر می‌آیند؛ یعنی هر فرد در حیطة اختیارات و مسئولیتش باید پاسخ‌گو باشد. شیخ صدوق به اسناد خود از *عمران بن حصین* نقل می‌کند: رسول گرامی اسلام ﷺ سپاهی را به فرماندهی حضرت علیؑ فرستاد. پس از انجام گرفتن مأموریت و بازگشت سپاه، پیامبر ﷺ کارها را پیگیری کرد و از آنان درباره آنچه گذشته بود و نیز درباره رفتار و عملکرد فرمانده‌شان پرسش کرد: آیا علی درست رفتار کرد و آیا علی درست عمل کرده است؟ سپاهیان پاسخ گفتند که علی در مقام فرمانده همه چیزش خوب بود، جز آنکه در هر نمازی سوره «قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ» را می‌خواند. حضرت سپس از علیؑ توضیح خواست و فرمود: ای علی! چرا چنین کردی؟ او پاسخ داد: به سبب آنکه سوره «قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ» را دوست دارم (قمی، ۱۳۹۸، ص ۹۴؛ طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۵، ص ۵۶۵). این رفتار پیامبر گرامی اسلام ﷺ در جایگاه هدایت و رهبری امت اسلامی به معنای آن است که امت باید به آن تأسی بجویند و مطابق آن عمل کنند و مسئولیت‌پذیری و بازخواست رسول خدا ﷺ را راهنمای عمل در زندگی جمعی و تیمی خویش قرار دهند.

۳-۴. اعتماد

پژوهشگران رفتار سازمانی، تأثیر مؤلفه «اعتماد» بر اثربخشی کار تیمی را مسلم گرفته‌اند و از اعتماد به عنوان سرمایه اصلی و نخستین سنگ بنای استوارسازی یک کار تیمی خوب و اثربخش یاد کرده‌اند؛ چراکه گردش و تحقق همه امور یک تیم، و به ویژه امور مهمی همچون حل مسئله و تصمیم‌گیری، بر محور اعتماد استوار است و چگونگی اعتماد فرد به خودش و به همکارانش به عنوان عضوی از تیم، تعیین می‌کند که فرد گام‌ها را در راستای تحقق هدف تیم و انجام کارهای تیمی چگونه بردارد (کاتر، ۱۳۸۷، ص ۱۵). از این رو، کسی که به دنبال بهره‌گیری از آثار مفید اعتماد است، باید همیشه این نکته مهم را در ذهن خود بسپارد که اعتماد موضوعی چالشی است و همیشه با میزانی از عدم اطمینان و خطرپذیری توأم است و نیاز به مراقبت لحظه به لحظه دارد و از همین جهت است که گفته‌اند: اعتماد، اعتماد می‌آفریند و بی‌اعتمادی بی‌اعتمادی (کریتنر و کینیکی، ۱۳۸۴، ص ۳۶۹؛ رضاییان، ۱۳۸۹، ص ۴۵؛ کاتر، ۱۳۸۷، ص ۲۱).

اعتماد، مانند بسیاری از مفاهیم اجتماعی، مفهومی چند بعدی است که از ترکیب مؤلفه‌هایی مانند عدالت، صداقت و وفای به عهد تشکیل و ساخته می‌شود (نقی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۴۷). اگر مؤلفه‌های اعتمادساز را

مفاهیم یاد شده بدانیم، به یقین اسلام درباره هر یک از آنها مفاهیم متعالی را طرح کرده است که مجال ذکر مستندات آنها نیست و فقط از باب نمونه به چند مورد اشاره می‌شود.

قرآن کریم، هدف و فلسفه بعثت انبیا را «عدالت» بیان می‌کند و می‌فرماید: «وَأَمْرٌ لِّأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ» (شورا: ۱۵). همچنین علامه طباطبایی در ذیل آیه «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» (حدید: ۲۵) می‌نویسد: ما، پیامبران را مبعوث کردیم تا مردم را به عدالت عادت دهند و مردم در جامعه به صورت عادلانه زندگی کنند و در مبادلات و معاملات و امور اجتماعی خود به طور خودجوش به عدالت رفتار کنند؛ چراکه قوام زندگی بشر به اجتماع است و قوام اجتماع هم به معاملات و مبادلاتی است که میان آنان به صورت عادلانه صورت گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۹، ص ۳۰۱).

«صدقت» یکی دیگر از مؤلفه‌های اعتمادساز است که آموزه‌های اسلامی به صورت مکرر اهل ایمان را به آن دعوت کرده است. قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ» (توبه: ۱۱۹)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از خدا پروا کنید و همیشه با راست‌گویان باشید.

پژوهشگران سازمان، «تعهد» را یکی دیگر از مفاهیم اعتمادساز معرفی کرده‌اند و در منابع دینی نیز از امام علی علیه السلام روایت شده است که فرمود: بر کسی که پایبند به عهد خویش نیست، اعتماد نکنید (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۴۱۸)، بنابراین، اعتماد سرمایه اجتماعی و سنگ بنای کار تیمی است. اعتماد زمانی به وجود می‌آید که اعضای تیم با یکدیگر به عدالت رفتار کنند و در کلام خود صادق باشند و مهم‌تر اینکه اعضای تیم پایبندی و تعهد خود را در زمینه تحقق اهداف تیم، در عمل به اثبات برسانند.

۳-۵. همکاری

به‌طور کلی همکاری مبنای هر نوع فعالیت جمعی است. تشکیل تیم و کار تیمی نیز مبتنی بر همکاری است. بدون شک، انجام کار تیمی بدون مشارکت و همکاری افراد با یکدیگر و حمایت آنان از همدیگر بی‌معناست؛ چراکه تیم کاری از تعدادی افراد دارای مهارت‌های مکملی که مقصد عالی و هدف مشترک دارند، تشکیل می‌شود؛ لذا اگر همکاری و همدلی میان اعضای آن وجود نداشته باشد و آنان به طور متقابل یکدیگر را حمایت نکنند، هرگز نمی‌توانند بیشتر از آنچه به طور فردی به انجام می‌رسانند، انجام دهند.

دین اسلام بر عوامل زیادی تأکید فراوان و غیر قابل گذشتی کرده است که همگی در راستای تأمین و تقویت همکاری است. تأکید بر وحدت و هم‌گرایی و خوانش امت اسلامی به امت واحده، تأکید بر اعتماد متقابل از طریق مؤلفه‌های اعتمادسازی چون درستی، درست‌کاری، پایبندی به پیمان، برپایی و پیگیری مستمر قسط عدل و تأکیدهای مستقل بر موضوعاتی چون تعهد و مسئولیت‌پذیری متقابل، همگی در نهایت چیزی جز تأمین، تقویت و حفظ همکاری نیست؛ چنانکه یکی از عالمان دینی در مورد تأثیر اعتماد بر

همکاری می‌نویسد: می‌دانیم که مهم‌ترین سرمایه یک جامعه، اعتماد متقابل افراد اجتماع نسبت به یکدیگر است. اصولاً آنچه جامعه را از صورت آحاد پراکنده بیرون می‌آورد و همچون رشته‌های زنجیر به هم پیوند می‌دهد، همین اصل اعتماد متقابل است که پشتوانه فعالیت‌های هماهنگ اجتماعی و همکاری در سطح وسیع است. عهد و پیمان و سوگند، تأکیدی است بر حفظ این همبستگی و اعتماد متقابل و در نتیجه، حفظ همبستگی و همکاری هماهنگ (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۳۸۲).

چنانکه اشاره شد، افزون بر تأکیدات عام، در متون و نصوص اسلامی، به طور خاص مؤمنان مورد خطاب قرار گرفته و به تعاون و یاری همدیگر فرمان داده شده‌اند. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا... وَ تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعُدْوَانِ» (مائده: ۲)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! همواره یکدیگر را در نیکوکاری و پرهیزگاری یاری کنید و هرگز بر گناه و ظلم کمک نکنید.

راغب می‌نویسد: «تعاون» از «معاونت» به معنای همکاری و پشتیبانی است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۵۹۸)؛ بنابراین بر اساس اندیشه اسلامی، مؤمنان برادر یکدیگرند و رابطه آنان با یکدیگر همکارانه است. رسول خدا ﷺ فرمود: «مثل الأخوين مثل الیدین تغسل إحداهما الأخری» (نهج الفصاحه، ۱۳۸۲، ص ۷۲۰)؛ مثل دو برادر مؤمن در همکاری، چون دو دست است که یکی دیگری را می‌شوید؛ یعنی با یکدیگر همکاری می‌کند؛ به گونه‌ای که موجب اصلاح و تقویت یکدیگر می‌شود. رسول خدا ﷺ در حدیث دیگری فرمود: افراد باایمان نسبت به یکدیگر همانند اجزای یک ساختمان‌اند که اجزای آن یکدیگر را محکم نگه می‌دارند و انگشتانشان را در هم می‌کنند و مانند یک مشت واحد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۸، ص ۱۵۰).

همکاری در آموزه‌های اسلامی از مصادیق زیادی برخوردار است که می‌توان هدیه دادن، رفع غم از چهره مؤمن، عیادت در بیماری، تلاش برای صلح و آشتی، امر به معروف و نهی از منکر را از مصادیق بارز همکاری ذکر کرد که سطح وسیعی از امور فردی، خانوادگی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را دربر می‌گیرد و آثار مادی، معنوی، دنیوی و اخروی را در پی دارد (حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۶، ص ۳۶).

۶-۳. تسهیل ارتباطات اجتماعی

به‌طور کلی پیشرفت نظام اجتماعی، مبتنی بر همکاری و مشارکت اعضای آن است؛ اما همکاری معنادار و واقعی هنگامی تحقق می‌یابد که ارتباطات میان اعضای آن به طور واقعی و همه جانبه برقرار شود و مبادلات و به ویژه تبادل اطلاعات میان آنها با سهولت جریان یابد.

خداوند در قرآن کریم هدف و فلسفه ایجاد گروه‌ها و تیم‌ها را شناخت و تسهیل ارتباطات و تعاملات اجتماعی ذکر کرده است؛ آنجا که می‌فرماید: ای مردم! ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا یکدیگر را بشناسید (حجرات: ۱۳)؛ بنابراین، هدف از ایجاد گروه و فعالیت کار تیمی در اندیشه اسلامی آن است که همدیگر را بهتر بشناسند و با یکدیگر روابط بهتری برقرار سازند و تعاملات اجتماعی تسهیل شود. علامه

طباطبایی در ذیل آیه می‌نویسد: آیه شریفه در این مقام است که ریشهٔ تفاخر به انساب را نابود سازد؛ از این رو، معنای آیه چنین می‌شود: ما شما مردم را از یک پدر و مادر آفریدیم. همهٔ شما از آن دو تن منتشر شده‌اید؛ چه سفیدتان و چه سیاهتان؛ چه عربتان و چه عجمتان؛ و ما شما را به صورت شعبه‌ها و قبیله‌های مختلف قرار دادیم؛ نه برای اینکه طایفه‌ای از شما بر دیگران برتری و کرامت داشته باشد؛ بلکه صرفاً برای اینکه یکدیگر را بشناسید و امر اجتماعات، مواصلات و معاملاتتان بهتر انجام گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۸، ص ۴۹۰).

خداوند در آیهٔ دیگر، مؤمنان را بر همکاری هم‌یارانه امر کرده و فرموده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَ صَابِرُوا وَ رَابِطُوا» (آل عمران: ۲۰۰). علامه طباطبایی، جملهٔ «رابطوا» را به برقرار کردن و وصل نمودن و تکیه دادن همهٔ نیروها و کارهای افراد جامعه به یکدیگر در جمیع جهات زندگی معنا کرده و معتقد است: مراد از مرابطه این است که جامعه به سعادت حقیقی دنیا و آخرت خود برسد و اگر مرابطه نباشد، گو اینکه صبر من و تو به تنهایی، و علم من و تو به تنهایی، و هر فضیلت دیگر افراد به تنهایی سعادت‌آور است؛ ولی بعضی از سعادت را تأمین می‌کند و بعضی از سعادت، سعادت حقیقی نیست؛ به همین دلیل در ادامه اضافه کرده و فرموده است: «وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ»، که البته منظور از این فلاح هم فلاح تام حقیقی است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۱۴۳).

پس هدف از ایجاد گروه‌ها و تیم‌های کاری در رویکرد قرآنی، تسهیل روابط و مبادلات اجتماعی است. تعامل مبتنی بر تعاون، چنانکه علامه در تفسیر یادآوری کرده، موجب هم‌نیروزی و بالا رفتن قدرت گروه‌ها و تیم‌های کاری شده و باعث دستیابی به تمام هدف می‌شود. رسول خدا ﷺ نیز فرموده‌اند: خداوند قدرت را در جمع نهاده است: «يُدِّ اللَّهُ عَلَى الْجَمَاعَةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۱، ص ۴۷۶).

نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در متون دین اسلام، کلمات مترادف و هم‌معنای واژگان تیم و کار تیمی اثربخش، به معنای دقیق و متعارفی که در ادبیات رفتار سازمانی مرسوم است، وجود ندارد و به کار نرفته است؛ اما همان‌گونه که تبیین شد، تیم و کار تیمی بخش مهمی از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می‌دهد و به طور مسلم دین اسلام دربارهٔ سرنوشت جامعه بی‌توجه نبوده و از ایجاد گروه و کار تیمی غفلت نکرده است. از این رو در نصوص و متون دین اسلام، واژگان و مفاهیم زیادی وجود دارند که با استفاده از آنها می‌توان معنای گروه و تیم را به دست آورد. واژگانی نظیر «امت»، «شعبه»، «طایفه» و «جماعت» از این دسته‌اند افزون بر واژگان و تحلیل مفاهیم، فعالیت‌های تیمی مانند تیم هجرت به حبشه، تیم شش نفره و دوازده نفرهٔ یثرب، تیم پشتیبانی در جنگ احد و تیم‌های عمل در جنگ احزاب، از الگوهای عملی و مصادیق عینی تیم در زمان حیات پیامبر اسلام ﷺ بوده‌اند که نقش مؤثری در تحقق اهداف متعالی اسلام داشته‌اند.

برای اثربخشی تیم، شاخص‌های متعدد و متفاوتی از سوی پژوهشگران رفتار سازمانی ارائه شده است که اجماعی در کیفیت و کمیت آنها وجود ندارد. با این حال، در پژوهش حاضر تلاش شد تا با مراجعه به منابع دینی، مؤلفه‌های چون هدف عالی، تعهد، مسئولیت‌پذیری، اعتماد متقابل و همکاری و تسهیل اجتماعی به عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی - که ماهیت حقیقی کار تیمی از آنها تشکیل گردیده و در منابع دین اسلام بر این مفاهیم، بسیار تأکید شده است - مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند.

نخستین مؤلفه و ارکان تشکیل‌دهنده کار تیمی، هدف عالی است. منظور از هدف عالی، مقصد واحد، مشترک و جامعی است که به همه اعضای تیم تعلق دارد و همگی بر محور آن گرد هم می‌آیند و برای تحقق آن با احساس تعهد و مسئولیت متقابل، همکاری و تلاش می‌ورزند. در نظام ارزشی دین اسلام، هیچ چیزی چون تعهد به هدف عالی مورد تأکید نبوده است؛ زیرا تعهد سبب ایجاد روحیه همدلی و همدردی و یکی شدن اعضای تیم، همچون پیکر واحدی می‌شود که به کمال و موفقیت یکدیگر و تیم می‌اندیشند و خود را در شادی‌ها و غم‌های یکدیگر شریک می‌دانند. تعهد، رضایت اعضای تیم و تمایل آنان به تداوم عضویت و همکاری و همچنین اعتماد متقابل میان اعضای تیم را افزایش می‌دهد. تیم کاری نیازمند اعتماد متقابل است که با صداقت در گفتار و عدالت در رفتار به دست می‌آید و با تعهد اعضا قوام می‌یابد. اعتماد، سنگ بنای کار تیمی است و اگر میان اعضای تیم دیوار بی‌اعتمادی چیده شود، سرانجام تیم با شکست مواجه خواهد شد. همچنین مسئولیت‌پذیری مؤلفه دیگری است که به بازخواست کردن و پاسخ‌گو دانستن همکاران درباره عملکرد تیم اشاره دارد. مسئولیت‌پذیری در تیم، سبب تقویت تعهد، افزایش تلاش، کاهش فرصت‌سوزی و افزایش یادگیری می‌گردد. اساس و مبنای کار تیمی تعاون و همکاری است؛ چراکه کار تیمی عبارت است از انجام کارها با یکدیگر. به علاوه که اعضای کار تیمی از افراد محدود با مهارت‌های مکمل که همگی دارای مقصد عالی واحد و مسئولیت‌های مشترک‌اند تشکیل می‌شود. بدیهی است که انجام کار با یکدیگر، زمانی ممکن است که بین اعضا روحیه همکاری همه‌جانبه وجود داشته باشد. سرانجام آنکه، هدف از ایجاد تیم آن است که اعضا، هم اهداف تیم را به خوبی درک کنند و هم یکدیگر را برای ادامه همکاری بهتر بشناسند؛ و این امر هنگامی تحقق می‌یابد که ارتباطات همه‌جانبه میان اعضای تیم برقرار شود و تعامل و تبادل اطلاعات با سهولت انجام گیرد.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۸۹، ترجمه محمد دشتی، چ چهارم، قم، تحقیقاتی امیرالمومنین (ع).
- نهج الفصاحه، ۱۳۸۲، ترجمه ابوالقاسم پاینده، چ چهارم، تهران، دنیای دانش.
- ایبلی، خدایار و محمد ایازی، ۱۳۸۷، *تیم‌سازی؛ راهبردهای عملی و تمرین‌های رهبری اثربخش*، چ دوم، تهران، نشر سارگل.
- آرمسترانگ، م، ۱۳۷۷، «تعهد سازمانی»، ترجمه محمدرضا ربیعی مندجین، *اقتصاد، فرهنگ و تعاون*، ش ۶ خرداد و تیر.
- استونر، جیمزای. اف. آر. ادوارد فری من، دانیل آر. گیلبرت، ۱۳۸۴، *مقدمه‌ای بر مدیریت. مدیریت در قرن بیست و یکم*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بلانچارد. کن، و همکاران، ۱۳۸۴، *مدیر یک دقیقه‌ای و تیم‌سازی*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران، مدیران.
- تیمی آمدی، عبدالواحد، ۱۴۱۰، *غرور الحکم و درر الکلم*، تصحیح سید محمد رجایی، چ دوم، قم، دارالکتب الاسلامی.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیات*، ترجمه احمد آرام، نشر فرهنگ اسلامی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۸۵، *سیره نبوی «خلاصه»*، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دیوبدای. وتن و همکاران، ۱۳۸۸، *تیم‌سازی*، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، چ دوم، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ق، *المفردات فی غریب القرآن*، بیروت، دارالعلم الدارالشامیه.
- رضاییان، علی، ۱۳۸۲، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چ چهارم، تهران، سمت.
- _____، ۱۳۸۹، *تیم‌سازی در قرن بیست و یکم*، چ دوم، تهران، سمت.
- طباطبایی، سید محمدحسین، ۱۳۷۴، *تفسیر المیزان*، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.
- طبرسی، أبوعلی الفضل بن الحسن، ۱۴۰۳ ق، *مجمع البیان، فی تفسیر القرآن*، قم، مکتبه المرعشی النجفی.
- قمی، محمد بن بابویه، صدوق، ۱۳۹۸ق، *التوحید، صححه و علق* علیه السید هاشم الحسینی الطهرانی، طهران، مکتبه الصدوق.
- کاظمی، سید عباس، ۱۳۸۳، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها*، تهران، سمت.
- کاتر، روزایت، ۱۳۸۷، *اعتماد پایه پیروزی*، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران، نشر فرا.
- کریتنر، رابرت و همکاران، ۱۳۸۴، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسن صفرزاده.
- کریمی، محمد عارف، ۱۳۹۲، *راهکارهای اثربخشی کار تیمی از منظر اسلام*، قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه.
- لینچیونی، پاتریک، ۱۳۸۸، *پنج دشمن کار تیمی*، ترجمه فضل‌اله امینی، چ پنجم، تهران، نشر فرا.
- مایک و ودکاک، ۱۳۸۷، *اصول و مبانی ایجاد و بهبود تیم‌های سازمانی*، ترجمه سید احمد بیان معمار و حسین خنیفر، چ دوم، قم، دانشگاه قم.
- مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۳ق، *بحار الانوار الجامعة لعلوم الإئمه الأطهار*، الطبعه الثالثه، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- محمودزاده، نصراللهی و همکاران، ۱۳۸۷، *توسعه منابع انسانی*، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۴، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- نقی پور، محمد و همکاران، ۱۳۸۷، «فرهنگ اعتمادساز در اندیشه دینی و نقش آن در توسعه اقتصادی»، *اقتصاد اسلامی*، سال هفتم، ش ۳.
- وست، مایکل و همکاران، ۱۳۸۷، *سازمان تیم‌محور*، ترجمه اسماعیل مردانی گیوی، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.

Gregory Moorhead & Ricky w. Griffin; 2013 Organizational Behavior; Eleventh Edition; Arizona State University.

Robbins, Stephen P. A. DeCenzo, David Mary Coulter Ian Anderson, 2014; Fundamentals of Management; Seventh Canadian Edition.

The Components Influencing the Effectiveness of Teamwork from the Islamic Perspective

Zahir Akbari / PhD Student of Management, the Imam Khomeini Institute for Education and Research

akbarizaher55@gmail.com

Mohammad Aref Karimi / MA in Management, the Institute for Humanities, Al-Mustafa International University

karimiarif@gmail.com

Mohammad Taqi Norouzi Frani / Assistant Professor of the Department of Islamic Management, the Imam Khomeini Institute for Education and Research

mtnorouzi@yahoo.com

Received: 2019/11/18 - **Accepted:** 2020/02/09

Abstract

Due to the development of new technologies and the emergence of giant organizations, today's complex environment has increased the necessity of promoting teamwork. The reason for the importance of teamwork in current organizations is that individual activities and lack of teamwork do not lead to the accomplishment of the goals of organizations. The goals of organizations can be reached through effective working teams that can make the highest profit and offer the best service to the organization and society by employing qualified personnel and using other resources properly. Therefore, the present study seeks to answer and explain the fundamental question of the components affecting the effectiveness of teamwork from the Islamic perspective. To this end, using the descriptive-analytical method, the authors of the present paper have studied religious texts and described supreme goals, commitment, accountability, trust, cooperation and facilitation of social communications as the most important components influencing the effectiveness of teamwork from the perspective of Islam.

Keywords: teamwork, effectiveness, lofty goals, commitment, accountability, trust, cooperation.

Examining the Position of Meritocracy in Islam and Analyzing the Models of Competency Based on Islam

Mohammad Farsi / PhD Student of Public Administration, Kharazmi University of Tehran

mammad.farsi@gmail.com

Mohammad Khodabakhshi / Assistant Professor and Faculty Member, Faculty of Management, Shahid Beheshti University of Tehran

Received: 2019/12/16 - **Accepted:** 2020/02/26

Abstract

Nowadays, the importance and status of human resources is recognized as a competitive advantage in organizations. Therefore, organizations try to recruit qualified and competent managers and employees. Accurate identification of competency criteria and development of competency models are among the essential requirements of the meritocracy process. Several competency models have already been proposed by management experts; however, considering the fundamental and infrastructural differences between the views of Islamic management and Western management, it is necessary to set and present the criteria for competency based on the approach of the suprem goals of Islam and Islamic government. So far several studies have been conducted on the status of meritocracy in Islam and the development of Islamic-based competency models each of which has strengths, weaknesses, and differences. The present study is conducted to investigate these researches. After explaining meritocracy from the Islamic point of view, the paper uses the analytical method to analyze and review the competency models proposed in internal researches and provide scientific and practical solutions for researchers and executives.

Keywords: competency models, meritocracy in Islam, competency in the Holy Quran, competency in Nahj al-Balaghah.

The Role of Islamic Values in Improving the Administrative System Focusing on Human Resources (Case Study of Afghanistan's Administrative System)

Mohsen Manteghi / Assistant Professor at the Imam Khomeini Institute for Education and Research

manteghi@iki.ac.ir

Assadollah Ahmadi / PhD Student of the Quranic Sciences, the Sub-Discipline of Management
(corresponding author).

asahmadi55@yahoo.com

Received: 2020/05/16 - **Accepted:** 2020/06/23

Abstract

Emphasizing on the administrative system of Afghanistan and focusing on human resources, this study aimed to investigate the role of Islamic values in improving the administrative system. The main problem of the research is that due to the weaknesses in the administrative systems in Islamic countries, especially the Islamic country of Afghanistan on the one hand, and administrative system being influenced by the other existing systems on the other hand, how can the value system of Islam be effective in improving the efficiency of a system and especially in changing the behavior of its human resources? This study was performed using descriptive-analytical method for data analysis and library search method for data collection. The findings showed that the values governing a system have a clear effect on how its human resources behave in different dimensions. It also showed that the weakness of the administrative system of countries including Afghanistan has been due to the rule of incorrect values of its human resources. Therefore, research findings show that the most important role of Islamic values in improving administrative systems lies in its impact on human behavior, and the best way to improve administrative systems from the Islamic point of view is to institutionalize these values in human resources. It is concluded that administrative system will improve through reforming the behavior of human resources.

Keywords: value, Islamic values, administrative system, culture.

Examining the Managerial Role of Prayer Leader in Realizing the Cultural Function of Mosque

Mohammad Hassan Jafari / Assistant Professor at the Imam Khomeini Institute for Education and Research

jafari@qabas.net

Abbas Asgari / MA at the Imam Khomeini Institute for Education and Research

asemanha110@gmail.com

Received: 2020/01/15 - **Accepted:** 2020/05/15

Abstract

The role and influence of clerics in the realization of the functions of mosque has had ups and downs at different times and in different places. One reason is the lack of an exact definition of the managerial role of different walks of people, including clerics, in mosques. This gap has caused the role of the prayer leaders in each of their functions and responsibilities to be unclear, and has led to their inability in performing their duties properly. From among the multiple functions of mosque, the researcher has selected the important cultural function and examined the managerial role of the prayer leader in the realization of this function. The findings of the study show that prayer leaders, as the main managers of mosques, have a very effective role in realizing the cultural function, both because of their management of the entire mosque and their performance that will affect all parts of the mosque, including the functions, and also because of the need for them to enter the cultural function, which will specially affect the cultural aspect. The method used in the present study in terms of nature is qualitative; in terms of purpose it is an applied research; in terms of data collection it is library-based and in terms of analysis it is analytical- descriptive research.

Keywords: mosque, management, prayer leader, the cultural function of mosque.

Designing a good Governance Model Based on the Letter of Ali ibn Abi Talib to Malik al-Ashtar, Using Grounded Theory

Mehdi Dehimpour / Professor of Management and Marine Commissioner of Imam Khomeini University of Marine Sciences

deyhim1357@gmail.com

Received: 2020/01/19 - **Accepted:** 2019/03/20

Abstract

One of the concerns of all governments is to determine the components of good governance that includes all aspects and areas related to social life. Considering the comprehensiveness and completeness of the religion of Islam and depending on doctrines and practical tradition of Infallibles, this issue becomes necessary more than ever. Therefore, the main purpose of this study, which has been implemented qualitatively based on the grounded theory, is to design a good governance model based on the letter of Ali ibn Abi Talib to Malik al-Ashtar. For data collection, the text of the letter (letter 53) was used and date analysis was done through Strauss and Corbin method and paradigmatic model. The results of the data obtained from the coding of the text of the letter in question during an open, axial and selective coding process, led to the development of grounded theory in the field of good governance. The model designed in this study includes effective dimensions and components, obstacles and strategies, causal, contextual and intermediary conditions and constituent elements that show the central phenomenon, consequences and strategies.

Keywords: governance, good governance, letter of Ali ibn Abi Talib to Malik al-Ashtar, grounded theory.

Abstracts

Identifying the Characteristics of Talented Agents from the Perspective of Imam Ali (Emphasizing on the Characteristics of Malik Ashtar)

Moslim Baqeri / Associate Professor of Tourism Management, Shiraz University

bagherimoslem@shirazu.ac.ir

Ali Asghar Mobasheri / MA in Human Resource Management, Shiraz University,

mobasheri1728@yahoo.com

Received: 2020/04/24 - **Accepted:** 2020/07/21

Abstract

Due to the increasing need for paying attention to religious principles in producing the humanities and also the importance of discovering talents for today's knowledge-based economy, i.e. people with special characteristics who have a prominent role in the accomplishment of the goals of an organization, attention to and explanation of religion's view of the various dimensions of man has increased. Therefore, the purpose of this study is to identify the characteristics of a talented agent from Imam Ali's point of view and to answer the question about the characteristics of a talented agent from Imam Ali's point of view. The researchers have focused on Malik Ashtar's characteristics from Imam Ali's viewpoint. Malik Ashtar was a talented and outstanding agent and was one of the most prominent figures in Imam Ali's government. Using qualitative content analysis method, the paper has identified three main aspects including individual characteristics, organizational characteristics and social characteristics and eleven indicators of decisiveness, courage, wilayat-orientedness, insight, piety, persistence in the path of truth, the benevolence of government and organization, excellent performance, reliability, reform, and benevolence towards people as the characteristics of a talented agent.

Keywords: Malik Ashtar, talented agents, talent, competence.

Table of Contents

Identifying the Characteristics of Talented Agents from the Perspective of Imam Ali (Emphasizing on the Characteristics of Malik Ashtar) / <i>Moslim Baqeri / Ali Asghar Mobasheri</i>	5
Designing a good Governance Model Based on the Letter of Ali ibn Abi Talib to Malik al-Ashtar, Using Grounded Theory/ <i>Mehdi Dehimpour</i>	21
Examining the Managerial Role of Prayer Leader in Realizing the Cultural Function of Mosque/ <i>Mohammad Hassan Jafari / Abbas Asgari</i>	43
The Role of Islamic Values in Improving the Administrative System Focusing on Human Resources (Case Study of Afghanistan's Administrative System) / <i>Mohsen Manteghi / Assadollah Ahmadi</i>	67
Examining the Position of Meritocracy in Islam and Analyzing the Models of Competency Based on Islam/ <i>Mohammad Farsi / Mohammad Khodabakhshi</i>	81
The Components Influencing the Effectiveness of Teamwork from the Islamic Perspective/ <i>Zahir Akbari / Mohammad Aref Karimi / Mohammad Taqi Norouzi Frani</i>	97

Director-in-charge: *IKI*

Managing Director: *Mohammad Taqi Norozi*

Editor in Chief: *Mohsen Manteghi*

Coordinator: *Hamid Khani.*

Editorial Board:

Aliagha Piroz: *Faculty Member, The Culture and Thought research Center*

Alinaghi Amiri: *professor, Pardis, Tehran University.*

Abdullah Tavakoli: *Faculty Member, The seminary and university Research center.*

Ali Rezaian: *Professor, Beheshti University.*

Mohsen Manteghi: *Assistant Professor, IKI.*

Mohammad Taqi Norozi: *Assistant Professor, IKI.*

Mohammad Mahdi Naderi: *Assistant Professor, IKI.*

Valialah Naghiporfar: *Associate professor, Qom University.*

Address:

IKI

**Jomhori Eslami Blvd
Amin Blvd., Qum, Iran**

Tel: +9825-32113471

Fax: +9825-32934483

Box: 37185-186

<http://nashriyat.ir/SendArticle>

WWW.iki.ac.ir & WWW.Nashriyat.ir
