

اسلام و پژوهش های مدیریتی

سال هفتم، شماره اول، پیاپی ۱۵، پاییز و زمستان ۱۳۹۶



دوفصل نامه «اسلام و پژوهش های مدیریتی» به استناد ماده واحده مصوب ۱۳۸۷/۳/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی و براساس نامه شماره ۳۷۷۸ مورخ ۱۳۹۳/۵/۵ شورای اعطای مجوزها و امتیازهای علمی وابسته به شورای عالی حوزه های علمیه، از شماره ۲ حائز رتبه «علمی - ترویجی» گردید.

مدیر مسئول

محمدتقی نوروزی

سر دبیر

محسن منطقی

مدیر اجرایی

حمید خانی

صفحه آرا

محمد ایلاقی حسینی

چاپ

زمزم

سامانه ارسال و پیگیری مقالات

Nashriyat.ir/SendArticle

اعضای هیئت تحریریه

علی آقاییروز

استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه

علی نقی امیری

استاد پردیس فارابی، دانشگاه تهران

عبدالله توکلی

استادیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

علی رضائیان

استاد دانشگاه شهید بهشتی

محسن منطقی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

محمدتقی نوروزی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

محمد مهدی نادری قمی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

ولی الله نقی پورفر

دانشیار دانشگاه قم

نشانی: قم، بلوار امین، بلوار جمهوری اسلامی،
مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قدس سره -

طبقه چهارم، اداره کل نشریات تخصصی

تحریریه ۳۲۱۱۳۴۷۱ مشترکان ۳۲۱۱۳۴۷۴ -

دورنگار ۳۲۹۳۴۴۸۳ (۰۲۵)

صندوق پستی ۳۷۱۶۵-۱۸۶

www.iki.ac.ir & www.nashriyat.ir

فروشگاه اینترنتی

http://eshop.iki.ac.ir

نمایه در:

sid.ir & isc.gov.ir & magiran.com & noormags.ir

راهنمای تهیه و تنظیم مقالات

الف) شرایط عمومی

۱. مقالات ارسالی باید بر خوردار از صبغه تحقیقی - تحلیلی، ساختار منطقی، انسجام محتوایی، و مستند و مستدل بوده و با قلمی روان و رسا به زبان فارسی نگارش یافته باشند.
۲. مقالات خود را در محیط **WORD** با پسوند **Doc** از طریق وبگاه نشریه به <http://nashriyat.ir/SendArticle> ارسال نمایید.
۳. حجم مقالات حداکثر در ۲۵ صفحه (۳۰۰ کلمه‌ای) تنظیم شود. از ارسال مقالات دنباله‌دار جدا خودداری شود.
۴. مشخصات کامل نویسنده شامل: نام و نام خانوادگی، مرتبه علمی / تحصیلات، نشانی کامل پستی، نشانی صندوق الکترونیکی، شماره تلفن تماس، شماره دورنگار، مؤسسه علمی وابسته، همراه مقاله ارسال شود.
۵. مقالات ارسالی نباید قبلاً در نشریات داخلی و یا خارجی و یا به‌عنوان بخشی از یک کتاب چاپ شده باشند. و نیز همزمان برای چاپ به سایر مجلات علمی ارسال نشده باشند.
۶. از ارسال مقالات ترجمه شده خودداری شود. نقد مقالات علمی و یا آثار و کتاب‌های منتشر شده، که حاوی موضوعات بدیع یا نکات علمی ویژه، که با مقتضیات و نیاز جامعه علمی تناسب داشته باشد امکان چاپ دارند. البته، چاپ مقالات پژوهشی و تألیفی بر این‌گونه مقالات اولویت خواهد داشت.

ب) نحوه تنظیم مقالات

- مقالات ارسالی باید از ساختار علمی برخوردار باشند؛ یعنی دارای عنوان مشخصات نویسنده، چکیده، کلیدواژه‌ها، مقدمه، بدنه اصلی، نتیجه و فهرست منابع باشند.
۱. چکیده: چکیده فارسی مقاله (به همراه چکیده انگلیسی) حداکثر ۱۵۰ کلمه تنظیم گردد و به اختصار شامل: بیان مسئله، هدف پژوهش، روش و چگونگی پژوهش و اجمالی از یافته‌های مهم پژوهش باشد. در چکیده از طرح فهرست مباحث یا مرور بر آنها، ذکر ادله، ارجاع به مأخذ و بیان شعاری خودداری گردد.
 ۲. کلیدواژه‌ها: شامل حداکثر ۷ واژه کلیدی مرتبط با محتوا که ایفاکننده نقش نمایه موضوعی مقاله باشد.
 ۳. مقدمه: در مقدمه مقاله، مسئله تعریف، به پیشینه پژوهش اشاره، ضرورت و اهمیت پژوهش طرح، جنبه نوآوری بحث، سؤالات اصلی و فرعی، تصویر اجمالی ساختار کلی مقاله براساس سؤالات اصلی و فرعی مطرح و مفاهیم و اصطلاحات اساسی مقاله تعریف گردد.
 ۴. بدنه اصلی: در سامان‌دهی بدنه اصلی مقاله، یکی از شرایط زیر لازم است:

الف - ارائه کننده نظریه و یافته جدید علمی؛

ب - ارائه کننده تقریر و تبیین جدید از یک نظریه؛

ج - ارائه کننده استدلال جدید برای یک نظریه؛

د - ارائه نقد جامع علمی یک نظریه.

۵. نتیجه‌گیری: نتیجه بیانگر یافته‌های تفصیلی تحقیق است که به صورت گزاره‌های خبری موجز بیان می‌گردد. از ذکر بیان مسئله، جمع‌بندی، مباحث مقدماتی، بیان ساختار مباحث، ادله، مستندات، ذکر مثال یا مطالب استطرادی در این قسمت خودداری شود.
۶. فهرست منابع: اطلاعات کتاب‌شناختی کامل منابع و مأخذ تحقیق (عم از فارسی، عربی، و لاتین) در انتهای مقاله براساس شیوه زیر آورده می‌شود: نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال نشر) نام کتاب، (ترجمه یا تحقیق)، نوبت چاپ، محل نشر، ناشر. نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال و ماه یا فصل نشر) «عنوان مقاله»، نام نشریه، شماره نشریه، صفحات ابتدا و انتهای مقاله.
۷. آدرس دهی باید بین متنی باشد: (نام نویسنده، سال نشر، صفحه)

ج) یادآوری

۱. حق رد یا قبول و نیز ویرایش مقالات برای مجله محفوظ است.
۲. مجله حداکثر پس از چهار ماه از دریافت مقاله، نتیجه پذیرش یا عدم پذیرش را به نویسنده اطلاع خواهد داد.
۳. حق چاپ مقاله پس از پذیرش برای مجله محفوظ و امکان نقل مطالب در جای دیگر با ذکر نشانی نشریه بلامانع است.
۴. مطالب مقالات مبین آراء نویسندگان آنهاست و مسئولیت آن نیز بر عهده آنهاست.
۵. مقالات دریافتی، نرم‌افزارها، و... در صورت تأیید یا عدم تأیید بازگردانده نمی‌شود.

فهرست مطالب

مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن / ۵

محمدحسن جعفری

تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی از نگاه نهج البلاغه / ۲۱

کجه علی نیکخوا / محمدتقی نوروزی فرانی / مجتبی درودی

تحلیل ساختاری مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم / ۳۹

کجه عباس ابراهیمی / عبدالنبی کمالی

اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی از منظر قرآن کریم / ۵۷

کجه مهدی شفیعی / محمد مهدی نادری قمی / قادرعلی واثق

الگوی اثر گذاری حوزه علمیه بر فرایند خط‌مشی عمومی از منظر مقام معظم رهبری / ۷۵

کجه صادق استوار / وحید خاشعی / حسین مظفری

بررسی تحلیلی «مدیریت دانش» از دیدگاه اسلام... / ۹۵

کجه محبوبه گلستانی‌زاده / حمید دوازده‌امامی / رسول هبه‌اوند زواری‌پور

الملخص / ۱۱۵

۱۲۶ / Abstracts

مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن

jafari@qabas.net

محمدحسن جعفری / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ع

دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۰۴ - پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۱۸

چکیده

«مدیریت جهادی» مفهومی نوظهور است که رهبر معظم انقلاب در نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ از آن استفاده کرده، آن را به همراه «عزم ملی»، راه‌گشای حل مشکلات فرهنگی و اقتصادی معرفی نمود. با طرح این مفهوم، موضوع اصلی این پژوهش آن است که «مدیریت جهادی» چیست و چه ویژگی‌هایی دارد؟ برای پاسخ به این سؤال، این مقاله کوشیده است با روش «استنباطی» و با مراجعه به قرآن و بررسی آیات مربوط به جهاد، ویژگی‌هایی برای جهاد استخراج کند. با بررسی این ویژگی‌ها و با تحلیل مفهوم «مدیریت»، تلاش شده است ویژگی‌های مربوط به جهاد با موضوع مدیریت تطبیق داده شده، مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن استخراج شود. بر اساس یافته‌های تحقیق، مشخصه‌های مدیریت جهادی قابل تقسیم به دو دسته «صفات مدیر جهادی» و «ویژگی‌های اقدامات مدیریتی» است. از دسته اول، می‌توان به اخلاص مدیر، باور و اعتقاد به وعده‌ها و دستورات الهی، دل‌ن بستن به شیوه‌های غیردینی مدیریت، و داشتن روحیه صبر و تحمل در مدیریت اشاره کرد. دسته دوم نیز مشتمل بر سه ویژگی پرداختن به چالش‌ها و مشکلات، شیوه‌های نو در اقدام و عمل، و رعایت قواعد و اصول دینی است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، جهاد، مدیریت جهادی، مدیر جهادی، اقدامات مدیریت جهادی.

مقدمه

جهاد از منظر اسلام، امری مقدس و مبارک است. خداوند در آیات ۱۰ و ۱۱ سوره صف، جهاد در راه خدا را تجارتی معرفی کرده که مایه نجات از عذاب دردناک جهنم است. در آیات متعددی از قرآن، مانند آیه ۳۵ سوره مائده و ۷۸ سوره حج و ۷۳ سوره توبه، مؤمنان و شخص پیامبر به جهاد در راه خدا امر شده‌اند. جهاد بنا بر نقلی از حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام، یکی از درهای اختصاصی بهشت است که خداوند برای اولیای خاص خود گشوده است (تقفی، ۱۴۱۰ ق، ج ۲، ص ۳۲۶). در حدیثی دیگر از امام باقر علیه السلام، نقطه عالی اسلام و بلندای آن جهاد در راه خداست (کوفی اهوازی، ۱۴۰۲ ق، ص ۱۳) اهمیت جهاد در اسلام به حدی است که اگر کسی آن را از روی کراهت و ناپسند شمردن ترک کند، خدا جامه ذلت بر او بپوشاند، و گرفتار بلا شود، و بر سر او خواری و زبونی فرو بارد، و نور خرد از دل او رخت بر کشد، و با فرو گذاشتن جهاد، حق از او رویگردان شود، و خواری به او روی آورد، و کسی داد او ندهد (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۴۲۰). کثرت آیات و روایات در موضوع اهمیت و فضیلت جهاد به میزانی است که در بیشتر مجامع روایی، بخش مستقلی به این موضوع اختصاص پیدا کرده است. همچنین در منابع فقهی نیز مبحث جهاد یکی از مباحثی است که بیشتر فقها همانند صاحب جواهر (نجفی، ۱۳۶۰، ج ۲۱، ص ۵) به آن پرداخته و معمولاً در ابتدای بحث، تأکید بلینی در خصوص اهمیت و جایگاه آن در اسلام داشته‌اند.

در ادبیات اسلامی، جهاد اگرچه زمانی که به صورت مطلق و بدون قید به کار می‌رود، به جنگ و کارزار با کفار و منافقان انصراف پیدا می‌کند و در روایات زیادی نیز جهاد در این معنا به کار رفته، اما این واژه دارای مفهوم گسترده‌تری است و در مصادیق دیگری هم استعمال شده است؛ مثلاً در برخی احادیث به نقل از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله «حج»، جهاد افراد ناتوان دانسته شده و یا جهاد زن «شوهرداری نیکو» معرفی شده است (ابن‌اشعث، بی‌تا، ص ۶۷). همچنین در برخی روایات موضوع جهاد با نفس مطرح شده و از آن به «جهاد اکبر» تعبیر شده است که در مقابل «جهاد اصغر»، یعنی همان جنگ و کارزار با دشمن خارجی قرار می‌گیرد (کلینی، ۱۴۰۵ ق، ج ۵، ص ۱۲). این موضوع در حدی از اهمیت است که برخی محدثان با الهام از این روایت، احادیث کتاب جهاد خود را به دو قسمت کلی تقسیم کرده و ابواب «جهاد با نفس» را در عرض ابواب «جهاد با دشمن» و تقسیم آن قرار داده‌اند (حرعاملی، ۱۴۰۹ ق، ج ۱۵، ص ۱۶۱). بنابراین، می‌توان ادعا کرد همانند معنای لغوی جهاد، که اختصاصی به جنگ و قتال ندارد (مصطفوی، ۱۳۶۸، ص ۱۲۸)، در مفهوم دینی نیز جهاد دارای معنای گسترده‌تری است که مصداق برجسته آن کارزار با دشمنان است و مصادیق متعدد دیگری نیز می‌تواند داشته باشد. بنابراین، جهاد علاوه بر مقدس بودن، مفهومی گسترده‌تر دارد که می‌تواند در مصادیق متعدد به کار رود و بسیاری کارها به لحاظ ویژگی‌های خاص، مصداق جهاد محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، در پی ظهور انقلاب اسلامی و رواج کاربرد مفاهیم دینی، مفهوم «جهاد» نیز در مصادیق متعددی، علاوه بر جنگ و کارزار با دشمن به کار رفت که مهم‌ترین آنها تشکیل «جهاد سازندگی»، «جهاد

دانشگاهی» و «اردوهای جهادی» است. در سال‌های اخیر نیز مقام معظم رهبری مفهوم «مدیریت جهادی» را مطرح ساخت و از این مفهوم در نام‌گذاری سال ۱۳۹۳ استفاده کرد. دقت در این شعار نشان می‌دهد که رهبر معظم انقلاب «مدیریت جهادی» را در کنار «عزم ملی»، به‌عنوان راه‌کار حل مشکلات اقتصادی و فرهنگی معرفی کرده است. یکی از دغدغه‌هایی که در پی ایجاد مفهوم «مدیریت جهادی» و طرح این شعار به وجود می‌آید، این موضوع است که مدیریت جهادی چیست؟ و چه مشخصه‌هایی دارد؟ و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟

برای حل این ابهام، می‌توان به مفهوم عرفی یا معنای لغوی «مدیریت» و «جهاد» و ترکیب آنها مراجعه کرد. اما این کار اگرچه تا حدی می‌تواند برای حل مشکل مطرح‌شده راه‌گشا باشد، اما نمی‌تواند همهٔ ابعاد این مفهوم را، به ویژه زمانی که از سوی یک شخصیت برجستهٔ دینی مطرح می‌شود، روشن سازد. اکتفا به مفهوم عرفی یا لغوی «جهاد» به نوعی محدود کردن این مفهوم گسترده در ابعاد خاصی است که نتیجهٔ آن غفلت از ابعاد و زوایای گسترده و لوازم مفیدی است که این مفهوم می‌تواند به همراه داشته باشد. بنابراین، لازم است برای درک این مفهوم، به منابع اصلی دین مراجعه شود.

در این پژوهش، با مراجعه به آیاتی از قرآن که با مفهوم «جهاد» مرتبط است و تحلیل مفهوم «مدیریت»، تلاش شده است تا به این سؤال تحقیق پاسخ داده شود که مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن چیست؟ برای این کار، ابتدا بحث کوتاهی دربارهٔ تحلیل مدیریت از منظر اسلام انجام می‌شود، سپس مفهوم «جهاد» به صورت عام از منظر قرآن بررسی می‌گردد. در ادامه، رابطهٔ مدیریت با جهاد و در انتها، مشخصه‌های مدیریت جهادی تبیین خواهد شد.

مفهوم «مدیریت» از منظر قرآن

برای مدیریت، تعاریف متعددی از سوی صاحب‌نظران این رشته مطرح شده است. برخی ادعا کرده‌اند که هر مدیری تا اندازه‌ای تعریف خاص خود را از مدیریت دارد (گریزری، ۱۳۸۹، ص ۳۲). آنچه از تحلیل این تعاریف می‌توان دریافت این است که مدیریت مربوط به مجموعه‌های انسانی و به تعبیر امروزی، سازمان‌هایی است که هدف مشخصی را دنبال می‌کنند، و کار مدیریت ایجاد هماهنگی میان اعضای مجموعه یا سازمان و هدایت آن به سمت دستیابی به هدف است. البته باید توجه داشت که هدف مجموعه یک هدف روشن و واضح است یا دارای پیچیدگی و ابهام است؟ و آیا مجموعه‌های بشری صرفاً برای دست یافتن به اهداف ایجاد شده‌اند یا خودشان هم هدف بوده‌اند؟ اینها مباحثی است که در بحث نظریهٔ سازمان مطرح شده است (اسکات، ۲۰۰۳). آنچه در اینجا بر آن تأکید می‌شود این است که مجموعه‌های بشری یا سازمان‌ها به خاطر دستیابی به اهدافی که به صورت فردی قابل تحصیل نبوده یا دست‌یافتن به آنها به وسیلهٔ سازمان اثربخش‌تر است ایجاد شده‌اند (رایبیز، ۱۳۸۷، ص ۲۲). به تعبیر دیگر، ایجاد سازمان یک فعل اختیاری بشر بوده که همانند سایر افعال اختیاری، به انگیزهٔ دست‌یافتن به هدفی انجام شده است.

بنابراین، می‌توان ادعا کرد که حقیقت مدیریت در سطوح گوناگون آن، در طول تاریخ وجود داشته و همواره بشر برای دست‌یافتن به اهداف خود، مجموعه‌هایی ایجاد کرده و آنها را مدیریت کرده است. طبیعت چنین حقیقتی این است که افراد مجموعه یا سازمان اراده‌های خود را هرچند در محدوده‌ی مشخصی با اراده‌های دیگران هماهنگ کنند و یک نظام تبعیت در اراده‌ها ایجاد کنند. اصل این حقیقت از منظر قرآن امری پذیرفته شده است و چنین نیست که قرآن به طور کلی مخالف تبعیت اراده‌ی افراد از یکدیگر باشد و حقیقت مدیریت را نفی کند. در طرف مقابل، قرآن کلام برخی مخالفان انبیا را این گونه نقل می‌کند: «وَلَئِنْ أَطَعْتُمْ بَشَرًا مِثْلَكُمْ لَأِنَّكُمْ إِذًا لَخَاسِرُونَ» (مؤمنون: ۳۴)؛ اگر از بشری همانند خودتان اطاعت کنید، مسلماً زیان کنید.

در این کلام، مخالفان انبیا که قرآن آن را نفی می‌کنند، اصل تبعیت از انسانی همانند خود مایه‌ی خسارت دانسته شده است. مشابه کلام این افراد، کلام کسانی است که تبعیت از حکومت دینی و نظام ولایی را مخالف آزادی می‌دانند و در عین حال، تبعیت محض از حکومت‌های بشری و ساختارهای غیرالهی را مخالف آزادی نمی‌پندارند. به هر حال، قرآن تفاوت میان جایگاه افراد و تسلط برخی افراد بر دیگران را فعل الهی معرفی می‌کند. خداوند در آیه ۳۲ سوره زخرف چنین می‌فرماید:

«أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ»؛ آیا آنان رحمت پروردگارت را تقسیم می‌کنند؟! ما معیشت آنها را در حیات دنیا در میانشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کرده، (با یکدیگر همکاری کنند) و رحمت پروردگارت از تمام آنچه جمع‌آوری می‌کنند بهتر است.

این آیه اشاره دارد که خداوند در زندگی دنیا، ارزش مردم (اعم از مادی و معنوی) را میان آنان تقسیم کرده و جایگاه‌های متفاوتی به افراد داده است تا برخی بر بعضی تسلط داشته باشند. لازمه‌ی اینکه برخی بر بعضی تسلط داشته باشند همان ایجاد نظام تبعیت است و به دنبال این فعل الهی، مجموعه‌هایی بر اساس تبعیت در اراده ایجاد می‌شود و مدیریت مصداق پیدا می‌کند. مرحوم علامه طباطبائی نیز در یکی از احتمالات، این آیه را ناظر به ایجاد جامعه و حرکت از سمت زندگی فردی به سمت زندگی اجتماعی دانسته است (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۸، ص ۱۰۰). البته روشن است که قرآن هرگونه ایجاد مجموعه و هر نوع تشکیل نظام تبعیت و مدیریت را مطلوب نمی‌داند و در این خصوص، محدودیت‌هایی ایجاد کرده است؛ مثلاً، تبعیتی را که بر مبنای تحقیر و استخفاف باشد مطلوب نمی‌داند و آن را عمل فرعون معرفی می‌کند. خداوند در آیه ۵۴ سوره زخرف می‌فرماید:

«فَأَسْتَحَفَّ قَوْمَهُ فَأَطَاعُوهُ إِنَّهُمْ كَانُوا قَوْمًا فَاسِقِينَ»؛ (فرعون) قوم خود را سبک شمرد در نتیجه، از او اطاعت کردند. آنان قومی فاسق بودند.

در سیره و عمل انبیای عظام نیز مشاهده می‌شود که آنان به هیچ وجه تبعیت کورکورانه یا از روی استخفاف را مطلوب نمی‌دانستند. اگرچه عموم انبیا مردم را به تبعیت از خود دعوت نمودند، اما این تبعیت را در پناه تقوای الهی و

در ضمن بصیرت‌بخشی طلب می‌کردند. قرآن در یازده آیه از قول انبیا نقل می‌کند که آنان مردم را با تعبیر «اطیعون» به اطاعت از خود دعوت می‌کردند؛ اما در همه آیات، پیامبران امر به اطاعت از خود را با امر به تقوای الهی مقارن می‌کردند. برای مثال، خداوند در آیه ۵۰ سوره آل عمران از قول حضرت عیسیؑ چنین می‌فرماید:

«وَ مَصَدَّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيَّ مِنَ التَّوْرَةِ وَ لِأَجْلِ لَكُمْ بَعْضَ الَّذِي حُرِّمَ عَلَيْكُمْ وَ جِئْتُكُمْ بِآيَةٍ مِنْ رَبِّكُمْ فَاتَّقُوا اللَّهَ وَ أَطِيعُون»؛ و آنچه را پیش از من از تورات بوده است، تصدیق می‌کنم و (آمده‌ام) تا برخی از چیزهایی را که (بر اثر ظلم و گناه) بر شما حرام شده (مانند گوشت بعضی از چهارپایان و ماهی‌ها)، حلال کنم و نشانه‌ای از سوی پروردگار شما، برایتان آورده‌ام. پس از خدا بترسید و مرا اطاعت کنید.

بنابراین، قرآن علاوه بر ایجاد محدودیت در نظام تبعیت افراد از یکدیگر، خود یک نظام تبعیت مشخص ایجاد کرده است. قرآن در آیات متعددی مؤمنان را از اینکه منافقان (نساء: ۸۹) یا کفار (نساء: ۱۴۴) یا یهود و نصارا (مائده: ۵۱) یا دشمنان خدا (ممتحنه: ۱) را ولی قرار دهند، نهی کرده است. در مقابل، مؤمنان به اطاعت از خدا و رسول و اولیای الهی امر شده‌اند. خداوند در آیات متعدد قرآن مانند (آل عمران: ۳۲ و ۱۳۲؛ مائده: ۱۹۲؛ و انفال: ۱ و ۲۰ و ۴۶) به اطاعت از خدا و رسول امر کرده است. در آیه ۵۹ سوره نساء چنین می‌فرماید:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَ الرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَ أَحْسَنُ تَأْوِيلًا» (نساء: ۵۹)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اطاعت کنید خدا را و اطاعت کنید پیامبر خدا و اولوا الأمر [اوصیای پیامبر] را، و هر گاه در چیزی نزاع داشتید، آن را به خدا و پیامبر بازگردانید (و از آنها داوری بطلبید)، اگر به خدا و روز رستاخیز ایمان دارید. این (کار) برای شما بهتر، و عاقبت و پایانش نیکوتر است.

در مجموع و با توجه به آیات متعدد قرآن، می‌توان گفت: قرآن علاوه بر پذیرش اصل «نظم تبعیت» و ایجاد مدیریت، یک نظام خاص تبعیت و مدیریت را صحیح و مطلوب می‌داند و نظام‌های مدیریتی دیگر را ناصحیح و نامطلوب معرفی می‌کند.

با این بیان، می‌توان ادعا کرد که «مدیریت» اگر بخواهد به‌عنوان مفهومی دینی با مفهوم مقدس «جهاد» ترکیب شود و امری مطلوب از منظر دین به‌شمار آید، لازم است اصل آن از منظر اسلام پذیرفته باشد. بنابراین، اولین نکته‌ای که باید در تحلیل مفهوم «مدیریت جهادی» به آن توجه داشت این است که «مدیریت جهادی» را نمی‌توان در الگوهای غیردینی مدیریت جست‌وجو کرد و اولین شرط تحقق مدیریت جهادی، مطلوب‌بودن اصل یک الگوی مدیریت از منظر اسلام است.

مشخصه‌های جهاد مطلوب از منظر قرآن

همان‌گونه که در مقدمه اشاره شد، مفهوم «جهاد» در فرهنگ اسلامی، مفهومی کلیدی و مقدس است. در اسلام، امور مطلوب و پسندیده متعددی مطرح شده‌اند که هر کدام جایگاه خاص خود را دارند؛ اما جایگاه جهاد بر اساس

احادیثی که در مقدمه به آنها اشاره شد، جایگاهی عالی و بلندمرتبه است. مرحوم علامه مجلسی به حدیث دیگری اشاره دارد که در آن جهاد بالاتر از هر نیکی به شمار آمده است (مجلسی، ۱۴۰۴ ق، ج ۷، ص ۱۱۹).

در قرآن، «جهاد» مفهومی پرکاربرد و مقدس است. مشتقات ریشه (ج ه د) در قرآن ۴۱ بار به کار رفته که دارای بار ارزشی مثبت است، به جز در موارد محدودی مانند آیات ۵۳ سوره نور، که واژه جهاد در معنای لغوی و بدون بار مثبت یا منفی به کار رفته؛ یا برخی آیات مانند آیه ۴۲ سوره فاطر و ۱۵ سوره لقمان و ۸ سوره عنکبوت، که بار ارزشی منفی دارد و بر تلاش پدر و مادر و مبارزه آنها برای مشرک کردن فرزند اطلاق شده است. تحلیل کامل مفهوم «جهاد» در قرآن، نیازمند بررسی تک تک آیاتی است که مفهوم جهاد و مفاهیم مرتبط با آن در آنها به کار رفته و همچنین بررسی روایات مرتبط با تفسیر آن آیات است. این کار از حوصله این مقاله خارج است و در اینجا، صرفاً تلاش شده است با دسته‌بندی آیات و استخراج نکات مشترک، اصلی‌ترین مشخصه‌های جهاد از منظر قرآن بیان شود. برای این کار، همه آیاتی که در آنها واژه «جهاد» یا مشتقات آن به کار رفته اجمالاً ملاحظه شده است و بر اساس ظواهر آیات، اموری که در جهاد دخالت دارد و با آن مرتبط است استخراج شده که در ادامه فهرست‌وار به آنها اشاره می‌شود:

۱. در راه خدا بودن

برجسته‌ترین ویژگی جهاد از منظر قرآن، موضوع «انگیزه و جهت» آن است. از نگاه قرآن، صرف جهاد کافی نیست. در بیشتر آیاتی که از جهاد سخن گفته شده، با تعابیری مانند «فی سبیل‌الله» (بقره: ۲۱۸؛ نساء: ۹۵؛ مائده: ۵۴؛ انفال: ۷۲ و ۷۴؛ توبه: ۱۹ و ۲۰ و ۴۱ و ۸۱؛ حجرات: ۱۵؛ صف: ۱۱)، «فی سبیل» (مائده: ۳۵؛ توبه: ۲۴)، «فی‌الله» (حج: ۷۸) انگیزه جهاد «در راه خدا بودن» معرفی شده است. اینکه جهاد چگونه باشد، با چه ابزاری انجام شود و ابعادی مشابه این، از منظر قرآن، در درجه اول اهمیت نیست. مهم‌ترین موضوع در بحث جهاد، این است که انگیزه الهی در آن باشد و صرفاً برای خدا و در راه خدا انجام شود.

نکته دیگر اینکه جهاد مطلوب از منظر قرآن، ممکن است از جهات دیگر دارای تنوع باشد و - مثلاً - با ابزارهای گوناگون یا در مقابل گروه‌های مختلفی صورت پذیرد؛ اما از لحاظ انگیزه و هدف، جهاد مطلوب دارای تنوع نیست و صرفاً جهادی مطلوب است که به انگیزه الهی باشد. این نکته را می‌توان از این مطلب استفاده کرد که در قرآن، هر جا سخن از جهاد است و انگیزه آن مطرح شده، فقط انگیزه «لهی‌بودن» برای جهاد مطلوب بیان شده است.

۲. تقدم ایمان به خدا بر جهاد

در آیات متعددی از قرآن مانند (بقره: ۲۱۸؛ انفال: ۷۲ و ۷۴ و ۷۵؛ توبه: ۱۹؛ ۲۰؛ ۸۶)، که موضوع جهاد در آنها مطرح شده، مسئله ایمان به خدا نیز طرح شده است. در این قسمت، برای نمونه، به یک آیه اشاره می‌شود. خداوند در آیه ۲۰ سوره توبه می‌فرماید: «الَّذِينَ آمَنُوا وَ هَاجَرُوا وَ جَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ أَكْبَرُ دَرَجَةً عِنْدَ

اللَّهِ وَ أُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ» (توبه: ۲۰)؛ آنها که ایمان آوردند و هجرت کردند، و با مال‌ها و جان‌هایشان در راه خدا جهاد کردند، مقامشان نزد خدا برتر است و آنها پیروز و رستگارند (توبه: ۲۰).

در همه این آیات، موضوع ایمان بر جهاد مقدم است. این نکته نشانگر آن است که جهاد مطلوب از منظر قرآن، حتماً باید پس از ایمان به خدا تحقق پیدا کند. به بیان دیگر، جهاد از منظر قرآن، در مرتبه بعد از ایمان امکان‌پذیر است و تا شخص ایمان نداشته باشد، نمی‌توان انتظار داشت جهاد مطلوب از سوی او محقق شود.

۳. همراه‌نبودن جهاد با تردید

از ویژگی‌های دیگر جهاد در قرآن، این است که جهاد با تردید همراه نمی‌شود. اگرچه جهاد در راه خدا در فرض ایمان به خدا، امکان‌پذیر است؛ اما اگر ایمان با شک و تردید همراه شود امکان جهاد فراهم نخواهد شد و شخص به جهاد تن نمی‌دهد. خداوند در آیه ۱۵ سوره حجرات می‌فرماید: «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَ جَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ» (حجرات: ۱۵)؛ مؤمنان واقعی تنها کسانی هستند که به خدا و رسولش ایمان آورده‌اند سپس شک و تردیدی به خود راه نداده و با اموال و جان‌های خود در راه خدا جهاد کرده‌اند آنها راست‌گویانند» (حجرات: ۱۵).

در این آیه، علاوه بر موضوع «ایمان به خدا و رسول» که در نکته قبل به آن اشاره شد، بر موضوع «نفی تردید و شک» تأکید شده است. دقت در تعبیر این آیه و تأمل در حروف عطفی که در آن به کار رفته، بیانگر آن است که جهاد مرتبه بالاتری از اصل «ایمان» است. در این آیه، نبود تردید (لم يرتابوا) و جهاد (جاهدوا) با حرف عطف «واو»، که بیانگر نوعی همراهی و مقارنت، است بر هم عطف شده است، درحالی‌که، نبود تردید و جهاد، با حرف «ثم»، که بیانگر نوعی ترتب و فاصله است، بر ایمان به خدا و رسول (آمنوا بالله و رسوله) عطف شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که جهاد در راه خدا همراه نفی تردید و شک، اما پس از ایمان به خدا و رسول است.

۴. نداشتن دوستی و رابطه غیرالهی

یکی دیگر از لوازم جهاد مطلوب از منظر قرآن این است که جهادگر نباید رابطه دوستی غیرالهی داشته باشد. جهاد مطلوب علاوه بر اینکه باید در راه خدا باشد و ایمان مقدم بر آن است، نمی‌تواند با دوستی غیرالهی همراه شود. به بیان دیگر، از منظر قرآن، ارتباط و دوستی غیرالهی، با جهاد مطلوب، قابل جمع نیست. خداوند در آیه ۱۶ سوره توبه می‌فرماید: «أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُتْرَكُوا وَ لَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَ لَمَّا يَنْتَحِدُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ وَ لَا رَسُولِهِ وَ لَا الْمُؤْمِنِينَ وَ لِيَجْزِيَ اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (توبه: ۱۶)؛ آیا گمان کردید که (به حال خود) رها می‌شوید، درحالی‌که هنوز کسانی که از شما جهاد کردند، و غیر از خدا و رسولش و مؤمنان را محرم اسرار خویش انتخاب نمودند، (از دیگران) مشخص نشده‌اند؟! (باید آزموده شوید و صفوف از هم جدا گردد)، و خداوند به آنچه عمل می‌کنید، آگاه است.

همچنین در آیه اول سوره ممتحنه مؤمنانی که قصد جهاد در راه خدا دارند به شدت از دوستی با دشمنان خدا

منع شده‌اند. در بخشی از این آیه آمده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا عَدُوِّي وَعَدُوَّكُمْ أَوْلِيَاءَ تُلْقُونَ إِلَيْهِمْ بِالْمَوَدَّةِ وَقَدْ كَفَرُوا بِمَا جَاءَكُمْ مِنَ الْحَقِّ يُخْرِجُونَ الرَّسُولَ وَإِيَّاكُمْ أَنْ تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ رَبِّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ خَرَجْتُمْ جِهَادًا فِي سَبِيلِي...» «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، دشمن من و دشمن خودتان را دوست نگیرید! شما نسبت به آنان اظهار محبت می‌کنید، درحالی که آنها به آنچه از حق برای شما آمده کافر شده‌اند و پیامبر خدا و شما را به خاطر ایمان به خداوندی که پروردگار همهٔ شماست، از شهر و دیارتان بیرون می‌رانند. اگر شما برای جهاد در راه من و جلب خشنودیم هجرت کرده‌اید (پیوند دوستی با آنان برقرار نسازید).

از این دو آیه، استفاده می‌شود که جهاد در راه خدا به هیچ وجه، با ایجاد رابطهٔ دوستی با غیرخدا قابل جمع نیست و هرگونه اقدام جهادی علاوه بر اینکه باید در راه خدا باشد، لازم است در راستای مقابله با غیرخدا قرار گیرد و امکان ندارد اقدام جهادی با برقراری رابطهٔ دوستی با غیرخدا همراه شود.

۵. اطاعت نکردن از کفار

یکی دیگر از ویژگی‌های جهاد در قرآن جهاد همراه با نفی اطاعت از کفار است. خداوند در آیهٔ ۵۲ سورهٔ فرقان می‌فرماید: «فَلَا تَطْعَمُ الْكَافِرِينَ وَ جَاهِدُهُمْ بِجِهَادٍ كَبِيرٍ» (فرقان: ۵۲)؛ پس از کافران اطاعت مکن، و به وسیله آن [قرآن] با آنان جهاد بزرگی بنما.

در این آیه، خداوند پس از نفی از اطاعت کافران، به جهاد با آنها دستور می‌دهد. از این نکته، می‌توان استفاده کرد که جهاد با کفار، نه فقط با دوستی کفار سازگار نیست، بلکه نمی‌تواند با اطاعت آنها، حتی اگر از سر دوستی هم نباشد، همراه شود. باید توجه داشت که اطاعت از کسی الزاماً ناشی از محبت و دوستی نیست و چه بسا افرادی که به سبب ترس یا به انگیزه‌های دیگر، از کسی اطاعت می‌کنند. در این آیه، خداوند از هر نوع اطاعت از کفار نفی کرده است و سپس به جهاد با آنان دستور می‌دهد.

با توجه به اینکه نفی اطاعت از کفار مطابق آیات دیگر قرآن مانند آیه ۲۱۷ سورهٔ بقره، نتیجه‌ای جز درگیری آنان با حق ندارد، پیامبر اکرم ﷺ بلافاصله پس از نفی از اطاعت نکردن از کفار، به جهاد بزرگ با آنان امر می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که جهاد با باطل امری دائمی و مستمر است؛ زیرا اطاعت نکردن از کفار و درگیری آنان با حق نیز امری دائمی و مستمر است.

۶. تقدم تقوا و ابراز بندگی بر جهاد

خداوند در آیهٔ ۳۵ سورهٔ مائده می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ ابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَ جَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (مائده: ۳۵)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از (مخالفت فرمان) خدا بپرهیزید و وسیله‌ای برای تقرب به او بجویید! و در راه او جهاد کنید، تا رستگار شوید.

در این آیه، تقوا داشتن و به‌کارگیری وسیله به سوی خداوند مقدم بر جهاد شمرده شده است. مرحوم علامه

طباطبائی در تفسیر معنای «ابتغاء وسیله»، در نهایت، این عبارت را به معنای «تحقق به حقیقت عبودیت و اظهار فقر و بندگی نسبت به خدا» می‌داند (طباطبائی، ۱۴۱۷ق، ج ۵، ص ۳۲۸). بنابراین، لازم است جهاد در راه خدا همراه تقوای الهی و ابراز عبودیت به درگاه او باشد. باید توجه داشت که این آیه خطاب به مؤمنان است و نشان می‌دهد که تقوای الهی داشتن و اظهار بندگی امری ورای ایمان و بالاتر از آن است. این آیه بیان می‌کند که علاوه بر ایمان، برای جهاد مطلوب، داشتن تقوا و ابراز عبودیت هم لازم است.

۷. نرمی با مؤمنان و سختی با کافران و نه‌راسیدن از سرزنش

در بخشی از آیه ۵۴ سوره مائده، خداوند به آمدن گروهی خاص، که محبوب خداوند هستند، وعده داده، چنین می‌فرماید: «فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهُ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُ أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَ لَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ» (مائده: ۴۵)؛ خداوند جمعیتی را می‌آورد که آنها را دوست دارد و آنان (نیز) او را دوست دارند، در برابر مؤمنان متواضع، و در برابر کافران سرسخت و نیرومندند. آنها در راه خدا جهاد می‌کنند و از سرزنش هیچ ملامت‌گری نمی‌هراسند.

در این آیه، به سه ویژگی کسانی که در راه خدا جهاد می‌کنند اشاره شده است:

ویژگی اول نرمی با مؤمنان است. برای جهاد در راه خدا مؤمنان جهادگر باید نسبت به هم ملاحظت و نرمی داشته باشند و با رحمت نسبت یکدیگر رفتار کنند.

ویژگی دوم سرسختی نسبت به کفار است. جهادگران به همان نسبت که به مؤمنان نرمی دارند و با رحمت برخورد می‌کنند، باید نسبت به کفار سرسختی نشان دهند و با شدت برخورد کنند.

نکته سوم در این آیه، این است که جهادگران در راه خدا از ملامت ملامت‌گران هراسی ندارند؛ زیرا ممکن است جهاد در راه خدا، که با شدت عمل نسبت به کفار همراه است، سبب ملامت برخی شود و جهادگران نباید نسبت به این ملامت هراسی به خود راه دهند.

۸. به کارگیری تمام دارایی‌ها

قرآن جهاد در راه خدا را مقید به استفاده از ابزار خاصی نکرده است. در آیات متعددی، جهاد در راه خدا به صورت مطلق مطلوب شمرده شده که این اطلاق نشان‌دهنده نوعی شمول در متعلق و ابزار آن است. علاوه بر این اطلاق، که دال بر شمول است، در موارد متعددی از قرآن (نساء: ۹۵؛ انفال: ۷۲؛ توبه: ۲۰) با استفاده از تعابیر عام بر این عمومیت تأکید شده است. در این آیات، تعابیری مانند (باموالهم و انفسهم) دیده می‌شود که به صراحت، بیانگر این نکته است که در جهاد در راه خدا، باید تمام امکانات مادی و معنوی به کار گرفته شود.

۹. نیاز به صبر

یکی از مفاهیمی که به طور خاص در قرآن با مفهوم جهاد مقارن شده و همواره پس از آن ذکر شده مفهوم «صبر» است. خداوند در آیه ۱۱۰ سوره نحل می‌فرماید: «ثُمَّ إِنَّ رَبَّكَ لِلَّذِينَ هَاجَرُوا مِنْ بَعْدِ مَا قُتِلُوا أَنْ جَاهِدُوا وَ صَبَرُوا إِنَّ

رَبِّكَ مِنْ بَعْدِهَا لَغَفُورٌ رَحِيمٌ» (نحل: ۱۱۰)؛ اما پروردگار تو نسبت به کسانی که بعد از فریب‌خوردن، (به ایمان بازگشتند و) هجرت کردند، سپس جهاد کردند و در راه خدا استقامت ورزیدند پروردگارت بعد از انجام این کارها، بخشنده و مهربان است (و آنها را مشمول رحمت خود می‌سازد).

همچنین در آیه ۱۴۲ سوره آل عمران چنین آمده است: «أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخَلُوا الْجَنَّةَ وَ لَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَ يَعْلَمِ الصَّابِرِينَ» (آل عمران: ۱۴۲)؛ آیا چنین پنداشتید که (تنها با ادعای ایمان) وارد بهشت خواهید شد، درحالی که خداوند هنوز مجاهدان از شما و صابران را مشخص نساخته است؟

در آیه ۳۱ محمد نیز مفهوم «جهاد» با «صبر» مقارن شده و چنین آمده است: «وَ لَنَبْلُوَنَّكُمْ حَتَّى نَعْلَمَ الْمُجَاهِدِينَ مِنْكُمْ وَ الصَّابِرِينَ وَ نَبْلُوَ أَخْبَارَكُمْ» (محمد: ۳۱)؛ قطعاً ما همه شما را می‌آزماییم تا معلوم شود مجاهدان واقعی و صابرانتان کیانند، و اخبار شما را بیازماییم.

با توجه به این تقارن معنادار، می‌توان دریافت که از منظر قرآن، جهاد در راه خدا نیازمند صبر و استقامت است. اگرچه ممکن است جهاد در خصوص تصمیمات و اقدامات مقطعی هم مصداق داشته باشد و با یک تک اقدام جهاد در راه خدا محقق شود، اما عموماً جهاد نیازمند صبر و تحمل است و بر اساس آیاتی که به آنها اشاره شد، جهاد به همراه صبر و تحمل تحقق پیدا می‌کند.

۱۰. تقدم هجرت بر جهاد

در ۶ آیه از آیات قرآن، مفهوم «جهاد» به طور خاص با مفهوم «هجرت» مقارن شده و در همه آیات، جهاد بعد از هجرت مطرح گردیده است. خداوند در آیه ۲۱۸ سوره بقره می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَ الَّذِينَ هَاجَرُوا وَ جَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ يَرْجُونَ رَحْمَتَ اللَّهِ وَ اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ» (بقره: ۲۱۸)؛ کسانی که ایمان آورده و کسانی که هجرت کرده و در راه خدا جهاد نموده‌اند، آنها به رحمت پروردگار امید دارند و خداوند آمرزنده و مهربان است.

نیز در سوره انفال در آیه ۷۲ و ۷۴ و ۷۵ دو مفهوم «جهاد» و «هجرت» مقارن گردیده و در آیه ۷۴ چنین آمده است: «وَ الَّذِينَ آمَنُوا وَ هَاجَرُوا وَ جَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَ الَّذِينَ آوَأُوا وَ نَصَرُوا أُولَئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَ رِزْقٌ كَرِيمٌ»؛ و آنها که ایمان آوردند و هجرت نمودند و در راه خدا جهاد کردند، و آنها که پناه دادند و یاری نمودند، آنان مؤمنان حقیقی‌اند. برای آنها آمرزش (و رحمت خدا) و روزی شایسته‌ای است.

در آیه ۲۰ سوره توبه نیز خداوند چنین می‌فرماید: «الَّذِينَ آمَنُوا وَ هَاجَرُوا وَ جَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَ أَنْفُسِهِمْ أَكْبَرًا عِنْدَ اللَّهِ وَ أُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ»؛ آنها که ایمان آوردند و هجرت کردند و با مال‌ها و جان‌هایشان در راه خدا جهاد کردند، مقامشان نزد خدا برتر است و آنها پیروز و رستگارند.

در این آیات و نیز در آیه ۱۱۰ سوره نحل - که در بحث صبر به آن اشاره شد - مفهوم «جهاد» به طور ویژه‌ای با مفهوم «هجرت» مقارن شده است. از این نوع بیان، می‌توان استفاده کرد که در موارد زیادی برای تحقق جهاد نیاز است که قبل از آن، هجرت محقق شود.

از نظر لغوی، «هجرت» ترک یک چیز به همراه وجود ارتباط است (مصطفوی، ۱۳۶۸، ج ۱۱، ص ۲۴۰). بنابراین، شاید مناسب‌ترین واژه در زبان فارسی که می‌تواند معادل «هجرت» قرار گیرد، واژه «دل‌کندن» باشد. اگرچه در نگاه عرفی، «هجرت» به معنای حرکت و مسافرت است، اما حقیقت هجرت دل‌کندن از چیزی است که انسان به آن تعلق پیدا کرده است؛ مثلاً، وقتی شخصی از وطن خود هجرت می‌کند و به جای دیگر می‌رود، درواقع، از سرزمین و مسکنی که به آن علاقه داشته دل‌کنده و آن را رها کرده است که لازمهٔ این رها کردن، حرکت و مسافرت است. با توجه به توضیحات مزبور، می‌توان به ده ویژگی مهم دربارهٔ جهاد اشاره کرد. خلاصه‌وار این ده ویژگی و مستند آنها در جدول ذیل آمده است:

ردیف	مشخصه	مستند
۱	در راه خدا بودن	نساء: ۵۴؛ مائده: ۹۵
۲	تقدم ایمان به خدا بر جهاد	بقره: ۲۱۸؛ انفال: ۷۲ و ۷۴؛ توبه: ۱۹ و ۲۰ و ۸۶ و ۸۸
۳	همراهی جهاد با نبود تردید	حجرات: ۱۵
۴	نداشتن دوستی و رابطهٔ غیرالهی	توبه: ۱۶؛ ممتحنه: ۱
۵	اطاعت نکردن از کفار	فرقان: ۵۲
۶	تقدم تقوا و ابراز بندگی بر جهاد	مائده: ۳۵
۷	نرمی با مؤمنان و سختی با کافران و نه‌راسیدن از سرزنش	مائده: ۵۴
۸	به‌کارگیری تمام دارایی‌ها	اطلاق آیات متعدد آیهٔ ۹۵ سورهٔ نساء و ۷۲ سورهٔ انفال
۹	نیاز به صبر	نحل: ۱۱۰؛ آل‌عمران: ۱۴۲؛ محمد: ۳۱
۱۰	تقدم هجرت بر جهاد	بقره: ۲۱۸؛ انفال: ۷۲ و ۷۴؛ توبه: ۲۰

رابطهٔ مدیریت با جهاد

در بحث قبل، ده مشخصه دربارهٔ جهاد از منظر قرآن مطرح شد. این ده ویژگی مشخصات عامی بود که اختصاصی به مدیریت نداشت. با توجه به موضوع مقاله، که مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن است، این بحث مطرح می‌شود که اساساً جهاد چه ارتباطی با مدیریت دارد؟ و آیا در بحث مدیریت هم می‌توان از موضوع جهاد بحث کرد؟ مشکلی که در اینجا مطرح است این است که وصف «جهادی» را نمی‌توان برای هر واژه‌ای به کار برد و این وصف صرفاً می‌تواند توصیف‌کننده مفاهیمی باشد که به نوعی با عناصر مفهوم جهاد مرتبط باشند. برای مثال، وصف «جهادی» را نمی‌توان برای دعاکردن یا صدقه‌دادن به کار برد؛ زیرا این مفاهیم، اگرچه که مفاهیم خوب و مقدسی هستند، اما تناسبی با مفهوم «جهاد» ندارند. بنابراین، قبل از بحث دربارهٔ ویژگی‌های «مدیریت جهادی»، لازم است دربارهٔ اصل مفهوم «مدیریت جهادی» و رابطهٔ دو مفهوم «مدیریت» و «جهاد» بحث شود.

ریشهٔ «جهاد» در لغت، به معنای به‌کارگیری «نهایت تلاش و توان» است (ابن‌منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۳، ص ۱۳۴). از لحاظ ادبی نیز وقتی این ریشه در باب مفاعله، که جهاد مصدر این باب است، قرار می‌گیرد، مفهوم مقابله و طرف‌داشتن به آن اضافه می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که جهاد تلاشی است که در جهت مقابله با کاری

انجام می‌شود. از سوی دیگر، از حیث استعمالات قرآنی، واژه «جهاد» و مشتقات آن در بیشتر جاها به صورت جمع به کار رفته است. از این نکته می‌توان استفاده کرد که جهاد غالباً مربوط به کار جمعی و گروهی است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در مجموع، اصطلاح «جهاد» در قرآن، غالباً به همراه سه عنصر «تلاش فراوان»، «مقابله با طرف مقابل» و «کار جمعی و گروهی» به کار رفته است.

حال باید دید این سه عنصر چه ارتباطی با مدیریت دارند؟ و آیا مدیریت می‌تواند متصف به وصف «جهادی» شود. از لحاظ نیاز به تلاش و کوشش، مدیریت غالباً کاری پرمشقت و نیازمند تلاش و کوشش فراوان است. بنابراین، از این نظر، مدیریت می‌تواند مصداقی برای جهاد باشد.

عنصر دوم در مفهوم «جهاد»، داشتن طرف و مقابل است. از این نظر نیز مدیریت می‌تواند مربوط به اموری باشد که دارای طرف و مقابل هستند. حتی می‌توان ادعا کرد که اساساً مدیریت در فضای دینی، با توجه به تقابل دائمی حق و باطل، مدیریتی همراه با مانع و تقابل است و مدیریت دینی خود به خود، واجد حیثیت جهادی است. عنصر سوم مفهوم «جهاد»، که از استعمالات قرآنی آن استفاده شود نیز کاملاً به مدیریت مربوط است؛ زیرا اساساً کار جمعی و گروهی نیازمند مدیریت است و از این جهت جهاد با مدیریت مرتبط است.

آنچه تاکنون اثبات شد این است که «مدیریت» و «جهاد» دارای عناصر مشترکی هستند و می‌توان وصف «جهادی» را برای مدیریت به کار برد. اما اینکه قرآن به طور خاص عنوان «جهاد» را برای مدیریت به کار برده باشد از این نکته قابل استفاده نیست. البته روشن است که قرآن اصطلاح «مدیریت جهادی» را به کار نبرده است، اما می‌توان مؤیداتی پیدا کرد که قرآن در جاهایی کار مدیریت را جهاد تلقی کرده است. این مسئله را شاید بتوان در خطاب خاص قرآن به پیامبر در دو آیه ۷۳ سوره توبه و ۹ سوره تحریم، که به شخص پیامبر به‌عنوان مدیر جامعه اسلامی دستور جهاد می‌دهد، استفاده کرد. اینکه قرآن شخص پیامبر را به جهاد امر می‌کند، اگر به معنای ایجاد حرکت جمعی در جهاد با کفار و منافقان باشد، در این صورت، چنین امری در واقع امر، به معنای مدیریت جهادی است.

در روایات نیز تصریح شده که یک نوع جهاد، جهادی است که مدیر در مقام اداره انجام می‌دهد. در بخشی از وصیت امیرالمؤمنین به فرزند خود امام حسن علیه السلام این گونه آمده است: «وَاللَّهِ اللَّهُ فِي الْجِهَادِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَ أَنْفُسِكُمْ، فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ رَجُلَانِ: إِمَامٌ هُدًى، وَ مُطِيعٌ لَهُ مُقْتَدٍ بِهَدَاهُ»؛ خدا را در نظر بگیرید! خدا را در نظر بگیرید! خدا را در نظر بگیرید! خدا را در نظر بگیرید! امام هدایت‌گر و تبعیت‌کننده‌ای که به هدایت او اقتدا کرده است (هلالی، ۱۴۰۵ق، ج ۲، ص ۹۲۶).

بنابراین، با توجه به آیات و روایات، می‌توان گفت: اطلاق جهاد بر مدیریت یک اطلاق پذیرفته شده از منظر قرآن و سنت است و ترکیب «مدیریت جهادی» اگرچه در تعبیر دینی به کار نرفته، اما حقیقت آن از منظر دین پذیرفته شده است.

مشخصه‌های مدیریت جهادی

با توجه به تحلیلی از مدیریت که در ابتدای مقاله از منظر اسلام صورت گرفت و با توجه به مشخصه‌هایی که برای

جهاد از منظر قرآن بیان شد، می‌توان مشخصه‌های مدیریت جهادی از منظر قرآن را استنباط نمود. این ویژگی‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

الف. مشخصه‌های شخصی مدیر جهادی

از میان مشخصه‌هایی که برای جهاد از منظر قرآن ذکر شد، برخی ویژگی‌ها مربوط به شخص مدیر است. بر اساس این مشخصه‌ها، می‌توان دریافت که مدیریت جهادی از هر شخص با هر ویژگی، محقق نمی‌شود و برای اینکه مدیریت جهادی تحقق پیدا کند، لازم است مدیر دارای ویژگی‌های خاصی باشد. باید توجه داشت که ویژگی‌های مدیر در نوع اقدامات او نیز تأثیرگذار است؛ اما در این بحث این نکته مد نظر نیست و به بحث بعد واگذار می‌شود.

۱. **اخلاص مدیر:** از ویژگی اول جهاد، یعنی در راه خدا بودن، می‌توان استفاده کرد که مدیر جهادی حتماً باید دارای اخلاص باشد و برای خدا مدیریت کند. این ویژگی با اصل مدیریت پذیرفته شده از منظر اسلام هماهنگ است، و اگر شخص مدیر فاقد این ویژگی بودن و اخلاص نداشته باشد اساساً مدیریت او از منظر قرآن پذیرفته نیست.

۲. **باور و اعتقاد به وعده‌ها و دستوره‌های الهی:** یکی از مشخصه‌هایی که در بحث قبل برای جهاد بیان شد، موضوع «ایمان به خدا و رسول» بود. ایمان به خدا مراتب متعددی دارد و از ایمان به توحید و مراتب آن، تا ایمان به دستورات الهی را شامل می‌شود. ایمان به خدا، ایمان به غیب و عوالم دیگر، ایمان به حساب و قیامت، ایمان به وعده‌های الهی و ایمان به تک‌تک دستوره‌های خدا و احکام دین از مصادیق ایمان به خدا و رسول است که برای هر فرد مؤمن از جمله مدیر جهادی لازم است؛ اما آنچه در مدیر جهادی ضرورت بیشتری دارد و از ویژگی‌های مدیر جهادی محسوب می‌شود «ایمان به وعده‌های الهی و دستوره‌های خداوند» است. ویژگی مدیریت، «ناظر به عمل بودن» آن است. بنابراین، ویژگی مدیر جهادی، ایمان به امور عملی دین است. ایمان به وعده‌های الهی، و دستوره‌های خداوند، ایمانی است که تأثیر آن در عمل برجسته است، و ضعف در ایمان به این امور، به شدت در عمل مدیر جلوه‌گر می‌شود و مدیریت وی را از حالت جهادی خارج می‌کند.

۳. **دل‌ن بستن به شیوه‌های غیردینی مدیریت:** این ویژگی را می‌توان از مشخصه عدم دوستی و رابطه با غیرخدا در مفهوم جهاد استنباط کرد. لازمه عدم تمایل به غیر خدا در موضوع مدیریت، این است که مدیر در شیوه مدیریت خود نیز به غیرخدا دل نبندد و شیوه‌های غیردینی مدیریت را راه‌گشای خود نداند. البته روشن است که اگر مدیر از ویژگی قبل برخوردار باشد و ایمان کاملی داشته باشد، هرگز به غیرخدا اعتماد نمی‌کند و شیوه‌های غیردینی مدیریت را به رسمیت نمی‌شناسد. اما ممکن است کسی تصور کند که در ضمن ایمان به خدا، می‌توان به غیرخدا هم اعتماد کرد. با توجه به این نکته، این ویژگی را می‌توان به صورت مستقل در نظر گرفت.

۴. **روحیه صبر و تحمل در مدیریت:** مشخصه دیگر شخص مدیر جهادی «داشتن روحیه تحمل و صبر» است. اساساً مدیریت به طور عام، نیازمند سعه صدر و تحمل است و افراد کم‌تحمل، حتی در مسیر باطل هم

نمی‌توانند به خوبی مدیریت کنند. از حضرت ﷺ نقل شده است که فرمودند: «أَلَّهُ الرَّيَاسَةَ سَعَةُ الصَّدْرِ» (شریف رضی، ۱۴۱۴ ق، ص ۵۰۱)؛ ابزار ریاست و مدیریت سعه صدر و تحمل است.

بنابراین، اساس مدیریت نیازمند صبر و سعه صدر است؛ اما با توجه به ویژگی نهم جهاد در قرآن، به نظر می‌رسد که مدیریت جهادی نیازمند صبر ویژه‌ای است؛ زیرا مدیریت جهادی با توجه به ویژگی‌های دیگری که دارد، بسیار پرمشقت و طاقت‌فرساست. بنابراین، صبر و تحمل مدیر جهادی نیز باید به مراتب بیش از سایر مدیران باشد.

۵. **روحیه تلاش و جدیت در کار:** یکی دیگر از مشخصه‌های مدیر جهادی، برخورداری از روحیه تلاش و جدیت است. این ویژگی از تحلیل مفهوم «جهاد» قابل برداشت است. «تلاش و جدیت و سرسختی و پیگیری»، مفاهیمی هستند که از تحلیل لغوی اصل مفهوم «جهاد» قابل استفاده است. مدیری که فاقد این روحیه باشد، از اساس دور از مفهوم «جهاد» است و نمی‌توان از او انتظار داشت که مدیریت جهادی داشته باشد.

۶. **ثبات قدم و عدم تردید در اقدام و عمل:** یکی از ویژگی‌های مهمی که برای جهاد از منظر قرآن بیان شد، همراهی جهاد با عدم تردید بود. براین اساس، مدیر جهادی باید استوار و ثابت قدم بوده، در اقدام و عمل خود، تردید نداشته باشد. همان گونه که اشاره شد، مدیریت جهادی نیازمند تلاش و اقدام است. تلاش و کوشش زیاد می‌تواند در افراد کم ظرفیت خستگی و به دنبال آن، سست قدمی و تردید ایجاد کند. از سوی دیگر، عدم تردید می‌تواند زمینه‌ای برای ایجاد روحیه تلاش و جدیت و عاملی برای ایجاد صبر و تحمل باشد. بنابراین، مدیر جهادی باید ثابت قدم بوده و در اقدام و عمل خود تردید نداشته باشد.

۷. **دل‌کندن از منافع شخصی و پی‌گیری منافع عمومی:** ویژگی دهمی که درباره جهاد در قرآن مطرح شد، «تقدم هجرت بر جهاد» بود. گفته شد که مفهوم ریشه‌ای در هجرت، «دل‌کندن از تمایلات» است. این ویژگی اگر بخواهد بر مشخصات مدیر تطبیق داده شود می‌توان آن را با «دل‌کندن از منافع شخصی» تطبیق داد. این ویژگی در مدیر از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ زیرا وظیفه اصلی مدیر هماهنگ‌سازی اقدامات کارکنان در جهت هدف سازمان است، و اگر خود مدیر در کار مدیریت از منافع شخصی دل‌نکند و پیگیر منافع سازمان نباشد به سختی می‌تواند اقدامات سایر کارکنان را در جهت منافع سازمان هماهنگ کند.

۸. **نرم‌خویی با دوستان و سرسختی با دشمنان:** بر اساس ویژگی هشتم از ویژگی‌های جهاد در قرآن، جهادگر باید نسبت به دوستان نرمی و لطافت، و نسبت به دشمنان تندی و خشونت داشته باشد. مدیر جهادی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و لازم است مدیر جهادی نسبت به دوستان نرم‌خو و نسبت به دشمنان تند و خشن باشد.

ب. ویژگی‌های اقدامات مدیریتی در مدیریت جهادی

برای تحقق مدیریت جهادی، علاوه بر ویژگی‌ها و صفات شخص مدیر، اقدامات مدیریتی وی نیز باید دارای

ویژگی‌ها و مشخصات خاصی باشد. این ویژگی‌ها را می‌توان بر اساس مشخصات جهاد در قرآن استنباط کرد که در ادامه، به آنها اشاره می‌شود:

۱. توجه به چالش‌ها و مشکلات: بر اساس تحلیل مفهوم «جهاد» می‌توان به این نتیجه رسید که اقدام مدیریت جهادی مربوط به موضوعات چالشی و تقابلی است. همان‌گونه که در تحلیل مفهوم «جهاد» اشاره شد، اگرچه جهاد به معنای تلاش و کوشش است، اما نه هر تلاش و کوششی، بلکه تلاش و کوششی که برای مقابله با یک مانع صورت می‌گیرد. بر این اساس، اقدامات مدیریت جهادی در فضایی تحقق می‌یابد که فضای چالش و تقابل باشد. تلاشی که در مسیر هموار و بدون داشتن مانع و مشکلات صورت گیرد، مصداق جهاد نیست و مدیریتی هم که در این مسیر باشد، مدیریت جهادی نخواهد بود.

۲. شیوه‌های نو در اقدام و عمل: از مشخصه‌های جهاد در قرآن، این بود که جهاد با همه ابزارها و امکانات تحقق پیدا می‌کرد. بر این اساس، در مدیریت جهادی نیز باید از همه ابزارها و امکانات مدیریتی استفاده کرد و اقدامات مدیریت جهادی منحصر در شیوه‌ها و ابزارهای تعریف‌شده و متعارف نیست. در مدیریت جهادی، باید از همه ابزارها استفاده کرد. بنابراین، یافتن شیوه‌های نو در اقدام مدیریتی، در مدیریت جهادی بسیار بااهمیت است.

۳. رعایت قواعد و اصول دینی: در مشخصه قبلی بیان شد که در مدیریت جهادی، از همه شیوه‌ها و امکانات استفاده می‌شود؛ اما باید توجه داشت که این کار مقید است به اینکه در اقدامات مدیریتی، قواعد و اصول دینی رعایت شود. این مطلب را می‌توان با توجه به ویژگی اول، دوم و ششم جهاد در قرآن استنباط کرد. بر اساس نکته اول، جهاد مطلوب از منظر اسلام، صرفاً جهاد در راه خداست. بنابراین، اقدامات مدیریت جهادی الزاماً باید به گونه‌ای باشد که رضایت خداوند تحصیل شود و نمی‌توان با اقداماتی که تحصیل‌کننده رضایت الهی نیست، ادعای مدیریت جهادی داشت. همچنین بر اساس نکته دوم و ششم، ایمان به خدا و تقوای الهی بر جهاد مقدم است. بنابراین، اقدامات مدیریت جهادی نیز باید سازگار با ایمان به خدا و تقوا باشد. به عبارت دیگر، اقدامات مدیریت جهادی باید با رعایت قواعد و اصول دینی انجام شود.

۴. استمرار و پایداری در عمل و پرهیز از شتاب‌زدگی: در ویژگی نهم از ویژگی‌های جهاد در قرآن، اشاره شد که جهاد با صبر همراه است و جهاد در قرآن نیازمند صبر است. از این نکته می‌توان استفاده کرد که جهاد امری مستمر و پایدار است و به همین سبب، هر اقدام جهادی و به تبع آن، اقدامات مدیریت جهادی با شتاب‌زدگی و عجله سازگار نیست. اگرچه در جهاد اقدام و فعالیت و تحرک و تلاش وجود دارد، اما هیچ‌کدام از این مفاهیم به معنای عجله و شتاب‌زدگی نیست. جهادگر لازم است تمام همت و تلاش خود را به کار گیرد؛ اما در عین حال، باید صبر و تحمل زیادی داشته باشد و از بروز مشکلات و موانع نهراسد و به تلاش و مبارزه خود ادامه دهد. بنابراین، صبر و استقامت موجب استمرار جهاد است؛ زیرا اگر شخصی تحمل و استقامت نداشته باشد پس از اندکی جهاد و تلاش، ناامید شده، دست از تلاش خود برمی‌دارد و جهاد او استمرار نخواهد داشت.

نتیجه‌گیری

۱. برای فهم مفهوم و مشخصه‌های مدیریت جهادی، نه صرفاً می‌توان به معنای لغوی اکتفا کرد و نه فهم اولیه‌ی عرفی کافی است.
۲. «جهاد» در قرآن، یک مفهوم ارزشی پرکاربرد است که بر اساس کاربردهای گوناگون آن، می‌توان برای آن ویژگی‌ها و مشخصاتی را برشمرد.
۳. با توجه به این ویژگی‌ها و با لحاظ مفهوم «مدیریت»، می‌توان ویژگی‌هایی را برای مدیریت جهادی استنباط کرد.
۴. ویژگی‌های مدیریت جهادی قابل تقسیم به دو دسته ویژگی‌های مربوط به مدیر، و ویژگی‌های مربوط به اقدامات مدیریتی است.
۵. برای تحقق مدیریت جهادی لازم است حتی‌المقدور، هم مدیر واجد ویژگی‌های مدیر جهادی باشد، و هم اقدامات مدیریتی وی، اقداماتی هماهنگ با اقدامات مدیریت جهادی باشد.

منابع

- شرفالرضی، محمدبن حسین، ۱۴۱۴ق، *نهج البلاغه*، قم، هجرت.
- ابن‌اشعث، محمدبن محمد، بی‌تا، *الجعفریات (الاثعنیات)*، تهران، مکتبه‌النبیوی الحدیثه.
- ابن‌منظور، محمدبن مکرم، ۱۴۱۴ق، *لسان‌العرب*، بیروت، دار الفکر للطباعة و النشر و التوزیع - دار صادر.
- تقفی، ابراهیم‌بن محمد، ۱۴۱۰ق، *الغارات*، قم، دارالکتب الاسلامی.
- حراعلمی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹، *تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*، قم، مؤسسه آل‌البیت.
- حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیاه*، تهران، نشر فرهنگ اسلامی.
- حلی، حسن‌بن یوسف، ۱۳۳۳ق، *منتهی‌المطلب فی تحقیق المذهب*.
- رایبیز، استیفن، ۱۳۸۷، *تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی*، ترجمه سیدمهدی الوانی و دانایی‌فرد حسن، تهران، صفار.
- طباطبائی، سیدمحمد حسین، ۱۴۱۷ق، *المیزان فی تفسیر القرآن*، قم، جامعه مدرسین.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۴۰۷ق، *الکافی*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- کوفی‌اهوازی، حسین‌بن محمد، ۱۴۰۲ق، *الزهد*، قم، المطبعه العلمیه.
- گریزری، پال، ۱۳۸۹، *نقدی بر دانش مدیریت (پژوهشی مدیریتی و دانش مدیریت)*، ترجمه محمد صائبی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۴ق، *مرآة العقول فی شرح اخبار آل الرسول*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- مصطفوی، حسن، ۱۳۶۸، *التحقیق فی کلمات القرآن الکریم*، تهران، فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- نجفی، محمدحسن‌بن باقر، ۱۳۶۰، *جواهر الکلام فی شرح سرائح الاسلام*، بیروت، داراحیاء التراث العربی.
- هلالی، سلیم‌بن قیس، ۱۴۰۵ق، *کتاب سلیم بن قیس هلالی*، قم، الهادی.

تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی از نگاه نهج البلاغه

a.nikkho14@chmail.ir

mntnoroz@yahoo.com

doroudi@iki.ac.ir

کلیه‌ علی نیکخو/ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

محمدتقی نوروزی فراتی/ استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

مجتبی درودی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۲۷ - پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۰۹

چکیده

موضوع «عدالت» از دیرباز، جزو مهم‌ترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت حیات و بقای نظام‌های اجتماعی، همچون سازمان را استمرار می‌بخشد و عناصر سازمانی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، درحالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، یکی از وظایف اصلی مدیریت، انگیزش کارکنان است؛ یعنی ایجاد و یا تقویت نیروی درونی در کارکنان که موجب بروز و تداوم رفتارهای خاصی می‌گردد. مهم‌ترین عاملی که باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می‌شود عدالت است. هر سه نوع عدالت (توزیعی، روبه‌ای، مراوده‌ای) اثری مستقیم بر انگیزش منابع انسانی دارند. این پژوهش برآن است با رویکردی «توصیفی-تحلیلی» به تبیین تأثیر «عدالت توزیعی» بر انگیزش منابع انسانی در سازمان از نگاه «نهج‌البلاغه» بپردازد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که «عدالت توزیعی» به معنای «عدالانه بودن در تقسیم کار و گزینش نیروی انسانی، پرداخت‌ها، توزیع پاداش‌ها و اعمال تنبیهات» تأثیری مستقیم بر انگیزش منابع انسانی در سازمان می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت، عدالت توزیعی، انگیزش، منابع انسانی، نهج‌البلاغه.

مقدمه

«عدالت» از مفاهیمی است که در علوم گوناگون درباره‌اش بحث شده و نویسندگان بسیاری از حوزه‌های گوناگون علمی و دانشی درباره آن اظهار نظر کرده‌اند. بحث «عدالت در سازمان» و مدیریت به هنری فایول و اصول چهارده گانه او برمی‌گردد. فایول در توضیح این اصل می‌گوید: اگر با کارکنان سازمان منصفانه و عادلانه رفتار شود، آنان با جدیت در جهت کسب اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند ماند (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۴۶). این مطلب همان تأثیر عدالت بر انگیزش منابع انسانی در سازمان است.

گسترش پژوهش درباره «عدالت در سازمان» را باید به طرح نظریه‌ای در مباحث «انگیزش» مربوط دانست که به «نظریه برابری» معروف است و برخی صاحب‌نظران آن را نظریه «گسترش عدالت» نام نهاده‌اند؛ زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۱). عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخورد‌های منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان منجر می‌گردد: عدالت توزیعی (بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها) (همان، ص، ۴۳)؛ عدالت رویه‌ای (منصفانه بودن شیوه‌هایی که برای تعیین نتایج تصمیمات به کار می‌رود (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹)؛ و عدالت مروده‌ای (منصفانه بودن تعاملات بین شخصی در مناسبات سازمانی) (همان، ص، ۹۵؛ رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۱).

در مباحث مربوط به انگیزش، گفته شده است: «انگیزش عبارت است از: حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت خاصی ترغیب می‌کند». انگیزه علت رفتار انسان است. «هر عملی که فرد انجام می‌دهد در اثر وجود انگیزه یا نیازی است که محرک وی برای انجام آن عمل است» (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۴۴۴).

از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت، به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب‌ها)، برای کارکنان اهمیت دارد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزیل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸).

محققان بسیاری تأثیر رفتار عدالت‌آمیز با کارکنان بر متغیرهای سازمانی، نظیر رضایت شغلی، اعتماد، وفاداری به رهبر، رفتار شهروندی، سازمانی و انگیزش را موضوع مطالعه قرار داده‌اند. نتایج حاصل از بیشتر این مطالعات نشان داده است که برخورد برابر و عادلانه با کارکنان، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، رابطه بین پیرو و رهبر را بهبود می‌بخشد و همچنین رفتار شهروندی سازمانی را تشویق کرده، انگیزش منابع انسانی را بالا خواهد برد (معمارزاده و خدایی محمودی، ۱۳۸۸).

بررسی عدالت توزیعی در سازمان و تأثیر آن بر انگیزش با تأکید بر منابع دینی مسئله‌ای مهم است که در مباحث انگیزشی کمتر به آن توجه شده، و آثاری که در ادبیات وجود دارد هر یک از عناوین «عدالت» یا «انگیزش» را منفک از دیگری و بعضاً از دیدگاه اسلامی نیز موضوع بحث قرار داده، اما تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش از نگاه **نهج البلاغه** را به گونه‌ای یکپارچه و جمع‌بندی شده بررسی نکرده است. با توجه به حاکمیت ارزش‌های اسلامی در کشور، لازم است در این باره تحقیق شود. تحقیق حاضر تلاش دارد با پر کردن این خلأ، گامی کوچک در راه گسترش و تعمیق اجرای عدالت توزیعی در سازمان‌ها بردارد.

با توجه به جست‌وجوها و بررسی‌های انجام شده، «تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان از نگاه نهج البلاغه» به طور مستقل مطالعه و تبیین نگردیده و کتاب یا مقاله یکپارچه و جمع‌بندی شده‌ای در این زمینه وجود ندارد. اما نزدیک‌ترین نوشته مرتبط به موضوع تحقیق را می‌توان کتاب **انتظار عدالت و عدالت در سازمان** (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۳۶-۶۹) دانست که فصل چهارم تا فصل ششم این کتاب به موضوع «انگیزش از طریق عدالت و انواع آن، یعنی: عدالت توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای» می‌پردازد. ولی این مطالعات کاستی‌هایی داشته و تنها به دو بعد تحقیق (یعنی: عدالت و انگیزش) پرداخته است. همچنین ذکر نکردن دیدگاه اسلام در این باره جزو کاستی‌های این نوع تحقیقات به‌شمار می‌آید. از این رو، در پژوهش حاضر، نگارندگان تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان را از نگاه **نهج البلاغه** بررسی می‌کنند.

از آن رو که برای عدالت سه نوع (توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای) بر شمرده‌اند، آنچه در چارچوب یک مقاله بدان توجه می‌شود، تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان است. بنابراین، مسئله پژوهش حاضر این است که «تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان از نگاه **نهج البلاغه** چگونه تبیین می‌شود؟» این پژوهش با رویکردی «توصیفی-تحلیلی» به تبیین تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان از نگاه **نهج البلاغه** می‌پردازد.

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

الف. عدالت

راغب در **المفردات**، «عدل» را به «مساوات» معنا کرده است:

«العدالة و المعادلة لفظا يقتضی معنى المساواة و يستعمل باعتبار المضایقة... فالعدل هو التقسیط على سواء...» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶ق، ص ۵۵۱)؛ «عدالت» و «معادله» الفاضلی هستند که اقتضای مساوات دارند و به اعتبار مضایقه استعمال می‌شوند بنابراین، «عدل» عبارت است از: سهم دادن به طور مساوی.

برخی دیگر از لغت‌شناسان دو معنای «مستقیم بودن» و «دوری از افراط و تفریط» را برای عدل ذکر کرده‌اند؛ از جمله، زبیدی در **تاج العروس** می‌نویسد: «العدل ضد الجور، و هو ما قام فی النفوس انه مستقیم، و قیل: هو الامر

المتوسط بین الافراط والتفریط» (زبیدی، ۱۳۰۶ ق، ج ۸، ص ۹)؛ عدل در مقابل ظلم است و آن، چیزی است که در نظر آدمیان مستقیم به نظر آید، و گفته شده که آن (عدل) امر میانه به دور از افراط و تفریط است. مرحوم علامه طباطبائی در *تفسیر المیزان* اشاره می‌کند که «عدل» به لحاظ مفهومی به معنای «میانه‌روی و دوری از افراط و تفریط» است و حقیقت آن مساوات و هماهنگی در امور است:

عدالت میانه‌روی و اجتناب از دو سوی افراط و تفریط در هر امری است، و این در حقیقت، معنا کردن کلمه است به لازمه معنای اصلی؛ زیرا معنای اصلی «عدالت» اقامه مساوات میان امور است به اینکه به هر امری آنچه سزاوار است بدهی تا همه امور مساوی شود و هر یک در جای واقعی خود، که مستحق آن است، قرار گیرد. عدالت در مردم و بین مردم این است که هر کسی را در جای خود، که به حکم عقل و یا شرع و یا عرف مستحق آن است، قرار دهی؛ نیکوکار را به خاطر احسانش احسان کنی، و بدکار را به خاطر بدیش عقاب نمایی، و حق مظلوم را از ظالم بستانی و در اجرای قانون تبعیض قایل نشوی (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۲، ص ۴۷۷-۴۷۸).

دربارۀ معنای اصطلاحی «عدالت» باید گفت: «عدالت» از مفاهیمی است که هم در علوم گوناگون درباره آن بحث شده و هم اندیشمندان و نویسندگان بسیاری از حوزه‌های علمی و دانشی گوناگون درباره آن اظهار نظر کرده‌اند. به همین سبب نیز مفاهیم، معانی و اصطلاحات متعددی از این واژه پدید آمده است. رد پای مفهوم و بحث عدالت را می‌توان در حوزه‌هایی همچون اخلاق، کلام، فقه، سیاست، حقوق، و اقتصاد پیدا کرد. همچنین به خصلت‌ها و خُلیقات کلامی و رفتاری انسان‌ها معطوف است و در طول تاریخ خلقت، برای بشر مفهومی آرمانی محسوب می‌شده است. از این نظر، مفهومی جهان شمول و نامحدود به زمان و مکان است (ایزدی، ۱۳۸۵، ص ۲۱۱).

از آن‌رو، که «عدالت سازمانی» در این نوشتار از مباحث عدالت اجتماعی به شمار می‌آید، «عدل» به معنای «دادن حق به صاحب حق» معنا شده است؛ چنان که شهید مطهری آن را این‌گونه معنا نموده است (مطهری، ۱۳۷۶، ج ۲۵، ص ۲۵۱-۲۵۳). همچنین معنای اصطلاحی «عدالت»، از زبان شهید عدالت، مولا علی علیه السلام چنین است که می‌فرماید: «العدل وضع کل شیء موضعه و اعطاء کل ذی حق حقه»؛ عدل عبارت است از اینکه هر چیز در جای خودش قرار بگیرد و هر ذی‌حقی به حق خود برسد (نهج‌البلاغه، ج ۴۳۷).

ب. عدالت توزیعی

عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر، به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند «عدالت توزیعی» می‌گویند. به‌طور کلی، چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به روشی منصفانه توزیع شود موجب تعهد بیشتر افراد گردیده، آنان تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع نشان خواهند داد. در مقابل، هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۳).

عدالت توزیعی صرفاً محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست، بلکه مجموعه‌گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی (ارتقا، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی عملکرد) را دربر می‌گیرد. به بیانی دیگر، عدالت توزیعی به طیف گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با آورده‌ها و عملکردهای کارکنان اشاره دارد (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

ج. انگیزش

«انگیزش» احتمالاً از ریشه لاتین «Movere» به معنای حرکت گرفته شده است. انگیزه‌ها «چرا»های رفتار هستند؛ موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار هر کس را معین می‌سازند. انگیزه‌ها را گاهی به‌عنوان نیازها، تمایلات، سائقه‌ها محرکات درونی فرد تعریف می‌کنند. انگیزه‌هایی که به سوی هدف‌ها معطوف می‌شوند، ممکن است آگاهانه یا ناخودآگاه باشند (رضائیان، ۱۳۸۹، ص ۹۲).

یکی از صاحب‌نظران واژه «انگیزش» را فراگردی می‌داند که «با یک نیاز یا کمبود زیستی یا روانی آغاز می‌شود و رفتار هدفمند با انگیزه‌ای را در جهت محرکی خارجی فعال می‌سازد».

یکی دیگر از نظریه‌پردازان بر این باور است که «انگیزش تمایل به تلاش زیاد در جهت هدف‌های سازمانی است، مشروط بر آنکه این تلاش توان برآورده ساختن یک نیاز فردی را داشته باشد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴-۵). فرایندهایی که رفتار شخص را نیرو می‌بخشد و آن را برای دستیابی به اهدافی هدایت می‌کند، «انگیزش» (Motivation) نامیده می‌شود. رفتار فرد به وسیله انگیزه‌ها (motives) هدایت می‌شود و هدف‌ها، که نسبت به فرد جنبه خارجی دارند، انگیزه‌هایی را که در فرد وجود دارد ارضا می‌کنند (برومند، ۱۳۷۷، ص ۹۳).

منابع انسانی

منظور از «منابع انسانی» یک سازمان تمام افرادی است که در سطوح گوناگون سازمان مشغول کارند، و منظور از «سازمان»، تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای نیل به اهدافی مشخص به وجود آمده است (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱).

ه. نهج البلاغه

«نهج» (به فتح نون و سکون هاء) به معنای راه آشکار است. بنابراین، **نهج البلاغه** به معنای «راه و طریق آشکار بلاغت» است. «**نهج البلاغه**» برگزیده‌ای از گفته‌ها و نوشته‌های امام علی علیه السلام است که سید رضی در اواخر قرن چهارم قمری آنها را گردآورده است. معیار او در انتخاب، بلاغت ادبی بوده است. سیدرضی، که شاعری بزرگ و ادیبی سرشناس بوده و آثار برجسته‌ای دارد، این اثر را مایه مباحثات خود خوانده است. بلاغت سخنان امام علی علیه السلام در میان ادیبان طراز اول عرب شهرت بسیاری دارد.

نهج البلاغه در سه قسمت دسته‌بندی شده است: خطبه‌ها، نامه‌ها، کلمات قصار. امام در بسیاری از **خطبه‌ها**، مردم را به انجام اوامر الهی و ترک محرمات فرامی‌خواند، و در بخشی از نامه‌ها، که خطاب به فرمانداران است، آنها را به رعایت حق مردمان سفارش می‌کند. کلمات قصار مجموعه‌ای از سخنان حکیمانه و پندآموز است که در اوج بلاغت ادبی بیان شده است.

عدالت در نظریات سازمان و مدیریت

شاید اولین ریشه‌ها و رگه‌های بحث «عدالت در سازمان و مدیریت» را بتوان به هنری *فایول* فرانسوی و اصول چهارده‌گانه او مربوط دانست. *فایول*، که خود یک مدیر حرفه‌ای بود، حاصل تجربیات کاری خود را در قالب چهارده اصل برای بهبود مدیریت سازمان و انجام وظایف مدیریت ارائه کرد که از آن جمله، اصل «عدالت» است. *فایول* در توضیح این اصل می‌گوید: اگر با کارکنان سازمان منصفانه و عادلانه رفتار شود، آنان با جدیت در جهت کسب اهداف سازمانی تلاش خواهند کرد و نسبت به سازمان وفادار خواهند ماند (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۴۴-۴۶).

اما گستره پژوهش درباره «عدالت در سازمان» به نظریه «برابری در انگیزش» مربوط می‌شود که برخی از صاحب‌نظران آن را نظریه «گسترش عدالت» نام نهاده‌اند؛ زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۱).

استیسی آدامز «Stacey Adams» که پایه‌گذار این نظریه است، اعتقاد دارد: اینکه «افراد می‌خواهند با آنها به عدالت رفتار شود» مبنای مهمی در انگیزش به شمار می‌آید (نادری، ۱۳۹۱، ص ۴۷).

نظریه «برابری» تأکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند. در این نظریه، ضمن تأکید بر احساس عدالت کارکنان، نسبت به منصفانه بودن رفتار سازمان با آنان، چنین ادعا می‌شود که اگر کارکنان احساس کنند با آنان ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را برقرار سازند (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۴۶۱).

آدامز فرایند مقایسه برابری - را همچنان که در شکل ۱ آمده است - بر حسب نسبت‌های داده و ستاده توصیف می‌کند؛ بدین صورت که هر فرد در سازمان، داده‌های خود به سازمان و ستاده‌هایش از آن را با داده و ستاده دیگران مقایسه می‌کند.

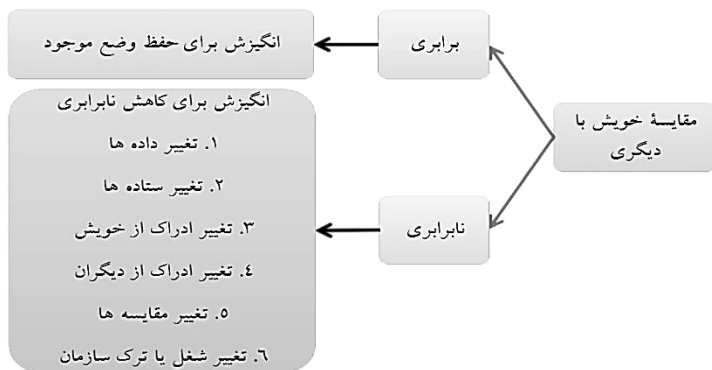
شکل (۱): فرایند مقایسه برابری (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۱۱۴)



اگر در نتیجه این مقایسه، فرد احساس کند که نسبت داده و ستاده او با نسبت داده و ستاده دیگران برابر و عادلانه

است، برانگیخته می‌شود که وضع موجود را حفظ کند، و اگر در نتیجه این مقایسه احساس نابرابری و بی‌عدالتی نماید، به رفتارهایی از قبیل تغییر داده‌ها، تغییر ستاده‌ها، و ترک شغل یا سازمان دست خواهد زد (رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۱۳۰-۱۳۳). این مقایسه و رفتارهای ناشی از آن در شکل ۲ نشان داده شده است:

شکل (۲): نتیجه فرایند مقایسه برابری (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۱۱۵).



انسان‌ها در سازمان، نخست نحوه برخورد سازمان با خودشان را ارزیابی می‌کنند. آنگاه شخص نحوه برخورد سازمان را با خودش در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌نماید. این مقایسه می‌تواند با فرد دیگری در همان گروه کاری صورت پذیرد یا با فردی که در بخش دیگری از سازمان فعالیت می‌کند یا حتی با ترکیبی از افراد که در سراسر سازمان پخش باشند، انجام شود. سپس فرد پس از ارزیابی برخورد سازمان با خودش و با دیگران، وضعیت خود را با وضعیت دیگران مقایسه می‌کند و پس از آن احساس عدالت یا بی‌عدالتی در برخورد را درک می‌نماید و بر حسب شدت این ادراک، یکی از واکنش‌هایی را که در شکل ۲ آمده است از خود نشان می‌دهد (رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۱۳۱).

هنگامی که افراد بین نسبت داده و ستاده در مقایسه با دیگران نوعی ظلم، اجحاف، نابرابری و بی‌عدالتی مشاهده کنند، دچار نوعی تنش و فشار روانی می‌شوند. این تنش باعث ایجاد انگیزش شده، فرد به دنبال چیزی برمی‌آید که تصور می‌کند عدل و انصاف است (رابینز، ۱۳۷۶، ص ۳۵۱).

به هر حال، گسترش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتار کارکنان در دهه ۱۹۷۰ به قلمروی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» منجر شد. عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان منجر گردید: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت مرادوهای (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۱).

عدالت توزیعی در سازمان

قریب ۴۰ سال پیش، روان‌شناسی به نام جی/استیسی *آدامز* نظریه برابری‌اش را ارائه کرد و در این نظریه نشان داد که افراد می‌خواهند، در قبال انجام کار، پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند. به عبارت دیگر، به اندازه همکارانشان از

پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند. «برابری» طبق نظر آدامز زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند نسبت‌های ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌هایشان (پاداش‌ها) با همین نسبت‌ها در همکارانشان برابر است. کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند با واکنش‌های منفی، از جمله امتناع از تلاش، کم‌کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن، استعفای از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند. به لحاظ تاریخی، نظریه «برابری» متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداش‌های توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است، و محققان رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند. به سبب تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش‌بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنش‌های شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین، زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی‌عدالتی می‌بایست احساسات شخص (مثل عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه)، شناخت‌ها (مثلاً، شناخت تحریفی ورودی‌ها و خروجی‌های خود یا دیگران) و در نهایت، رفتارش (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تأثیر قرار دهد (مختاریان‌پور، ۱۳۸۷).

«عدالت توزیعی» بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر، به حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند عدالت توزیعی می‌گویند. برای نمونه، در دادگاه، افراد رأی مطلوب و نامطلوب دریافت می‌دارند. عدالت توزیعی ادراک منصفانه بودن این رأی‌ها را نیز مخاطب قرار می‌دهد. به‌طور کلی، افراد منصفانه بودن نتایج را با توجه به یک استاندارد مرجع ارزیابی می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۳).

تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی

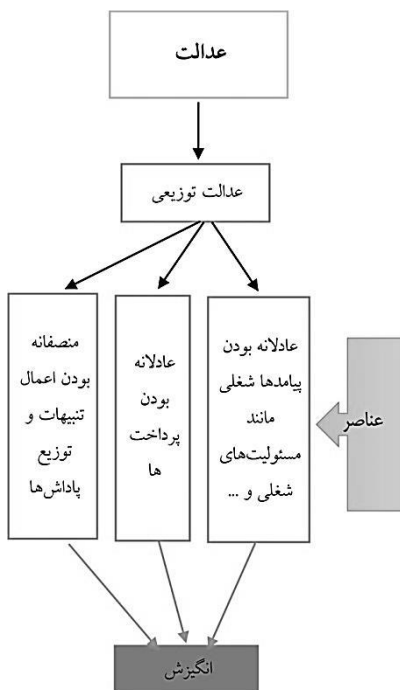
عدالت توزیعی معادل اصل «جبران خدمات کارکنان» در عدالت توزیعی، در ازای کار انجام شده، باید به کارکنانی که به طور مؤثر برای تحقق اهداف کوشیده‌اند، دستمزد و پاداش منصفانه پرداخت شود، و مبلغ پرداختی باید تا حد امکان از نظر کارکنان و کارفرمایان منصفانه باشد. بر اساس نظریه «عدالت توزیعی»، کارمندان زمانی راضی هستند که نسبت دریافتی‌هایشان از سازمان با آنچه به سازمان می‌دهند با سایر داده و ستانده‌های همکاران آنها برابر باشد (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹، ص، ۷۶).

چگونگی توزیع این مزایا اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. پاسخ‌های افراد به آنچه به دست می‌آورند و در مقابل، آنچه ارائه می‌دهند موضوع محتوایی پژوهش‌های اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می‌دهد. اعضای نهادها روشی که مزایا توزیع می‌شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می‌کنند و ادراکاتی را از عادلانه یا ناعادلانه بودن آنها شکل می‌دهند. به‌طور کلی، چنانچه جنبه‌های خوب و بد زندگی اجتماعی به یک روش منصفانه توزیع شود افراد متعهدتر شده، تمایل بیشتری به فداکاری برای جمع‌نشان خواهند داد. در مقابل، هنگامی که

رخدادها ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر علاقه نشان می‌دهند و حتی ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست بزنند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۴۳).

همان گونه که بیان شد، عدالت توزیعی به ادراک کارکنان از منصفانه بودن توزیع و تخصیص پیامدها یا منابع در سازمان اشاره دارد. به عبارت دیگر، «عدالت توزیعی» به معنای عادلانه بودن در تقسیم کار، پرداخت‌ها، توزیع پاداش‌ها و اعمال تنبیهات است که با بررسی تأثیر این عناصر بر انگیزش منابع انسانی، تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان از نگاه *نهج البلاغه* تبیین خواهد شد. از این رو، در شکل ۳، الگوی مفهومی تحقیق چنین آمده است:

شکل (۳): الگوی مفهومی عدالت توزیعی در سازمان



ر تقسیم کار و گزینش عادلانه نیروی انسانی بر انگیزش

یکی از عناصر عدالت توزیعی «عادلانه بودن پیامدهای شغلی مانند مسئولیت‌های شغلی» است. از سوی دیگر، بیان شد که عدالت توزیعی صرفاً محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست، بلکه مجموعه‌گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی (ارتقاء، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا) را دربر می‌گیرد. بدین روی، از متغیرهایی که می‌توان تأثیرش را بر انگیزش بررسی کرد، تقسیم کار و گزینش عادلانه نیروی انسانی است که جزو عدالت توزیعی به شمار می‌رود.

در فرهنگ اسلامی تقسیم کار، تعیین حدود وظایف و جلوگیری از تداخل نقش‌ها از جمله اموری است که برای دستیابی به یک جامعه منظم، از اهمیت اساسی برخوردار بوده و در متون دینی بر آن تأکید شده است. امام علی علیه السلام در نامه خود به فرزندشان امام حسن علیه السلام سفارش می‌کنند که برای جلوگیری از تداخل و یا انجام نشدن نقش‌ها، تقسیم کار و تعیین نقش ضروری است (فصیحی و همکاران، بی‌تا، ص ۳۶۹): «وَأَجْعَلُ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِّنْ خَدَمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ بِهِ؛ فَإِنَّهُ آخَرَىٰ أَلَّا يَتَوَآكَلُوا فِي خَدَمَتِكَ...» (نهج البلاغه، ن ۳۱). برای هر یک از کارکنان کاری تعیین کن، و از او مسئولیت بخواه. این رفتار (تقسیم کار)، شایسته‌تر است تا (همه وظیفه خود را انجام دهند و) کارها را به عهده یکدیگر نگذارند.

بر اساس تلقی اسلام از عدالت، نظام تقسیم کار در صورتی عادلانه محسوب می‌شود که مبتنی بر اصل «استحقاق و شایستگی» استوار باشد. از منظر اسلام، نظام تقسیم کار تنها در صورتی منجر به انگیزش منابع انسانی می‌گردد که عادلانه باشد؛ زیرا ساختار سازمانی، که در شرایط ظالمانه ایجاد می‌شود، در نهایت منجر به تعارضات و تشدید تضادها می‌گردد و در اثر همین تعارض‌ها نیز از بین خواهد رفت (فصیحی و همکاران، بی‌تا، ص ۳۸۱). مهم‌ترین معیار نظام تقسیم کار عادلانه در اسلام، تقسیم وظایف و نقش‌ها بر اساس شایستگی و لیاقت افراد است. منظور از «نظام تقسیم کار مبتنی بر شایستگی»، دسترسی افراد به مشاغل، منزلت‌ها و امتیازات اجتماعی بر اساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌هایی است که تلاش، انتخاب و اراده افراد در تحصیل آنها نقش دارد. از منظر نظام ارزشی اسلام، تفکیک و تقسیم نقش‌ها بر اساس شایسته‌سالاری مطابق با اصول عدالت است (همان، ص ۳۸۴). ترجیح افراد بر یکدیگر در هر عملی، از جمله در تقسیم وظایف و انتصاب‌ها، نیاز به علت دارد و بر این اساس، حکم عقل است که «ترجیح بدون مرجح جایز نیست» از این رو، در گزینش نیز باید به مقتضای عقل عمل کرد. رعایت عدالت کمک می‌کند هر کس در جایگاه خود قرار بگیرد «الْعَدْلُ يُضَعُّ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا» (امیری، ۱۳۹۴، ص ۱۸۰). اصل «شایسته‌سالاری» معمولاً در مقابل «پارتی بازی» (یعنی: قرار دادن افراد در پست‌هایی که لیاقت آن را ندارند و در عمل از عهده آن بر نمی‌آیند) قرار دارد. در واقع، «اصل شایسته‌سالاری» نافی محوریت هرگونه اولویت، بدون قاعده و ضوابط، برای آشنایان و خواص است. اصل «شایسته‌سالاری» یعنی: کار را به کاردان سپردن و قرار دادن هر کس در جایی که باید باشد و لیاقت آن را دارد، و نیز برداشتن کسی که بر جایی تکیه کرده که حق او نیست. به عبارت دیگر، اصل «شایسته‌سالاری»، یعنی: حق را به حق‌دار دادن و جلوگیری از اشغال شدن به ناحق و ناروایی مناصب (همان، ص ۱۸۲).

مولا علی علیه السلام در روایتی، علل سقوط و فروپاشی جوامع و دولت‌ها را چهار عامل می‌دانند که یکی از آنها رعایت نکردن اصل «شایسته‌سالاری در نظام تقسیم کار» است: «يُسْتَدَلُّ عَلَىٰ إِدْبَارِ الدُّوَلِ بِأَرْبَعٍ: تَضْيِيعُ الْأَصُولِ، وَ التَّمَسُّكُ بِالغُرُورِ، وَ تَقْدِيمُ الْأَرَادِلِ وَ تَأْخِيرُ الْأَفَاضِلِ»؛ عامل سقوط دولت‌ها چهار چیز است: ضایع گذاردن اصول (مسائل اساسی)؛ چسبیدن به فروع (امور غیرمهم و تشریفاتی)؛ پیش انداختن ارادل (فرومایگان)؛ و کنار زدن افاضل (پرمایگان و آگاهان) (حکیمی، و همکاران، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۵۵).

شایستگی به‌عنوان ملاکی اساسی در به‌کارگیری مسئولان و کارکنان مطرح‌نظر خاص حضرت ﷺ قرار داشته است؛ چنانکه مالک/اشتر را به رعایت آن توصیه می‌فرمایند: «لا تقبلن فی استعمالِ عُمَّالِکَ وَ أَمْرَاکِ شَفَاعَةَ إِبْلِیَّ شَفَاعَةَ الْکَفَّایَةِ وَ الْأَمَانَةِ» (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴ق، ج ۲۰، ص ۲۷۶). در به‌کارگیری و استخدام کارگزاران و امیرانت؛ هیچ شفاعتی (معیاری) غیر از شفاعت شایستگی و امانت‌داری نپذیرد.

توجه نکردن به مسئله «شایسته‌سالاری» پیامدهای بسیاری دارد که از جمله مهم‌ترین آنها، نابودی دولت‌ها و مدیریت‌هاست که در کلام مولا علی ﷺ به آن اشاره شد؛ در جایی که حضرت می‌فرماید: «علی إِدْبَارِ الدَّوَلِ بَارِعٌ...تقدیم الأراذل، و تأخیر الأفاضل». ترجیح دادن افراد ناشایست و نادیده گرفتن افراد شایسته موجب نابودی دولت‌ها و مدیریت‌ها می‌شود (امیری، ۱۳۹۴، ص ۱۸۴).

عدالت در نظام مدیریتی به تعریفی که گذشت (هر چیزی را در جای خود قرار دادن)، حکم می‌کرد تا حضرت علی ﷺ این اصل را در تمام اجزای نظام مدیریتی خود به‌کار گیرند. در مجموع، هر قدر میزان شایستگی یک مدیر یا کارمند در کار خاص خود بالاتر باشد، تخصص او در آن کار نیز بالاتر است، و شایستگی هر کاری مخصوص خود آن کار است. اگر کارگزاران دارای عجز و ناتوانی بوده و از عهده امر آن گونه که شایسته است، بر نیایند، کارها رو به فساد و تباهی رفته، امور به جای اصلاح و پیشرفت، مسیر قهقراپی می‌پیمایند و این نتیجه رعایت نکردن اصل «لیاقت و شایستگی» است (صبغیان، ۱۳۸۰).

اگر در سازمان تقسیم کار بر اساس اصل «شایسته‌سالاری» صورت نگیرد، طبق نظریه «برابری» موجب تنش در کارکنان می‌شود و برای کاهش این تنش برانگیخته خواهند شد تا عدالت را برقرار کنند. بدین‌روی، مولا علی ﷺ در سفارش خود به مالک/اشتر می‌فرماید:

... ثُمَّ أَنْظِرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ، فَاسْتَعْمِلْهُمْ [اخْتِياراً] اخْتِياراً وَ لا تُؤَلِّمُهُمْ مُحَابَاةً وَ أُثْرَةً؛ فَإِنَّهُمَا جَمَاعٌ مِنْ شُعْبِ الْجَوْرِ وَ الْخِيَانَةِ وَ تَوْخٌ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِبَةِ وَ الْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبَيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَ الْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمَتَّقَمَةِ؛ فَإِنَّهُمْ أَكْرَمُ أَخْلَاقاً وَ أَصَحُّ أَعْرَاضاً وَ أَقْلُ فِي الْمَطَامِعِ [إِنْشِرافاً] إِنْشِرافاً وَ أَبْلَغُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظِراً (نهج البلاغه ن ۵۳)؛

... سپس در امور کارگزارانت نیک‌بنگر، و آنان را پس از آزمایش به کار برگمار، نه از روی خاطرخواهی و استبداد رأی، که این دو از شاخه‌های ستم و خیانتند. و کسانی را برگزین که اهل تجربه و آزر و از خاندان‌های صالح و در اسلام، صاحب سابقه باشند، که اخلاق ایشان کریمانه‌تر است، و ذاتشان درست‌تر، و کمتر در پی برآوردن آزمندی‌های خود می‌روند و بیشتر به عواقب کارها نظر دارند.

بنابراین، نتیجه‌ای که از این مطالب به دست می‌آید آن است که یکی از اساسی‌ترین شروط موفقیت یک سازمان گماردن افراد شایسته و لایق در رأس امور و مسئولیت‌های حساس است؛ یعنی تقسیم کار و گزینش عادلانه نیروی انسانی بر اساس نظام عادلانه شایسته‌سالار به عبارت دیگر، هر چیزی را در جای خود قرار دادن. پس تقسیم کار عادلانه (عدالت توزیعی) بر انگیزش منابع انسانی در سازمان تأثیر مستقیم دارد.

تأثیر عادلانه بودن در پرداخت‌ها بر انگیزش

یکی دیگر از عناصر عدالت توزیعی عادلانه بودن در پرداخت‌هاست. یکی از پرداخت‌هایی که در سازمان انجام می‌گیرد حقوق کارکنان است که جزو مؤلفه‌های عدالت توزیعی به شمار می‌آید. «عدالت توزیعی» عبارت بود از: «ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها. همچنین طبق نظریه «برابری»، اگر کارکنان احساس کنند با آنها بی‌عدالتی شده است برانگیخته خواهند شد و واکنش نشان خواهند داد. سازمان‌ها در مقابل خدمات کارکنان، حقوق و مزایایی برای آنان در نظر می‌گیرند. اگر سازمان بتواند «حقوق و مزایای کافی» در اختیار کارکنان خود قرار دهد و نیازهای مادی‌شان را تأمین کند، آنان با انگیزه و روحیه‌ی بهتری کار می‌کنند، و طبعاً سعی و تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهداف مورد نظر به کار خواهند گرفت. از دیدگاه امام علی علیه السلام کارکنان باید از حقوق مادی کافی برخوردار باشند؛ زیرا بهره‌مندی کارگزاران از درآمد مناسب، برای پیشگیری از فساد، و ایجاد زمینه‌های اصلاح امری ضروری است (خدمتی و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۳۶). بدین‌روی، در یکی از بندهای عهدنامه‌ی مالک/اشتر می‌فرماید: «ثُمَّ أَسْبِغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ، وَ غِنَى لَهُمْ عَنْ تَنَاوُلِ مَا تَحْتَ أَيْدِيهِمْ» (نهج‌البلاغه، ن ۵۳)؛ روزی‌های آنها را فراخ دار؛ زیرا این کار آنها را در اصلاح خویش تقویت می‌کند، و بی‌نیازشان می‌سازد تا به مالی که در اختیار دارند دست نگشایند.

در این فراز از نامه‌ی حضرت، نکات قابل تأملی وجود دارد که حضرت توجه جناب مالک را به پرداخت حقوق کافی و به وجود آوردن زمینه‌ی سالم برای امرار معاش کارگزاران جلب می‌نماید؛ زیرا کارکنان در صورتی می‌توانند با انگیزه‌ی کافی، وقت و نیروی خود را جهت اهداف سازمان و جامعه صرف کنند که مدیران و مسئولان هم متقابلاً نیازمندی‌های آنان را در رابطه با هزینه‌های زندگی تأمین نموده، پاسخ‌گو باشند و در این صورت، آثار مثبتی بر آن مترتب می‌شود که یکی از این آثار ایجاد انگیزش در کارکنان است. اگر بعکس، مدیر و دولت‌مردان نسبت به هزینه‌های زندگی کارمندان و کارگزاران خود عدالت را رعایت نمایند و به آن توجهی نداشته باشند خواه ناخواه انحرافات قطعی برای بسیاری از کارمندان و کارگزاران به‌وجود خواهد آمد؛ نظیر غیبت، کاهش عملکرد، از کار زدن و گرفتن رشوه و حق حساب که همه‌ی این آثار دلیل بر ادراک نبود عدالت است (قوچانی، ۱۳۷۴، ص ۴۵-۴۷). پس اگر می‌خواهیم سازمان و جامعه‌ی سالمی داشته باشیم باید مدیران و مسئولان به این نکته توجه داشته باشند.

کم‌توجهی مدیران به حقوق کارکنان و اجتناب از بهره‌گیری از تسهیلات و خدمات متعارف، ظلمی نابخشودنی است که قطعاً نه تنها در سلب توفیق از مدیر و نارضایتی کارکنان تأثیر بسزایی دارد، بلکه در عرضه‌ی کار درست و بی‌کم‌وکاست از سوی کارمندان، خلل ایجاد می‌کند؛ زیرا کارمندی که از یک‌سوی، هم و غم تأمین نیازهای اولیه و ضروری زندگی را دارد و از سوی دیگر، اقساط وام وی ماهیانه به تأخیر می‌افتد، قهراً نمی‌تواند با خاطری آسوده به محل کار آمده، وظایف خویش را به بهترین وجه انجام دهد (عطاران طوسی، ۱۳۸۴، ص ۲۳۷-۲۳۸). بدین‌روی، مولا علی علیه السلام به مالک/اشتر چنین می‌فرماید: «ثُمَّ أَسْبِغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ»؛ روزی‌های آنها را فراخ دار. از نگاه آن

حضرت، حقوق و تسهیلات مناسب و عادلانه‌ای که بتواند نیازهای آنان را برآورده سازد، ضرورتی است اجتناب‌ناپذیر که شایسته است مسئولان دستگاه‌های دولتی و خصوصی در این خصوص، مطابق شئون کارکنان، اقدام لازم را به عمل آورند (همان، ص ۲۳۸). از دیدگاه مولا علی علیه السلام، توجه و اهتمام به نیازهای مادی کارکنان، آثار و نتایج فراوانی در پی دارد. طبق فرمایش آن حضرت در عهدنامه مالک اشتر، «زمینه‌ساز اصلاح کارمند» و «مانع اختلاس» از نتایج توجه به نیازهای مادی کارکنان است که حضرت می‌فرماید: «فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ وَ غِنَى لَهُمْ عَنْ تَنَاوُلِ مَا تَحْتَ أَيْدِيهِمْ» (نهج‌البلاغه، ن ۵۳)؛ روزی‌های آنها را فراخ دار؛ زیرا این کار آنها را در اصلاح خویش تقویت می‌کند، و بی‌نیازشان می‌سازد، تا به مالی که در اختیار دارند دست نگشایند. وقتی کارمند احساس کند مدیر از هیچ تلاشی برای ادای حقوق و تسهیلات وی فروگذار نمی‌کند با علاقه و تلاش بیشتر کار می‌کند و خود را ملزم به بهره‌گیری صحیح از تمام لحظات در محل می‌نماید.

تأثیر عادلانه بودن توزیع پاداش‌ها و اعمال تنبیهات بر انگیزش

یکی دیگر از عناصر عدالت توزیعی، که تأثیر بسزایی بر انگیزش کارکنان در سازمان دارد، عادلانه بودن پاداش‌ها در سازمان است. تشویق و قدردانی از کارکنان کوشا و خدوم و نیز تنبیه و مجازات کارمندان کاهل و شرور، از مختصات مهم یک نظام اداری است که در حکومت پنج ساله امیرالمؤمنین علیه السلام تبلور ویژه‌ای داشت. ایشان کارگزاران متجاوز را با صلابت و عدالت مجازات می‌نمودند و از مسئولان متعهد، با رحمت و شفقت قدردانی می‌کردند. (مردانی، ۱۳۹۰). بدین‌روی، حضرت در نامه ۵۳ خود به جناب مالک اشتر در زمینه تشویق و تنبیه عادلانه می‌فرماید:

فَافْسَحْ فِي أَمْلِهِمْ وَ وَاوِصِلْ فِي حُسْنِ التَّنْأَةِ عَلَيْهِمْ وَ تَعَدِيدِ مَا أَبْلَى ذُووُ الْبَلَاءِ عَنْهُمْ؛ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ أَعْمَالِهِمْ تَهْزُ الشُّجَاعَ وَ تَحْرِضُ النَّاْكَلَ إِنْ شَاءَ اللهُ (نهج‌البلاغه، ن ۵۳)؛

میدان امید سران سپاهت را توسعه بخش و پی‌درپی آنها را تشویق کن و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند برشمار؛ زیرا یادآوری کارهای نیک آنها، دلیرشان را (به کوشش و حرکت بیشتر) برانگیزاند و از کارمانده‌ها به خواست خدای (به کار و تلاش) ترغیب سازد.

از این عبارات حضرت، برداشت می‌شود که تشویق عادلانه و تنبیه بر انگیزش سپاهیان اثر مثبت دارد و باعث روحیه گرفتن سپاهیان می‌گردد.

بدون تردید، در نظامی که بر پایه عدالت بنا شده، قدردانی از نیکوکار و مجازات خلاف‌کار ضروری و بایسته است؛ زیرا وقتی حاکم و مدیر جامعه اسلامی رفتارهای شایسته را نادیده بگیرد و از اعمال ناشایست چشم‌پوشد، در واقع، میان امانت‌دار و خیانت‌کار مساوات برقرار کرده و این همان بی‌عدالتی است. این (برابری میان خدمت‌گزار و تبه‌کار) انگیزه خدمت‌گزار را سست می‌کند و انگیزش بدکردار را می‌افزاید (مردانی، ۱۳۹۰). روشن است که اگر مدیریت سازمان حساسیت لازم را نسبت به عملکرد کارمندان نداشته باشد و کارمندان شایسته را تشویق نکند به طور طبیعی، انگیزه خدمت‌گزاری و امانت‌داری سست شده، وجدان کاری در میان نیروها از میان خواهد رفت

(عباس نژاد، ۱۳۸۹، ص ۲۵۲). از این رو، امیرمؤمنان علیه السلام در سفارش به فرماندار ارشد خود (مالک اشتر) به این اصل مدیریتی توجه داده و می‌فرماید:

وَلَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةِ سَوَاءٍ؛ فَإِنَّ فِي ذَلِكَ تَزْهِيداً لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ
وَتَدْرِيباً لِأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ وَالزَّمُّ كَلَامٌ مِنْهُمْ مَا أَلَزَمَ نَفْسَهُ (نهج البلاغه، ن ۵۳)؛

هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند؛ زیرا این کار سبب می‌شود نیکوکاران در نیکی‌هایشان بی‌رغبت شوند و بدکاران به عمل بدشان تشویق گردند. هر یک از اینها را مطابق کارشان پاداش بده.

پس به عقیده مولای متقیان علی علیه السلام برقراری یک نظام عادلانه تشویق و تنبیه و رعایت قسط در اجر و پاداش عامل انگیزش مهمی در افراد به شمار می‌آید. حضرت در این روایت می‌فرماید که اولاً، نباید نیکوکار و بدکار، وظیفه‌شناس فعال و غیرفعال، به یک دید نگاه شوند، چه در قدرانی و تشکر و چه در حقوق و مزایا و چه در پاداش و تنبیه. ثانیاً، پاداش خوب و بد هر کس باید به خود او داده شود. ثالثاً، پاداش خوب و بد هر کس را به اندازه کار او در چارچوب مقررات مشخص شده باید داد.

«وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم: ۳۹)؛ و اینکه برای آدمی جز آنچه به کوشش خود کرده، بهره‌ای نیست. ضرورت برقراری چنین نظامی به نتایجی منجر می‌شود: اطاعت فرمان خدا و تبعیت از موازین اسلام؛ تحریک و تشویق و انگیزش کارکنان. از سوی دیگر، عدم پابندی به نظام عادلانه و نبود نظام الهی تنبیه و پاداش موجب دل‌سردی و بی‌میلی و از بین بردن انگیزه افراد فعال و وظیفه‌شناس می‌شود و در مقابل، بدکاران، و غیرفعال‌ها را به ادامه رویه‌شان تشویق می‌کند (صباغیان، ۱۳۸۰).

هرچند سیره امام علی علیه السلام در توزیع امکانات و اموال عمومی، توجه به اصل «برابری همگانی بر پایه حق برابر همه اعضای جامعه» بود، اما آن حضرت در توزیع درآمدها، تفاوت استحقاق‌های افراد را، که ناشی از ارزش متفاوت کار و تلاش‌شان بود، نادیده نمی‌گرفتند. در سفارش خود به مالک اشتر می‌فرماید:

ثُمَّ اعْرِفْ لِكُلِّ امْرِئٍ مِنْهُمْ مَا أَلْبَى، وَ لَاتَتَّصِمَنَّ بِلَاءَ امْرِئٍ إِلَىٰ غَيْرِهِ، وَ لَاتَقْتَصِرَنَّ بِهِ دُونَ غَايَةِ بِلَائِهِ، وَ لَيَدْعُوَنَّكَ شَرَفُ امْرِئٍ إِلَىٰ أَنْ تُعْظِمَ مِنْ بِلَائِهِ مَا كَانَ صَغِيراً وَ لَأَضَعَهُ امْرِئٌ إِلَىٰ أَنْ تَسْتَصْغِرَ مِنْ بِلَائِهِ مَا كَانَ عَظِیْماً» (نهج البلاغه، ن ۵۳)؛

آگاه شو که هر کس چه اندازه تلاش کرده و رنج دیده است، و تلاش‌ها و سختی‌های هیج کس را به حساب دیگری مگذار، و در تشویق و پاداش او به اندازه رنجی که دیده و زحمتی که کشیده کوتاهی روا مدار، و شرف و بزرگواری هیچ کس تو را بر آن ندارد که رنج‌های کوچک او را بزرگ شماری نیز حقارت هیچ کس تو را بر آن ندارد که تلاش‌ها و محنت‌های بزرگی را او دیده است، کوچک به حساب آوری. حضرت در این قسمت، به نکته مهمی درباره استحقاق‌های افراد اشاره می‌فرماید و آن این است که استحقاق و پاداش و تشویق افراد باید متناسب با رنج و زحمتی باشد که متحمل شده‌اند، نه متناسب با مقام آنها؛ یعنی چنین

نباشد که کسی که دارای مقام است ولی زحمت کمی کشیده پاداش زیادی دریافت دارد و بعکس (صباغیان، ۱۳۸۰). این مطلب همان معنای «عدالت توزیعی» است که حضرت به آن اشاره کرده‌اند و طبق نظریه «برابری»، اگر کارکنان ملاحظه کنند که تلاش‌هایشان بی‌نتیجه است و ارتباطی میان تلاش و ترقی خود ادراک نکنند، و از شغل خویش و روابط حاکم بر محیط کاری رضایت نداشته باشند، ممکن است نوعی رخوت و ناامیدی در سازمان شیوع پیدا کند. در واقع، ادراک بی‌عدالتی اثر مخربی بر روند توسعه سازمانی دارد؛ زیرا اهتمام و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. پس توجه به تشویق‌ها و پاداش‌های مادی و مالی و جبران خدمات برای کارگزاران نظام اسلامی نه تنها مذموم نیست، بلکه برای پیشرفت و اداره امور مسلمانان و حکومت اسلامی امری ضروری محسوب می‌شود.

جمع بندی و نتیجه گیری

«عدالت توزیعی» بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌ها است. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند عدالت توزیعی گویند. عدالت توزیعی، صرفاً محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست؛ بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی (ارتقا، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی عملکرد) را دربر می‌گیرد؛ فرایندهایی که رفتار شخص را نیرو می‌بخشد و آن را جهت‌دستیابی به اهدافی هدایت می‌نماید، «انگیزش» (Motivation) گفته می‌شود. رفتار فرد به وسیله انگیزه‌ها (motives) هدایت می‌شود و هدف‌ها که نسبت به فرد جنبه خارجی دارند، انگیزه‌هایی را که در فرد وجود دارد را ارضاء می‌کنند.

بر اساس روایات و آموزه‌های اسلامی مخصوصاً کتاب شریف *نهج البلاغه* عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در سازمان تأثیر بسزایی دارد. با بررسی عادلانه بودن عناصر عدالت توزیعی که عبارت است از: تقسیم کار و گزینش عادلانه نیروی انسانی، عادلانه بودن پرداخت‌ها و توزیع پاداش‌ها و اعمال تنبیهات بر انگیزش، روشن شد که عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی تأثیر مستقیم می‌گذارد.

منابع

قرآن کریم، ۱۳۸۱، ترجمه آیت الله مشکینی، قم، الهادی.

نهج البلاغه، ۱۳۸۶، ترجمه حسین انصاریان، تهران، پیام آزادی.

آقایروز، علی، ۱۳۸۲، «متغیرهای اساسی در انگیزش کارکنان از منظر اسلامی»، *روش‌شناسی علوم انسانی*، ش ۳۷، ص ۱۱۰-۱۲۳.

ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه‌الله، ۱۴۰۴ق، *شرح نهج البلاغه لابن ابی الحدید*، قم، مکتب آیه‌الله مرعشی نجفی.

امیری، علی نقی، ۱۳۹۴، *ویژگی‌ها و وظایف مدیران در نهج البلاغه*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

ایزدی، جهانبخش، ۱۳۸۵، «آیین عدالت در آیین امام علی علیه السلام»، *راهبرد یاس*، ش ۷، ص ۲۱۱-۲۲۸.

برومند، زهرا، ۱۳۷۷، *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، پیام نور.

جمشیدی، ناصر و همکاران، ۱۳۹۲، «طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر

خبرگان»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره یازدهم، ش ۳، ص ۵۱-۷۵.

حکیمی، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۰، *الحیاء*، ترجمه احمد آرام، ۶ جلد، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

خدمتی، ابوطالب و همکاران، ۱۳۸۱، *مدیریت علوی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

رابینز، استیفن پی، ۱۳۷۶، *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

_____، ۱۳۷۴، *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران، مؤسسه مطالعات و

پژوهش‌های بازرگانی.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد؛ ۱۴۱۶ق، *المفردات الفاظ القرآن*، دمشق، دارالقلم.

رضائیان، علی، ۱۳۸۴، انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران، سمت.

_____، ۱۳۹۰، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.

_____، ۱۳۸۵، *مدیریت رفتار سازمانی* (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، چ دوم، تهران، دانشگاه تهران.

_____، ۱۳۸۹، *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، چ دهم، تهران، سمت.

زبیدی، محمد مرتضی، ۱۳۰۶ق، *تاج العروس*، بیروت، مکتبه‌الهیة.

سبحانی‌نژاد، مهدی و همکاران، ۱۳۸۹، رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته‌ها و ابزارهای سنجش)، تهران، یسطرون.

سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۹، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، سمت.

صباغیان، علی، ۱۳۸۰، «بررسی ایجاد انگیزه از دیدگاه اسلام با تکیه بر نهج البلاغه»، *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ش ۲۳ و ۲۴،

ص ۲۳۴-۲۵۴.

طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۷۴، *المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، چ پنجم، قم، جامعه مدرسین.

طبرسا، غلامعلی، و همکاران، ۱۳۸۹، «عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان سازمانی»، *طب نظامی*، ش ۲،

ص ۹۳-۹۹.

عباس‌نژاد، محسن، ۱۳۸۹، *سیره مدیریتی امام علی علیه السلام*، مشهد، بنیاد قرآنی حوزه و دانشگاه.

عطاران طوسی، علی اصغر، ۱۳۸۴، *نقش و حقوق کارکنان در سازمان‌ها از دیدگاه امام علی علیه السلام*، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.

غفوری، محمدرضا و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر

اصفهان»، *مطالعات روان‌شناختی*، دوره پنجم، ش ۴، ص ۱۲۹-۱۴۹.

فصیحی، امان‌الله و همکاران، بی‌تا، *نظم و انضباط اجتماعی در اسلام و شاخص‌های آن*، مرکز بررسی راهبردی ریاست جمهوری.

قوچانی، محمود، ۱۳۷۴، *فرمان حکومتی پیرامون مدیریت (شرح عهدنامه)*، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مختاریان‌پور، مجید، ۱۳۸۷، «بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان: تحلیلی منطقی»، *برداشت دوم*، ش ۸، ص ۱۶۳-۲۰۰.

مردانی، مهدی، ۱۳۹۰، «جایگاه تشویق و تنبیه در مدیریت علوی ﷺ با تأکید بر نهج البلاغه»، پژوهش‌های نهج البلاغه، ش ۳۱، ص ۱۵۳-۱۷۳.

مطهری، مرتضی، ۱۳۷۶، مجموعه آثار، ۲۷ جلد، تهران، صدرا.

معمارزاده، غلامرضا و رضا خدایی محمودی، ۱۳۸۸، «طراحی الگوی عدالت سازمانی اثربخش برای سازمان‌های دولتی ایران»، پژوهش‌های مدیریت، ش ۸۲، ص ۴۹-۶۵.

نادری قمی، محمدمهدی، ۱۳۹۶، طراحی و تبیین سیاست‌های کلی اقتصادی عدالت‌محور با رویکرد اسلامی، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی ﷺ.

تحلیل ساختاری مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم

Ebrahimi.abbas@chmail.ir

عباس ابراهیمی / دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری فرهنگی دانشگاه باقرالعلوم

عبدالنبی کمالی / کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه اصفهان

دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۰۳ - پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۲۴

چکیده

تمرکز، رسمیت و پیچیدگی، به‌عنوان مهم‌ترین ابعاد فرایند تحلیل ساختاری یک سازمان به‌شمار می‌آیند. از این‌رو، تجزیه و تحلیل و بررسی دقیق آنها در ایجاد ساختار سازمانی و مدیریت اثربخش سازمان نقش مهمی دارد. هدف این مقاله، بررسی و تحلیل ابعاد ساختاری مرکز فرهنگی و هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم است؛ مرکز فرهنگی هنری که با هدف بسترسازی برای تبلیغ مؤثر و فراگیر با استفاده از ابزار هنری تشکیل گردیده است. در این راستا در محورهای آموزشی، نشست‌های تخصصی، تشکیل جلسات با طلاب هنرمند و بهره‌گیری از هنر در تبلیغ و ارائه راه کارهای هنری در تبلیغ دینی، فعالیت‌هایی انجام می‌دهد. برای شناسایی ابعاد ساختاری، از جمله تمرکز، رسمیت و پیچیدگی، به‌عنوان ابعاد ساختاری و بعد مکانیکی یا ارگانیکی مرکز فرهنگی هنری، از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. نتایج تحقیق بیانگر این است که مرکز فرهنگی هنری، به سمت یک ساختار ارگانیک گرایش دارد. همچنین، تحلیل ساختاری این مرکز نشان می‌دهد که این مرکز، سازمانی با تمرکزگرایی متوسط، رسمیت متوسط رو به بالا و پیچیدگی متوسط رو به پایین است.

کلیدواژه‌ها: ساختار سازمانی، پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات

مقدمه

امروز با پیچیده‌تر شدن ساختار و عملکرد سازمان‌ها، یکی از مشکلات اساسی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، مسائل ساختاری آنهاست. بسیاری از ساختارهای موجود، که به طور سنتی طراحی شده، بنا بر احتمال با شرح وظایف فعلی آنان سازگاری نداشته و تحولات محیط امروزی را مدنظر قرار نداده‌اند (محمدیان ساروی و همکاران، ۱۳۸۹). چه بسا ابعاد انسانی و انگیزشی نیروی کار، کیفیت و فعالیت نیروی کار و بهره‌وری آنها را تحت تأثیر قرار داده‌اند. ساختار سازمان، مهم‌ترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمان‌های امروزی، از کارگاه‌های تعمیراتی کوچک تا دولت‌های ملی جوامع مختلف، ایفا می‌کند (آقاجانی و همکاران). از این رو، همه سازمان‌ها باید هر از چندگاهی، در استراتژی و ساختار خود تغییراتی بدهند که اجرای این تغییرات، بر عهده مدیر ارشد سازمان است (دفت، ۱۳۹۲ ص ۵۲۲). مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمی قم، به‌عنوان مرکزی فعال در زمینه‌های فرهنگی و هنری، با این سؤالات روبرو است: دیدگاه کارکنان در خصوص ساختار سازمانی موجود این مرکز چیست؟ با توجه به تأثیر و نقش مهم ساختار سازمانی بر کارکرد اثربخش مرکز، ساختار مطلوب آن چگونه باید باشد؟ همچنین، ساختار سازمانی موجود از دیدگاه کارکنان و مدیران، به کدام یک از ساختارهای مکانیکی یا ارگانیکی گرایش دارد؟ از آنجا که تا کنون در این مرکز، تحقیقی مستند در زمینه ساختار سازمانی انجام نشده است، در این تحقیق سعی بر این است که وضعیت موجود ساختار سازمانی، از دیدگاه مدیران ارشد و کارکنان بخش‌های مختلف مرکز مشخص شود تا راه کارهای مناسب در خصوص انجام اقدامات لازم برای تعدیل ساختار سازمانی مرکز، به سمت یک ساختار مطلوب ارائه گردد.

در این مقاله سعی شده است، ضمن مرور کلیات موضوعی مربوط به ساختار، با استفاده از مطالعات میدانی انجام شده، ساختار سازمانی مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمی قم، از دیدگاه کارکنان و مدیران اداره‌های مختلف این مرکز، بررسی و تحلیل شود. هدف از انجام این تحقیق، بررسی ابعاد ساختاری و ابعاد مکانیکی یا ارگانیکی مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمی قم است. در این زمینه، در این تحقیق، ابتدا ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق، شامل ابعاد ساختاری و ابعاد مکانیکی، یا ارگانیکی سازمان مذکور بررسی شده، سؤال‌های تحقیق در بخش مربوط ارائه شده‌اند. سپس، روش تحقیق مورد استفاده در تحقیق کنونی، مورد بحث قرار گرفته و یافته‌های حاصل از اطلاعات گردآوری شده و نتایج به دست آمده، از این بررسی نشان داده شده‌اند. در پایان، نتایج حاصل از سؤالات تحقیق بررسی شده‌اند. مهم‌ترین پیشنهادها به دست آمده، برای مدیران مرکز فرهنگی هنری و محققان آتی ارائه می‌شوند.

برای روشن شدن جامعه هدف، ابتدا این مرکز به طور اجمالی معرفی می‌گردد.

مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمی قم

دفتر تبلیغات اسلامی که به فرمان امام خمینی علیه السلام تأسیس گردید، در ابتدای شکل‌گیری و در ماه‌های پس از پیروزی

انقلاب، در نخستین گام نسبت به جذب و اعزام مبلغ به مناسبت‌های مختلف تلاش نمود و از آغاز، امر خطیر تبلیغ دین در تمامی دوران فعالیت دفتر، به‌عنوان یکی از مأموریت‌های اصلی دفتر تبلیغات اسلامی بوده است. این مرکز، چهار معاونت آموزش، پژوهش، فرهنگی تبلیغی و معاونت منابع انسانی و پشتیبانی دارد. معاونت فرهنگی تبلیغی، با بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی منحصر به فرد، نزدیک به سی هزار مبلغ از طلاب و فضایی حوزه‌های علمیه قم، مشهد و اصفهان و برخورداری از سی سال تجربه، در مدیریت منابع انسانی تبلیغ و امور تبلیغی، هم‌اکنون در ۱۵۰ روز پوشش تبلیغی در سال، با بیش از سی هزار نفر اعزام در شانزده مناسبت تبلیغی، حدود ۵۵۰ هزار نفر روز فعالیت تبلیغی در سال انجام می‌دهد.

این بخش، اکنون با استفاده از ابزارهای نوین، توجه به فرهنگ‌سازی و مقابله با جریان‌های انحرافی و نیز ارتقاء اثربخشی و همچنین، هوشمندسازی فعالیت‌های تبلیغی را مورد اهتمام قرار داده، با تمرکز بر نقش تأمین مبلغ توانمند و محتوای پیام، در چرخه فعالیت‌های تبلیغی، حرکت به سوی تبلیغ تخصصی در ابعاد «موضوع، مخاطب و روش» و گسترش عرصه‌های تبلیغ را سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده است.

ادارات کل، مراکز و بخش‌های وابسته به معاونت فرهنگی و تبلیغی عبارتند از:

الف. اداره کل امور مبلغان

این اداره کل، وظیفه تشکیل پرونده، جذب و اعزام مبلغان (برادران و خواهران) و هماهنگی و بسترسازی لازم در این عرصه و پشتیبانی از فعالیت‌های تبلیغی را با سه اداره «ساماندهی امور مبلغان»، «اعزام مبلغان» و «امور مبلغان-واحد خواهران-» برعهده دارد. تشکیل گروه‌های تبلیغی، مکانیزه کردن نظام اعزام، ساماندهی پرونده‌های تبلیغی، با رویکرد تبلیغ تخصصی و اعزام نخبگان تبلیغ، بخشی از خدمات این اداره کل به‌شمار می‌روند.

ب. دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی فرهنگی و تبلیغی

این اداره کل، متشکل از گروه‌های «مطالعات فرهنگی و منطقه‌ای»، «تکنولوژی تبلیغ» و «برنامه‌ریزی و ارزیابی» است. ساماندهی پژوهش‌های مرتبط با تبلیغ، شناسایی موضوعات و طرح‌های پژوهشی مرتبط با تبلیغ، بهینه‌سازی روش‌های تبلیغ سنتی، زمینه‌سازی و طراحی روش‌های نوین تبلیغی، حمایت از ایده‌های نو و ابتکارات جدید تبلیغی، برنامه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌های تبلیغی و تهیه آیین‌نامه‌ها و گزارشات مربوط به معاونت فرهنگی و تبلیغی، بخشی از وظایف این اداره کل به‌شمار می‌رود.

بررسی و تدوین نظام جامع تبلیغ دینی، تدوین مهارت‌های تبلیغی، تدوین کلی نظام تبلیغ مجازی، آسیب‌شناسی محتوای تبلیغ، جریان‌شناسی فرهنگ معاصر، احیای آداب و سنن اسلامی، تدوین منشور و نظام جامع تبلیغ، نظام‌واره فرهنگی، برگزاری دو فراخوان طرح‌های ابتکاری، در حوزه تبلیغ دینی و تقدیر از طرح‌های منتخب، بخشی از خدمات این اداره کل می‌باشد.

ج. مدیریت اطلاع رسانی و مشارکت‌های فرهنگی

پوشش فعالیت‌های تبلیغ و اطلاع‌رسانی به جامعه، مستندسازی اعزام‌ها، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی، نشست‌ها و همایش‌های علمی و کاربردی برای مبلغان، برنامه‌ریزی برای اجرای طرح سامانه مدیریت تبلیغات اسلامی (سمتا)، برقراری تعامل با سازمان‌های مختلف، برگزاری صدها همایش و نشست علمی و کاربردی برای مبلغان، ارتباط و خدمات مشاوره‌ای به گروه‌های تبلیغی، برگزاری مسابقات علمی راهیان نور، زمینه‌سازی بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) در امر تبلیغ، توسعه تبلیغ مجازی و سرویس‌دهی و پشتیبانی مبلغان در امر تبلیغ مجازی و ... بخشی از خدمات این مدیریت می‌باشد.

د. مرکز فرهنگی و هنری

این مرکز، از گروه‌های «محصولات فرهنگی»، «آفرینش‌های هنری حوزه» و «آفرینش‌های ادبی حوزه»، با هدف بسترسازی برای تبلیغ مؤثر و فراگیر با استفاده از ابزار هنری، تشکیل شده است. آماده‌سازی و تبدیل فیلم نشست‌های تخصصی، تشکیل جلسات با طلاب هنرمند، پیگیری و سفارش مقالات ادبی و هنری، گردآوری مقالات مرتبط با بهره‌گیری از هنر، در تبلیغ و ارائه راه کارهای هنری در تبلیغ دینی و ...، بخشی از خدمات این مرکز می‌باشد.

مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، با هدف بسترسازی برای تبلیغ مؤثر و فراگیر، با استفاده از ابزار هنری تشکیل شده است. در این راستا، در محورهای: برنامه‌های آموزشی، نشست‌های تخصصی، تشکیل جلسات با طلاب هنرمند، پیگیری و سفارش مقالات ادبی و هنری، گردآوری مقالات مرتبط با بهره‌گیری از هنر در تبلیغ و ارائه راهکارهای هنری در تبلیغ دینی، فعالیت‌هایی انجام می‌گیرد. در این مرکز، برگزاری جشنواره‌ها و همایش‌ها برای شناسایی استعدادها بالقوه، حائز اهمیت است. همچنین، این مرکز سعی دارد در تولید محصولات فرهنگی و هنری، فضای اعتماد را دو چندان کند و برای موفقیت بیشتر، استمرار در برنامه‌های اجرایی را سرلوحه کار خود قرار دهد.

این مرکز که در راستای زمینه‌سازی پیشرفت و عدالت در کشور، بر حل مسائل اساسی عرصه فرهنگ عمومی تأکید دارد، تولید و ترویج فرهنگ و هنر دینی متناسب با نیاز جامعه با استفاده از ظرفیت‌های حوزه علمیه و به فعلیت رساندن ظرفیت‌های هنری افراد را به‌عنوان فلسفه وجودی، مأموریت خود قرار داده است. مرکز فرهنگی هنری، زیرمجموعه معاونت فرهنگی تبلیغی می‌باشد که در چارچوب سلسله‌مراتب سازمانی، به پنج اداره فرعی «اداره هنرهای ادبی»، «اداره هنرهای تجسمی و تصویری»، «اداره نشریات فرهنگی و هنری»، «اداره عرضه محصولات فرهنگی هنری» و «اداره برنامه‌ریزی و پشتیبانی» تفکیک می‌شود. هر یک از این ادارات، برای تحقق هدف اصلی مرکز فرهنگی هنری، سیاست و خط‌مشی متمایزی دارد که به شرح ذیل است:

۱. **اداره هنرهای ادبی:** مأموریت اصلی این اداره، ارتقای هنرهای ادبی طلاب و تولید آثار ادبی است. این اداره در راستای تحقق اهداف خود، شرح وظایفی دارد که عبارتند از: شناسایی استعداد‌های ادبی طلاب و روحانیان در حوزه‌های شعر، نثر و داستان، تولید و تدوین آثار ادبی، برگزاری جشنواره‌ها و کنگره‌های ادبی، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های نقد و بررسی آثار ادبی، تهیه و تنظیم گزارش عملکرد اداره هنرهای ادبی، تهیه و تنظیم بودجه پیشنهادی سالانه اداره هنرهای ادبی.

۲. **اداره هنرهای تجسمی و تصویری:** مأموریت اصلی این اداره، ارتقای هنرهای تجسمی و تصویری طلاب و تولید آثار است. اداره هنرهای تجسمی و تصویری شرح وظایفی دارد که برخی از آنها عبارتند از: شناسایی و حمایت از استعداد‌های هنری تجسمی و تصویری طلاب و روحانیون، برگزاری مسابقات و همایش‌های هنری تجسمی و تصویری، تهیه و تنظیم گزارش عملکرد اداره هنرهای تجسمی و تصویری و تنظیم بودجه پیشنهادی سالانه این اداره.

۳. **اداره نشریات فرهنگی و هنری:** مأموریت اصلی این اداره، تولید و انتشار مجلات فرهنگی هنری است. اما برخی از شرح وظایف این اداره، تهیه و تولید محتوای مجلات فرهنگی، ادبی و هنری، فراهم نمودن زمینه حضور نویسندگان فعال در تحریریه مجلات، تدوین مقررات و دستورالعمل‌های مورد نیاز، تهیه و تنظیم گزارش عملکرد اداره هنرهای فرهنگی و هنری، تهیه و تنظیم بودجه پیشنهادی سالانه اداره هنرهای فرهنگی و هنری.

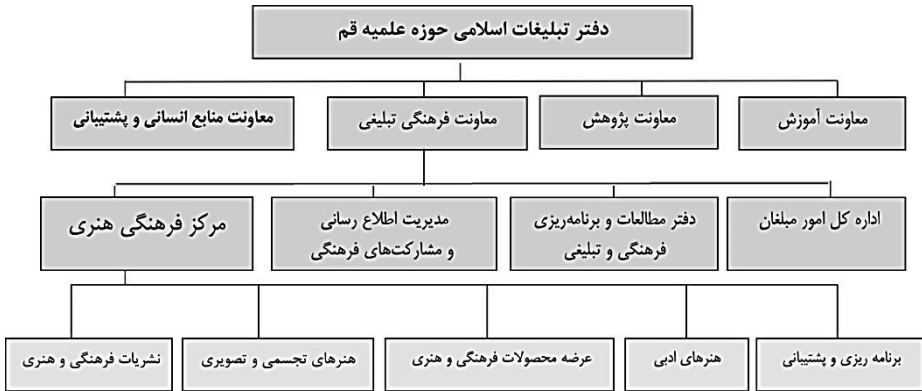
۴. **اداره عرضه محصولات فرهنگی هنری:** مأموریت اصلی این اداره، عرضه و انتشار محصولات فرهنگی هنری است. برخی از شرح وظایف آن عبارتند از: ایجاد و توسعه کتابخانه تخصصی هنری، چاپ و نشر مجلات و کتب، تهیه و تنظیم گزارش عملکرد اداره عرضه محصولات فرهنگی هنری، تهیه و تنظیم بودجه پیشنهادی سالانه اداره.

۵. **اداره برنامه‌ریزی و پشتیبانی:** مأموریت اصلی این اداره، برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و ارزیابی فعالیت‌ها است، برخی وظایف این اداره به شرح ذیل است: تهیه و تنظیم برنامه و بودجه سالانه، به کارگیری نیروی انسانی و اجرای نظام روابط کار کارمندان، پشتیبانی فنی ساخت‌افزایی و نرم‌افزاری واحدها و تهیه و تنظیم گزارش عملکرد نمایندگی و ارائه به مراجع ذی‌ربط.

مأموریت مرکز فرهنگی هنری به شرح ذیل تبیین شده است: اطلاع‌رسانی اهداف، سیاست‌ها، فعالیت‌ها و مواضع مرکز فرهنگی هنری و اطلاع‌یابی از نظرات و دیدگاه‌های مخاطبان، سایر اعضاء جامعه و سازمان‌ها. این مرکز سعی دارد تا بر حل مشکلات اساسی عرصه فرهنگ عمومی، با تأکید بر تأمین عقبه علمی و فکری این عرصه فائق آید. لازم به یادآوری است که در این مقاله، محقق سعی دارد که ضمن بررسی کلی ساختار مرکز فرهنگی هنری، در حوزه هنرهای ادبی تمرکز کند.

نمودار سازمانی مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم در نگاره ۱ تبیین شده است:

نگاره ۱. نمودار سازمانی مرکز فرهنگی هنری



مبانی نظری تحقیق الف. ساختار سازمانی

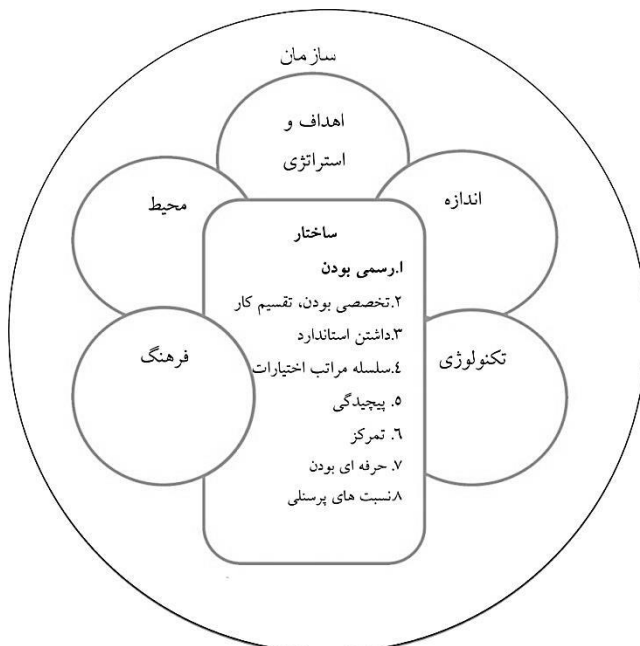
ساختار سازمانی به همراه اهداف، تکنولوژی، و منابع انسانی جزو ارکان اصلی هر سازمان محسوب می‌شود. ساختار سازمانی، به جنبه‌های متشکل یا تنظیم شده روابط موجود میان اجزاء یک مجموعه سازماندهی شده، اشاره داشته و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (روشندل اربطانی و همکاران، ۱۳۸۸). ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که از طریق آن، فعالیت‌های سازمان، تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های اعضا را هماهنگ و کنترل کند. ساختار سازمانی، چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها، فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند (جمشیدی، ۱۳۸۶ ص). در واقع ساختار، معماری مزیت کسب و کار، رهبری استعدادها و روابط کارکردی و مدیریت است. *والتون*، ساختار را به عنوان مبنایی برای سازماندهی قلمداد می‌کند که سطوح سلسله‌مراتبی و حوزه مسئولیت‌پذیری، نقش‌ها و پست‌ها پوشش می‌دهد و مکانیزمی برای یکپارچگی و حل مسئله تلقی می‌گردد (لدپتر، ۲۰۰۳، ص ۱۰). همچنین ساختار سازمانی، مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کنند و هماهنگی میان آنها را پدید می‌آورند (جمشیدی، ۱۳۸۶). ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می‌دهد و تنها یک سازوکار هماهنگی نیست، بلکه فرایندهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد (همان).

دفت می‌گوید: «ساختار سازمانی: تعداد دوایر، حیطة کنترل و میزان یا حدودی که سازمان رسمی یا متمرکز را دربر می‌گیرد و در نمودار سازمانی نمایان می‌شود؛ نمودار سازمانی یک نماد قابل رؤیت از کل فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان است» (دفت، ۱۳۹۲ ص ۳۴۴).

ابعاد ساختاری، بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان و مبنایی است که می‌توان به وسیله آن سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. ابعاد محتوایی معرف کل سازمان هستند. مانند اندازه یا بزرگی سازمان، نوع تکنولوژی، محیط و اهداف آن که بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارند (همان، ص ۲۸).

برای ارزیابی و درک سازمان، هر دو بعد ساختاری و محتوایی ضروری است (همان). در تعیین ابعاد ساختاری، با توجه به نگرش اندیشمندان به عوامل متعدد و متنوعی اشاره شده است. ساختار سازمانی، دارای ابعاد مختلفی است. از آن جمله می‌توان به رسمیت (رسمی بودن)، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله‌مراتب، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌ای بودن و نسبت‌های پرسنلی اشاره نمود (همان، ص ۳۲-۲۸). به‌طور کلی، از میان این متغیرها، سه بعد ساختاری، از اهمیت بالاتری برخوردار است که عبارتند از: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز و به نوعی سایر متغیرها را نیز شامل می‌شود.

رایبیز، ساختار را به‌عنوان یکی از ابعاد مهم سازمان می‌داند که متشکل از سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است (رایبیز، ۱۳۷۸، ص ۲۲). دفت، ابعاد سازمان را به دو گروه ساختاری و محتوایی تقسیم می‌کند. ابعاد ساختاری، بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان است و رسمیت، تخصصی بودن، داشتن استاندارد، سلسله‌مراتب، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌ای بودن و نسبت‌های پرسنلی را شامل می‌شود. ابعاد محتوایی، معرف جایگاه کل سازمان است و اندازه، شامل تکنولوژی، محیط، اهداف و استراتژی‌ها و فرهنگ است. به گفته دفت ابعاد محتوایی بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارند؛ یعنی ابعاد ساختاری سازمان‌ها باید با توجه به ابعاد محتوایی آنها تعیین شوند (دفت، ۱۳۹۲، ص ۳۳ - ۲۸).



پیچیدگی: مقصود از «پیچیدگی»، تعداد کارها یا سیستم‌های فرعی است که در درون یک سازمان انجام می‌شود، یا وجود دارد. پیچیدگی را می‌توان از مجرای سه بعد: افقی، عمودی و فضایی (جغرافیایی) سنجید (همان، ص ۲۹). همیشه و همه جا، سازمان‌های بزرگ پیچیده‌ترند (همان، ۱۳۹۲، ص ۲۸۶). پیچیدگی، بر اساس تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا انجام می‌شود، تعداد مشاغل و تعداد سلسله‌مراتبی، تعریف و اندازه‌گیری می‌شود (همان، ص ۲۰).

در سلسله‌مراتب اداری، پیچیدگی به تعداد سطح مدیریت در سازمان اطلاق می‌شود. این پیچیدگی، ممکن است عمودی، افقی باشد (همان، ص ۲۸۶). مقصود از پیچیدگی عمودی، تعداد سطحی است که در سلسله‌مراتب اختیارات وجود دارد. پیچیدگی سازمان، از نظر فضایی، به محل‌ها و مناطق جغرافیایی اطلاق می‌شود (همان، ص ۳۰-۲۹). در نتیجه پیچیدگی، نخست اغلب، در سازمان‌های بزرگ باید تخصص‌های اضافی وجود داشته باشند. دوم، با بزرگ‌تر شدن دواير، در درون سازمان، مسئله تفکیک آنها به بخش‌های کوچک‌تر مطرح می‌شود (همان، ۱۳۷۸، ص ۱۸۸). پیچیدگی سازمان، ناشی از نبود اطمینان است که در محیط وجود دارد. محیط‌های پیچیده و متغیر، موجب افزایش در نبود اطمینان محیطی می‌گردد. بدین ترتیب، سازمان برای تطبیق با این افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، میزان پیچیدگی درونی خود را افزایش می‌دهد، سازمانی بسیار پیچیده خوانده می‌شود که دارای تعداد سطوح سلسله‌مراتب زیاد و حیطه نظارت گسترده بوده و از نظر جغرافیایی، پراکندگی بالایی داشته باشد (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۱). بنابراین، به هر میزان فعالیت‌های سازمان گسترده‌تر و به اجزای بیشتر تقسیم شده باشد، سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار خواهد بود. هر اندازه پیچیدگی بیشتر باشد، به همان اندازه اطلاعات محیطی مرتبط وجود دارد که در عمل، توسط تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (جان چیلد، ۱۹۷۲، ص ۳).

رسمیت: دومین بعد ساختار سازمانی، رسمیت است. رسمی بودن، به اسناد و مدارکی اطلاق می‌شود که در سازمان وجود دارد. در این اسناد، شرح وظایف، مقررات و سیاست‌هایی نوشته می‌شوند که سازمان باید رعایت و اجراء کند. این اسناد، نشان‌دهنده نوع رفتار و فعالیت‌هاست. اغلب میزان رسمی بودن یک سازمان را از طریق شمارش تعداد صفحه‌های اسناد موجود تعیین می‌کنند (دفت، ۱۳۹۲، ص ۲۸).

به عبارت دیگر، رسمیت به مقررات، روش‌ها، و مدارک کتبی اطلاق می‌شود که به موجب آنها، شرح وظایف، دستورالعمل‌ها و فرمان‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان باید آنها را رعایت و اجرا کنند، مشخص می‌شود (همان، ص ۲۸۵). اهمیت رسمیت، به‌عنوان یکی از ابعاد ساختار سازمانی، به گونه‌ای است که عده‌ای ساختار سازمانی را چارچوب سازمان، مقررات، ابزار کنترل و رویه‌های انجام کار می‌دانند (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۲). وجود مقررات رسمی، این امکان را به وجود می‌آورد که مدیران عالی شرکت‌ها، بتوانند اعمال را کنترل و مقررات و قوانین، جایگزین نظارت‌های مستقیم شوند (دفت، ۱۳۹۲، ص ۲۸۵). افزایش رسمیت در سازمان، با هدف کاهش تنوع و تسهیل هماهنگی انجام می‌شود. میزان رسمیت بالا، ابهام را از بین می‌برد و به موجب آن، شرح شغل‌های

مشخص، قوانین و مقررات زیاد و دستورالعمل‌های روشنی درباره فرآیند کار در سازمان وجود دارند. در مقابل، اختیار تصمیم‌گیری و اعمال نظر شخصی را از افراد سلب می‌کند (یدالهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۲). وقتی رسمیت کم است، رفتار کارکنان به طور نسبی می‌تواند برنامه‌ریزی نشده باشد. در چنین موقعی، افراد در مشاغل خود، در به‌کارگیری نقطه نظرات خود از آزادی عمل بیشتری برخوردارند. همچنین، رسمیت نوعی معیار استاندارد کردن است؛ زیرا آزادی عمل فرد با رفتار برنامه‌ریزی شده، به وسیله سازمان رابطه معکوس دارد. از این رو، استاندارد کردن موجب می‌شود نظرات و نگرش‌های کارکنان در کاری که باید انجام گیرد کمتر دخالت داده شوند. سازمان‌های رسمی نیز، به‌عنوان سیستم‌هایی با فعالیت‌های هماهنگ و کنترل شده درک می‌شوند که در شبکه‌های پیچیده روابط تکنولوژیکی درون سازمان نمود پیدا می‌کند (میر و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۴۰).

تمرکز: «تمرکز» به سطوحی از سلسله‌مراتب اختیارات اطلاق می‌شود که می‌توانند تصمیماتی را بگیرند. در سازمان‌های متمرکز، مدیران ارشد و کسانی که در رأس سازمان هستند، حق تصمیم‌گیری دارند. در سازمان‌های غیرمتمرکز، همین تصمیمات در سطوح پایین‌تر اتخاذ می‌شوند (دفت، ۱۳۹۲، ص ۲۹۸). تمرکز، بر جایگاه اصلی تصمیم‌گیری در سازمان دلالت دارد. به این ترتیب، هرگاه کلیه تصمیمات مهم در رده بالای ساخت سازمانی اتخاذ شود، سازمان بسیار متمرکز خواهد شد و هرگاه با تفویض اختیار و حذف قوانین دست و پاگیر، امکان تصمیم‌گیری توسط مدیران سطوح میانی و عملیاتی افزایش یابد، و سازوکارهای کنترل به سطوح پایین‌تر واگذار گردد، از تمرکز کاسته می‌شود. در این صورت، سیستم را «غیرمتمرکز» می‌نامند. البته در سازمان غیرمتمرکز، کنترل مدیریت با استفاده از مجموعه متنوعی از ابزار نظارت و بازرسی استمرار می‌یابد و به هیچ وجه، مسئولیت مدیران عالی لوث نمی‌شود (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۱۸۸).

برای درک بهتر تمرکزگرایی، می‌توان تمرکز مطلق و عدم تمرکز مطلق را دو سر یک طیف در نظر گرفت. در تمرکز مطلق، که ممکن است که در سطوح متفاوت سیاسی، اقتصادی، مدیریتی، آموزشی و نظایر آن وجود داشته باشد، همه اختیارات در دست رئیس مرکز است و هیچ‌گونه حق تصمیم‌گیری به واحدهای مؤسسه‌ای پایین‌تر داده نشده است. همگی، مجری سیاست‌های اداره مرکزی‌اند. در سر دیگر طیف، یعنی در عدم تمرکز مطلق، اداره مرکزی تمام اختیارات را به واحدهای مؤسسه‌ای پایین‌تر واگذار می‌کند.

ب. ابعاد مکانیکی یا ارگانیکی سازمان

برنز و استاکر با مطالعه بیست شرکت انگلیسی برای تعیین اینکه چگونه ساختار و اعمال مدیریتی این سازمان‌ها، ممکن است، بر اساس شرایط محیطی متفاوت باشند، از دو نوع ساختار ارگانیکی و مکانیکی نام می‌برند و نتیجه‌گیری می‌کنند که ساختار اثربخش، ساختاری است که خود را به صورتی اقتصادی با الزامات محیطی وفق دهد. ساختار مکانیکی، ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده،

شفاف و مشخص هستند. ساختار ارگانیکی، ساختاری است که در آن وظایف، روابط، امور، رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و... ساده، شفاف و مشخص نیستند. این امر ابتکار، خلاقیت و مشارکت بیشتر کارکنان را در انجام امور دو چندان می‌کند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۸۳). مکانیک یا ارگانیکی بودن یک سازمان را با در نظر گرفتن ویژگی‌هایی مانند میزان رسمیت و تمرکز، میزان پیچیدگی محیطی و ... می‌توان مورد ارزیابی قرار داد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه پژوهشگر در این تحقیق، در نظر دارد وضعیت یک پدیده را از طریق نظرسنجی و با بررسی نظرات مدیران و کارشناسان در وضعیت فعلی بیان کند، روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات عبارتند از: مراجعه به اسناد و مدارک، مشاهده و عمدتاً پرسش‌نامه، که روش مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش استفاده از پرسش‌نامه استاندارد رابینر است. پرسش‌نامه شامل ۳۴ سؤال است که برای اندازه‌گیری بعد مکانیک و ارگانیکی ۱۰ سؤال، اندازه‌گیری پیچیدگی ۷ سؤال، برای اندازه‌گیری رسمیت ۷ سؤال و برای اندازه‌گیری تمرکز ۱۰ سؤال ارائه شده است.

جامعه آماری

جامع آماری مورد مطالعه این پژوهش، شامل مدیران، کارشناسان مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم می‌باشد. پرسش‌نامه، در میان تمامی کارکنان اداره هنرهای ادبی و سایر کارکنان توزیع گردید.

تحلیل مؤلفه‌های ساختاری

در این قسمت، با توجه به مطالب مطرح شده در بخش چارچوب نظری تحقیق و با دیدی کلی، هدف پرداختن به تحلیل رابطه میان مؤلفه‌های ساختاری است. با بررسی رسمیت، تمرکز و پیچیدگی مرکز فرهنگی هنری و توجه به میزان هماهنگی آنها با یکدیگر، نتایج مفید و کاربردی پدید می‌آیند.

با توزیع و تکمیل پرسش‌نامه، پیچیدگی بین کارکنان و مدیران بخش‌های مختلف مرکز فرهنگی هنری، نتایج ذیل حاصل گردید:

با توجه به نمودار سازمانی مرکز فرهنگی هنری و نتایج پرسش‌نامه، می‌توان استنباط کرد که این مرکز از پیچیدگی عمودی متوسط رو به پایین برخوردار است و با نظر به اینکه در عمل، مفهوم پیچیدگی افقی به معنای عناوین شغلی و دوایر سازمانی استنباط است، مرکز فرهنگی هنری از پیچیدگی افقی متوسط رو به پایینی برخوردار است.

همچنین، از آنجاکه ادارات و دفاتر مرکز فرهنگی هنری دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، به صورت مجتمع در یک مکان موجودند، می‌توان گفت: مرکز فرهنگی هنری از پیچیدگی جغرافیایی متوسط رو به پایینی برخوردار است. با توجه به توضیحات فوق، نتایج پرسش‌نامه پیچیدگی، حاکی از پیچیدگی متوسط رو به پایین است.

است. براین اساس، مرکز فرهنگی هنری، سازمانی است با تمرکزگرایی متوسط، رسمیت متوسط رو به بالا و پیچیدگی متوسط رو به پایین. نگاره ۵ وضعیت مؤلفه‌های ساختاری مرکز فرهنگی هنری را به تصویر کشیده است:

نگاره ۵. وضعیت مؤلفه‌های ساختاری مرکز فرهنگی هنری

وضعیت مؤلفه‌های ساختاری

پیچیدگی	• ۱۴ از ۳۵
رسمیت	• ۳۱ از ۳۵
تمرکز	• ۲۵ از ۵۰

بر این اساس، مرکز فرهنگی هنری، سازمانی است با تمرکزگرایی متوسط، رسمیت متوسط رو به بالا و پیچیدگی متوسط رو به پایین

به نظر می‌رسد، ابتدا باید به بحث ساختار اشاره شود؛ زیرا ساختار سازمان، یکی از عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد سازمانی به صورت اعم و کارکنان سازمان به صورت اخص است. پویایی محیط خارج می‌تواند تأثیر زیادی بر مرکز داشته باشد و به شدت می‌تواند از آن تأثیر پذیرد. از آنجاکه محیط خارج مرکز، محیطی نامطمئن، پیچیده و ناپایدار است، باید تیپ ساختاری مرکز متناسب با آن باشد. بنابراین، تنها ساختار قابل استفاده برای مرکز، ساختار ارگانیک است. این از نتایج پرسش‌نامه قابل مشاهده است. ویژگی خاص یک سازمان آموزشی و حوزوی، ایجاب می‌کند که ساختار آن مکانیکی نباشد. در این تحقیق، نیز ساختار مرکز ارگانیک ارزیابی شده است. با توجه بررسی‌های این تحقیق و تمرکزگرایی میان کارکنان و مدیران مرکز فرهنگی هنری، طرح چند نکته اساسی ضروری به نظر می‌رسد:

نخست آنکه، تمرکزگرایی و تمرکززدایی مطلق، ممکن و میسر نیست. با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی موجود بین اداره‌های مرکز، طبیعی است که راهکارهای تمرکزگرایی و تمرکززدایی هم در آنها متفاوت باشد. از این رو، هر بخش یا اداره‌ای برای ادامه حیات نظام، تصمیم‌گیری فعلی خود یا ایجاد اصلاحات در آن، باید نسبت خود را با برخی از پرسش‌های مهم مشخص نماید. برای مثال، اگر در نظام آموزشی و فرهنگی، تمایلی به حرکت در مسیر تمرکززدایی وجود دارد، ابتدا بحث راجع به چرایی و چگونگی تمرکززدایی، برای رسیدن به تبیین جدیدی از عدم تمرکز و میزان و شدت آن، ضروری است. برای عدم تمرکز، نیازهای هر اداره، با چارچوب‌های همان اداره مطابقت داده شوند و در بستر و زمینه فرهنگی همان اداره درک شوند.

مطلب اساسی سوم، که منظر جدیدی است و مورد غفلت واقع شده است، بلکه باید توجه داشت هدف بنیادین تمرکز یا عدم تمرکز، بالا بردن کیفیت نظام‌های آموزشی، فرهنگی و بهبود روند اجرا است. نکته دیگری که به نظر

می‌رسد در وضعیت فعلی نظام‌های آموزشی و فرهنگی از اهمیت برخوردار باشد، اینکه به طور عمده، نظام متمرکز راه، نظام‌های غیرکارآمد تلقی نمایند و آن را به اصطلاح نظام بورکراتیک می‌خوانند. لذا با توجه به استنباط مفاهیم بالا، می‌توان گفت: با توجه به ساختار ارگانیکی مرکز فرهنگی هنری، سعی شود از آرای مدیران و کارکنان برای تصمیم‌گیری و حمایت از پیشنهادات همه کارکنان از سوی مدیران ارشد مرکز به نحو شایسته استفاده شود، تا بتوان کیفیت نظام آموزشی و فرهنگی را ارتقا داد.

پیچیدگی سازمانی، نتیجه برخی از تعاملات درون سازمان و در مورد سازمان‌های شبکه‌ای، بیرون سازمان است. این نوع پیچیدگی، ریشه در گزینه‌های استراتژیک، مفهوم بیرونی مثل جو منظم و گزینه‌های عمده مثل سیستم‌های سازمانی و عملیاتی دارد.

هرگاه واحدهای سازمانی افزایش و تعداد تعاملات میان آنها بیشتر شود، مثل حرکت به سوی مناطق جغرافیایی بیشتر، خدمت به مشتری جدید و یا افتتاح یک مکان تولیدی جدید، پیچیدگی بیشتر می‌شود. با افزایش سطوح سلسله‌مراتب سازمانی (ارتفاع یا عمق ساختار)، تفکیک عمودی افزایش یافته، پیچیدگی سازمانی بیشتر می‌شود. تفکیک عمودی پاسخی به تفکیک افقی است. مهم‌ترین عامل تفکیک افقی درون سازمان، تخصص‌گرائی است. با توجه به اینکه پیچیدگی سازمانی، برابندی از تفکیک عمودی، افقی و جغرافیایی است، می‌توان گفت: با توجه به نتایج تحقیق، مرکز فرهنگی هنری از پیچیدگی متوسط رو به پایین برخوردار است. اما بی‌شک اندازه فعلی مرکز و اداره‌های مربوط آن، با حجم و گستردگی مأموریت‌های آن سنخیت ندارد. در همین راستا، پیچیدگی مرکز نیز باید افزایش یابد.

با توجه به تحلیل نتایج از پاسخ ۴۰ نفر مدیران و کارشناسان مرکز فرهنگی هنری، می‌توان گفت: بالغ بر ۷۰ درصد پاسخگویان به تدوین مقررات سازمانی عقیده داشتند. این بدان معنی است که مرکز فرهنگی هنری، از رسمیت متوسط رو به بالا برخوردار است. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت، ممکن است به صورت صریح و روشن بیان شود، یا اینکه ضمنی باشد؛ یعنی آن، هم می‌تواند به صورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد. ولی نوع مکتوب آن، مورد تأکید سازمان است. مشاغل ساده و تکراری و یکنواخت درجه بالایی، بالقوه رسمیت‌پذیرند. در مقابل، مشاغلی که به مهارت‌های چندگانه نیاز دارند، رسمیت کمی دارند. رسمیت نوعی معیار استاندارد کردن است. استاندارد کردن، موجب می‌شود که نهادهای کارکنان (نظرات و نگرش‌ها)، در کاری که باید انجام گیرد، کمتر دخالت داده شود. بنابراین، تغییرپذیری کاهش می‌یابد. این امر، موجب افزایش هماهنگی در کار می‌گردد. از این رو، جای بسی تأمل است که مرکز فرهنگی هنری، از رسمیت رو به بالا تبعیت می‌کند؛ یعنی از یک سو ساختار ارگانیک حرف اول می‌زند، ولی از سوی دیگر، قوانین و مقررات منجر به دخالت کمتر نظرات و نگرش کارکنان گردیده‌اند.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

مسائل ساختاری، یکی از مشکلات اساسی کارایی و اثربخشی سازمان است. تحلیل ساختاری نقطه عطفی در

شناسایی وضع موجود یک سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان و حرکت به سمت وضع مطلوب است. بر خورداری مرکز فرهنگی هنری از ساختاری ارگانیک، ملزوماتی مانند کمتر نمودن تمرکز و هماهنگ نمودن مدیران و کارکنان در جهت اتخاذ تصمیم‌های کاری را به همراه دارد. از سوی دیگر، هرچه ساختار سازمانی ارگانیک‌تر باشد، به دنبال آن رسمیت، پیچیدگی و تمرکز پایین است. اما نتایج این تحقیق، گویای چیز دیگری است. به عبارت دیگر، رسمیت متوسط به بالا، پیچیدگی متوسط به پایین و تمرکز متوسط است. علاوه بر این، در سازمان مورد مطالعه در این تحقیق کارکنان از درجه مشارکت خود، در فرایندهای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی رضایت چندانی ندارند و بر این باورند که مدیران، در مقابل شکست و اشتباهات کارکنان در نتیجه فعالیت‌ها و اقدامات نوآورانه، صبوری لازم را ندارند.

گردآوری اطلاعات در این تحقیق، از طریق توزیع پرسش‌نامه و بررسی مستندات موجود صورت پذیرفته است. بر مبنای این اطلاعات، نتایج ذیل حاصل گردیده است:

جدول (۲): نتایج سنجش مؤلفه‌های ساختاری مرکز

میزان / نوع	مؤلفه‌ها
متوسط به بالا	رسمیت
متوسط به پایین	پیچیدگی
متوسط	تمرکز
ارگانیک	تیب ساختاری

با توجه به نتایج این تحقیق، می‌توان پیشنهادهای زیر ارائه نمود:

نوع ساختار: با توجه به نیازها و محیطی که مرکز فرهنگی هنری در آن قرار دارد، باید از نوع ساختاری ارگانیک بهره ببرد. هر چند در حال حاضر، از ساختار نسبتاً ارگانیک بهره می‌برد. لازمه وجود ساختار ارگانیک در یک سازمان، وجود یک محیط پویا، منعطف و داشتن کارکنانی خلاق و نوآور است. از این رو، با تکیه بر ویژگی‌های ساختار ارگانیک پیشنهاد می‌گردد که مدیران و کارکنان مرکز فرهنگی هنری، برای مبتلا نشدن به ضعف ساختاری، باید تغییرپذیری را سر لوجه کار خود قرار دهند و نسبت به محیط پیرامون خود، انعطاف‌پذیری دو چندان نشان داده، پاسخ‌گوی نیازهای خود باشند. به عبارت دیگر، اگر نتواند سازمان در برابر تغییرات محیط واکنشی مناسب نشان دهد، تصمیم‌گیری با تأخیر و یا بدون کیفیت است.

از یک سازمان ارگانیک، عدم تمرکز و رسمیت پایین و پیچیدگی متوسط انتظار می‌رود. از سوی دیگر، ساختار مکانیکی یک سازمان، تمرکز بالا و رسمیت بالا به همراه دارد که با نوع ساختاری که مرکز فرهنگی هنری از آن بهره می‌برد، منافات دارد.

رسمیت: منظور از «رسمیت»، مکتوب کردن بسیاری از رویه‌های شفاهی، در چارچوب مقررات، قوانین، روش‌ها و بخشنامه‌ها است. سازمان‌های بزرگ، به صورت رسمی اداره می‌شوند تا مدیریت بتواند از طریق آیین‌نامه‌های موجود و تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های جدید، تعداد زیادی از دوایر و افراد را تحت کنترل قرار دهد. در مرکز

فرهنگی هنری، رسمیت متوسط به بالا است. این با مفهوم ساختار ارگانیک تناقض دارد. لذا باید برای کارایی بهتر فعالیت‌های مرکز فرهنگی هنری رسمیت نیز تا حدی کاهش یابد. به عبارت دیگر، رسمیت این مرکز باید در حد معقول و میانه باشد که رسمیت این مرکز، تا حدی به رسمیت معقول نزدیک است. باید توجه داشت که افزایش رسمیت در سازمان، باید برای کاهش تنوع و تسهیل هماهنگی انجام پذیرد. در مقابل، اختیار تصمیم‌گیری و اعمال نظر شخصی را از افراد سلب می‌کند.

پیچیدگی: با توجه به اینکه میزان پیچیدگی با عواملی از جمله رسمیت پایین مرکز تناسب دارد، با لحاظ مأموریت مرکز فرهنگی هنری، باید پیچیدگی افزایش یابد. انتظار می‌رود پیچیدگی مرکز فرهنگی هنری، با داشتن مأموریت و شرح وظایف مشخص اشاره شده در بخش‌های قبلی، با داشتن دوایر متعدد سازمانی آن افزایش یابد. اما نتایج تحقیق حاکی از پیچیدگی متوسط به پایین است. لذا، با توجه به وضعیت فعلی اداره‌های مرکز فرهنگی هنری، باید متناسب با ظرفیت‌های مرکز پیچیدگی نیز افزایش یابد.

پیچیدگی حاصل عدم اطمینان محیطی است. با افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. یک سازمان متعالی، باید از سطح متعادلی در سه حوزه پیچیدگی برخوردار باشد که مرکز فرهنگی هنری، تا حدودی این سه حوزه را پوشش می‌دهد.

تمرکز: همان‌گونه که اشاره شد، تمرکز مرکز فرهنگی هنری متوسط است. این میزان تمرکز در وضعیت فعلی، که رسمیت نیز متوسط به بالا است، قابل تأمل است. در صورتی که رسمیت در حد معقول و متناسب با ساختار ارگانیک افزایش یابد، این میزان تمرکز مطلوب نیست و کاهش بیشتر آن نیز مناسب است، از این رو، پیشنهاد می‌شود که تا حد امکان در این مرکز، تصمیم‌گیری‌ها به مدیران رده پایین واگذار گردد تا در نتیجه، از تمرکز زیاد نیز اجتناب شود.

لازم به یادآوری است که با وجود مزایای بی‌شمار عدم تمرکز و دریافت پیشنهادات سازنده کارکنان، می‌توان به این نتیجه رسید که عدم تمرکز مرکز فرهنگی هنری، می‌تواند تا حدودی مسائل و مشکلات سازمانی مرکز را برطرف نماید.

در پایان، با توجه به یافته‌های این پژوهش، ضمن اذعان به تناسب فعالیت‌های مرکز با بعد ارگانیک آن، به منظور کارایی و اثربخشی بیشتر، موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- برای ایجاد تنوع در محیط و کیفیت‌بخشی و تطابق بیشتر با نیازهای محیطی، تأسیس دوایر و نمایندگی‌های متعدد مرکز فرهنگی هنری، در مناطق جغرافیای مختلف ضروری می‌نماید.

- کارکنان برای پاسخگویی به نیازهای خود، و ارتقاء کیفیت در برنامه‌ها و فعالیت‌ها، تغییرپذیری را سر لوحه کار خود قرار دهند و نسبت به محیط پیرامون خود، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان دهند.

- توجه بیشتر به پیشنهادات، نقطه نظرات کارکنان و مدیران بخش‌های مختلف و همچنین، مشارکت بیشتر آنان در فرایند تصمیم‌گیری ضروری است.

- صبوری بیشتر مدیران در مقابل شکست و اشتباهات کارکنان، در نتیجه فعالیت‌ها و اقدامات نوآورانه لازم است.

پرسش‌نامه شماره یک/ جنبه‌های مکانیک و ارگانیک

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پرسش
					این سازمان قوانین و مقررات روشنی دارد که انتظار دارد هر فرد دقیقاً از آنها پیروی کند؟
					قبل از آنکه ختمش‌های اجرا شوند، توسط افرادی که از آن‌ها تأثیر می‌پذیرند، مرور می‌شوند؟
					توجه عمده بر این است که هر شخص اجازه داشته باشد توانایی‌ها و استعدادهای خود را بروز دهد؟
					هر کسی می‌داند که چه کسی سرپرست مستقیم اوست و خطوط سلسله‌مراتب گزارش‌دهی به روشنی تعریف شده است؟
					مشاغل به روشنی تعریف شده‌اند و همه دقیقاً می‌دانند که از آنها در هر جایگاه خاص چه انتظاری می‌رود؟
					گروه‌های کاری سازمان نوعاً موقتی بوده و اغلب در سازمان تغییر می‌کنند؟
					همه تصمیم‌ها باید توسط مدیر سطح بالاتر مورد بازنگری و تصویب قرار گیرد؟
					سازمان بر تطبیق مستمر و دائمی با تغییرات محیطی به طور اثربخش تأکید دارد؟
					مشاغل معمولاً به وظایف فرعی‌تر و به شکل بسیار تخصصی شکسته شده‌اند؟
					فعالیت‌های استاندارد همیشه به وسیله رويه‌ها که به صورت برجسته مشخص شده‌اند، تحت پوشش قرار می‌گیرند و اینکه شخص چه رشته فعالیت‌هایی را دنبال کند و چه انتظاری از او خواهد رفت، به دقت تعریف شده است؟

پرسش‌نامه شماره دو / پیچیدگی

۵	۴	۳	۲	۱	پرسش
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	عناوین شغلی این سازمان چندناست؟
۱۰۰ تا ۷۶	۷۵ تا ۵۱	۵۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۱۱	۱۰ تا ۰	چه درصدی از کارکنان تحصیلات عالی دارند یا سال‌های زیادی را به تحصیلات تخصصی برای شغل خود اشتغال داشته‌اند؟
۱۲ <	۱۲ تا ۹	۸ تا ۶	۵ تا ۳	۲ تا ۱	سلسله‌مراتب در بلندترین شاخه سازمان (فاصله از بالاترین رتبه تا پایین‌ترین رتبه) چندناست؟
۱۲ <	۱۲ تا ۹	۸ تا ۶	۵ تا ۳	۲ تا ۱	هر شاخه به صورت میانگین چند سطح دارد؟
۳۰ <	۳۰ تا ۱۶	۱۵ تا ۶	۵ تا ۳	۲ تا ۱	چند واحد از سازمان در نقاط مختلف جغرافیایی حضور دارند؟
۳۵۰۰ <	۳۵۰ تا ۵۰۱	۵۰۰ تا ۱۰۱	۱۰۰ تا ۱۱	۱۰ >	میانگین فاصله این واحدها از دفتر مرکزی چند کیلومتر است؟
۹۰ <	۹۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۳۶	۲۵ تا ۱۱	۱۰ >	چند درصد از نیروی انسانی سازمان بر این واحدها به کار مشغولند؟

پرسش‌نامه‌ی شماره سه / تمرکز

۵	۴	۳	۲	۱	پرسش
۱۰۰ تا ۸۱	۸۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۰	مدیران عالی چند درصد در فرایند جمع‌آوری اطلاعات برای اخذ تصمیماتشان دخالت مستقیم دارند؟
۱۰۰ تا ۸۱	۸۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۰	مدیران عالی چند درصد در فرایند تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله دخالت مستقیم دارند؟
۱۰۰ تا ۸۱	۸۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۰	مدیران عالی چند درصد بر اجرای تصمیمات نظارت و هدایت مستقیم دارند؟

سرپرست عملیات چقدر می تواند در این موارد از نظر خود استفاده کند:

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	موارد
					تئوین بودجه واحد خود.
					تعیین چگونگی ارزیابی عملکرد واحد خود.
					استخدام و اخراج کارکنان.
					پاداش به کارکنان (افزایش حقوق، ارتقای شغلی و ...).
					خرید تجهیزات و منابع لازم.
					تئوین طرح یا برنامه جدید.
					تعیین چگونگی حل مسائل استثنایی.

پرسشنامه شماره چهار / رسمیت

۵		۴		۳		۲		۱		پرسش
عملیاتی و سرپرستی و میانی و عالی		عملیاتی و سرپرستی و میانی		عملیاتی و سرپرستی		عملیاتی				کدام بخش شرح وظایف و شغل دارند؟
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جاهایی که شرح شغل وجود دارد، چقدر نظارت وجود دارد تا از تطابق عملکرد کارکنان با ضوابط شغلی اطمینان حاصل شود؟					
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	انحراف از ضوابط و دستورالعمل ها چقدر برای کارکنان مجاز است و ایرادی ندارد؟					
۱۰۰ تا ۸۱	۸۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۰	چه درصدی از کارکنان (به جز از مدیران) دستورالعمل های لازم برای انجام وظایفشان را دریافت کرده اند؟					
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	این گروه، چقدر این دستورالعمل ها را رعایت می کنند؟					
خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	سرپرستان و مدیران میانی چقدر می توانند مستقل از قوانین، مقررات و دستورالعمل ها تصمیم گیری کنند؟					
۱۰۰ تا ۸۱	۸۰ تا ۶۱	۶۰ تا ۴۱	۴۰ تا ۲۱	۲۰ تا ۰	چه درصدی از قوانین و مقررات سازمان مکتوب شده است؟					

منابع

- آقاجانی، حسنعلی و همکاران، ۱۳۸۳، الف، «بررسی ارگانیک یا مکانیکی بودن ساختار سازمانی موجود دانشگاه آزاد اسلامی واحد نوشهر و چالوس و تعیین ساختار ارجح از دیدگاه کارکنان»، *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، سال چهارم، ش ۱۲.
- ۱۳۸۳، ب، «بررسی ساختار سازمانی گمرکات استان مازندران و تبیین الگوی مناسب»، *پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی*، سال چهارم ش ۱۶.
- دفت، ریچاردال، ۱۳۹۲، *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ ۱۶.
- رایبیز، استیفن پی، ۱۳۷۸، *تئوری سازمان*، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران، صفار.
- رضائیان، علی، ۱۳۷۹، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
- روشندل اربطانی و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی ساختار زمین‌شناسی و اکتشاف معدنی کشور با هدف ارائه مدل مطلوب»، *علوم زمین*، ش ۷۱.
- جمشیدی، علی، ۱۳۸۶، «بررسی رابطه ابعاد ساختاری (تمرکز، رسمیت، پیچیدگی) با تعهد سازمانی» *برنامه و بودجه*، ش ۱۰۵.
- محمدیان ساروی و همکاران، ۱۳۸۹، «بررسی تناسب بین ابعاد محتوایی و ساختاری دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی واحد فیروزکوه»، *مدیریت (پژوهشگر)*، سال هفتم، ش ۱۷.
- یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی بانک‌های خصوصی شهر تهران، توسعه کارآفرینی، سال دوم، ش ۵.
- Child, John, 1972, "Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice", Published by SAGE. British Sociological Association.
- Ledbetter, Rick, 2003, "organizational structure: Influencing Factors and Impact in The Grand prairie Fire Department", National Fire Academy, September.
- Meyer, John W 2012, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", American Journal of Sociology, V. 83 . N. 2 , p . 340-363.

اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی از منظر قرآن کریم

محمد مهدی شفیع / کارشناس ارشد مدیریت اسلامی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ✨
 محمد مهدی نادری قمی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ✨
 قادر علی واتق / استادیار مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی
 دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۵ - پذیرش: ۱۳۹۶/۰۵/۲۹

shafii.mahdi@gmail.com
 Naderi@qabs.net
 vasegh125@gmail.com

چکیده

یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریت، برنامه‌ریزی است که در منابع و آموزه‌های اسلامی نیز بر آن تأکید شده است. دستیابی به اهداف سازمانی در برنامه‌ریزی از راه‌های متعددی امکان‌پذیر است. در دیدگاه مادی و غیرالهی، تنها راه رسیدن به اهداف مهم است، اما اینکه از چه راهی و با رعایت چه اصول و قواعدی، چندان اهمیتی ندارد؛ چنانکه پیروان ماکبول معتقدند: برای رسیدن به اهداف، می‌توان تمام ابزارها و وسایل را توجیه کرد! اما در دیدگاه اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، برای دستیابی به اهداف، اصول و قواعد متعددی را باید رعایت کرد که چه‌بسا رعایت این اصول و قواعد مهم‌تر از دستیابی به اهداف باشد.

با توجه به تبیین نشدن این اصول و قواعد، پژوهش حاضر با روش «توصیفی-تحلیلی»، با بررسی و مطالعه دقیق قرآن کریم، به تبیین اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی از منظر قرآن کریم پرداخته و اصولی همچون «مشروعیت ابزار و وسیله»، «تلاش و کوشش»، «اجتناب از عجله و شتابزدگی»، «امدادهای غیبی»، «توکل»، «توسل»، «امید» و «صبر و استقامت» را به عنوان اصول حاکم بر مسیر و راه دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی تبیین نموده است.

کلیدواژه‌ها: برنامه‌ریزی، اصول، مسیر دستیابی به اهداف، قرآن کریم.

مقدمه

در میان همه وظایف مدیریت (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل) (علی رضائیان، ۱۳۶۹، ص ۶)، «برنامه‌ریزی» اساسی‌ترین آنها به شمار می‌رود، و همچون پلی زمان حال را به آینده مرتبط می‌سازد و موجب می‌گردد تا آنچه را که در غیر آن حالت شکل نمی‌گیرد پدید آید. برنامه‌ریزی بر تمام بخش‌های سازمان و همه وظایف مدیریت احاطه دارد و همه آنها را دربر می‌گیرد، به این معنا که - مثلاً برنامه‌ریزی نیازمند چهار وظیفه دیگر است - چنانکه وظایف دیگر نیز بر اساس برنامه‌ریزی صورت می‌گیرد - اما در عین حال، خود در رأس وظایف سازمان قرار دارد. همه وظایف مدیران، بر اساس برنامه‌ریزی صورت می‌گیرد. بنابراین، برنامه‌ریزی رکن اساسی فعالیت مدیران است. بر اساس تعاریفی که برای برنامه‌ریزی ارائه شده، یکی از ارکان برنامه‌ریزی «پیش‌بینی مسیر دست‌یابی به اهداف» است. با توجه به تفاوت بینشی بین دیدگاه الهی و دیدگاه مادی، طبیعتاً مسیر دست‌یابی به اهداف در برنامه‌ریزی این دو نیز متفاوت خواهد بود. در دیدگاه مادی و غیرالهی، تنها دست‌یابی به اهداف مهم است، ولی اینکه در مسیر دست‌یابی به اهداف، چه اصول و قواعدی را باید رعایت کرد، چندان اهمیتی ندارد. اما در دیدگاه اسلامی و از منظر قرآن کریم، برای دست‌یابی به اهداف، باید اصول و قواعد متعددی را رعایت کرد که چه بسا رعایت این اصول مهم‌تر از رسیدن به اهداف باشد. قرآن کریم دست‌یابی به اهداف از راه غیر صحیح را مردود می‌شمارد و نتیجه‌های را که از این راه به دست آمده فاقد ارزش می‌داند. بنابراین، با توجه به نقش برنامه‌ریزی در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و همچنین فراهم آوردن زمینه‌های رشد و تعالی افراد و امکان دست‌یابی به سعادت و رستگاری از این طریق، لازم است اصول و قواعدی را که از منظر قرآن کریم باید «در مسیر دست‌یابی به اهداف» رعایت شود، کشف و تبیین نمود. تحقیق حاضر بر آن است تا با بررسی و مطالعه قرآن کریم، به تبیین این اصول در برنامه‌ریزی بپردازد.

پیش از این، اصلاً به این موضوع پرداخته نشده و از این رو، تحقیق حاضر بکر و مهم بوده و رویکرد قرآن را در این زمینه تبیین کرده است. همچنین اصول حاکم بر مسیر دست‌یابی به اهداف، منحصر در اصولی نیست که در اینجا تبیین می‌شود، بلکه می‌توان با نگاه دقیق‌تر، اصول دیگری را نیز در این زمینه تبیین کرد. نکته آخر اینکه گرچه آیاتی که در تبیین اصول بدان‌ها استناد شده عام است، ولی نحوه دلالت آیات به اصول بر اساس دلالت سه گانه منطقی (تطابقی، تضمینی و التزامی) است. بنابراین، چه بسا برخی آیات به نحو دلالت تطابقی و برخی به نحو دلالت «تضمینی» و برخی نیز به نحو دلالت «التزامی» بر اصولی که تبیین شده است، دلالت کند.

«برنامه‌ریزی»

الف. در لغت

در بررسی فرهنگ واژگان انگلیسی آکسفورد یا وبستر آمریکایی، واژه "plan" فصل (فعل) آن "to plan"، دارای چندین معنای متمایز است.

به طور ویژه، این واژه می‌تواند به معنای بیان فیزیکی چیزی باشد؛ مانند یک طرح یا ترسیم یا نقشه یا «روشی برای انجام کاری» یا «آرایش منظم بخش‌های یک هدف ویژه». فعل برنامه‌ریزی «to plan» است و نام‌های برنامه‌ریزی «planning» و برنامه‌ریز «planner» از آن ساخته شده است. در حقیقت، گروه دوم معنای کلی دارند. آنها به هنر و ترسیم طرحی فیزیکی و یا طرحی بر کاغذ اشاره نمی‌کنند؛ می‌توانند به مفهوم «آرایش بخش‌هایی از چیزی» یا «طراحی دسترسی به هدفی» یا به گونه‌ای مبهم‌تر، «قصد کردن» (نقشه کشیدن) باشند. رایج‌ترین معنای «برنامه‌ریزی» هر دو جزء را دربر دارد. برنامه‌ریزی با دسترسی سنجیده به هدف‌های ویژه‌ای سروکار دارد و با گردآوری اعمالی در یک رشته‌ای منظم به پیش می‌رود (سیف‌الدینی، ۱۳۸۸، ص ۳۰).

ب. در اصطلاح

برای «برنامه‌ریزی»، متخصصان از زوایای گوناگون تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند. در اینجا، چند نمونه از تعاریف، و در ادامه، تعریف مورد نظر را بیان می‌کنیم:

دکتر علی رضائیان تعاریف ذیل را برای «برنامه‌ریزی» ذکر کرده است:

- «برنامه‌ریزی» یعنی: تعیین هدف و یافتن و ساختن راه وصول به آن.

- «برنامه‌ریزی» یعنی: تصمیم‌گیری درباره‌ی اینکه چه کارهایی باید انجام بگیرد.

- «برنامه‌ریزی» یعنی: تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده، و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن

به آن را فراهم می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۹۰).

- «برنامه‌ریزی» فرایندی است که طی آن، مدیران اهداف را تعیین می‌کنند، آینده را پیش‌بینی می‌نمایند و

مسیر فعالیت‌های طراحی شده برای به‌دست آوردن آن اهداف را نشان می‌دهند (بون و وید، ۱۹۹۲).

- «برنامه‌ریزی» عبارت است از: تعیین اهداف، پیش‌بینی راه‌ها و امکانات لازم برای رسیدن به آنها (پیروز، و

همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۶).

از این تعاریف و تعریف‌های دیگری که برای «برنامه‌ریزی» بیان شده است، چنین استنباط می‌شود که گرچه عبارات‌ها متفاوت است، اما دو رکن اساسی در برنامه‌ریزی پذیرفته شده است: ۱. تعیین اهداف؛ ۲. پیش‌بینی راه‌ها و امکانات لازم برای رسیدن به آنها.

با توجه به دو رکن اساسی مزبور در برنامه‌ریزی، در این مقاله، رکن دوم (مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی) موضوع پژوهش قرار گرفته است. پس از توضیحی مختصر، اصول حاکم بر آن در برنامه‌ریزی تبیین می‌شود.

پیش‌بینی مسیر دستیابی به اهداف

دومین رکن اساسی برنامه‌ریزی پیش‌بینی مسیر دستیابی به اهداف است. «پیش‌بینی»، مطالعه و حدس زدن

اوضاع و شرایط آینده و محاسبه آنهاست و معمولاً بر اطلاعات و آمار کنونی و بینش شخصی مدیران در خصوص حوادث و رخداد‌های آینده مبتنی است.

در پیش‌بینی راه‌ها، راه‌های گوناگون دست‌یابی به اهداف تعیین شده سازمان، به صورت همه‌جانبه، بررسی و مطالعه می‌شود تا از بین آنها، راه‌هایی را که بیشترین استفاده از منابع و موقعیت‌ها و کمترین خطر و تهدید را دارند انتخاب شوند. البته در این پژوهش، فارغ از اینکه چه راه‌هایی برای دست‌یابی به اهداف وجود دارد، اصول حاکم بر مسیر دست‌یابی به اهداف از منظر قرآن کریم ذکر می‌شود. در دیدگاه رایج مدیریت غربی، صرف دست‌یابی به اهداف مهم است، ولی اینکه چه اصول و دستورالعمل‌هایی در دست‌یابی به اهداف باید مراعات شود چندان دارای اهمیت نیست بدین‌روی، دست‌یابی به اهداف از راه تجاوز، قتل، غارت و مانند آن توجیه‌پذیر است. در دیدگاه رایج، هدف وسیله را توجیه می‌کند! اما از دیدگاه قرآن کریم، علاوه بر اینکه دست‌یابی به اهداف از هر مسیری جایز و مشروع نیست، دست‌یابی به اهداف دارای اصول و قواعدی است که باید مراعات شود و چه‌بسا رعایت این اصول و قواعد مهم‌تر از رسیدن به نتیجه است. بنابراین، لازم است پیش از تبیین اصول حاکم مسیر دست‌یابی به اهداف در برنامه‌ریزی، مفهوم واژه «اصول» تبیین شود:

«اصول»

الف. مفهوم لغوی

«اصول» جمع «اصل» و در لغت فارسی و عربی، به معنای ریشه، پایه، اساس و بنیان آمده است. از همین‌روی، به پایین‌ترین قسمت هر چیزی که غیر آن بر آن مبتنی باشد نیز «اصل» گفته می‌شود؛ چنانکه طریحی آورده است: علم کلام، «علم اصول دین» نامیده می‌شود؛ زیرا سایر علوم دینی، مثل علم فقه، حدیث و تفسیر، مبتنی بر علم کلام، یعنی صدق رسول است، و صدق رسول متوقف بر وجود مرسل (خداوند متعال) و عدالت و حکمت و سایر صفات اوست (طریحی، ۱۳۷۵، ص ۳۰۷).

فرهنگ جامع جامعه‌شناسی و علوم انسانی واژه لاتین اصول را «Principle» معرفی نموده که به معنای «منشأ، سرچشمه، بنیاد، نخستین و آغازین» است. «اصول» دستورالعمل‌هایی است برای قضاوت ارزش‌ها در مسیر حرکت مربوط به برآوردن یک هدف یا اهدافی که درستی آنها از قبل پذیرفته شده است (عسکریان، ۱۳۷۰، ص ۵۶).

ب. مفهوم اصطلاحی

اصول از نظر اصطلاح، با توجه به مبانی و اهداف هر موضوع علمی، معنای متفاوتی پیدا می‌کند بنابراین، برای تعریف دقیق آن، باید به علوم‌ذی‌ربط مراجعه کرد. برای نمونه، در ذیل، به برخی از اصطلاحات اصول اشاره می‌شود:

- «اصل» به معنای قاعده کلی؛ یعنی آنچه به صورت قضیه کلی ذکر می‌شود و احکام جزئی دیگر از آن استخراج و استنباط می‌گردد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۲۹۶).

«اصل» به معنای دلیل؛ چنانکه فقها و اصولیان می‌گویند: اصل در این مسئله، کتاب و سنت است. همچنین در اصول فقه، «اصل» به معنای سزاوار، اولی و ارجح نیز به کار می‌رود؛ مانند «اصل حقیقت»، «اصل اباحه»، «اصل براءت»، «اصل عموم»، «اصل جواز» و امثال اینها (همان).

در مدیریت، برخی «اصول» را به معنای قواعد و چارچوب‌هایی گرفته‌اند که بر وظایف، رفتار، مقررات، تصمیمات و اندیشه مدیریت و مدیر حاکم است (نقی‌پورفر، ۱۳۸۳).

در جای دیگر آمده است: «اصول» راهنمای هدایت و حرکت مدیران و آحاد سازمان در جهت تحقق نظام ارزشی مطلوب برای سازمان است (علی احمدی، ۱۳۸۳، ص ۱۱۶).

برخی با استفاده از فرهنگ لغت گفته‌اند: «اصل» حقیقت اساسی، قانون کلی از علت و معلول، و قاعده راهنما برای رفتار است که نسبت به قانون از قابلیت و انعطاف بیشتری برخوردار است (برنجی، ۱۳۷۱).

رضائیان، «اصل» را یک حقیقت کلی تعریف کرده است که به صورت استقرائی با مشاهده نمونه‌های خاص از یک پدیده و ترکیب عناصر مشترک آن، ضمن نادیده گرفتن تفاوت‌هایش، به دست می‌آید (رضائیان و گنجلی، ۱۳۸۳).

ویژگی‌های اصل

یکی از پژوهشگران ویژگی‌های ذیل را برای اصل برشمرده است:

- اصول، عینی و واقعی بوده و از واقعیات خارجی انتزاع می‌شوند. بدین‌روی، مطلق بوده و از رنگ ذهنیت و حالت مفهومی کمتری برخوردارند.

- اصول کشف کردنی و قابل استخراج‌اند، بدون اینکه مثل قوانین و مقررات اجتماعی تابع وضع و قرارداد باشند.

- اصول توصیفی و بیان‌کننده بوده و در عین‌حال، معنادار و جهت‌دهنده هستند (لطفی، ۱۳۷۶، ص ۱۹).

عمومیت داشتن اصول؛ حد فاصل بین «اصل» و «قانون»

اصول از انعطاف‌پذیری ماهوی و محتوایی برخوردار بوده و در عین‌حال، سیال و دارای تحول و دگرگونی شکلی و قالبی هستند.

در پژوهشی دیگر نکات ذیل را از ویژگی‌های «اصل» برشمرده است: بنیادین و ریشه‌ای؛ کلی و عام؛ استمرار و دوام؛ راهنما بودن عمل؛ نشئت گرفته از مبانی دینی (نجاری، ۱۳۸۶، ص ۲۲۵)

مراد از اصول در برنامه‌ریزی

منظور از «اصول» در برنامه‌ریزی عبارت است از: هر آنچه که به‌عنوان ملاک و معیار، الگو و راهنمای رفتار و عمل برنامه‌ریزان است و باید از آنها استفاده شود.

مراد از اصول در این پژوهش

مراد از «اصول» در این پژوهش، عبارت است از: معیارها، ضوابط و دستورالعمل‌هایی که از مبانی دینی نشئت گرفته و به‌عنوان الگو و راهنمای عمل مدیران و برنامه‌ریزان باید مطرح‌نظر قرار گیرد.

اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی از منظر قرآن کریم

۱. مشروعیت ابزار و وسیله

یکی از اصول اساسی در تمام فعالیت‌ها و به‌ویژه در مسیر دستیابی به اهداف سازمانی و غیرسازمانی، استفاده از ابزار مشروع و پرهیز از ابزار غیرمشروع است. بر اساس آموزه‌های اسلامی، ابزار مورد استفاده در کیفیت نتیجه فعالیت انجام شده اثرگذار است. اگر ابزار غیرمشروع باشد نتیجه مورد نظر، از فعالیت‌های انجام شده از دیدگاه اسلام فاقد ارزش و مردود است. امام علی علیه السلام به شدت مواظب این مسئله بودند و هرگز اجازه نمی‌دادند برای تحقق اهداف، وسایل نامشروع به کار گرفته شود. وقتی بیت‌المال را میان افراد به گونه مساوی تقسیم کردند، برخی اعتراض کردند که چرا افراد ذی‌نفوذ را ملاحظه نمی‌کند؟ حضرت در پاسخ فرمودند: «مرا امر می‌کنید که با ستم کردن بر کسانی که ولایتشان را پذیرفته‌ام، پیروزی بجویم؟ به خدا سوگند که نمی‌پذیرم، تا وقتی که جهان سرآید و یا ستاره‌ای در آسمان به دنبال ستاره‌ای برآید. اگر مال از آن من بود آن را برابر تقسیم می‌کردم، تا چه برسد به بیت‌المال که مال خداست. آگاه باشید که دادن مال به غیرمستحق جز اسراف و تبذیر نیست. این کار صاحب آن را در دنیا بالا می‌برد، ولی در آخرت او را ضایع و خوار می‌کند (نهج‌البلاغه، خ ۱۲۶).

از منظر آموزه‌های اسلامی، پیروزی با ابزار غیرمشروع - یعنی: رسیدن به خیر به وسیله شر - در واقع، شکست و شر است. حضرت علی علیه السلام در این زمینه می‌فرمایند: «پیروزی نیافت آنکه گناه بر او پیروز شد. و کسی که با بدی پیروز شود شکست خورده است» (همان، ح ۳۲۷).

از منظر قرآن کریم نیز دستیابی به اهداف، باید از طریق مشروع و مورد تأیید خداوند متعال باشد. شواهد متعددی در قرآن وجود دارد که خداوند رسیدن به اهداف را از غیر راه آن نهی و سرزنش کرده است. در اینجا، به چند نمونه اشاره می‌شود:

۱. خداوند متعال در قرآن کریم، گروهی را که هنگام احرام به بهانه‌های خرافی از پشت وارد خانه‌هایشان می‌شدند، مخاطب قرار می‌دهد و آنها را از آن کار نهی می‌کند: «أَلَيْسَ الْبِرُّ بِأَنْ تَأْتُوا الْبُيُوتَ مِنْ ظُهُورِهَا وَ لَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آتَىٰ وَ أَتَىٰ الْبُيُوتَ مِنْ أَبْوَابِهَا وَ اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (بقره: ۱۸۹)؛ کار نیک آن نیست که از پشت خانه‌ها وارد شوید، بلکه نیکی آن است که تقوا پیشه کنید و از در خانه‌ها وارد شوید و از خدا بپرهیزید تا پرهیزگار شوید.

بسیاری از مفسران گفته‌اند: در زمان جاهلیت، هنگامی که لباس احرام به تن می‌کردند، از راه معمولی و در خانه، به خانه خود وارد نمی‌شدند، و معتقد بودند این کار برای محرم، حرام است. به همین سبب، از پشت، وارد خانه

می‌شدند ولی قرآن به صراحت می‌فرماید: نیکی در تقوا است، نه در عادات و رسوم خرافی، و بلافاصله دستور می‌دهد: «حتماً از همان طریق عادی به خانه‌ها وارد شوید».

برخی نیز گفته‌اند: این آیه معنای عمومی و وسیع‌تری دارد که همین معنا می‌تواند به‌عنوان شاهدی بر ادعای ما نیز باشد و آن اینکه: برای اقدام در هر کاری، خواه دینی باشد یا غیردینی، باید از طریق صحیح وارد شوید، نه از راه‌های انحرافی و وارونه جابر همین معنا را از قول امام باقر^ع نقل کرده است (طبرسی، ۱۳۹۰، ج ۱، ص ۲۸۴).
در تفسیر این آیه، روایتی از امام باقر^ع آمده است: «أَنْ يَأْتِيَ الْأُمُورَ مِنْ وَجْهٍهَا، أَيَّ الْأُمُورِ كَانَتْ»؛ منظور این است که هر کاری را باید از راهش انجام داد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۱۳).

بنابراین، مدیران و برنامه‌ریزان سازمان باید تلاش کنند برای تعیین مسیر دستیابی به اهداف، راهکار خاص و متناسب را که جنبه شرعی و قانونی دارد از میان راه‌کارهای موجود بیابند و بدین وسیله، به اهداف دست یابند.

۲. خداوند متعال در آیات متعددی، بحث حرمت ربا را مطرح و به شدت از آن نهی می‌کند. روشن است که ربا راهی برای افزایش سود و درآمد است که بدون زحمت، برای دهنده ربا حاصل می‌شود. خداوند متعال افزایش سود و درآمد را از راه ربا صحیح نمی‌داند. در چندین آیه قرآن، به این موضوع تصریح شده است. به چند نمونه اشاره می‌شود:

الف. «الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا...» (بقره: ۲۷۵)؛ «کسانی که ربا می‌خورند (در قیامت) مانند کسی که بر اثر تماس شیطان دیوانه شده و تعادل خود را از دست داده، برمی‌خیزند. این به خاطر آن است که گفتند: «بیع و داد و ستد مانند ریاست»، درحالی‌که خدا بیع را حلال کرده و ربا حرام است. همچنین خداوند در آیات، دیگر (بقره: ۲۷۶؛ روم: ۳۹) به این امر مهم اشاره می‌کند.

خداوند متعال در این آیات، به یک نوع مسیر برای رسیدن به مال دنیا اشاره می‌کند و به خاطر تبعاتی که دارد به شدت از آن نهی می‌کند. از این بیان خداوند متعال می‌توان فهمید که مسیر دستیابی به اهداف از منظر اسلام، آزاد و رها نیست، بلکه رسیدن به هر هدفی از مسیر خودش فقط درست است. بدین‌روی، با توجه به اینکه در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین اهداف، سود مادی است، نباید برای افزایش این سود، از هر مسیری وارد شد، بلکه باید از راه‌های انحرافی و به ظاهر سودآور پرهیز کرد.

۲. تلاش و کوشش

با توجه به اینکه در مسیر دستیابی به اهداف، تهدیدهای فراوانی وجود دارد تا در صورت تعلل، دستیابی را غیرممکن یا با مشکل مواجه کند، تلاش و کوشش می‌تواند فرد یا سازمان را برای دستیابی به اهداف کمک کند. قرآن کریم «تلاش و کوشش» را به‌عنوان یک اصل کلی و عمومی برای دستیابی به اهداف معرفی می‌کند و

می‌فرماید: «وَ الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ» (عنکبوت: ۶۹)؛ و آنها که در راه ما (با خلوص نیت) جهاد کنند، قطعاً به راه‌های خود، هدایت‌شان خواهیم کرد، و خداوند با نیکوکاران است. براساس آنچه در تفاسیر آمده، هم تعبیر به «جهاد» تعبیر وسیع و مطلق است و هم تعبیر «فینا». بنابراین، هرگونه جهاد و تلاشی را که در راه خدا و برای او و به منظور وصول به اهداف الهی صورت گیرد شامل می‌شود، خواه در طریق کسب معرفت باشد، یا جهاد با نفس، یا مبارزه با دشمن یا صبر بر طاعت، یا شکیبایی در برابر وسوسهٔ معصیت، یا در مسیر کمک به افراد مستضعف، و یا انجام هر کار نیک دیگر. کسانی که در این راه‌ها به هر شکل و هر صورت برای خدا مجاهده کنند مشمول حمایت و هدایت الهی هستند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۱۶، ص ۳۴۹).

همچنین قرآن کریم دست‌یابی به اهداف را به‌طور صریح و شفاف منوط به تلاش و کوشش می‌داند و می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم: ۳۹)؛ و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست. «سعی» در اصل، به معنای راه رفتن سریع است که به مرحلهٔ دویدن نرسیده است؛ ولی غالباً به معنای تلاش و کوشش به کار می‌رود؛ زیرا هنگام تلاش و کوشش در کارها، انسان حرکات سریعی انجام می‌دهد، خواه کار خیر باشد یا شر. جالب اینکه نمی‌فرماید: بهرهٔ انسان کاری است که انجام داده، بلکه می‌فرماید: تلاشی است که از او حاصل شده است؛ اشاره به اینکه مهم تلاش و کوشش است، هرچند انسان احياناً به مقصودش نرسد؛ زیرا اگر نیتش خیر باشد خدا پاداش خیر به او می‌دهد. او خریدار نیت‌ها و اراده‌هاست، نه فقط کارهای انجام شده (همان، ۱۳۸۰، ج ۲۲، ص ۵۵۰).

بنابراین، از منظر قرآن کریم، علاوه بر اینکه تلاش و کوشش نقش عمده‌ای در تحقق و دست‌یابی به اهداف دارد، صرف تلاش و کوشش نیز امری پسندیده و نیکوست که حتی در صورت دست نیافتن به اهداف، اجر خواهد داشت. بدین‌روی، انسان باید بداند تلاش‌های او در رسیدن به اهداف و خواسته‌هایش نقش دارد و نتیجهٔ آنها عاید خودش می‌گردد، تا با دل‌گرمی به تلاش و فعالیت بپردازد. اگر انسان مطلوب‌نهایی داشته باشد، ولی بیندازد که کارها و تلاش‌هایش بی‌اثر است یا نفع آنها نصیب دیگران می‌شود و به هر حال، در نزدیک شدن وی به آن مطلوب و هدف‌نهایی مفید نیست، در این صورت، انگیزهٔ کار و کوشش در وی ضعیف خواهد شد و برای رسیدن به آنها خود را به زحمت نمی‌اندازد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۳۴). بنابراین، تلاش و کوشش در راه رسیدن به اهداف، خواه اهداف فردی و خواه سازمانی، به‌عنوان یک اصل اساسی و مهم باید محل توجه باشد.

۳. اجتناب از عجله و شتاب‌زدگی

یکی دیگر از اصول اساسی و مهم، که در مسیر دست‌یابی به اهداف باید به آن توجه داشت، اجتناب از عجله و شتاب‌زدگی در مسیر دست‌یابی به اهداف است. بر اساس سخنان حضرت علی علیه السلام، «عجله و شتاب» به معنای اقدام

کردن به کارهاست، قبل از اینکه زمینه‌ها و مقدمات لازم آن کار فراهم شود. امام علی علیه السلام این مسئله را به مالک اشتر تذکر می‌دهند و می‌فرمایند: «يَاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأَمْرِ قَبْلَ أَوَانِهَا...» (نهج البلاغه، ن ۵۳)؛ ای مالک، از عجله در انجام دادن کارها قبل از اینکه وقت انجام آنها رسیده باشد، پرهیز کن. قرآن کریم نیز به‌عنوان یک برنامه الهی، با اشاره به داستان‌های انبیا و سرگذشت رهبران بزرگ جامعه‌های انسانی، زیان‌های عجله و شتاب‌زدگی و شیرینی و حلاوت صبر را ذکر می‌کند و همه انسان‌ها را به پرهیز از عجله و شتاب‌زدگی در امور دعوت می‌کند. در ذیل، به چند نمونه اشاره می‌شود:

خداوند متعال به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله داستان حضرت داود علیه السلام را، که در قضاوت عجله کرد، یادآوری می‌کند و بدین طریق، خطرات عجله را گوشزد می‌کند: «وَهَلْ أَتَاكَ نَبَأُ الْخَصْمِ إِذْ تَسَوَّرُوا الْمِحْرَابَ إِذْ دَخَلُوا عَلَى دَاوُدَ فَفَزِعَ مِنْهُمْ قَالُوا لَا تَخَفْ خَصْمَانِ بَغِي بَعْضُنَا عَلَى بَعْضٍ فَاحْكُم بَيْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تُشْطِطْ وَاهْدِنَا إِلَى سَوَاءِ الصِّرَاطِ إِنَّ هَذَا أَخِي لَهُ تِسْعٌ وَتِسْعُونَ نَعْجَةً وَلِيَ نَعْجَةٌ وَاحِدَةٌ فَقَالَ أَكْفُلْنِيهَا وَعَزَّنِي فِي الْخِطَابِ قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعْجَتِكَ إِلَى نِعَاجِهِ وَإِنَّ كَثِيرًا مِنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَا هُمْ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ» آیا داستان شاکیان، هنگامی که از محراب (داود) بالا رفتند، به تو رسیده است؟! در آن هنگام که (بی‌مقدمه) بر او وارد شدند و او از دیدن آنها وحشت کرد. گفتند: نترس، دو نفر شاکي هستیم که یکی از ما بر دیگری ستم کرده است. اکنون در میان ما به حق داوری کن و ستم روا مدار و ما را به راه راست هدایت کن! این برادر من است. او نود و نه میش دارد و من یکی بیش ندارم! اما او اصرار دارد که این یکی را هم به من واگذار کن، و در سخن بر من غلبه کرده است! (داود) گفت: «مسلماً او با درخواست یک میش تو برای افزودن آن به میش‌هایش، بر تو ستم نموده است و بسیاری از شریکان (و دوستان) به یکدیگر ستم می‌کنند، مگر کسانی که ایمان آورده و اعمال صالح انجام داده‌اند؛ اما عده آنان کم است!» داود دانست که ما او را (با این ماجرا) آزموده‌ایم. از این رو، از پروردگارش طلب آموزش نموده، به سجده افتاد و توبه کرد.

با توجه به اینکه تحقیق و جست‌وجو به‌عنوان مقدمات ضروری هر کار به‌ویژه، امر قضاوت است، حضرت داود علیه السلام پیش از آنکه تحقیق بیشتری کند، به داوری مقدماتی نشست و گفت: «به یقین، او با درخواست یک میش تو برای افزودن به میش‌هایش به تو ستم کرده است. اینجا بود که حضرت داود علیه السلام به ترک اولای خود پی‌برد. بدین روی، دانست که خدا او را با این ماجرا امتحان کرده است پس در مقام استغفار برآمد و به سجده افتاد و توبه کرد» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۱۹، ص ۲۴۸).

ماجرای مزبور این حقیقت را بیان می‌کند که «عجله و شتاب» در همه کارها و برنامه‌ها، به‌ویژه در قضاوت مایه سرافکنندگی و ایجاد مشکلات در زندگی فردی و اجتماعی است.

همچنین خداوند متعال پیامبرش را از عجله در تلاوت قرآن، قبل از اینکه به او وحی شود، باز می‌دارد و

می‌فرماید: «وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُفْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا» (طه: ۱۱۴)؛ و در (تلاوت) قرآن عجله مکن، پیش از آنکه وحی آن بر تو تمام شود، و بگو: پروردگارا، علم مرا افزون کن.

از بعضی آیات دیگر قرآن، استفاده می‌شود که پیامبر ﷺ هنگام نزول وحی، شور مخصوصی داشتند که سبب می‌شد برای دریافت وحی عجله کند. خداوند ایشان را از این کار باز داشت. گرچه در تفسیر این آیه، مفسران بزرگ احتمالات متعددی داده‌اند، ولی همه آنها ناظر به این است که پیامبر ﷺ نباید در کار خود عجله کند، هرچند کار الهی و مسئله هدایت انسان‌ها باشد. گرچه عجله پیامبر ﷺ در دریافت وحی یا تلاوت قرآن بر اصحاب یا تقاضای نزول وحی، همه به خاطر عشق و شوق ایشان به هدایت انسان‌ها بود، ولی حتی در این کار نیز باید با صبر و حوصله گام برداشت (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۱۳، ص ۳۱۲).

علاوه بر این، خداوند متعال بحث اجتناب از عجله و شتاب‌زدگی را به صورت‌های گوناگونی در قرآن کریم مطرح نموده است؛ از جمله: انبیاء: (۳۷)؛ اسراء: ۱۱؛ رعد: ۶ و یونس: (۱۱).

بر اساس آیات قرآن کریم، عجله و شتاب‌زدگی در کارها امری ناپسند به شمار می‌آید. بدین‌روی، برای دست‌یابی به اهداف و برنامه‌ها، به‌ویژه، برنامه‌های مهم و زیربنایی که نیازمند وجود مقدمات و زمینه‌سازی متناسب است، باید با صبر و حوصله، مقدمات و زمینه‌های لازم را فراهم کرد و پس از آن به حرکت در مسیر دست‌یابی به اهداف و برنامه‌ها اقدام کرد؛ زیرا عجز بودن انسان برای کسب منافع بیشتر و شتاب‌زدگی او در رسیدن به اهداف، سبب می‌شود که تمام جوانب مسائل را بررسی نکند و چه‌بسا که با این عجله نتواند خیر واقعی را تشخیص دهد، بلکه هوا و هوس‌های سرکش چهره حقیقت را در نظرش دگرگون سازد و بر اثر سوء تشخیص، برای رسیدن به آب، به سراب برسد. این مشکل بزرگی است برای نوع انسان‌ها و مانع عجیبی است در تحقق اهداف و در نهایت، موجب ندامت و خسران می‌گردد (همان، ج ۱۲، ص ۴۰).

۴. امدادهای غیبی

از دیدگاه اسلام به‌ویژه قرآن کریم دست‌یابی به اهداف تنها در گرو ابزار و وسایل مادی و ظاهری نیست، بلکه گاهی اوقات چنانکه قرآن کریم بدان تصریح می‌کند (اعراف: ۹۶)؛ با توجه به مصالح و رعایت شرایطی از قبیل ایمان، تقوا، توکل، صبر و استقامت، اخلاص، جهاد و یاری دین خدا، بدون ابزار و وسایل مادی و ظاهری اهداف بزرگی تحقق پیدا می‌کند که قرآن کریم از آن به «امدادهای غیبی» یاد می‌کند و ایمان به آن را از ویژگی‌های مؤمنان واقعی و متقی «الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ» (بقره: ۳) می‌شمارد. بدین‌روی، از دیدگاه اسلام، امدادهای غیبی از اصول اساسی و مهمی است که در راه رسیدن به اهداف، باید به آن ایمان و توجه داشت و به منظور بهره‌مندی از این موهبت الهی، زمینه و شرایط استحقاق آن را فراهم آورد.

قرآن کریم نمونه‌هایی را مثال می‌زند که خداوند متعال بندگان را از طریق این نوع امدادها یاری

رسانده و آنها به اهداف و خواسته‌های بزرگی دسترسی پیدا کرده‌اند. به چند نمونه از این امدادهای غیبی اشاره می‌شود:

۱. در قرآن مجید، بارها این مطلب تکرار شده است که حضرت موسی علیه السلام بنی‌اسرائیل را به فرمان خدا از «بحر» عبور داد (بقره: ۵۰؛ اعراف: ۱۳۸؛ یونس: ۹۰؛ طه: ۷۷؛ دخان: ۲۴). عبور موسی علیه السلام با پیروانش از بحر یا رود عظیم نیل نمونه‌ای از امدادهای الهی است. وقتی حضرت موسی علیه السلام با پیروانش تحت تعقیب فرعون و لشکریانش قرار گرفتند، قبل از اینکه به آنها دسترسی پیدا کنند، خداوند متعال به حضرت موسی علیه السلام وحی کرد: «أَنْ اَضْرِبْ بِعَصَاكَ الْبَحْرَ فَأَنْفَلِقْ فَكَانَ كُلُّ فِرْقٍ كَالطَّوْدِ الْعَظِيمِ» (شعراء: ۶۳)؛ عصایت را به دریا بزن. (عصایت را به دریا زد) و دریا از هم شکافته شد، و هر بخشی همچون کوه عظیمی بود «وَأَرْزَلْنَا ثَمَّ الْأَخْرِينَ» و در آنجا دیگران [لشکر فرعون] را نیز (به دریا) نزدیک ساختیم «وَأَنْجَيْنَا مُوسَى وَمَنْ مَعَهُ أَجْمَعِينَ» و موسی و تمام کسانی را که با او بودند نجات دادیم.

۲. همچنین کمک‌های ویژه پنهانی، مانند فرستادن سپاه نامرئی، یاری با فرشتگان، ایجاد آرامش در قلب‌های مؤمنان و مانند آن، که از سوی خداوند در جنگ‌های صدر اسلام به پیامبر صلی الله علیه و آله و سلم و مؤمنان رسید، از مهم‌ترین مصادیق امدادهای غیبی است که قرآن کریم در آیات متعددی به آنها تصریح می‌کند؛ همچون: «إِذْ تَسْتَعِينُونَ رَبَّكُمْ فَأَسْتَجَابَ لَكُمْ أَنِّي مُمِدُّكُمْ بِالْفِ مِّنَ الْمَلَائِكَةِ مُرْدِفِينَ» (انفال: ۹)؛ (به خاطر بیاورید) زمانی را (که از شدت ناراحتی در میدان بدر) از پروردگارتان کمک می‌خواستید و او خواسته شما را پذیرفت (و گفت): من شما را با یک‌هزار فرشته، که پشت سر هم فرود می‌آیند، یاری می‌کنم. «ثُمَّ أَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَأَنْزَلَ جُنُودًا لَّمْ تَرَوْهَا وَعَذَّبَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَذَلِكَ جَزَاءُ الْكَافِرِينَ» (توبه: ۲۹)؛ سپس خداوند سکینه خود را بر پیامبرش و بر مؤمنان نازل کرد و لشکرهایی فرستاد که شما نمی‌دیدید و کافران را مجازات کرد و این است جزای کافران!

علاوه بر آنچه ذکر شد، به نمونه‌هایی فراوان دیگری از امدادهای غیبی در قرآن تصریح شده است؛ از قبیل: هدایت‌بخشی؛ بازداشتن انسان از گناه؛ دل محکمی؛ افکندن محبت انسان در دل‌ها؛ بشارت‌های فرشتگان؛ رهایی انسان از تنگناها؛ و برهم زدن نقشه‌های دشمنان.

امدادهای غیبی به‌عنوان یک اصل اساسی در دیدگاه اسلامی مطرح نظر گرفته است. بنابراین، امدادهای غیبی خداوند تأثیری شگرف در زندگی فردی و سازمانی انسان‌ها دارد؛ زیرا آنگاه که طوفان‌های حوادث ناگوار و مشکلات پی در پی به انسان هجوم می‌آورد و وی را از رسیدن به هدف دور و او را ناامید می‌کند، به مقتضای فطرت توحیدی خویش، روی دل به سوی خدا می‌کند و اینجاست که امدادهای غیبی از او دست‌گیری می‌کند و وی را در رسیدن به اهداف از مشکلات نجات می‌دهد.

۵. توکل

یکی از اصولی که در مسیر دست‌یابی به اهداف از دیدگاه اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم باید به آن توجه داشت، «توکل» است. «توکل» عبارت است از: اعتماد بر خداوند در تمام کارها و تکیه بر اراده او، با اعتقاد بر اینکه او آفرینندهٔ سبب‌ها و مسلط بر همهٔ آنهاست و اسباب به ارادهٔ او در سببیت کامل می‌گردند و تأثیرگذار می‌شوند. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۶).

خداوند متعال در قرآن کریم، توکل به او در امور را به منزلهٔ کفایت امور می‌داند و می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» (طلاق: ۳)؛ و هر کس بر خدا توکل کند، پس او برایش کافی است. در واقع، خداوند برای متوکل، هم راه را نشان می‌دهد و هم در دست‌یابی به اهداف او را به نتیجهٔ مطلوب می‌رساند. این همان معنای «کفایت امور» است که در آیهٔ فوق به آن اشاره شد. به طور مسلم، کسی که در برنامه‌ریزی‌ها همواره از خداوند مدد می‌جوید و با اتکال بر او، راه‌های نیل به اهداف را پیش‌بینی می‌کند، خداوند نیز در مقابل، او را در پیش‌بینی‌ها یاری می‌کند و با الهامات غیبی خویش، از راه‌های گوناگون، وی را در رسیدن به هدف یاری می‌دهد و او را از تنگناهای برنامه‌ها خلاصی می‌بخشد، و از راه‌هایی که طراح برنامه تصور نمی‌کند، به هدف مطلوب می‌رساند (همان).

۶. توسل

بر اساس آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، یکی از اصولی که در دست‌یابی به اهداف مادی و معنوی سبب گشایش می‌شود، «توسل» است. «توسل» در اصطلاح، به این معناست که انسان در هنگام درخواست و نیاز، به درگاه خداوند چیزی را (مانند صفات یا اسمای الهی یا پیامبران، ائمه و فرشتگان) عرضه کند تا به نیاز او پاسخ دهد و درخواستش را برآورده کند.

توسل به اسباب برای رسیدن به اهداف، چه در زندگی مادی و چه در جهات معنوی، از دیدگاه فطری و عقلایی امری مطلوب و حتی ضروری به‌شمار می‌رود. قرآن کریم در سورهٔ مائده، تحصیل وسیله برای قرب الهی (به‌عنوان هدف غایی) و به همراه جهاد در راه خدا را موجب رستگاری مؤمنان دانسته، می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (مائده: ۳۵)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از (مخالفت فرمان) خدا بپرهیزید! و وسیله‌ای برای تقرب به او بجوئید! و در راه او جهاد کنید، تا رستگار شوید.

همچنین آیات بسیاری در قرآن کریم وجود دارد که بر اصل «توسل» در امور مادی و معنوی دلالت دارد برای مثال، خداوند متعال دربارهٔ کسانی که به خاطر اعمال ناشایست، به خودشان ظلم کردند، به پیغمبر اکرم ﷺ می‌فرماید: «وَلَوْ أَنَّهُمْ إِذْ ظَلَمُوا أَنفُسَهُمْ جَاؤُكَ فَاسْتَعْفَرُوا اللَّهَ وَاسْتَغْفَرَ لَهُمُ الرَّسُولُ لَوَجَدُوا اللَّهَ تَوَّابًا رَحِيمًا» (نساء: ۶۴)؛ و اگر این مخالفان هنگامی که به خود ستم می‌کردند (و فرمان‌های خدا را زیر

پا می‌گذارند)، به نزد تو می‌آمدند و از خدا طلب آموزش می‌کردند و پیامبر هم برای آنها استغفار می‌کرد، خدا را توبه‌پذیر و مهربان می‌یافتند.

با توجه به اینکه یکی از اهدافِ میانی در رسیدن به رستگاری و قرب الهی آموزش الهی است، این آیه به نقش توسل جستن به پیغمبر ﷺ برای آموزش الهی اشاره دارد و می‌فرماید: اگر به خاطر اعمال ناشایستی که دارند به پیغمبر متوسل می‌شدند و پیغمبر برای آنها استغفار می‌کرد، خداوند متعال آنها را می‌بخشید. بنابراین، توسل در رسیدن به فلاح و رستگاری نقش مهمی ایفا می‌کند.

همچنین قرآن کریم نقل می‌کند: فرزندان حضرت یعقوب علیه السلام وقتی از رفتار خود نسبت به برادرشان پشیمان شدند، به حضرت یعقوب علیه السلام مراجعه کردند و گفتند: «یا أَبَانَا اسْتَغْفِرْ لَنَا ذُنُوبَنَا إِنَّا كُنَّا خَاطِئِينَ» (یوسف: ۹۷)؛ پدر! از خدا آموزش گناهان ما را بخواه، که ما خطاکاریم.

حضرت یعقوب علیه السلام هم در پاسخ به آنها فرمود: «سَوْفَ اسْتَغْفِرُ لَكُمْ رَبِّي إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ» (همان: ۹۸)؛ به زودی برای شما از پروردگارم آموزش می‌طلبم، که او آمرزنده و مهربان است.

گرچه در این آیات، متعلق توسل، آموزش الهی از خطاهایی است که مرتکب شده‌اند، ولی در حقیقت، توسل تنها اختصاص به استغفار و آموزش الهی ندارد، بلکه در دیدگاه اسلامی، برای رسیدن به بسیاری از اهداف و نیازهای مادی نیز از طریق توسل اقدام می‌گردد و این امر به‌عنوان یک عامل مهم و حیاتی در رسیدن به موفقیت، اثرگذار است.

البته باید گفت عوامل معنوی در کنار عوامل مادی راه رسیدن به هدف را هموارتر می‌کند، نه اینکه تنها با توکل و توسل، باید دست‌یابی به اهداف را قطعی دانست، بلکه با توسل، توکل و تلاش و کوشش است که راه دست‌یابی به اهداف هموار می‌شود و بدین‌طریق، خداوند مشکلات را از سر راه کنار می‌نهد.

بنابراین، نقش اصولی همچون، توکل، توسل، امید و مانند آن در دست‌یابی به اهداف به این صورت طرح می‌شود که مثلاً اگر دو نفر با شرایط مادی یکسان و تلاش مساوی اقدام کنند، اما یکی از آن دو با توکل و توسل و همچنین امید به دست‌یابی به اهداف و نتیجه، اقدام کند، و دیگری بدون توجه به این عوامل؛ ضریب اطمینان شخص اول برای رسیدن به مقصد بیشتر خواهد بود. بنابراین؛ از دیدگاه اسلامی، با توجه به اهمیت و نقشی که توسل در رستگاری انسان در امور معنوی دارد، می‌توان آن را به‌عنوان یک اصل در امور مادی و معنوی ذکر کرد و در دست‌یابی به اهداف، در برنامه‌ریزی نیز آن را مؤثر دانست.

۷. امید به دست‌یابی

یکی دیگر از اصولی که در مسیر دست‌یابی به اهداف باید محل توجه قرار گیرد، امید به دست‌یابی است. امید به دست‌یابی اهداف، به افراد و مدیران انگیزه می‌دهد که برای رسیدن به اهداف از هیچ تلاشی فروگذار نکنند. قرآن

کریم مهم‌ترین اثر و کارکرد امید در زندگی بشر را آسان شدن سختی‌ها و تقویت روحیهٔ انسان می‌داند؛ به این معنا که انسان برای هر عملی باید انگیزه‌ای داشته باشد و هر چه کار سخت و دشوارتر باشد، باید امید به دست‌یابی و بهره‌مندی نیز بیشتر باشد. امید موجب می‌شود تا روحیهٔ شخص تقویت شود و همین عاملی برای انجام کارهای سخت و دشوار می‌گردد. قرآن کریم با بیان یک مصداق در سورهٔ نساء، به این مسئله اشاره می‌کند: «وَلَا تَهِنُوا فِي ابْتِغَاءِ الْقَوْمِ إِنْ تَكُونُوا تَأْلَمُونَ فَإِنَّهُمْ يَأْلَمُونَ كَمَا تَأْلَمُونَ وَ تَرْجُونَ مِنَ اللَّهِ مَا لَا يَرْجُونَ وَ كَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا» (نساء: ۱۰۴)؛ و در راه تعقیب دشمن، (هرگز) سست نشوید! (زیرا) اگر شما درد و رنج می‌بینید، آنها نیز همانند شما درد و رنج می‌بینند، ولی شما به خدا امید می‌دارید که آنها ندارند، و خداوند دانا و حکیم است.

خداوند متعال در این آیه امید داشتن را عاملی برای تلاش و کوشش در تعقیب دشمن و خسته نشدن در این راه می‌داند. امید داشتن به دست‌یابی به هدف، موجب می‌شود که شخص در برابر سختی‌ها واکنش مثبتی از خود نشان دهد و امیدوار شود تا با تحمل آن به مقصد خویش دست یابد و این بدان معنا نیست که شخص قطع به رسیدن به هدف داشته باشد، بلکه تنها امیدوار است که به آن اهداف دست یابد و همین انگیزه‌ای می‌شود تا سختی جانکاه در مسیر رسیدن به هدف را تحمل کند؛ زیرا اگر انسان امیدی به دست‌یابی به مقصود و مطلوب خود نداشته باشد هرگز به تلاشی دست نخواهد زد و کوششی برای رفع و برداشتن مشکلات از خود بروز نمی‌دهد. برای نمونه، کسی که امید به استجابت دعا نداشته باشد هرگز دست به دعا برنخواهد داشت و در پیشگاه خدا انابه و تضرع نمی‌کند. امید به استجابت دعا موجب می‌شود که شخص این سختی را بر خود تحمیل کند و به اشکال گوناگون به دعا بپردازد و از خدا برای رهایی مشکلات زندگی و برآورده شدن نیازهایش دعا کند.

قرآن کریم با بیان‌های متفاوت و متعدد، به اهمیت نقش امید در زندگی اشاره می‌کند و می‌فرماید: در هیچ جا نباید انسان ناامید شود. خداوند متعال در سورهٔ یوسف، از زبان حضرت یعقوب علیه السلام وقتی فرزندان او برای بار دوم عازم مصر بودند می‌فرماید: «يَا بَنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَ أَخِيهِ وَ لَا تَيْئَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ» (یوسف: ۸۷)؛ پسرانم! بروید و از یوسف و برادرش جست‌وجو کنید و از رحمت خدا مأیوس نشوید که تنها گروه کافران از رحمت خدا مأیوس می‌شوند.

در این آیه، به تلاش و کوشش و امیدواری برای رسیدن به مطلوب اشاره شده است و ناامیدی از رحمت خدا برای دست یافتن به مقصود را از ویژگی‌های کافران برمی‌شمارد. بنابراین، امید دست‌یابی به اهداف از منظر قرآن، بهترین دستورالعمل برای تلاش و کوشش و خسته نشدن در جهت تحقق اهداف است.

همچنین در آیات دیگری نیز خداوند متعال به پیامبرش می‌فرماید: به کسانی که به خودشان ستم کرده‌اند بگو: «قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِنْ رَحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ» (زمر: ۵۳)؛ بگو: ای بندگان من که بر خود اسراف و ستم کرده‌اید! از رحمت خداوند نومید نشوید که خدا همه گناهان را می‌آمرزد؛ زیرا او بسیار آمرزنده و مهربان است.

گرچه در این آیات متعلق امید رحمت خداوند است، اما بر اساس آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، اصل امیدواری در دستیابی به هدف و نتیجه یک اصل عمومی و مربوط به همه امور است؛ یعنی هم در تحقق اهداف دنیوی نقش اساسی دارد و هم در تحقق اهداف اخروی. بنابراین؛ مدیران سازمان‌ها نیز باید با اتکا به خداوند متعال و امید به دستیابی اهداف در جهت رسیدن به آنها تلاش کنند. این کار موجب می‌شود اگر در مسیر تحقق اهداف با مشکلات و موانعی هم برخورد کردند دست از کار و تلاش نکشند و امید داشته باشند که به نتیجه مورد نظر خواهد رسید.

۸. صبر و استقامت

آخرین اصلی که در مسیر دستیابی به اهداف باید بدان توجه کرد اصل «صبر و استقامت» در جهت تحقق اهداف است. صبر و استقامت در هر کاری به ویژه در مسیر دستیابی به اهداف از اهمیت زیادی برخوردار است، به گونه‌ای که اگر ثبات و پایداری نباشد، هیچ کدام از اهداف به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. قرآن کریم صبر و استقامت را مهم شمرده، آن را از عزم در امور به شمار آورده است.

«صبر» به معنای حفظ نفس از اضطراب و جزع و سکون و آرامش یافتن آن است (مصطفوی، ۱۳۶۸، ص ۲۰۶). البته در اذهان عمومی، «صبر» به معنای سکوت کردن و تسلیم شدن و دست کشیدن از تلاش است؛ اما با بررسی منابع اسلامی، روشن می‌شود که صبر بر خلاف این برداشت غلط، به معنای ایستادگی در برابر حوادث و درگیری مداوم با مشکلات است. «استقامت» نیز از ماده «قیام» گرفته شده است. از این نظر که انسان در حال قیام، بر کار و تلاش خود تسلط بیشتری دارد. «استقامت»، که به معنای طلب قیام است، یعنی: در خود، چنان حالتی ایجاد کن که سستی در تو راه نیابد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۹، ص ۲۵۹).

پس معنای «صبر» و «استقامت» این است که انسان در مشکلات و شکست‌ها و پیشامدهای ناگوار، از خود بردباری نشان داده، خم بر ابرو نیاورد و چنان باشد که هیچ اتفاقی نیفتاده است. علاوه بر تحمل و بردباری، همواره در حالت آمادگی به سر ببرد و تا موفقیت کامل در جهت اهداف، از پا نیشند. خداوند متعال در قرآن کریم، درباره صبر و استقامت داشتن در جهاد و جنگ در جهت تحقق پیروزی و غالب شدن، می‌فرماید: «فَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مَاءٌ صَابِرَةٌ يَغْلِبُوا مَاتِينَ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ أَلْفٌ يَغْلِبُوا أَلْفِينَ يَأْذِنُ اللَّهُ وَاللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ» (انفال: ۶۶)؛ پس هرگاه یکصد تن با استقامت از شما باشند بر دویست تن پیروز می‌شوند؛ و اگر یکهزار تن باشند بر دو هزار تن به فرمان خدا غلبه خواهند کرد. و خدا با صابران است.

«بَلَىٰ إِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا وَ يَأْتُواكُمْ مِنْ قَوْرِهِمْ هَذَا يُمْدِدْكُمْ رَبُّكُمْ بِخَمْسَةِ آلَافٍ مِنَ الْمَلَائِكَةِ مُسَوِّمِينَ» (آل عمران: ۱۲۵)؛ آری، (امروز هم) اگر استقامت و تقوا پیشه کنید، و دشمن به همین زودی به سراغ شما بیاید، خداوند شما را بر پنج هزار تن از فرشتگان، که نشانه‌هایی با خود دارند، مدد خواهد داد.

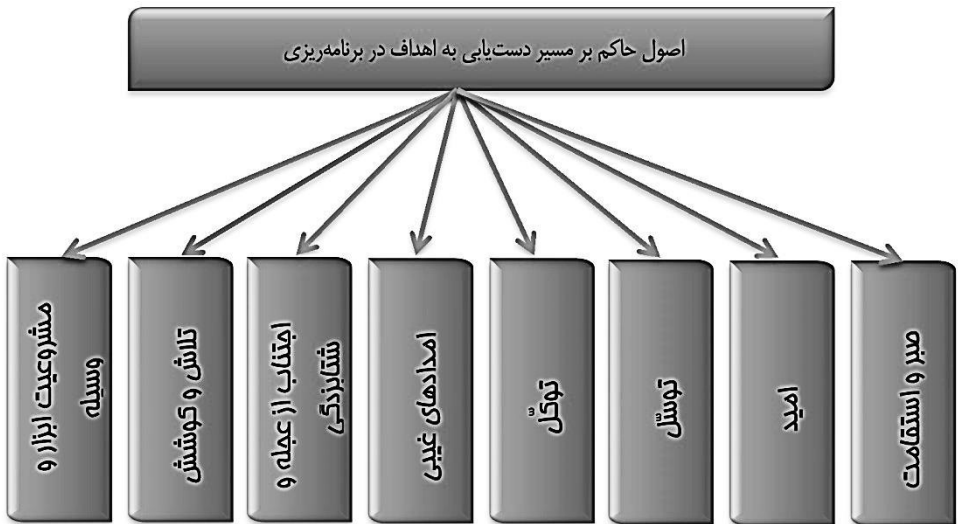
همچنین خداوند متعال به پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: «فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَ مَنِ تَابَ مَعَكَ وَ لَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (هود: ۱۱۲)؛ پس همان‌گونه که فرمان یافته‌ای، استقامت کن؛ و همچنین کسانی که با تو به سوی خدا آمده‌اند (باید استقامت کنند) و طغیان نکنید، که خداوند آنچه را انجام می‌دهید، می‌بیند.

بنابراین، با توجه به اینکه همیشه دستیابی به اهداف سهل و آسان نیست، باید توجه داشت که در هنگام مواجهه با مشکلات و موانع، نباید دست از کار کشید، بلکه باید با صبر و استقامت، تا تحقق کامل اهداف، بر موانع و مشکلات فایق آمد.

نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه پس از بررسی قرآن کریم در رابطه با اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی به دست آمد، اصولی که باید در جهت دستیابی به اهداف در برنامه‌ریزی مطمح‌نظر قرار گیرد عبارت است از: مشروعیت ابزار و وسیله، اجتناب از عجله و شتاب‌زدگی در رسیدن به اهداف و در عین حال، توجه به اصل «تلاش و کوشش در جهت دستیابی به اهداف»، و در نهایت، اصولی همچون «امدادهای غیبی»، «توکل»، «توسل»، «امید» به دستیابی اهداف فردی و سازمانی و «صبر» و «استقامت» تا محقق شدن اهداف، از اصولی است که از منظر قرآن کریم در جهت دستیابی به اهداف باید بدان‌ها توجه کرد.

نمودار (۱): اصول حاکم بر مسیر دستیابی به اهداف از منظر قرآن کریم



منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۸۷، ترجمه محمد دشتی، قم، سادات رضوی.
- آمدی، عبدالواحد، ۱۳۷۷، *عروةالحکم و دررالکلم*، محمدعلی انصاری قمی، تهران.
- برنجی محمدرضا، ۱۳۷۱، اصول مدیریت «برگرفته از نامه حضرت علی علیه السلام به مالک اشتر» سایت نورمگز، ش ۱۸.
- پیروز، علی آقا و همکاران، ۱۳۸۹، *مدیریت در اسلام*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مصباح یزدی، ۱۳۹۱، *فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*، جمعی از نویسندگان، تهران، دسه.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۳، *اصول مدیریت*، تهران، سمت.
- _____، گنجعلی اسدالله، ۱۳۸۳، «رویکرد چندسطحی و کاربرد آن در نظریه‌پردازی سازمان، *اندیشه مدیریت*، سال سوم، ش ۲
- سیف‌الدینی فرانک، ۱۳۸۸، *مبانی برنامه‌ریزی شهری*، تهران، آبیژ.
- طباطبائی سیدمحمدحسین، ۱۳۷۴، *تفسیر المیزان*، ترجمه محمدباقر موسوی همدانی، قم جامعه مدرسین.
- طبرسی، فضل بن حسن، ۱۳۹۰، *تفسیر مجمع‌البیان*، ترجمه محمد بیستونی، قم، بیان جوان.
- عسکریان مصطفی، ۱۳۷۰، *مدیریت اسلامی*، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- علی احمدی، علیرضا، ۱۳۸۳، *مبانی و اصول مدیریت اسلامی*، تهران، تولید دانش.
- قرائتی محسن، ۱۳۸۸، *تفسیر نور*، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۸۰، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب اسلامیه.
- مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۹۲، *انسان‌سازی در قرآن*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصطفوی، حسن، ۱۳۸۶، *التحقیق فی کلمات القرآن الکریم*، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- مقیم محمد، ۱۳۹۴، *اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام*، تهران، راه دان.
- نجاری رضا، ۱۳۸۶، *مبانی مدیریت اسلامی*، تهران، دانشگاه پیام‌نور.
- نقی‌پورفر، عبدالله، ۱۳۸۳، *مدیریت اسلامی و الگوهای آن*، تهران، مؤلف.

Robbins. Stephen. organizational. behavior. Englewood, prentice-Hall: 1993

Boone, Louis & Vid Kurtz, Management, New York, Mogrow. Hill, 1992.

الگوی اثرگذاری حوزه علمی بر فرایند ختمشی عمومی از منظر مقام معظم رهبری

کلیه صادق استوار / دانشجوی دکتری مدیریت گرایش سیاست‌گذاری، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^ع

sadeghostovar@yahoo.com

khashei@atu.ac.ir

Mozaffari48@Yahoo.com

وحید خاشعی / استادیار دانشگاه علامه طباطبائی تهران

حسین مظفری / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^ع

دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۱۳ - پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۲۶

چکیده

با وقوع انقلاب اسلامی، نقش روحانیت خود را در حدوث انقلاب بسیار برجسته و متمایز نشان داد، اما بعد از انقلاب، بررسی سازوکارهای اثرگذاری مطلوب حوزه علمی در تدوین، اجرا و ارزیابی ختمشی‌های کشور، آنچنان که شایسته بوده به صورت جدی مطرح‌نظر واقع نشده است. این رساله به دنبال تبیین سازوکارها و چگونگی تأثیرگذاری حوزه علمی در تدوین ختمشی‌های عمومی و تأثیرگذاری حوزه علمی در اجرای آنها و همچنین ارزیابی ختمشی‌های عمومی از منظر مقام معظم رهبری است. جهت‌گیری پژوهش حاضر بنیادی است و در زمره پژوهش‌های «کیفی» قرار دارد و از میان انواع راهبردهای پژوهش کیفی، راهبرد «نظریه‌پردازی داده‌بنیاد» انتخاب گردیده است. مهم‌ترین یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که اثرگذاری حوزه علمی بر فرایند ختمشی عمومی مستخرج از بیانات مقام معظم رهبری از طریق عوامل تدوینی، عوامل اجرایی و عوامل مربوط به ارزیابی است.

کلیدواژه‌ها: ختمشی عمومی، حوزه علمی، تدوین ختمشی عمومی، اجرای ختمشی عمومی، ارزیابی ختمشی عمومی

مقدمه

تحول سریع دنیای امروز همه چیز را تحت تأثیر خود قرار داده است. حوزه علمی نیز از این امر مستثنا نبوده است و حوزه‌های علمی امروزی نسبت به حوزه‌های گذشته بسیار متفاوت شده و رسالت آنها از پاسخ دادن به چند استفتا در احکام عبادی و سامان دادن به وجوهات شرعی و در نهایت، دسته‌ای از تبلیغات دینی بسیار فراتر آمده و پس از انقلاب اسلامی و ورود روحانیت به عرصه مدیریت اجتماعی، موقعیت جدیدی برای حوزه علمی پدید آمده و مسئولیتش نیز بیشتر شده است.

یکی از نهادهای اولیه در هر جامعه، نهاد مذهب یا دین است و این نهاد کارکردهایی همچون ایجاد مبانی اخلاقی و ارزشی، تقویت انسجام بین افراد، ایجاد همبستگی در جامعه، ایجاد هویت اخلاقی و تقویت ارزش‌های انسانی و توجه دادن انسان‌ها به نیروهای غیرطبیعی دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۱۳۹) و برای نهادینه‌سازی این کارکردها، لازم است سازوکارهای شایسته وجود داشته باشد که در قالب تدوین خط‌مشی‌های عمومی و اجرای شایسته آنها و در نهایت، نظارت و ارزیابی آنها خود را نشان دهد و این امر محقق نمی‌شود، مگر با همکاری و هماهنگی این نهاد با دیگر نهادهای جامعه. این در حالی است که تاکنون به چنین سازوکار مناسب و مشخصی توجه نشده است. بدین‌رو، ملاحظه می‌شود که بین نهادهای مهم حوزه علمی، مثل مرجعیت یا «جامعه مدرسین» و بین نهادهای مهم نظام مانند قوه قضاییه و مجریه و مقننه، که عمدتاً مسئولیت خط‌مشی‌گذاری عمومی را بر عهده دارند، گاهی چالش‌ها و تعارض‌هایی به وجود می‌آید که برای کم کردن این چالش‌ها، لازم است حوزه علمی به عرصه‌های خط‌مشی‌گذاری عمومی وارد شود.

علاوه بر این، نظام حاکم در ایران، اسلامی است و از او انتظار می‌رود سیاست‌ها و تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کند مطابق اسلام باشد یا - دست کم - منافاتی با آن نداشته باشد که بنا بر رسالت اصلی حوزه، کارشناس‌ترین مرجع در این امور، حوزه علمی است. همه اینها بیانگر چرایی اثرگذاری حوزه علمی بر فرایند خط‌مشی‌گذاری است.

اما بحث مهم دیگر بعد از بیان ضرورت دخالت حوزه علمی در فرایند خط‌مشی‌گذاری، چگونگی ورود و ایفای نقش حوزه علمی در این عرصه است. به عبارت دیگر، سؤال مهم این است که حوزه علمی چگونه و از چه طریقی می‌تواند بر فرایند خط‌مشی‌گذاری تأثیر بگذارد؟ در جواب این سؤال، می‌توان گفت: همان‌گونه که در ادبیات خط‌مشی‌گذاری مطرح شده است، در فرایند خط‌مشی عمومی گروه‌های ذی‌نفع، شهروندان مبتکر، نخبگان، بخش‌های ستادی، هسته مشاوران و گروه‌های صاحب تفکر، می‌کوشند با اعمال نفوذ بر فرایند سیاست‌گذاری، همه یا بخشی از منافع خود را عملی سازند (هال و جنکینز ۱۳۸۷ ص ۵۰). حوزه علمی نیز با توجه به جایگاهی که در نظام جمهوری اسلامی دارد، می‌تواند در تمام مراحل فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی مشارکتی فعال داشته باشد.

این تحقیق کوشیده است بر اساس دیدگاه رهبری، نقش حوزه علمیه و تأثیرگذاری آن بر فرایند خطمشی عمومی را شناسایی کند؛ اما چرا از میان اندیشمندان متعدد مسلمان، آراء و اندیشه‌های این بزرگوار انتخاب شده است؟ برای این منظور، علل توجیهی خاصی وجود دارد؛ ایشان به‌عنوان رهبر جامعه اسلامی، در مقایسه با سایر اندیشمندان مسلمان، در جایگاه تعیین خطمشی‌های کلان جمهوری اسلامی قرار دارد و از این حیث، فرمایش‌های ایشان به صحنه کاربردی، عملی و سیاستی، که صبغه تحقیق حاضر را شکل می‌دهد، نزدیک‌تر است. همچنین ضمن بهره‌مندی از مبانی تفکر اسلامی و توان اجتهادی و تیزبینی بالا، بعد سیاستی و مدیریتی نیز در فرمایش‌ها و اندیشه‌های ایشان جلوه بالایی دارد؛ زیرا از یک‌سو، ناظر بر بعد بنیادی (تفکر اسلامی و اجتهادی)، و از سوی دیگر، ناظر بر بعد سیاستی (به‌منظور تحقق الگوها و اندیشه‌ها) است. در واقع، در این تحقیق و تحقیقات مشابه، به این قبیل اندیشه‌ها باید رجوع کرد؛ زیرا ترکیب پهنه‌ای از هر دو بعد را دارا هستند.

سیر منطقی مطالب در این نوشتار، به این صورت است که ابتدا مفاهیم کلیدی تحقیق به صورت مختصر تعریف شده و ساختار اصلی مقاله در قالب چارچوب مفهومی تحقیق به چگونگی اثرگذاری حوزه علمیه در فرایند خطمشی‌گذاری از منظر مقام معظم رهبری می‌پردازد.

تعریف مفاهیم تحقیق

۱. خطمشی عمومی

«خطمشی عمومی» (Public policy) عبارت است از: تصمیم‌ها و سیاست‌هایی که به‌وسیله مراجع گوناگون بخش عمومی، از قبیل مجلس، دولت و قوه قضاییه، که نماینده حفظ منافع عمومی جامعه هست، اتخاذ می‌گردد. دولت در مفهوم کلی، یک نهاد قانونی خطمشی‌گذاری عمومی است و به صورت‌های گوناگون، مانند قوانین، ضابطه‌ها و مقررات خطمشی عمومی را تعیین می‌کند (الوانی، ۱۳۶۹، ص ۱۹-۲۰).

۲. فرایند خطمشی عمومی

«خطمشی‌گذاری عمومی» (Public policy process) فرایندی دارای سه مرحله «تدوین» و «تنظیم» و «اجرا» و «ارزیابی» است؛ (قلی‌پور، ۱۳۸۷، ص ۱۲۵) که نخبگان متعددی در این مراحل ایفای نقش می‌کنند (همان، ۱۳۸۷، ص ۱۴۲).

۳. تدوین خطمشی عمومی

اولین و مهم‌ترین مرحله از خطمشی‌گذاری، مرحله «تدوین و تنظیم خطمشی» (Public formulation) است. در این مرحله، اطلاعات، قدرت تجزیه و تحلیل، شرایط و اقتضات گوناگون و پیش‌بینی آینده نقش مهمی دارد. همچنین از ضرورت‌های این مرحله، استفاده از اطلاعات به‌روز و کارشناسی شده، شناخت و بیان مسئله، تعیین دستور کار، تجزیه و تحلیل گزینه‌سازی، انتخاب گزینه و طراحی سیاست است (پیترز، ۱۹۹۶).

۴. اجرای خطمشی عمومی

پرسمن و ویلویسکی اجرا را فرایندی تعاملی بین آنچه شخص خواهان آن است و روش‌هایی می‌دانند که دست‌یابی به آن را میسر می‌سازد (الوانی و همکاران ۱۳۸۵، ص ۱۰۷).

بدین‌رو، «اجرای خطمشی عمومی» (Public implementation)، به‌معنای انجام یافتن و کامل شدن آن است، که نزد کاربران یکی از مراحل بنیادین خطمشی‌گذاری شمرده می‌شود که نمی‌توان آن را فارغ از خطمشی در نظر گرفت؛ زیرا شرط موفقیت و اثربخشی خطمشی در اجرای درست و کامل آن است (پرسمن و همکاران، ۱۹۷۳، ص ۱۴۳).

۵. ارزیابی خطمشی عمومی

دای با تعریف ساده‌ای از «ارزیابی خطمشی» (Policy evaluation)، آن را «آگاهی یافتن از پیامدهای خطمشی» توصیف می‌کند (دای، ۲۰۱۳، ص ۱۲۰). هالی و دیگران «ارزشیابی خطمشی» را ارزیابی کلی از اثربخشی برنامه ملی در برآوردن اهداف تعریف کرده‌اند. دام، «ارزیابی» را آگاهی یا دانش سیاسی در خصوص اختلاف بین عملکرد سیاسی واقعی و مورد انتظار می‌داند (هلر و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۱۳).

۶. حوزه علمیه

حوزه علمیه بر مبنای تعالیم قرآن کریم و مکتب اهل‌بیت علیهم‌السلام، مسئولیت مهم تبیین و تفسیر، تعلیم و تربیت، تبلیغ، دعوت و دفاع از دین را در جهت اعتلای کلمه توحید به عهده دارد. این رسالت عظیم، استمرار رسالت نبی مکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و اهل‌بیت علیهم‌السلام است که در عصر غیبت، بر عهده فقیهان جامع‌الشرایط گذارده شده است. حوزه‌های علمیه به عنوان مهد پرورش مجتهدان وارسته، با بهره‌گیری از منابع اصیل اجتهاد، اقامه دین را در ابعاد فردی، اجتماعی و حاکمیتی و وظیفه خود می‌دانند (دبیرخانه شورای عالی حوزه علمیه، ۱۳۹۲).

از منظری دیگر، حوزه علمیه نهادی تاریخی و ریشه‌دار است که از زمان نبی مکرم اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و ائمه معصومین علیهم‌السلام شکل گرفته و پیوسته در طول تاریخ، نقش‌های گوناگون اجتماعی ایفا کرده است. در این تاریخ بیش از هزار ساله، این نهاد عظیم گاه در اوج نقش‌آفرینی قرار داشته و گاه به عللی همچون تقییه و هجوم استعمار، به نقش‌آفرینی محدود بسنده کرده است. بدین‌رو، با وجود همه فرازها و نشیب‌ها، حوزه‌های علمیه همواره مهد و پایگاه علم، اخلاق و تربیت الهی و انسانی بوده‌اند (اعرافی، ۱۳۹۵، ص ۲۹).

۷. اثرگذاری حوزه بر خطمشی عمومی

خطمشی عمومی از این زاویه مطالعه و بررسی می‌شود که عملی فرآیندی است و در تمام فرایند، مشارکت‌کنندگانی در فعالیت خطمشی‌گذاری عمومی به خطمشی‌گذاران کمک می‌کنند که عمدتاً به نام «گروه‌های ذی‌نفع» شناخته

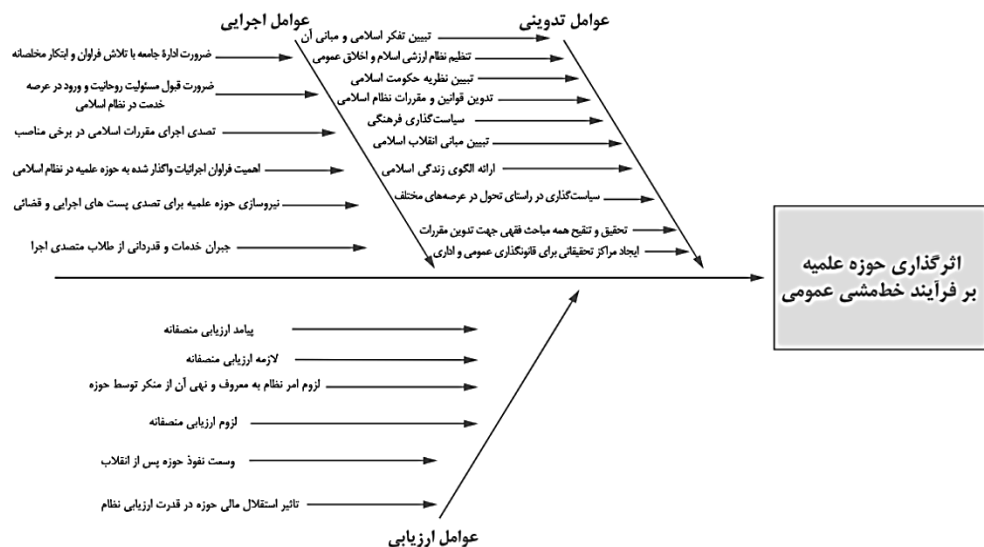
می‌شوند. مشارکت‌کنندگان را در فرایند خطمشی‌گذاری تحت عناوینی مانند گروه‌های ذی‌نفع، رسانه‌های جمعی، افکار عمومی، اقدامات شهروندان، نخبگان، هسته مشاوران، داوطلبان پست‌های انتخاباتی، قوای سه‌گانه، وزارتخانه‌ها و ادارات و کمیته‌های گوناگون آورده است که حوزه علمیه یا می‌تواند از مصادیق این عناوین باشد یا در این عناوین نفوذ کند و منویات خود را اعمال نماید (دای، ۲۰۱۳، ص ۳۴).

روش تحقیق

برای پی بردن به اندیشه مقام معظم رهبری در موضوع مطالعه (اثرگذاری حوزه علمیه بر فرایند خطمشی عمومی) به راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بر روی متن آثار مقام معظم رهبری مراجعه شد که حاکی از اندیشه ایشان است، و متناسب با این مباحث، مربوط، به صورت باز در نرم‌افزار «اتلس. تی.آی» رمزگذاری شد که مجموعاً ۴۵۰ رمز تعریف گردید. سپس بازخوانی رمزهای باز انجام شد که حاصل این بازبینی و مطالعه دقیق و زمان‌بر، خلاصه کردن رمزها و ادغام آنها در قالب ۲۷۷ رمز بود. در مرحله بعد، رمزهای باز در قالب رمزهای محوری تقسیم‌بندی شدند. حاصل این تلاش و تقسیم‌بندی ایجاد ۲۴ محور گردید که با توجه به محتوای آنها، در قالب ۸ مبنا و ۳ راهبرد جمع‌بندی شد. در این مقاله، فقط به سه راهبرد، که هدف تحقیق را برآورده می‌کند، اشاره می‌شود.

چارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به سیر گام به گام تحقیق، چارچوب مفهومی در قالب نمودار ۱ طراحی شد:



الف. تدوین خطمشی‌ها

در اثرگذاری حوزه علمی بر خطمشی‌های عمومی، یکی از بزرگ‌ترین اقدامات حوزه، تدوین یا مشارکت در تدوین خطمشی‌های عمومی نظام جمهوری اسلامی ایران است که مهم‌ترین آنها در بیانات مقام معظم رهبری عبارت است از: «تبیین تفکر اسلامی و مبانی آن»، «تنظیم نظام ارزشی اسلام و اخلاق عمومی»، «ارائه الگوی زندگی اسلامی»، «تبیین مبانی انقلاب اسلامی»، «تبیین نظریه حکومت اسلامی»، «تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی به منظور تدوین مقررات»، «تدوین قوانین و مقررات نظام اسلامی»، «سیاست‌گذاری فرهنگی»، «سیاست‌گذاری در جهت تحول در عرصه‌های گوناگون»، «ایجاد مراکز تحقیقاتی برای قانونگذاری عمومی و اداری»، که در جدول ۱ مشهود است. پیداست که وقتی ایشان تأکید می‌کنند وارد سیاست‌گذاری در عرصه‌های گوناگون شوید، حیطة ورود حوزه و اثرگذاری‌اش بر خطمشی‌گذاری توسعه پیدا می‌کند و شامل تمام عرصه‌های ذکر شده و ذکر نشده می‌شود. در ادامه توضیحی مختصر درباره نکاتی که ایشان در بیانات خود به صراحت آنها را ذکر کرده‌اند، خواهد آمد.

مقوله محوری	مقوله راهبردی	هدف تحقیق
تبیین تفکر اسلامی و مبانی آن	اثرگذاری از طریق تدوین خطمشی عمومی	اثرگذاری حوزه علمیه بر خطمشی عمومی
تنظیم نظام ارزشی اسلام و اخلاق عمومی		
ارائه الگوی زندگی اسلامی		
تبیین مبانی انقلاب اسلامی		
تبیین نظریه حکومت اسلامی		
تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی جهت تدوین مقررات		
تدوین قوانین و مقررات نظام اسلامی		
سیاست‌گذاری فرهنگی		
سیاست‌گذاری در راستای تحول در عرصه‌های مختلف		
ایجاد مراکز تحقیقاتی برای قانونگذاری عمومی و اداری		

جدول (۱): اثرگذاری حوزه علمی بر خطمشی عمومی از طریق تدوین

۱. تبیین تفکر اسلامی و مبانی آن

در این باره و دو موضوع دیگر ذیل آن، مقام معظم رهبری به صراحت حوزه‌های علمیه را به تنظیم و تدوین مقررات اسلامی و نظام ارزشی و اخلاق عمومی و الگوی زندگی اسلامی رهنمون می‌شوند:

حوزه تاکنون این مسئولیت را به صورت مستقیم، بر عهده نگرفته است. من این نکته را به صورت صریح عرض می‌کنم! غیرمستقیم، به عهده گرفته است؛ ولی مستقیم، نه. تعجب در حوزه‌ها کسانی هستند که کار و تلاش می‌کنند و از لحاظ فکری، مشکلات و گره‌های نظام را با مباحث خود باز می‌کنند؛ اما حوزه - بما هی حوزه - هنوز تنظیم و تدوین مقررات اسلامی... را ارائه نداده است!» (حسینی خامنه‌ای، حدیث ولایت، بیانات، ۶۸، ص ۸۵).

۲. تنظیم نظام ارزشی اسلام و اخلاق عمومی

«...و نظام ارزشی اسلام و اخلاق عمومی را، که ما می‌خواهیم ملت داشته باشند و متکی به مدارک قطعی شرع باشد،... متکفل نشده...» (همان، بیانات، ۶۸، ص ۸۵).

۳. ارائه الگوی زندگی اسلامی

«... و الگوی زندگی اسلامی را ارائه نداده است» (همان).

۴. تبیین مبانی انقلاب اسلامی

ایشان یک انتقاد کلی را متوجه کل اهل قلم، به‌ویژه حوزویان می‌دانند و عقیده دارند که در زمینه تبیین و تدوین مبانی انقلاب اسلامی اهتمامی صورت نپذیرفته و بر اهل قلم لازم است که وارد میدان شوند و با قلم خود، حق این انقلاب بزرگ را ادا کنند:

این انقلاب، با این ابعاد و آثار علمی، از لحاظ ارائه مبانی فکری خودش، یکی از ضعیف‌ترین و کم‌کارترین انقلاب‌ها و بلکه تحولات دنیاست؛... می‌بایست تربیت می‌کردیم که نکردیم! نمی‌خواهیم بگویم کسانی که بیرون حوزه‌ها نشستند، مسئولیتی ندارند؛ اما بیشترین مسئولیت را حوزه علمی - و بیشتر از همه، قم - دارد (همان).

۵. تبیین نظریه حکومت اسلامی

نظریه «ولایت فقیه» و حکومت اسلامی بعد از استقرار نظام اسلامی و پرداختن به آن و تبیین و تدوین آن از مهم‌ترین موضوعات و دغدغه‌های نظام اسلامی و پشتوانه نظری آن است. مقام معظم رهبری حوزه‌های علمی را متوجه این رسالت بزرگ می‌کنند و انتظار دارند با فعالیت‌های علمی از این قبیل، مفهوم این نوع نظام به انحراف کشیده نشود، و انتظار دارند حوزه‌های علمی در تبیین و توجیه و تثبیت و تسجیل آن تلاش کنند.

«امروز... این معنا مسلم است که دشمنان، هم در حال حمله هستند و هم در تدارک حملات آینده‌اند؛... صریح می‌گویند که می‌خواهند ریشه‌های نظام اسلامی را بکنند! ... باید ببینیم توجه حملات دشمن به کجاست؟ به چه

چیزی دل و امید بسته است؟ و آماج حملاتش چیست؟... یک نقطه، نظریه حکومت اسلامی است... البته، ما دولت را از این مسئولیت برکنار نمی‌کنیم... لیکن مسئولیت‌های دولتی را نباید نافی مسئولیت‌های علما و حوزه‌های علمیه دانست و باید در این زمینه وارد میدان شوند...» (همان، بیانات ۸۰، ص ۱۷).

۶. تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی به منظور تدوین مقررات

مقام معظم رهبری تأکید دارند که با استقرار نظام اسلامی، رویکرد فقهی حوزه هم جهشی داشته باشد و از فقه فردی، چرخشی به فقه حکومتی با نگاه به تشکیل جامعه نمونه و حیات طیبه اسلامی داشته باشند که این امر سبب بالندگی، هم نظام اسلامی و هم حوزه‌های علمیه می‌گردد:

تشکیل نظام اسلامی - که داعیه‌دار تحقق مقررات اسلامی در همه صحنه‌های زندگی است - وظیفه‌ای استثنایی و بی سابقه، بر دوش حوزه علمیه نهاده است، و آن تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی است که تدوین مقررات اسلامی برای اداره هر یک از بدنه‌های نظام اسلامی، بدان نیازمند است... روی آوردن به «فقه حکومتی» و استخراج احکام الهی در همه شئون یک حکومت و نظر به همه احکام فقهی با نگرش حکومتی - یعنی ملاحظه تأثیر هر حکمی از احکام، در تشکیل جامعه نمونه و حیات طیبه اسلامی - امروز، یکی از واجبات اساسی در حوزه فقه اسلامی است؛ که نظم علمی حوزه امید برآمدن آن را زنده می‌دارد» (همان، مکتوبات ۷۱، ص ۴۵)

۷. تدوین قوانین و مقررات نظام اسلامی

با استقرار نظام اسلامی، اداره زندگی فردی و اجتماعی باید رنگ و بوی اسلامی داشته باشد. بدین‌رو، بر فقه است که متناسب با نظام و حکومت اسلامی، احکام خود را با توجه به درون نظام اسلامی بودن ارتقا دهد و فقه حکومتی جایگاه خود را پیدا کند و قوانین و مقررات اسلامی را از درون فقه استخراج نماید.

علت فعالیت حوزه‌های علمیه... اولاً نیاز حکومت اسلامی است که ... این نظام و حکومت الهی برای عمل، اولاً، به معارف و مقررات اسلامی احتیاج دارد... (همان، بیانات ۷۴، ص ۱۹).

تشکیل نظام اسلامی - که داعیه‌دار تحقق مقررات اسلامی در همه صحنه‌های زندگی است - وظیفه‌ای استثنایی و بی سابقه، بر دوش حوزه علمیه نهاده است، و آن، تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی است که تدوین مقررات اسلامی برای اداره هر یک از بدنه‌های نظام اسلامی، بدان نیازمند است... روی آوردن به «فقه حکومتی» و استخراج احکام الهی در همه شئون یک حکومت و نظر به همه احکام فقهی با نگرش حکومتی - یعنی ملاحظه تأثیر هر حکمی از احکام، در تشکیل جامعه نمونه و حیات طیبه اسلامی - امروز یکی از واجبات اساسی در حوزه فقه اسلامی است؛ که نظم علمی حوزه، امید برآمدن آن را زنده می‌دارد (همان).

۸. سیاستگذاری فرهنگی

مقام معظم رهبری به «سیاستگذاری فرهنگی» اهتمام ویژه‌ای دارند و از منظر ایشان، تا وقتی در لایه‌های فرهنگی و عناصر آن، مانند عقاید و کیفیات روحی و عمل شخصی مردم - و اخلاق آنها - مانند صبر و حلم و خوش بینی - مذاقه نشود و با سیاست‌گذاری‌های هدفدار جهت‌دهی نشود و انقلاب فرهنگی صورت نگیرد، سیاستگذاری در مقوله‌های دیگر مانند انقلاب اقتصادی و سیاسی و اجتماعی فایده‌ای ندارد و این انقلاب‌ها اصلاً تحقق پیدا نمی‌کند. بدین‌روی، از حوزه علمی می‌خواهند، به ویژه در سیاستگذاری فرهنگی که تقدم رتبی نسبت به سایر سیاستگذاری‌ها دارد، اهتمام ویژه داشته باشند:

انقلاب آن وقتی به صورت کامل تحقق پیدا می‌کند که آحاد مردم حقیقتاً به مردم مسلمان و مؤمن تبدیل شوند. بخشی از اسلام، مربوط به عمل مردم است که نظام کلی اجتماعی و حرکت عمومی آنها را تصویر و ترسیم می‌کند و آنها را حرکت می‌دهد. بخش دیگر مربوط به عقاید و کیفیات روحی و عمل شخصی مردم است. ... انقلاب، انقلاب مردم است. انقلاب مناسبات اجتماعی و اقتصادی، فرع بر انقلاب مردم است. تا مردم منقلب نشوند، آن انقلاب اقتصادی و تغییر و تبدیل مناسبات اجتماعی و اقتصادی و سیاسی هم اصلاً تحقق پیدا نمی‌کند... اگر آنچه واقع شد، ادامه پیدا نکند و تعمیق نشود... و - خدای نکرده - اسم، «اسلام» و «جمهوری اسلامی» و حاکمیت منادیان اسلام باشد؛ اما واقع قضیه و متن زندگی مردم چیز دیگری باشد، این انقلاب، قطعاً موفق نبوده و نیست (همان، بیانات ۶۹، ص ۱۰۰).

۹. سیاستگذاری در جهت تحول در عرصه‌های گوناگون

مقام معظم رهبری ارتباط حوزه و نظام اسلامی را مبتنی بر تعامل می‌دانند و در این زمینه، حوزه علمی برای نظام باید موضوعاتی مانند نحوه اداره کشور و روابط اجتماعی و روابط اقتصادی و ارزش‌های اجتماعی و سیاسی و روابط فرهنگی را تبیین و تنقیح و تدوین کند و در اختیار عموم قرار دهد و در نتیجه، به فرهنگ عمومی تبدیل گردد.

ارتباط حوزه علمی با نظام اسلامی، در تدوین اصول اساسی و پایه‌های مقررات اسلامی خلاصه نمی‌شود، بلکه ربط این دو، در همه ابعاد، ربط منطقی و مبتنی بر تعاون است. ... هر یک کمک و پشتیبان آن دیگری است؛ و این درک و احساس دو جانبه، باید روز به روز، قوی‌تر و قوی‌تر گردد» (همان).

امروز، جامعه شیعه، به خاطر ظهور انقلاب اسلامی و نظام اسلامی، مورد تهاجم قرار گرفته است و مسائل جدید فقهی و کلامی دارد، این مسائل، برای ما ناآشناست؛ ... اداره کشور، روابط اجتماعی، روابط اقتصادی، روابط فرهنگی، ارزش‌های اجتماعی و سیاسی در یک جامعه اسلامی، اینها باید تدوین شود و در اختیار عموم قرار گیرد و به فرهنگ تبدیل شود (همان، بیانات ۸۲، ص ۲۳).

۱۰. ایجاد مراکز تحقیقاتی برای قانون‌گذاری عمومی و اداری

در این زمینه، مقام معظم رهبری ایجاد مراکز تحقیقاتی را پیشنهاد می‌دهند که در آن محققان به سیاست‌گذاری در موضوعات و مسائلی می‌پردازند که عمدتاً وزارتخانه‌های قوه مجریه و مراکز و سازمان‌های دیگر قوا و نهادهای نظام از آن ارتزاق می‌کنند. پیداست سفارش به ایجاد مراکز تحقیقاتی مستلزم مشارکت در امر تدوین مقررات است، وگرنه فلسفه وجودی چنین مراکزی زیر سؤال می‌رود.

حوزه باید مراکز متعدد تحقیقاتی داشته باشد تا در تمام این زمینه‌ها [ی مورد نیاز نظام]، مثل یک مجموعه تولیدی مرتب و مدرن کار کند و محصول بدهد. اگر چنانچه دستگاه در مسئله‌ای دچار سؤال شد - مثل مسئله زمین و موسیقی، و در یک چارچوب وسیع‌تر، سیستم اقتصادی و روابط خارجی و ارتباط با ملت‌ها و مسائل پولی و ارزش‌های کارگزاران حکومت، و صدها مسئله از این قبیل، که هر دستگاہی همواره با این سؤالات، از لحاظ مبنایی مواجه است که ما بر چه اساسی، قانون بگذرانیم و بر چه اساسی، مقررات اداری بگذاریم و بر چه اساسی، عمل بکنیم، بدانند که مرکزی، این‌گونه سؤال‌ها را جواب می‌دهد (همان، بیانات ۶۸، ص ۸۵).

ب. اجرای خط‌مشی‌ها

اجرای خط‌مشی عمومی توسط حوزه علمیه، اگرچه در نگاه ابتدایی ممکن است دور از ذهن باشد، اما با توجه به استقرار نظام اسلامی و سردمداری ولایت فقیه، ورود به عرصه اجرا و پیاده‌سازی دقیق خط‌مشی‌های تدوین شده توسط حوزویان از منظر مقام رهبری در بسیاری از پست‌ها ضروری است. ایشان حتی معتقد است که برای احراز این پست‌ها، اگر آمادگی وجود ندارد، ساختارهایی تشکیل شود و برای پست‌های لازم نیروسازی شود. ایشان در خصوص ورود به عرصه اجرا و پیاده‌سازی خط‌مشی‌ها، به نکات کلی و جزئی از قبیل: «ضرورت قبول مسئولیت روحانیت و ورود به عرصه خدمت در نظام اسلامی»؛ «تصدی اجرای مقررات اسلامی در برخی مناصب خاص»؛ «ضرورت اداره جامعه با تلاش فراوان و ابتکار مخلصانه»؛ «اهمیت اجرائیات واگذار شده به حوزه علمیه در نظام اسلامی»؛ «نیروسازی حوزه علمیه برای تصدی پست‌های اجرایی و قضائی»؛ «جبران خدمات و قدردانی از طلاب متصدی اجرا» اشاره دارند که در جدول ۲ قابل مشاهده است.

هدف تحقیق	مقوله راهبردی	مقوله محوری
اثرگذاری حوزه علمیه بر خط‌مشی عمومی	اثرگذاری از طریق اجرای خط‌مشی عمومی	ضرورت قبول مسئولیت روحانیت و ورود در عرصه خدمت در نظام اسلامی
		تصدی اجرای مقررات اسلامی در برخی مناصب
		ضرورت اداره جامعه با تلاش فراوان و ابتکار مخلصانه
		اهمیت فراوان اجرائیات واگذار شده به حوزه علمیه در نظام اسلامی
		نیروسازی حوزه علمیه برای تصدی پست‌های اجرایی و قضائی

جدول (۲): اثرگذاری حوزه علمیه بر خط‌مشی عمومی از طریق اجرا

۱. ضرورت قبول مسئولیت روحانیت و ورود به عرصه خدمت در نظام اسلامی

به اعتقاد مقام معظم رهبری، با استقرار نظام اسلامی هر روحانی و هر عمامه به سر به مقتضای تلبس به این لباس، موظف است از حکومت اسلام و حاکمیت قرآن دفاع کند. هر کس، هر طور می‌تواند با توجه به روحیاتی که دارد باید مسئولیتی را، چه فرهنگی، چه قضائی، چه اقتصادی و در هر زمینه‌ای دیگر عهده‌دار شود.

امروز در نظام سیاسی کشور، روحانیت نقش دارد- چون نظام، نظام دینی است- و این نقش، در شکل‌های مختلف مشاهده می‌شود؛ از حضور در دستگاهی برای اقامه نماز جماعت یا بیان احکام دین بگیرید، تا زمام‌داری جامعه؛ کارهای دینی و مسئولیت‌هایی که متوقف به معرفت دینی است. حتی خیلی از آنهایی هم که متوقف به معرفت دینی نیست، به روحانیون محول می‌شود؛ اینها مسئولیت‌های شماست (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۱۰).

حوزه علمی، باید در صف اول حرکت عظیم جامعه حضور داشته باشد... در کارهای اساسی، جنگ، حضور در جبهه‌ها، تحریر بر حضور در جبهه‌ها، کارهای اقتصادی و غیره، همیشه در صف مقدم بودند. حوزه، باید این‌طور باشد (همان، بیانات ۷۳، ص ۱۷).

۲. تصدی اجرای مقررات اسلامی در برخی مناصب

مقام معظم رهبری معتقد است: بعضی از کارها هم وجود دارد که باید علمای دین آنها را متصدی شوند و ضرورت آن را به حوزه گوشزد می‌کنند و طلاب را تشویق نمایند که به واسطه رسالتی که بر عهده دارند؛ در راستای خدمت به انقلاب و جامعه و حکومت اسلامی، تصدی آن پست‌ها را عهده‌دار شوند:

البته باید بزرگان و فضلا و کسانی که در خود، توانایی این کار را می‌بینند، به این کار مهم بشتابند. اگر امروز هم علما و روحانیون بزرگوار و فضایی ما به سمت دستگاه قضائی نیایند و این کار عظیم و این بار سنگین را بر دوش نگیرند، کی این کار خواهد شد؟ امروز، روزی است که مؤمنان و صلحا هر چه سرمایه دارند، باید در خدمت این انقلاب و به پای این نهال بریزند... (همان، بیانات ۶۹، ص ۳۱).

۳. ضرورت اداره جامعه با تلاش فراوان و ابتکار مخلصانه

ایشان معتقد است که طلاب و فضایی جوان نباید حتی برای یک لحظه، حضور در میدان‌های گوناگون را فراموش کنند و باید با حضور فعال خود و تلاش فراوان و ابتکار مخلصانه در صف مقدم جبهه‌های گوناگون، مسئولیت‌های اداره جامعه و کشور را بر عهده بگیرند:

اگر کسی بخواهد جامعه‌ای را با این نظام اداره بکند - آن هم جامعه بزرگ و کشور پهناوری مثل کشور ما - و فرض کند که باید بنشیند و با مدیریتی، آن را طراحی کند و مأمور بفرستد ... بدانید که اشتباه کرده است؛ این فقط با مستحصل و مجموعه تلاش‌های فراوان انسان‌های متعدد و دارای ... عمل و تلاش و ابتکار مخلصانه قابل اداره کردن است (همان، بیانات ۷۰، ص ۵۹).

طلاب عزیز و فضیلتی جوان نباید حتی برای یک لحظه، حضور در میدان‌های گوناگون را فراموش کنند. این حضور، با درس خواندن منافات ندارد، بلکه مؤید درس خواندن است ... امروز هم خطوط و میدان‌ها و صحنه‌های نظامی و غیرنظامی و فرهنگی محتاج حضور فعال شماست (همان، بیانات ۶۸، ص ۱۱۰).

۴. اهمیت اجرائیات واگذار شده به حوزه علمیه در نظام اسلامی

مقام معظم رهبری علاوه بر پیشنهاد و تشویق به کار اجرایی، به ارزشمندی فراوان و مهم بودن کارهای اجرایی هم اشاره می‌کند و به حوزویان سفارش می‌نماید که ورود به کار اجرایی را تضييع عمر به حساب نیاورند که دارای اهمیت است. همچنین به کسانی که متصدی کار اجرا هستند سفارش می‌کند به واسطه مسئولیت سنگینی که دارند، معارف دینی را به درستی به مردم منتقل کنند؛ مثلاً، دعوت مردم به «وحدت» را به نحو احسن انجام دهند. به هر حال، کار آقایان [هیأت هفت نفره واگذاری زمین]، کار بسیار با ارزش و مهمی بوده است؛ ... این کارها واقعاً رسیدن می‌خواهد. برای این کار به این عظمت، اگر همین تعداد از آقایان علما از داخل حوزه‌ها، از پای درس‌ها و از روی منبرهای تدریس، پایین بیایند و بروند به این کار بچسبند و خودشان مابشرتاً این کار را بکنند و آن را تمام نمایند، می‌ارزد. ... اما اگر ما همین یک ماه را، دنبال تقسیم اراضی ای مستحق للناس و مستحق للغیر... برویم، خیال می‌کنیم عمرمان تضييع شده است! من خیال می‌کنم این فرهنگ، فرهنگ خیلی قابل دفاعی نباشد! به نظر من، باید برای این کار، وقت صرف کنیم. البته اگر وقت صرف کنیم، کار، متقن تر هم درمی‌آید... حضور و رسیدن خود آقایان به این کار، مهم است؛ ... کارهای خیلی مهمی است (همان، بیانات ۷۰، ص ۵۴).

۵. نیروسازی حوزه علمیه برای تصدی پست‌های اجرایی و قضائی

ایشان معتقد است اگر نیاز جامعه و حکومت اسلامی و اقامه آن مطرح شد، باید حوزه علمیه نیروی انسانی آن را تأمین کند، و حوزه علمیه باید این آمادگی را در خود به وجود بیاورد. همچنین خود طلاب داوطلب باید آمادگی برای ورود به کار اجرایی را در خود به وجود بیاورند و برای اداره کشور، هوشیاری لازم را در خود به وجود بیاورند و خود را برای مدیریت، قوی و آماده کنند؛ فریب نخورند؛ دشمن‌شناسی و دوست‌شناسی داشته باشند. تهدید و تضييع دشمن را متوجه باشند و اوضاع دنیا را باید بدانند تا بتوانند درست تصمیم بگیرند. علما به سرعت، باید خودشان را با اوضاع جدید جامعه تطبیق بدهند و از اوضاع جهان باخبر شوند.

بلکه «پشتیبانی» به معنای حقیقی کلمه؛ یعنی حوزه علمیه، خوراک فکری این نظام را بدهد؛ آن را توجیه دینی بکند؛ تربیت و انسان‌سازی لازم را برای اداره این نظام با عظمت بکند (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۰۹). ... ثانیاً، در برخی از جاها، به اشخاصی برای اداره بعضی از امور این نظام، نیاز است که بایستی این دو نیاز را حوزه‌ها تأمین کنند... بعضی از کارها هم وجود دارد که بایستی علمای دین آنها را متصدی

شوند این اشخاص را هم باید حوزه علمی تربیت کند. پس اگر نیاز جامعه و حکومت اسلامی و اقامه آن مطرح است، می‌بایست حوزه علمی آن را تأمین کند (همان، بیانات ۷۴، ص ۱۹).

ع. جبران خدمات و قدردانی از طلاب متصدی اجرا

مقام معظم رهبری علاوه بر تأیید تصدی امور اجرایی توسط طلاب، به حوزه علمی امر می‌کنند برای چنین طلابی از طریق جبران خدمات داشته باشد و تلاش آنها را ارج نهد و از آنها قدردانی به عمل آورد:

حوزه باید به مجاهدتها و گذشت‌هایی که طلبه‌ها کردند، به حضورشان در جبهه‌ها، به حضورشان در ارگان‌ها، اهمیت بدهد؛ آنها را ارج بگذارد؛ برای آن ارزشی قائل بشود و سعی کند که اگر از لحاظ علمی کمبودی دارند، برایشان به یک نحو اختصاصی جبران کند (همن، بیانات ۷۰، ص ۴۱).

ج. ارزیابی خط مشی‌ها

پس از اینکه خطمشی‌های عمومی نظام جمهوری اسلامی ایران تدوین شد و به مرحله اجرا در آمد - حتی قبل از اجرا - مرحله ارزیابی خطمشی‌ها شروع می‌شود و حوزه علمی می‌تواند برنامه‌های مدون و اجرای آنها را ارزیابی کند. مقام معظم رهبری حوزه‌های علمی را به این امر تشویق می‌کند و عقیده دارد برای بالندگی نظام جمهوری اسلامی ایران، حوزه علمی وارد ارزیابی برنامه‌های نظام شود. ایشان به نمونه‌هایی اشاره می‌کنند: از قبیل: «تأثیر استقلال مالی حوزه در قدرت ارزیابی نظام»؛ «وسعت نفوذ حوزه پس از انقلاب»؛ «لزوم ارزیابی منصفانه»؛ «لزوم امر نظام به معروف و نهی آن از منکر توسط حوزه»؛ «لازمه ارزیابی منصفانه» و «پیامد ارزیابی منصفانه». این موضوعات در جدول ۳ قابل مشاهده است:

هدف تحقیق	مقوله راهبردی	مقوله محوری	مفاهیم شکل دهنده	
اثرگذاری حوزه علمی بر خطمشی عمومی	اثرگذاری از طریق ارزیابی بر خطمشی عمومی	تأثیر استقلال مالی حوزه در قدرت ارزیابی نظام		
		وسعت نفوذ حوزه پس از انقلاب		
		لزوم ارزیابی منصفانه		
		لزوم امر نظام به معروف و نهی آن از منکر توسط حوزه		
		توجه به اهداف نظام اسلامی	لازمه ارزیابی منصفانه	توجه به نوپایی نظام اسلامی
		مقایسه بعد از انقلاب با قبل از انقلاب		دقت و حجت داشتن موقع ارزیابی
		شناسایی نقاط ضعف و قوت نظام		شناسایی نقاط ضعف و قوت نظام
		توجه به زمان بر بودن رسیدن به وضع مطلوب نظام		توجه به زمان بر بودن رسیدن به وضع مطلوب نظام
		توجه به روبرویی نظام اسلامی با دشمنی مراکز قدرت جهانی		توجه به روبرویی نظام اسلامی با دشمنی مراکز قدرت جهانی
		پیامد ارزیابی منصفانه		

۱. تأثیر استقلال مالی حوزه در قدرت ارزیابی نظام

به اعتقاد مقام معظم رهبری، ویژگی حوزه علمیه این بوده که از لحاظ مالی و ارتزاق زندگی، به دستگاه‌های حاکم متکی نبوده است. بدین‌روی، زبان حوزه در خطمشی خود در مقابل نظام‌های معاصر باز بوده و وامدار کسی نبوده و حرف‌های خود را به‌طور صریح بیان می‌کرده است.

... خصوصیت روحانیت شیعه این بوده که از لحاظ مالی و ارتزاق زندگی، به دستگاه‌های حاکم متکی نبوده است. لذا، زبانشان باز بوده است (همان، بیانات ۷۴، ص ۲۴).

۲. وسعت نفوذ حوزه پس از انقلاب

ایشان می‌فرماید: حوزه علمیه پس از استقرار نظام اسلامی، با موضوعات و مسائل جدید حکومتی و اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی و سیاسی در ابواب فقهی مواجه شد، در حالی که قبل از آن، فقه فقط به حوزه فردی تقلیل یافته بود. اما اکنون حوزه در همه ارکان نظام نفوذ کرده و همین سبب پویایی خودش هم گردیده است.

... امروز روحانیت است که بر تمام دستگاه‌های اقتصادی کشور مشرف است. امروز اگر آن شخص روحانی که سیاست‌های کشور را او باید بگذارد - یعنی مقام رهبری - بگوید که - مثلاً - شما در بخش صنعت با فلان خصوصیات، حق ندارید یک ریال سرمایه‌گذاری کنید، دولت در آن بخش، یک ریال سرمایه‌گذاری نخواهد کرد. امروز، سیاست‌گذاری روحانی می‌تواند مملکت را به سمت کشاورزی بکشاند؛ به سمت صنعت بکشاند، خدای نکرده، به سمت وابستگی بکشاند، یا به سمت خود کفایی و استقلال و شکوفایی اقتصادی سوق دهد، یا به سمت رکود اقتصادی بکشاند. این کجا، آن کجا؟ اصلاً، قابل مقایسه است؟ سعه کار شما و حوزه‌های علمیه این قدر تفاوت کرده است (همان، بیانات ۶۹، ص ۴).

۳. لزوم ارزیابی منصفانه

مقام معظم رهبری در یک جمع‌بندی نهایی، با تعابیر گوناگون از عملکرد نظام ارزیابی مثبتی دارد و معتقد است: با یک مباحثه منطقی، توقعاتی را که می‌شود از این نظام، با موجودی‌ها و مشکلاتش داشت - که البته موجودی‌های گران‌قیمت و عظیمی است و مشکلاتش هم به نوبه خود، بسیار عظیم بوده است - بر روی صفحه‌ای نوشته شود و شمرده شود. در این صورت، ملاحظه می‌شود که همه آن توقعات، برآورده شده است؛ یا حتی می‌توان گفت که از آن توقعات چیز بیشتری هم برآورده شده است:

«ما باید نگاه کنیم [و] ببینیم آنچه را به‌عنوان هدف معین کرده‌ایم، آیا در این مدت، برای رسیدن به آن هدف، تلاشی گرفته است یا نه؟ و به قدر آن تلاش، توفیق حاصل شده است یا نه؟ اگر دیدیم شده، در جمع‌بندی نهایی، نسبت به آنچه انجام گرفته است، ما موفقیم! و من عرض می‌کنم که این توفیق، حاصل شده است (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۰۹).

...ببینید این جمهوری مظلوم، بالاخره نقطه مثبتی هم دارد یا نه؟... آنها را پهلوی نقاط منفی بگذارید و ببینید آیا وزن اینها، یکی است؟ خواهید دید وزن نقاط مثبت، هزار برابر وزن نقاط منفی است... (همان، بیانات ۸۲، ص ۳۳).

خیلی از کارهایی که خودش، هدفش و ممشا هم درست است، به مشکلاتی برخورد می کند. این مشکلات دلیل نادرست بودن راه و هدف و برنامه و پیش بینی نیست... امروز، وضع ما در حرکت عمومی کشور به هدف های انقلابی، از گذشته، روشنتر، دقیق تر و مستحکم تر است (همان، بیانات ۷۰، ص ۳۹).

۴. لزوم امر نظام به معروف و نهی آن از منکر توسط حوزه

مقام معظم رهبری معتقدند: برای اصلاح مفاسد، همه باید از طریق معقول خودش، کار کنند. «امر به معروف» و «نهی از منکر» یک واجب اسلامی است؛ و اگر جایی از مسیر و هدف انقلاب و نظام اسلامی انحرافی حاصل شده است، باید از آن انحراف و منکر نهی کرد. ولی باید به این نکته بسیار مهم توجه داشت که «نظام اسلامی» خودش از بزرگترین معروف هاست و در راستای این معروف و تثبیت آن، باید اهتمام فراوان ورزید و نباید به بهانه نهی از منکر، اصل نظام را، که خودش منشأ معروف های بسیاری - مانند استکبارستیزی است - زیر سؤال برد.

هیچ کس نمی تواند به اتکای اینکه فلان جا، فلان تخلف شده، حرکتی انجام بدهد یا حرفی بزند که این نظام اسلامی را تضعیف کند. البته برای اصلاح مفاسد، همه باید از طریق معقول خودش، کار کنند. امر به معروف و نهی از منکر، یک واجب اسلامی است و باید در میان مردم رایج بشود (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۲۵).

اما یک وقت هم به او تذکری می دهد و نکته ای را می گوید. تذکر دادن و گفتن، به معنای عدم حمایت نیست... نباید مردم از مجلس و قوه قضائیه ناامید بشوند و انتقاد و اعتراض نباید به حدی برسد که چهره اینها در چشم مردم، چهره مخدوشی بشود (همان، بیانات ۶۹، ص ۱۰۰).

۵. لازمه ارزیابی منصفانه

مقام معظم رهبری معتقد است: برای اینکه ارزیابی منصفانه صورت پذیرد، باید شاخص هایی داشته باشیم که برخی از آنها عبارت است از: «توجه به اهداف نظام اسلامی»؛ «توجه به نوپایی نظام اسلامی»؛ «مقایسه بعد از انقلاب با قبل از انقلاب»؛ «دقت و حجت داشتن هنگام ارزیابی»؛ «شناسایی نقاط ضعف و قوت نظام»؛ «توجه به زمان بر بودن رسیدن به وضع مطلوب نظام»؛ و «توجه به رویارویی نظام اسلامی با دشمنی مراکز قدرت جهانی».

اول. توجه به اهداف نظام اسلامی

از منظر مقام معظم رهبری، برای ارزیابی منصفانه، باید به اهداف نظام اسلامی توجه داشته باشیم؛ زیرا یکی از

اهداف انقلاب و نظام اسلامی، حفظ و تثبیت حکومت اسلام و پیاده‌سازی احکام قرآن است و انقلاب به سمت این اهداف در حال حرکت است. هنگام ارزیابی نظام اسلامی، باید به این موضوع توجه داشت؛ هم دشواری نیل به آن را باید مد نظر داشت و هم زحماتی را که برای به ثمر نشستن آن کشیده شده است باید ملاحظه کرد و با توجه به آن ارزیابی نمود.

حوزه علمی در این دوران، جوهر حیات و رشد و بالندگی خود را مرهون انقلاب اسلامی و امام عظیم‌الشأن آن و مجاهدت‌های ایثارگرانی است که به عشق دین خدا و به امید حاکمیت آن، جان و تن خود را به میدان فداکاری بردند... حوزه باید حق عظیم انقلاب... را به مثابه راز تجدید حیات، در خود حفظ کند و به کسانی که جاهلانه یا مغرضانه می‌خواهند آن را به سمت هدف‌های استکبار بکشانند، میدان ندهد (همان، مکتوبات ۷۱، ص ۴۵).

دوم. توجه به نوپایی نظام اسلامی

فقه شیعه و علمای تشیع تجربه حکومت‌داری نداشته است. بدین روی، از دیدگاه مقام معظم رهبری، هنگام ارزیابی نظام باید ملاحظه بی‌تجربگی و نوپایی نظام را داشت و منصفانه ارزیابی کرد.

امروز، روحانیت سرمایه‌هایی لازم دارد که دیروز به آنها احتیاج نداشت؛... یکی از چیزهایی که امروز علمای دین با آن مواجهند - اما دیروز برایشان مطرح نبود- تبیین نظام اسلامی و نیاز به نظام اسلامی است. دیروز این قضیه، بخصوص در بین روحانیون اهل تشیع، مطرح نبود؛ چون نظامی که بر سر کار بود، یک نظام ظالم، غاصب، مستکبر و غیر محق بود؛ نظامی که باید با آن جنگید و مبارزه کرد (همان).

سوم. مقایسه بعد از انقلاب با قبل از انقلاب

از دیدگاه مقام معظم رهبری، قبل از انقلاب، وضع اسلام و دین و دینداری در داخل کشور، این‌گونه نبود که امروز مشاهده می‌شود. دین، غریب و مظلوم و منزوی بود؛ از دین، برائت می‌جستند؛ حتی دیندارها از دین‌داری خجالت می‌کشیدند. ولی بعد از انقلاب، نظام اسلامی کار به جایی رسیده است که دشمنان اسلام و دین - یعنی آنهایی که دین‌داری مردم را سدی در مقابل اطماع و هوس‌ها و شهوات خود می‌بینند- از گسترش دین در سطح عالم، به‌عنوان یک پدیده خطرناک یاد می‌کنند و از آن وحشت دارند و باید به این واقعیت، خیلی توجه شود و موقع ارزیابی به آن توجه کرد که بعد از انقلاب، ظواهر دینی آشکار است و مسیر قرب الهی هموارتر گردیده است.

آن روز که این نهضت شروع شد، وضع اسلام و دین و دینداری در داخل همین کشور هم این نبود که شما امروز مشاهده می‌کنید؛ دین، غریب و مظلوم و منزوی بود؛ از دین برائت می‌جستند حتی دین‌دارها از دین‌داری خجالت می‌کشیدند!... امروز، کار به جایی رسیده است که دشمنان اسلام و دین - منظور، دشمنان فردی و شخصی و اعتقادی نیست، دشمنان سیاسی است؛

آنهایی که دینداری مردم را سدی در مقابل اطعام و هوس‌ها و شهوات خود می‌بینند- از گسترش دین در سطح عالم، به‌عنوان یک پدیده خطرناک یاد می‌کنند! ما باید به این واقعیت، خیلی توجه کنیم (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۱۱).

چهار. دقت و حجت داشتن هنگام ارزیابی

ایشان معتقد است: وقت‌گزینش باید حداکثر دقت و حجت را داشت. وقتی این ملاک باشد، دیگر فرقی نمی‌کند گزینش باشد یا ارزیابی؛ گزینش و ارزیابی برای ریاست جمهوری باشد یا مجلس؛ یا حتی گزینش و ارزیابی درباره‌ نظام حکومتی باشد. هر امری باشد باید دقت حداکثری و حجت درباره‌ آن داشت. حال درباره‌ نظام هم اگر کسی بخواهد ارزیابی کند نباید احساسات را چاشنی ارزیابی کرد، بلکه برای قضاوت باید دلیل و حجت داشت.

شما هم آن وقت که می‌خواهید مردم را راهنمایی کنید، باید حداکثر دقت در گزینش بکنید. باید چیزی بگویید که فردا بتوانید پیش خدای متعال، جوابش را بدهید... عدم دخالت، خطرناک است. دخالت بدون حجت هم خطرناک است. پیش خودتان و خدا، حجت پیدا کنید. مردم را در این امر آگاه کنید. مردم هم به شما اعتماد می‌کنند؛ باید هم اعتماد بکنند. امین مردم هستید و باشید (همان، بیانات ۷۶، ص ۷).

پنجم. شناسایی نقاط ضعف و قوت نظام

ایشان معتقد است: برای ارزیابی منصفانه، باید به نقاط ضعف خود پی برد و آن را شناخت و آن را برطرف کرد، و صرف اینکه مشکلات شناخته شود، دلیل بر این نیست که این مشکلات رفع شود، بلکه انسان هم در حال یک مجاهدت دائمی است و به آن مجاهدت احتیاج دارد؛ همیشه باید با شیطان نفس و با شیطان خارجی موجود، که راه خلاف را ترویج می‌کند، مبارزه کرد؛ یعنی همیشه یک مبارزه و یک مجاهدت دائمی و آگاهانه و هوشیارانه لازم است که در نتیجه آن، باید نقاط ضعف را برطرف کرد. با دقت، باید نقاط قوت را برجسته کرد و نظام را به پیش برد و نقش صحیح و مثبت خود را در تداوم نظام اسلامی ایفا کرد.

عزیزان!... ما به هر حال، در انقلاب و در نظام جمهوری اسلامی، نقاط قوت و وضعی داریم. باید این نقاط قوت را تقویت، و آن نقاط ضعف را به تدریج، کم کنیم. می‌توان فهرستی از نقاط قوت را در مقابل خود گذاشت و در کنارش هم نقاط ضعف را چید... سازوکار حرکت عالم و حرکت جوامع، یک سازوکار کاملاً پیچیده است (همان، بیانات ۷۹، ص ۳۴).

ششم. توجه به زمان بر بودن رسیدگی به وضع مطلوب نظام

مقام معظم رهبری معتقدند: برای ارزیابی منصفانه، باید این نکته را هم مد نظر داشت که رسیدن به وضع مطلوب، زمان‌بر است و تحقق آرزوهای اسلامی، کار ده سال و بیست سال نیست. تحقق آرزوهای اسلامی کار بلندمدت

است و باید به تدریج، انجام بگیرد و همه عوامل دست به دست هم بدهند و باید حوصله داشت و این طور نیست که همه آرزوها در مدت کوتاهی محقق شود؛ همان طور که در زمان معصومان علیهم‌السلام هم اینچنین بوده است. تحقق آرزوهای اسلامی کار ده سال و بیست سال نیست. تحقق آرزوهای اسلامی کار بلندمدت است و باید به تدریج انجام بگیرد و همه عوامل، دست به دست هم بدهند. معلوم است آرزوهای اسلامی، در مدت کوتاه تحقق پیدا نمی‌کند... اصلاح کلی و عمومی، حرکت بلندمدت لازم دارد که آن هم به عهده همه است (همان، بیانات ۷۰، ص ۱۲۵).

هفتم. توجه به رویارویی نظام اسلامی با دشمنی مراکز قدرت جهانی

از دیدگاه ایشان، یکی از لوازم ارزیابی منصفانه این است که این ملاحظه را داشته باشیم که امروز، حقیقت این است که نظام اسلامی در صحنه جهانی، با حقد و کین و دشمنی مراکز قدرت جهانی مواجه است. بدین روی، لازم است نقاط ضعف خود را پوشش دهیم تا دشمن از آنها نفوذ نکند و نسبت به این امر باید اهتمام ورزید. با توجه به دشمنی‌های خارجی، باید نظامی را که دائم در صدد است جلوی پیشرفت نظام اسلامی را بگیرد، ارزیابی کرد. دشمن خارجی نقشش این است که از این امکانات معارضة با نظام در داخل، استفاده کند و آنها را تشدید نماید. ... امروز، حقیقت این است که نظام اسلامی در صحنه جهانی، با حقد و کین و دشمنی مراکز قدرت جهانی مواجه است ... انگیزه دشمن زیاد است؛ این را نمی‌شود منکر شد (همان، بیانات ۷۹، ص ۱۸).

۶. پیامد ارزیابی منصفانه

از منظر مقام معظم رهبری، اگر کسی با توجه به اهداف نظام اسلامی و نقاط ضعف و قوت و فرصت‌ها و تهدیدهای پیش‌روی نظام و دیگر لوازم ارزیابی، بخواهد ارزیابی منصفانه داشته باشد، به این نتیجه خواهد رسید که باید از مسئولان دل‌سوز نظام حمایت کند، و معنای «حمایت» این است که گاهی جان خودش را سپر بالای آنها قرار می‌دهد. اما یک وقت هم به او تذکری می‌دهد و نکته‌ای را می‌گوید. تذکر دادن و گفتن به معنای عدم حمایت نیست.

همه وظیفه دارند از مسئولان کشور... آن کسانی که خودشان را در جهت کار برای این کشور و ملت، وقف کرده‌اند و در وسط گود آمده‌اند و برای انجام تکلیفشان، از راحتی و بسیاری از التذادات شخصی‌شان صرف‌نظر کرده‌اند، حمایت و پشتیبانی بی‌قید و شرط بکنند. معنای «حمایت»، این نیست که هیچ‌کس کمترین اعتراضی به اینها نداشته باشد؛ یا احياناً یک وقت، اعتراضی را هم بر زبان بیاورد. ... «تذکر دادن و گفتن»، به معنای عدم حمایت نیست... نباید مردم از مجلس و قوه قضائیه ناامید بشوند و انتقاد و اعتراض نباید به حدی برسد که چهره اینها در چشم مردم، چهره مخدوشی بشود (همان، بیانات ۶۹، ص ۱۰۰).

نتیجه گیری

اجرای راهبرد نظریه پردازی داده بنیاد بر روی موضوع تحقیق، در رسیدن به سؤال و هدف تحقیق نتیجه بخش بود. دستاورد این تحقیق از منظر مقام معظم رهبری در خصوص اثرگذاری مطلوب حوزه علمی بر فرایند خطمشی عمومی از طریق عوامل تدوینی و عوامل اجرایی و عوامل ارزیابی، که از بیانات و دیدگاه مقام معظم رهبری استخراج و انتخاب و گزینش شده، بر فرایند خطمشی عمومی اثرگذار است. در اثرگذاری حوزه علمی بر خطمشی های عمومی، یکی از بزرگ ترین اقدامات حوزه، تدوین یا مشارکت در تدوین خطمشی های عمومی نظام جمهوری اسلامی ایران است که از جمله مهم ترین آنها در بیانات مقام معظم رهبری عبارت است از: «تبیین تفکر اسلامی و مبانی آن»، «تنظیم نظام ارزشی اسلام و اخلاق عمومی»، «ارائه الگوی زندگی اسلامی»، «تبیین مبانی انقلاب اسلامی»، «تبیین نظریه حکومت اسلامی»، «تحقیق و تنقیح همه مباحث فقهی به منظور تدوین مقررات»، «تدوین قوانین و مقررات نظام اسلامی»، «سیاست گذاری فرهنگی»، «سیاست گذاری در جهت تحول در عرصه های گوناگون»، و «ایجاد مراکز تحقیقاتی برای قانون گذاری عمومی و اداری».

ایشان در خصوص ورود به عرصه اجرا و پیاده سازی خطمشی ها، به برخی نکات کلی و جزئی اشاره می کنند؛ از قبیل: «ضرورت قبول مسئولیت روحانیت و ورود به عرصه خدمت در نظام اسلامی»، «تصدی اجرای مقررات اسلامی در برخی مناصب خاص»، «ضرورت اداره جامعه با تلاش فراوان و ابتکار مخلصانه»، «اهمیت فراوان اجرائیات واگذار شده به حوزه علمی در نظام اسلامی»، «نیروسازی حوزه علمی برای تصدی پست های اجرایی و قضائی»، و «جبران خدمات و قدرانی از طلاب متصدی اجرا».

مقام معظم رهبری حوزه های علمی را به این امر تشویق می کند که در راستای بالندگی نظام جمهوری اسلامی ایران، حوزه علمی وارد ارزیابی برنامه های نظام شود. ایشان در این زمینه، بر این موضوعات تأکید دارد: «تأثیر استقلال مالی حوزه در قدرت ارزیابی نظام»، «وسعت نفوذ حوزه پس از انقلاب»، «لزوم ارزیابی منصفانه»، «لزوم امر نظام به معروف و نهی آن از منکر توسط حوزه»، «لازمه ارزیابی منصفانه»، و «پیامد ارزیابی منصفانه».

امید است با توجه به سخنان و رهنمون های ایشان، با ایجاد مراکز تحقیقاتی و همچنین نیروسازی برای حضور در فرایند خطمشی عمومی، هر چه زودتر این اثرگذاری نمود بارزتر و عینی تر پیدا کند.

منابع

- اعرافى، علیرضا، ۱۳۹۵، *حوزه علمیه: چيستى / گذشته / حال / آينده*: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- الوانى، مهدى، ۱۳۶۹، *تصميم‌گيرى و تعيين خط‌مشی دولتی*، تهران. سمت
- الوانى، مهدى و همکاران، ۱۳۸۵، *فرآیند خط‌مشی‌گذاری عمومی*، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسینی خامنه‌ای، سیدعلی، ۵۷-۹۴، *حدیث ولایت*، نرم‌افزار مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری، مرکز تحقیقات کامپیوتری نور.
- دبیرخانه شورای عالی حوزه علمیه، ۱۳۹۲، *اساسنامه شورای عالی حوزه علمیه*، ش مصوبه، ۸۶۶ تاریخ مصوبه، ۱۳۹۱/۹/۱۷، ش جلسه: ۳۱ (دوره ششم)، تاریخ ثبت: ۱۳۹۱/۹/۲۱: دبیرخانه شورای عالی حوزه علمیه.
- قلی‌پور، رحمت‌الله، ۱۳۸۷، *تصميم‌گيرى سازمانی و خط‌مشی‌گذاری عمومی*، تهران، سمت.
- قلی‌پور، آرین، ۱۳۸۰، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
- هال، کالین مایکل، و جان ام جنکینز، ۱۳۸۷، *سیاست‌گذاری جهانگردی*، سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

Dye, T.R. 2013. *Understanding Public Policy*: Pearson Education.

Hollar, D.S. 2000. *The Creation and Illustration of Quality of Life: a Conceptual Model for Examining Welfare Reform Impacts*: University Libraries, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Peters, B Guy. 1996. *The policy capacity of government*: Canadian Centre for Management Development.

Pressman, Jeffrey L., Wildavsky, Aaron B., & Oakland Project. 1973, Berkeley, University of California Press.

بررسی تحلیلی «مدیریت دانش» از دیدگاه اسلام با تکیه بر آیات قرآن و روایات اهل بیت علیهم السلام و نقش آن در توسعه مدیریت اسلامی دانش محور

✍ محبوه گلستانی زاده / دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، خوراسگان
Mgz_2939@yahoo.com

حمید دوازده امامی / استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، خوراسگان
رسول هیهائوند زواری پور / دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، نجف آباد
دریافت: ۱۳۹۶/۰۶/۱۷ - پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۳۰

چکیده

امروزه تأکید بر دانش و اطلاعات از اساسی ترین مشخصه های سازمان های هوشمند به شمار می رود. بی تردید، توجه همه جانبه به علوم سازمانی، موجب تعالی نیروهای انسانی درون سازمان ها و نیروی محرکی برای دستیابی به اهداف بلندی است که جوامع برای تعالی و رشد خود ترسیم کرده اند. یکی از این علوم سازمانی، «مدیریت دانش» است. «مدیریت دانش» فرایندی نظام مند در احصا، ذخیره سازی، بازیابی و توزیع دانش افراد درون سازمان برای استفاده همگانی به منظور ارتقای کیفیت و کارایی در تصمیم گیری هاست. در این میان، حافظه و سابقه تاریخی جوامع در روی آوردن به چنین رویکردهایی از جایگاه بالایی برخوردار است؛ بدین معنا که ارزش و اهمیت بالایی که جوامع به طور ذاتی برای علم و دانش قائل هستند، خود زمینه ساز اقبال شایسته تر به این علوم خواهد بود. این مقاله کوشیده است تا با تکیه بر آیات نورانی قرآن و روایات ائمه معصوم علیهم السلام ریشه های دینی دانش و روند منطقی راه، که امروزه از آن به نام «مدیریت دانش» نام برده می شود، بررسی و تحلیل کند.

کلیدواژه ها: آیات قرآن، دانش، روایات ائمه معصوم علیهم السلام، مدیریت دانش.

مقدمه

زیستن در عصر ارتباطات و اطلاعات، الزاماتی می‌طلبد که چشم‌پوشی از آنها به منزله حرکت در محیطی تاریک و مبهم است. اعمال مدیریت بر اطلاعات و سامان‌دهی آن به صورت مجموعه‌هایی از دانش و آگاهی هدفمند به معنای پذیرش و تن دادن به الزامات عصر دانش است (بهداری‌فرد، ۱۳۹۴، ص ۱۱). دانش در دنیای پیشرفته امروز، به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمان‌هاست. روند اوج یافتن نقش دانش، نوآوری و فناوری‌های نوین در ایجاد مزیت‌های راهبردی و اهمیت یافتن ارزش منابع دانش در اداره سازمان‌ها موجب شده است تا مقوله جدیدی به نام «مدیریت دانش» در قلب سیاست‌های راهبردی سازمان‌ها جای گیرد (سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۹۷).

«مدیریت دانش در سازمان» تلاشی است برای مدیریت کردن دانایی‌ها (مهارت، دانش و بینش) کارکنان، مدیران و ذی‌نفعان درونی و بیرونی (مهرعلی‌زاده و عبدی، ۱۳۸۹، ص ۲۰). «مدیریت دانش» فرایندی است که به وسیله آن، سازمان از دانش و سرمایه فکری خود، ثروت تولید می‌کند (بوکوویتز و ویلیامز، ۱۳۹۳، ص ۱۶). به عبارت دیگر، مدیریت دانش، فرایند نظام‌مند کشف، انتخاب، سازمان‌دهی، تلخیص و ارائه اطلاعات است و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بر اساس تجارب، شناخت و بینش‌های کسب شده، فعالیت‌های خود را بر کسب، ذخیره‌سازی و استفاده از دانش متمرکز کنند تا بتوانند از این دانش در حل مشکلات، بهره‌گیری از فرصت‌ها، آموزش‌های پویا، برنامه‌ریزی راهبردی، تصمیم‌گیری و حل و فصل مسائل سازمان بهره‌گیرند. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی سازمان جلوگیری می‌کند، بلکه به طور مداوم، بر این ثروت می‌افزاید (طبرسا و نظربوری، ۱۳۹۳، ص ۴۵).

در واقع، کارکرد مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از اقدامات نظام‌مند است که دستیابی به راندمان حداکثر، پایا و مؤثر از دانش را میسر می‌کند. البته رسیدن به هدف مزبور مستلزم داشتن راهبردی معین است که بر مبنای آن باید خلق دانش، بقای دانش، انتقال دانش و بهره‌گیری از دانش در سازمان به طور مشخص، تعریف و روابط حوزه‌های عملکردی هر یک نیز تعیین شود. بنابراین، می‌توان گفت: «مدیریت دانش» مفهومی میان رشته‌ای است و تأکید آن بر دانش، آن را از سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌کند. بدون این تأکید، مدیریت دانش صرفاً یک مفهوم باز یافته و تکراری موضوع مدیریت می‌شود، و بدون توضیح روشن دانش، بحث مدیریت دانش از هدف خود دور می‌افتد (رفعتی شالدهی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۳۸). بدین‌روی، با عنایت به نکات فوق‌الذکر، در ادامه، از زاویه اسلامی و با توجه به نگاه قرآن و احادیث به حوزه دانش و مدیریت دانش، این مهم را بررسی خواهیم کرد.

مفهوم «دانش»

مواجهه با مفهوم «دانش» و پرداختن به آن، به قدمت تاریخ تفکر انسان است. همه اندیشمندان از افلاطون

گرفته تا دکارت و کانت در جست‌وجوی اصطلاحی بوده‌اند که ماهیت دانش را بیان کند. اما پیچیدگی مفهوم دانش موجب شده است دیدگاه‌های مختلفی در خصوص آن شکل بگیرد. از این‌رو، برخی نظریه‌پردازان بزرگ دانش را به‌عنوان منبع کلیدی عصر اطلاعات معرفی می‌کنند و آن را به‌عنوان ترکیب قابل‌تغییری متشکل از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات بافتی و نگرش‌های متخصصانه، که چارچوبی برای ارزشیابی و یکسان‌سازی تجارب و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد، در نظر گرفته‌اند. به زعم آنان، دانش در سازمان‌ها معمولاً علاوه بر اسناد یا منابع، شامل روال‌های عادی، روندها، رسوم و هنجارهای سازمانی نیز می‌گردد (چناری، ۱۳۸۹، ص ۶۸). «دانش»، اطلاعات سازمان‌دهی و آنالیز شده است که به شکل کاربردی و قابل‌درک، به منظور حل مسائل و یا تصمیم‌گیری درآمده است. به عبارت دیگر، دانش، شامل حقایق، باورها، دیدگاه‌ها، مفاهیم، قضاوت‌ها و انتظارات روش‌ها و دانستن «چگونه» هاست (هاشمیان بجنورد و منهج، ۱۳۸۶، ص ۱۸).

از دیدگاه برخی صاحب‌نظران، «دانش» به دو دسته «آشکار» (صریح) و «پنهان» (ضمنی) تقسیم می‌شود. «دانش صریح» دانشی است که می‌تواند به صورت رسمی و زبانی بیان شود و جملات دستوری، فرمول‌های ریاضی، شرح جزئیات و مانند آن را دربر می‌گیرد و در میان افراد به صورت رسمی و آسان قابل انتقال است. دستورالعمل‌ها، مقررات، قوانین، رویه‌های انجام کار، آیین‌نامه‌ها و مانند آن که به صورت رسمی در بین افراد سازمان به آسانی قابل انتقال هستند، «دانش صریح» به حساب می‌آیند. از سوی دیگر، «دانش ضمنی» دانشی است که ارائه آن با زبان رسمی دشوار است و نوعی دانش شخصی محسوب می‌شود که در تجربه افراد نهفته است و شامل عوامل ناملموس و نامحسوسی از قبیل مهارت و تجربه بوده، غالباً به وسیله مداومت و تمرین حاصل می‌شود. دانش ضمنی در بسیاری از سازمان‌ها هرگز ثبت و ذخیره نمی‌شود، هرچند ماهیت آن برای قرارگرفتن در هسته عملیاتی سازمان شناسایی می‌شود. به بیان ساده‌تر، «دانش» تجربه‌ای است که یک فرد در طول سال‌ها، از طریق تجربه، تعامل با دیگران و آزمون سعی و خطا آن را به دست آورده است (بهادری‌فرد، ۱۳۹۴، ص ۲۴).

از سوی دیگر، در اسلام نیز روایات متعددی وجود دارد که دانش را به دو دسته «حقیقی» و «غیرحقیقی» تقسیم می‌کند. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «دانش دو نوع است: دانشی که در قلب انسان است. این نوع دانش، سودمند است. نوع دوم؛ دانشی است که بر زبان جاری است. این نوع دانش حجت خداوند بر بندگانش است. «العلم علمان علم فی القلب فذلک العلم و علم فی اللسان فذلک حجه علی العباد» (کنزالفوائد، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۱۰۷)، همچنین امام علی علیه السلام می‌فرماید: «دانش دوگونه است: دانش سرشته در طبیعت، و دانش شنیده (ظاهری)؛ و تا دانش سرشته در طبیعت نباشد، دانش شنیده و ظاهری سودی ندارد (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۵۳۴).

امام صادق علیه السلام نیز می‌فرماید: «علم بسیار خواندن و آموختن نیست، علم نوری است که خدا در دل کسی که بخواهد راه را به او بنماید، می‌اندازد» (منیه المرید، ۱۴۰۹، ص ۱۶۷).

از این روایات، می‌توان استنباط کرد که اگر علم سودمند نباشد چه خواهد بود؟ یا زیانمند است و یا خنثا و بی‌سود و زیان. بدین‌روی، پرهیز از دانشی که زیانمند است و دانش بیهوده، موجب می‌شود که هدف ما از علم و دانش، نوع سودمند آن باشد. حقیقت دانش، نوری است که در پرتو آن، انسان جهان را آن‌گونه که هست، می‌بیند و جایگاه خود را در هستی می‌یابد. نور دانش مراتبی دارد که بالاترین آن، نه تنها انسان را با راه تکامل خود آشنا می‌کند، بلکه او را در این مسیر حرکت می‌دهد و به مقصد اعلای انسانیت می‌رساند. در این بین، جوهر دانش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. جوهر دانش به دانش، ارزش حقیقی می‌بخشد؛ یعنی دانش را در خدمت انسان و در جهت تکامل و به‌ورزی او قرار می‌دهد و بدون آن، نه تنها دانش فاقد خواص و آثار دانش می‌شود، بلکه تبدیل به یک عنصر ضد ارزش و ضد انسانیت می‌گردد.

نکته قابل توجه این است که وقتی دانش جوهر و خاصیت خود را از دست داد، نه تنها با جهل مساوی می‌شود، بلکه از جهل زیان‌بارتر می‌گردد؛ زیرا حرکت انسان را به سوی انحطاط و سقوط، تسریع می‌بخشد. دانش وقتی جوهر و جهت حقیقی خود را از دست داد، درست مانند راهنمایی است که به جای آنکه انسان را در مسیر قرار دهد، او را به انحراف می‌کشانند. اینجاست که دانش هر چه بیشتر پیشرفت کند، برای جامعه انسانی خطرناک‌تر خواهد بود. بدین‌روی، هنگامی که دانش، جوهر و خاصیت نداشته باشد، با جهل یکی است (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۶).

جوهر دانش در قرآن و روایات، ویژگی‌ها و آثار و نشانه‌هایی دارد که مهم‌ترین آنها عبارت است از:

- ریشه داشتن نور دانش در فطرت انسان: همه آیات و روایاتی که خداشناسی را فطری می‌دانند، به این ویژگی دانش اشاره دارند.
- یکی بودن جوهر دانش: جوهر دانش، یک حقیقت بیش نیست و شاید این سخن امام علی علیه السلام که «العلم نقطه کثیرا الجاهلون» (عوالی اللعالی العزیزیه فی الاحادیق الدینیة، ۱۴۰۵، ج ۴، ص ۱۲۹). دانش نقطه‌ای بود نادان‌ها آن را زیاد کردند، اشاره به این ویژگی داشته باشد.
- تفکیک‌ناپذیری حقیقت دانش از ایمان: به گفته امام علی علیه السلام، ایمان و دانش، برادران هم‌زادند و دو رفیق‌اند که از هم جدا نمی‌شوند (غررالحکم و دررالکلم، ۱۴۱۰، ص ۹۵).
- اخلاق شایسته از برکات نور دانش: یکی از آثار و برکات حقیقت نورانی دانش، خودسازی، اخلاق نیکو و صفات پسندیده است. امام علی علیه السلام فرمودند: هر اندازه دانش انسان افزون گردد، توجه وی نسبت به نفس خود بیشتر گردد و در ریاضت و اصلاح آن کوشش بیشتری مبذول کند (همان، ص ۵۳۵).
- جداناپذیری جوهر دانش از عمل شایسته: یکی از ویژگی‌های برجسته نور دانش، عمل صالح است. از نظر احادیث، «اعمال شایسته ثمره دانش است، و بدون عمل، چراغ دانش در وجود انسان خاموش می‌شود» (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۶).

نکته قابل ذکر در خصوص دانش، این است که دانش مفهومی فراتر از داده و اطلاعات است. «داده» یک واقعیت از یک موقعیت و یا یک بخش از یک زمینه خاص بدون ارتباط با دیگر چیزهاست. داده‌ها منعکس‌کننده تعاملات و مبادلات کامل و واحد و منسجمی هستند که تحت عنوان «جزء ناچیز» از آنها یاد می‌شود. با اضافه شدن زمینه و تفسیر به داده‌ها و برقراری ارتباط بین آنها، اطلاعات شکل می‌گیرد. از سوی دیگر، اطلاعات داده‌های ترکیبی و مرتبط همراه با زمینه و تفسیر آن به‌شمار می‌روند. اطلاعات در واقع، داده‌های خلاصه شده هستند که گروه‌بندی، ذخیره، پالایش، سازمان‌دهی و تحلیل شده‌اند تا بتوانند زمینه را روشن سازند. حال با اضافه کردن درک و حافظه به اطلاعات و خلاصه‌سازی هر چه بیشتر اطلاعات اولیه، می‌توان به دانش رسید. دانش در این حالت را می‌توان بینش‌های حاصل از اطلاعات و داده‌هایی تعریف کرد که می‌تواند به روش‌های گوناگون و در شرایط متفاوت مؤثر و قابل تقسیم باشد. دانش از طریق تجربه، استدلال، درک مستقیم و یادگیری حاصل می‌گردد و هنگامی که دانش به اشتراک گذاشته می‌شود، دانش میان افراد افزایش می‌یابد و از ترکیب دانش افراد، دانش جدید حاصل می‌شود. در نهایت، زمانی که دانش به مرحله تکامل و کاربرد می‌رسد از آن می‌توان به‌عنوان «خرد» یاد کرد (سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۹۹ و ۱۰۰).

همین اصل در قرآن و احادیث نیز مطرح است؛ چنانکه در آیه ۱۲۵ سوره نحل، سلسله‌مراتب مطرح شده برای حصول به دانش اکمل — را به ترتیب — داده‌ها و مسلمات کلیات وحی و آیات، و به دنبال آن اطلاعات، دانش، بصیرت و حکمت می‌داند. «حکمت» دارای معانی متعددی است، اما شاید به استناد بیان حضرت علی علیه السلام که فرمودند: «علم و دانش صاحب خود را بلند می‌گرداند، و حکمت موجب رشد و راه یافتن او می‌شود»، بتوان «حکمت» را تبلور عملی دانش با عمل دانست. از سوی دیگر، از نظر لغوی، برای «حکمت» دو معنای بنیادین بیان شده است: «منع» و «استواری». یعنی حکمت مانع نادانی و خوی زشت است. در اصطلاح قرآن و سنت، گفته‌اند: «حکمت» یعنی: مقدمات علمی، عملی و روحی برای نیل انسان به هدف والای انسانیت. براین‌اساس، حکمت را سه قسم دانسته‌اند که هر کدام پله‌های نردبان ترقی انسان به مقام کامل انسانی و کمال مطلق است. پله اول این نردبان را پیامبران الهی بنا نهادند، و وظیفه انسان است که پله دوم را بسازد. اما نردبان سوم بر خدای متعال است که آن را کار بگذارد (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۰۸).

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رسیدن به اهداف سازمان با استفاده بهینه از دانش و یا توانایی یک سازمان از سرمایه معنوی (تجربه و دانش فردی نزد هر فرد) و دانش دسته‌جمعی به منظور دستیابی به اهداف خود، از طریق فرایندی شامل تولید دانش، تسهیم دانش و استفاده از آن به کمک فناوری مدیریت دانش است (سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۹۸).

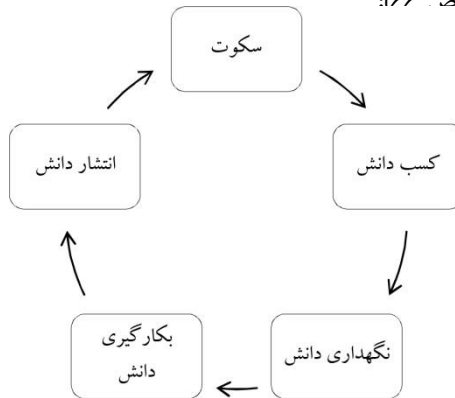
مدیریت دانش از نگاه منابع اسلامی

«مدیریت دانش» یکی از رویکردهای مهم و ارزشمند سازمان‌های پیشرو به‌شمار می‌رود که با استقرار چنین

نظامی نه تنها می‌توانند از خروج و زایل شدن دارایی فکری سازمان جلوگیری کنند، بلکه شاهد افزایش کیفیت سرمایه‌های انسانی از طریق تدوین فرایندهای نظام‌مند بررسی، تولید و کسب دانش، ارزش‌گذاری و انباشت دانش و در نهایت ترویج و گسترش آن در لایه‌های گوناگون سازمان خواهند بود. هدف از مدیریت دانش در سازمان‌ها فراهم‌آوری و نگاه‌داشت دانش، تخصص و تجربه‌های جمعی در داخل سازمان و حتی در خارج سازمان در صورت ارزشمندی و ارتباط با اهداف سازمان به‌منظور انتقال و به اشتراک‌گذاری با دیگران است (بهادری‌فرد، ۱۳۹۴، ص ۱۱). با اندک تأملی در کلمات پیشوایان دینی، می‌توان دریافت که در اسلام نیز امر و ترغیب به دانش‌اندوزی و توصیه به مدیریت دانش از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. نمونه ذیل شاهد بر این مدعا است:

مردی خدمت رسول خدا ﷺ آمد و گفت: یا رسول الله، «دانش» چیست؟ فرمودند: «سکوت کردن». گفت: سپس چه؟ فرمودند: «گوش فرادادن» گفت: سپس چه؟ فرمودند: «حفظ کردن» گفت: سپس چه؟ فرمودند: «به آن عمل کردن». گفت: سپس چه؟ رسول خدا ﷺ فرمودند: «انتشار دادن» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص ۴۸). همچنین از امام باقر^ع نقل شده است که در ایام فتح مکه، پیامبر اسلام ﷺ در محوطه کعبه ایستاده بودند که هیأتی از نمایندگی قبیله بکرین وائل به محضر رسول خدا ﷺ آمدند و به ایشان سلام کردند. رسول خدا ﷺ از آنها درباره قُسن ساعده پرسیدند. آنها در پاسخ گفتند: مُرد. پیامبر خدا در حق او دعا کردند و از صفات و رفتار نیک او یاد نمودند و گفتند: «او برای مردم خطبه می‌خواند و می‌گفت: ای مردم، گرد آیید، و چون گرد آمدید، خاموش شوید، و چون خاموش شدید، گوش دهید، و چون شنیدید، بیندیشید و کامل فرابگیرید، و چون فراگرفتید، به خاطر بسپارید، و چون به خاطر سپردید، درست نقل کنید و انتشار دهید» (کراجکی، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۱۳۴).

با توجه به نکات یاد شده، فرایند مدیریت دانش از منظر اسلام را می‌توان به صورت شکل ۱ ارائه داد (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲، ص ۶۶):



شکل (۱). فرایند مدیریت دانش از منظر اسلام

سکوت

در مرحله سکوت، به مسائل، مشکلات و نیازهای سازمان، قلمرو، وسعت، عمق، اعتبار، دقت، به موقع بودن، ربط داشتن، هزینه کنترل و جامعیت دانش، توجه لازم صورت می‌گیرد؛ مثلاً، چه دانشی لازم است کسب شود؟ طی چه زمان و کدامین منبع؟ چه دانشی باید در اولویت باشد؟ واژه «انصات» که در احادیث نقل شده است، می‌تواند حاکی از سکوتی همراه با تفکر، دقت در مسائل و شناسایی دانش باشد (منطقی و اکبری، ۱۳۹۲، ص ۶۶). به عبارت دیگر، این سکوت، سکوت انفعالی نیست، بلکه سکوت فعالانه و همراه با تفکر به منظور شناسایی دانش است؛ چنان که در حدیثی آمده است: «أَوَّلُ الْعِلْمِ الْإِنْسَاتُ»؛ اولین فرایند دانش، سکوت است (دیلمی، ۱۴۰۸ق، ج ۱، ص ۱۵). امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «الصمت شعار الْمُحَقِّقِينَ»؛ سکوت، شعار پژوهشگران است (مصباح‌الشریعه، ۱۴۰۰ق، ص ۱۰۱).

کسب دانش

کسب دانش فرایندی پنج مرحله‌ای شامل استخراج، جمع‌آوری، تحلیل، الگوسازی و اعتبارسنجی دانش است و برای کسب دانش، ابتدا باید شناختی از سازمان صورت پذیرد و سپس با استخراج دانش، از منابع دانشی سازمان، پایگاه دانشی در سازمان ایجاد کرد تا همگان از آن بهره‌جویند (قاضی‌زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۲، ص ۱۴۵). کسب دانش از منظر اسلام، استماع و گوش دادن است؛ یعنی پس از آنکه دانش ضروری سازمان با سکوت و تفکر شناسایی شد، مدیری که مسئول امور دانشی سازمان است، لازم است کارکنان دانشی را برای کسب دانش، بسیج کند و آنها را از حیث مادی و معنوی تشویق کند. کسب دانش به توانمندیها، مهارتها و تمایلات نیروی انسانی، مانند تفکر، پرسش، تواضع، صبر و استقامت و امثال آن وابسته است تا کارکنان، دانش مورد نیاز سازمان را کسب کنند و از صفات و رفتارهای منفی، مانند تکبر، حسادت، پنهان کاری و امثال آن، که محل امور یادگیری است، اجتناب ورزند؛ چنان‌که در حدیثی، امام صادق علیه السلام طمع، بخل، خودنمایی، تعصب، خودستایی، حقیقت‌گریزی، زحمت، لفاظی، کم‌حیایی، فخرفروشی، و ترک عمل به دانش را از آفات دانشمندان برشمرده‌اند (مصباح‌الشریعه، ۱۴۰۰ق، ص ۲۰). پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نیز در حدیثی می‌فرماید: «طلب دانش بر هر مسلمانی واجب است. خداوند جویندگان دانش را دوست دارد» (همان، ص ۱۳).

ابزارهای کسب دانش از دیدگاه اسلامی

با مروری بر آیات و روایات، می‌توان فهمید که در انسان، سه ابزار برای کسب دانش وجود دارد که در حقیقت، دانش و آگاهی‌های انسان از این ابزارها حاصل می‌شود. این ابزارها عبارتند از: حس، عقل و قلب. در مباحث معرفت‌شناسی در علوم اسلامی، قلب به‌عنوان مرکز معارف شهودی است. «قلب» در کنار «عقل» به‌عنوان

یکی از ابزارهای دانش و شناخت به‌شمار می‌رود. از این‌رو، راه‌های کسب دانش به وسیلهٔ ابزارهای حس و عقل را می‌توان عوامل ذیل در نظر گرفت:

۱. تفکر: خداوند متعال در باب تفکر در آیهٔ ۲۴ سورهٔ یونس می‌فرماید: «ذَلِكُمْ نَفْصٌ لِّلْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ» (یونس: ۲۴) بدین‌سان، آیات و نشانه‌های خود را برای گروهی که تفکر می‌کنند، شرح می‌دهیم.
۲. آموختن: پیامبر اکرم ﷺ در خصوص آموختن می‌فرماید: «أَنَا الْعِلْمُ بِالتَّعَلُّمِ» (نهج الفصاحه، ۱۳۸۲، ص ۳۴۴). دانش فقط به آموزش است.
۳. عبرت گرفتن: امام علی ﷺ در خصوص عبرت گرفتن می‌فرماید: «هر کس عبرت بگیرد بینا شود، و هر کس بینا شود می‌فهمد، و هر کس بفهمد دانشمند شود (نهج البلاغه، حکمت ۲۰۸)
۴. تجربه‌اندوزی: امام علی ﷺ در باب تجربه‌اندوزی می‌فرماید: «فِي التَّجَارِبِ عِلْمٌ مُسْتَأْنَفٌ» (الکافی، ط). الاسلامیه، ۱۴۰۷، ج ۸، ص ۲۲). در تجربه‌ها دانشی تازه است.
۵. شناخت ضدها: برای نمونه، امام علی ﷺ می‌فرماید: از ادراک آفرینی او معلوم شد که از ادراک بی‌نیاز است. از جوهر آفرینی او دانسته شد که جوهری ندارد از نهادن تضاد میان اشیا معلوم گردید که ضدی ندارد. و از مقارنه‌ای که میان چیزها برقرار کرد فهمیده شد که قرینی ندارد» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۹، ص ۱۱).

نگه‌دای دانش

نگه‌داری دانش یکی دیگر از عوامل مهم در مدیریت دانش به‌شمار می‌آید. برای این منظور، دستهٔ وسیعی از ابزارهای مستندسازی با هدف تدوین و مکتوب ساختن دانش خبرگان سازمان به کار گرفته می‌شوند. نتیجهٔ این کار مستنداتی است که از طریق پایگاه دانش سازمان، در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد. هدف اصلی از این کار تسهیل و تسریع فرایند انتشار دانش در سازمان است (بهادری‌فرد، ۱۳۹۴، ص ۶۰). در این بین، اگر حافظه‌های سازمانی به خوبی عمل نکنند، ممکن است بخش‌های مهمی از دانش به دست فراموشی سپرده شود. فراموشی سازمانی منجر به از دست دادن داوطلبانهٔ یا غیر داوطلبانه دانش سازمانی می‌گردد و فرایندی است که پس از یادگیری اتفاق می‌افتد. این بدان مفهوم است که یک سازمان ابتدا دانش را یاد گرفته، پس از آن، آگاهانه یا ناآگاهانه آن را فراموش می‌کند. این دانش دربرگیرندهٔ موضوعات همچون مهارت‌ها، روش‌ها، فرایندها، تجربیات، مستندات و متون قابل استفاده در سازمان است (سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۲).

در باب نگاه‌داری دانش از منظر اسلام، باید به این نکته اشاره کرد که افراد و سازمان‌های دانش پس از آنکه دانش مورد نیاز خود را کسب کردند، مناسب است آن را نگاه‌داری کنند، تا مبدا دانش ایجاد شده از حافظهٔ سیستم پاک شود و یا افراد آن را فراموش کنند؛ همان‌گونه که گفته شده است: «لِكُلِّ شَيْءٍ أَفْهٌ، وَ لِلْعِلْمِ أَفَاتٌ»؛ هر چیزی آفتی دارد، اما برای دانش آفات زیادی است (حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۱۲، ص ۹۸).

یکی از آفت‌های دانش، «فراموشی» است؛ چنانکه رسول اکرم ﷺ فرمودند: «أَفَهُ الْعِلْمُ النَّسِيَانُ» (برقی، ۱۳۷۱، ج ۱، ص ۱۷).

امام صادق ﷺ فرمودند: علم خویش را بنویس و میان برادرانت انتشار ده، و هنگامی که مرگت فرا رسيد کتاب‌های خود را به ارث برای فرزندان باقی بگذار؛ زیرا زمانی پراشوب خواهد آمد که مردم به چیز دیگری جز کتاب نمی‌توانند انس بگیرند (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص ۵۴). رسول اکرم ﷺ فرمودند: «چهار چیز بر هر صاحب عقلی از امت من واجب است». گفتند: ای پیامبر، آن چهار چیز چیست؟ فرمودند: «به علم و دانش گوش فرا دادن؛ و آن را حفظ کردن؛ و در میان مردمان نشر دادن؛ و خود به کار بستن» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ص ۵۷).

به کارگیری دانش

هدف نهایی مدیریت دانش، کاربرد دانش در جهت بهبود عملکرد سازمانی است. بسیاری از صاحب‌نظران این مرحله را مهم‌ترین گام در فرایند مدیریت دانش می‌دانند؛ زیرا مزیت رقابتی تنها منوط به داشتن منابع غنی و سرشار دانشی نیست، بلکه در گرو کاربرد آن منابع دانشی در عملیات و تصمیم‌های سازمانی است. زمانی که کارکنان بهترین تجارب را در موقعیت‌های جدید برای بهبود عملکردشان به کار گیرند، آن تجربیات را جرح و تعدیل کرده، مجموعه جدیدی از بهترین تجربیات را به دست می‌آورند (قاضی‌زاده فرد و عطائی، ۱۳۹۲، ص ۱۴۲ و ۱۴۳).

به‌طور کلی، تمرکز اصلی در مدیریت دانش، روی به کارگیری دانش سازمانی است. دانشی که به کارگیری نشده باشد و برای مسائل عملی پیش رو به کار گرفته نشود، برای سازمان ارزش‌افزا نخواهد بود (لاودن و لاودن، ۱۳۹۲، ص ۴۱۳). در دیدگاه اسلامی، دانش و عمل با یکدیگر رابطه دارند. «الْعِلْمُ بِغَيْرِ عَمَلٍ وَبَالٌ»؛ دانشی که به کار گرفته نشود، آفت و وبال است (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۲۷۹)؛ یعنی دانش مورد نیاز زمانی که کسب شد، باید محل استفاده سازمان‌ها قرار گیرد؛ فرایند کاری کارکنان را تسهیل کند و اهداف مادی و معنوی سازمان را تأمین نماید. دانشی که برای کسب آن زحمت کشیده شود، اما از آن استفاده نشود و منشأ عمل قرار نگیرد، وبال و موجب گرفتاری انسان خواهد بود. امیرالمؤمنین ﷺ فرمودند: «عمل‌کننده بی‌دانش مانند رونده در بیراهه است؛ هرچه از راه روشن دورتر رود، از مقصودش دورتر می‌شود. عمل‌کننده، با دانش، مانند رهسپار راه روشن است. پس بیننده باید نیک بنگرد که آیا پیش‌رونده است، یا واپس آمده» (مجلسی، ۱۴۰۴ق، ج ۲۹، ص ۶۰۱).

خداوند در سرزنش افرادی با ایمان و دانشمند که دانش خود را به کار نمی‌گیرند، می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف: ۲)؛ ای اهل ایمان، چرا آنچه را می‌گویید به آن عمل نمی‌کنید؟

رسول اکرم ﷺ فرمودند: سخت‌ترین عذاب در روز قیامت از آن کسند پیامبر یا پدر و مادرش و یا دانشمندی است که از دانش خود بهره‌ای نجسته است (فتال نیشابوری، ۱۴۲۳ق، ج ۱، ص ۱۰).

در منابع اسلامی، افراد و مصادیقی از دانشمندان بیان شده‌اند که به خاطر عمل نکردن و سوءاستفاده از دانش، مذمت شده‌اند. مشهورترین کسی که در منابع اسلامی به آن اشاره شده، «بلعم باعورا» است که اسم اعظم الهی را می‌دانست و خداوند دعاهای وی را اجابت می‌کرد، اما سرانجام، به طرف فرعونیان میل کرد و عقوبت گردید و از الاغش، که وی را همراهی نکرد، به‌عنوان یکی از حیوانات قابل ستایش در قرآن مدح شده است (اعراف: ۱۷۶).

انتشار دانش

مسائلی همچون چگونگی به اشتراک‌گذاری دانش موجود و انتقال آن به محل مناسب و مورد نیاز و چگونگی انتقال دانش، به گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد و نیز چگونگی انتقال دانش از سطح فردی به سطح گروهی و سرانجام، سطح دانش سازمانی از جمله موضوعاتی است که در دستور کار این بخش از مدیریت دانش قرار می‌گیرد (سهرابی یورتچی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۱۹).

در منابع اسلامی، در باب انتشار دانش حدیثی نقل شده است، با این مضمون «فرایند مدیریت دانش با سکوت آغاز می‌گردد و با انتشار و توزیع به دیگران پایان یافته، کامل می‌گردد» (دیلمی، ۱۴۰۸ق، ج ۱، ص ۱۵).

امیرالمؤمنین ﷺ فرمودند: «بر هر دانشمندی واجب است خود را با پارسایی حفظ کند و دانش خود را به جویندگان آن، بذل و بخشش نماید» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۴۴).

در همین زمینه، امام کاظم ﷺ فرمودند: «زکات دانش، یاد دادن آن به دیگران است» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص ۴۱). امام علی ﷺ فرمودند: «کسی که بمیرد و میراثش دفتر و دوات باشد، بهشت بر او واجب می‌شود» (دیلمی، ۱۴۰۸ق، ج ۱، ص ۱۷۶).

در اسلام، کسانی که از دانش بهره گرفته‌اند، باید شکرگزار الهی باشند، به دانش خود عمل کنند و دانش فراگرفته را به دیگران ببخشند. امیرالمؤمنین فرمودند: «سپاس‌گزاری دانشمند این است که به دانش خود عمل کند و آن را به افراد مستحق ببخشد» (کراجکی، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۱۰۸).

مدیریت اسلامی دانش محور و تبیین اهمیت آن از دیدگاه اسلام

در دنیای معاصر، سازمان‌ها رکن اصلی جوامع هستند. شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیازهای گوناگون انسان‌ها موجب ظهور و گسترش روزافزون سازمان‌ها و مؤسسات شده است. سازمان‌ها هنگامی می‌توانند در انجام مأموریت‌ها و رسیدن به اهداف خود موفق شوند که از مدیریتی توانمند و کارآمد برخوردار باشند؛ زیرا

مدیریت مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده دارد (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳).

از نظر اسلام، مدیریت یک تشکیلات به کسی واگذار می‌شود که صرف‌نظر از ایمان و اعتقاد به ارزش‌های مکتبی، دانش اداره و آگاهی‌های لازم را نسبت به آن تشکیلات داشته باشد. این موضوع را می‌دانیم که گاهی یک سازمان و یا تشکیلات، نیاز به آگاهی‌های فنی دارد و در بعضی از سازمان‌ها، هم دانش فنی و هم دانش اجتماعی و سیاسی لازم است که در هر صورت، مدیر آن مجموعه باید از دانش‌های لازم برخوردار باشد که امروز این‌گونه آگاهی‌ها را «تخصص» می‌نامند. اسلام این اصل عقلی را که «باید کار را به کاردان سپرد» قبول دارد و در تعلیمات خود، چنین آموزش می‌دهد که اداره امور در بخش‌های گوناگون جامعه، باید به کسی سپرده شود که دانش آن کار را داشته باشد و به اصطلاح، «اهل فن» باشد (تقوی دامغانی، ۱۳۷۴، ص ۱۲۹).

قرآن کریم به‌عنوان اصلی کلی، پیروان خویش را این‌گونه راهنمایی می‌کند: «فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ» (نحل: ۴۳)؛ همیشه آگاهی‌های خود را از آگاهان و دانشمندان بگیرید. در همین زمینه، لسان گویای روایات، با نگرشی دیگر، عنان حل مشکلات را تا حد فراوانی به دست اندیشوران می‌سپارد و بر این اعتقاد استوار است که گره کور حوادث واقع را باید با دست نیرومند آگاهان به مبانی اسلام باز کرد: «وَأَمَّا الْخَوَادِثُ الْوَأَقِئَةُ فَارْجِعُوا فِيهَا إِلَى رِوَاةٍ حَدِيثَنَا فَإِنَّهُمْ حُجَّتِي عَلَيْكُمْ»؛ آنان که بدون دانش و آگاهی و نداشتن تخصص در امور، دخالت عملی یا نظری می‌کنند از دیدگاه اسلامی، به شدت مورد انتقاد قرار گرفته‌اند (حر عاملی، ۱۴۰۹ ق، ج ۱۸، ص ۱۰۱).

علاوه بر این، قرآن در سوره بقره داستان انتخاب یکی از پیامبران بنی‌اسرائیل به نام طالوت برای مدیریت اجتماع را بیان کرده و یکی از معیارهای انتخاب او را «علم و دانش» او می‌داند: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَيْهِ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره: ۲۴۷) همانا شما ای بنی‌اسرائیل بهانه‌گیر، که حاضر به پذیرش رهبری طالوت نیستید و اعتراض می‌کنید که چرا او باید رهبر و مدیر جامعه باشد، بدانید که خداوند او را از این نظر برگزیده است که دانش و آگاهی وسیعی دارد.

در سوره یوسف نیز می‌خوانیم، هنگامی که یوسف از زندان بیرون آمد و نزد عزیز مصر، مقام و تقوایش روشن شد از حضرت یوسف خواست برای اداره مملکت و پذیرش مسئولیت به او کمک کند. آن پیامبر پست خزانه‌داری کشور مصر را پذیرفت و معیار و ملاک پذیرش این پست را چنین بیان داشت: «اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ» (یوسف: ۵۵)؛ مسئولیت و مدیریت خزانه‌ها و دارایی‌های این سرزمین را به من بسپار؛ چون امانت‌دار و دانای به کار هستم. حضرت یوسف در این سخن، به دو صفت اساسی «حفیظ» (امانت‌داری) و «علیم» (آگاهی و علم و تخصص) اشاره کرده است. بنابراین، از مطالب ذکر شده می‌توان

چنین نتیجه گرفت که مدیریت از آن کسی است که به مسائل ذی‌ربط داناتر است و نسبت به زمینه‌های کاری، آگاه‌تر. حضرت علی علیه السلام در حکمت ۹۲ *نهج البلاغه* می‌فرماید: «نزدیک‌ترین مردم به پیامبران کسانی هستند که نسبت به تعلیمات آسمانی آنان، که از جانب خداوند آورده‌اند، داناتر باشد».

علاوه‌براین، با مراجعه به منابع دینی، می‌توان به این نتیجه رسید که دین مبین اسلام در زمینه فراگیری علم و دانش نیز توصیه‌های مکرر و فراوانی دارد. همین امر موجب گردید تا مسلمانان با یادگیری علوم و نیز بهره‌گیری از معارف دین، پایه‌گذار تمدنی پایدار شوند که تا سالیان دراز بر تارک تاریخ بدرخشد.

نکته قابل توجه این است که ترغیب به علم و دانش منحصر به علوم دینی نیست، بلکه شامل همه علمی می‌شود که برآورنده نیازی از نیازهای فردی و اجتماعی مسلمانان باشد (آقایپور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱). نمونه‌های ذیل مؤید این مدعاست:

«خُدُوا الْعِلْمَ مِمَّنْ عِنْدَهُ؛ وَ لَا تَنْظُرُوا إِلَى عَمَلِهِ»؛ علم را از هر آنکه در نزد اوست فراگیرید و به عمل او نگاه نکنید (مجلسی، ۱۴۰۴ق، ج ۲، ص ۹۷).

«خُدُوا الْحِكْمَةَ وَ لَوْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ»؛ حکمت را کسب کنید، اگرچه از اهل شرک باشد (همان).

این روایات در ابتدای گسترش اسلام، چنان بصیرتی در میان مسلمانان به وجود آورد که فضای زیبایی برای فراگیری علوم ایجاد کرد و مسلمانان با چنین طرز تفکری در مدت کوتاهی توانستند پیشرفت‌های چشم‌گیری در علوم به دست آورند. البته انتقال علوم به دنیای اسلام و فراگیری آن به صورتی منفعلانه و با پذیرش مطلق همراه نبود؛ زیرا همان پیشوایانی که ترغیب به دانش‌افزایی از همه کس و از هر کجا می‌نمودند، به نقد عالمانه و خردمندانه آن دانش‌ها نیز امر می‌کردند و محور پذیرش و یا عدم پذیرش با معیار عقل را «حق و باطل» می‌دانستند.

قرآن کریم بندگانی که گفتارها را می‌شنوند و سپس از بهترین آنها تبعیت می‌کنند تشویق کرده، فرموده است: «فَبَشِّرْ عِبَادِ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» (زمر: ۱۸، ۱۷)؛ پس بندگان مرا بشارت ده؛ همان کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آنها پیروی می‌کنند.

دانش مدیریت نیز از این قاعده مستثنا نیست و باید با فراگیری آن، نیازهای جامعه اسلامی را برطرف ساخت. اما همان‌گونه که گذشت، فراگیری منفعلانه و به‌کارگیری مطلق آن توسط دین موجب توسعه نمی‌شود. در رویکرد دینی، نباید آنچنان منفعلانه برخورد کرد که گویی آنچه از دیگران به‌عنوان معرفتی تجربی به دست می‌آید، همه به مثابه وحی منزل و قطعی است، و نباید به طور کلی، همه محصولات فکری صاحب‌نظران مدیریت را طرد کرد، بلکه باید با بها دادن به فکر و اندیشه بشری، از طریق نقد و بررسی، راه میانه‌ای برگزید تا هم از نتایج سودمند و مفید علم مدیریت بهره‌گیریم و هم از خطاهای نظریه‌پردازان این رشته، که ریشه در دیدگاه مادی آنها به جهان هستی دارد و گاهی نیز متأثر از ارزش‌های غیردینی است،

برحذر بمانیم. گرچه این نقد می‌تواند تجربی باشد، ولی در این مجموعه، عمدتاً نقد دینی مطرح نظر است که بر اساس آن، ملاک‌ها و ارزش‌های دینی محور پذیرش و یا رد نظریه‌ها قرار می‌گیرد و از داده‌های علمی مدیریت، فقط آنچه با ارزش‌ها و ملاک‌های دینی هماهنگ است و یا - دست‌کم - تعارضی با آن ندارد، پذیرفته می‌شود (آقایپروز و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۲ و ۱۳).

الگوی ترکیبی مدیریت دانش بر مبنای شاخصه‌های مدیریت دانش اسلامی شیعی

الگوی ترکیبی مدیریت دانش دربردارنده زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش و فرایندهای آن، شامل پنج گام است: «شناخت»، «برنامه‌ریزی»، «طراحی»، «اجرا» و «ارزیابی» و «بهبود» که بر اساس آن، الگوی مدیریت دانش اسلامی - شیعی شکل می‌گیرد. در ادامه، گام‌های فوق بررسی می‌شود (اخوان و خادم‌الحسینی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۰-۱۲۲).

ایجاد زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش اسلامی - شیعی

این زیرساخت‌ها عبارت است از:

۱. زیرساخت فرهنگی و اجتماعی: اسلام و جامعه اسلامی جامعه‌ای دانشی است و انسان کامل دانش‌محور است.
۲. حمایت مدیریت و رهبری: قرآن، احادیث و سیره پیامبر و معصومان (ع) انسان را در مسیر بندگی و ساخت جامعه متعالی هدایت کرده‌اند.
۳. سیستم منابع انسانی: ساختار سازمانی، شرح وظایف، انگیزش و موضوعات دیگری همچون نظم در امور، صفوف با «بنیان مرصوص»، شایسته‌سالاری بر مبنای دانش، تنظیم شرح وظایف بر مبنای اهلیت، اطاعت از اولی‌الامر، عدالت و ظرفیت افراد، وجود نظام مؤثر پاداش اخروی و دنیوی را شامل می‌گردد.
۴. گروه‌های دانش: رهبری، مراجع، استادان، کارشناسان تخصصی، طلاب، دانشجویان و اعضای مراکز تحقیقاتی از جمله گروه‌های دانش به‌شمار می‌روند.
۵. شبکه سازمان غیررسمی: تربیت دانش دینی خانواده‌ها، مراسم، اعیاد، عزاداری‌ها، هیأت‌های مذهبی، احترام شیعه به فرهنگ ملی قومی در درون این شبکه قرار دارد.
۶. سازمان رسمی: حوزه‌های علمیه، وزارتخانه‌ها، نهادها، ادارات، زیرمجموعه‌های مرتبط با دانش سازمان رسمی شیعی به حساب می‌آیند.
۷. محیط: جامعه و ترکیب قومی، سنی، مذهبی؛ وضعیت اقتصادی؛ وضعیت سیاسی و به طور کلی، مقتضیات زمان و مکان سازنده محیط هستند.
۸. ابزارهای مدیریت دانش: فناوری‌های آموزشی قرآن، مرور بعد از عمل (محاسبه و مراقبه)، شبکه مشاوره

«وشاورهم فی الامر» (عمران: ۱۵۹)؛ مراجعه به خبرگان (راسخون در علم)، مراکز دانش فعال (آنچه نیاز است) نقشه‌های دانش، نظیر نقشه‌های منابع دانش (مثل لزوم مراجعه به فقهای جامع‌الشرائط برای احکام فروع و متکلمان برای اصول دین)، روش استاد و شاگردی (مانند همراهی و متابعت حضرت موسی و خضر^{علیهم‌السلام})، ممیزی دانش (فرقان)، یادگیری از طریق گفت و شنود (نظام مباحثه در حوزه‌ها) از جمله ابزارهای مدیریت دانش است.

۹. فناوری اطلاعات: ایجاد رابطه و تعمیق روابط مدارس علمیه شیعی داخل و خارج با یکدیگر، در دسترس قرار دادن منابع علمی و دینی در سطح جهانی، به روزسازی اطلاعات، سرعت بخشی در ارتباطات، در دسترس بودن شخصیت‌های حقیقی و حقوقی، توسعه کمی مخاطبان از داخل به دوردست‌ترین مناطق، روابط حوزه دین با سایر حوزه‌های جامعه در داخل و خارج، اطلاع‌رسانی مراکز آموزشی و علمی به مخاطبان خاص، روابط استادان و صاحب نظران حوزه دین با یکدیگر، روابط مراکز تحقیقاتی و پژوهشی و روابط متقابل مراکز فرهنگی و تبلیغی، همه از مباحث مطرح در فناوری اطلاعات است.

۱۰. بهبود مستمر: «خداوند درجات دانشمندان را به تدریج بالا می‌برد و فوق هر دانشمند، دانشمندتری است» (یوسف: ۵۶)؛ باید در مسیر کمال و خلافت الهی حرکت کرد؛ به گونه‌ای که دو روز مؤمن با هم یکسان نباشد.

به منظور ایجاد زیرساخت‌های مذکور، باید گام‌هایی برداشت:

گام ۱. شناخت

با شکل‌گیری شالوده و زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش اسلامی - شیعی، فرایندهای آن آغاز می‌شود:

- مرحله شناخت محیط شامل: شناخت محیط فردی، محلی، ملی، منطقه‌ای یا بین‌المللی، و شناخت سازمان - جامعه دانشی اسلام؛

- الگوپردازی: از صدر اسلام، رسالت نبی اکرم^{صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم}، مکتب صادقین^{علیهم‌السلام}، جوامع و سازمان‌های موفق؛
- ممیزی دانش: علوم واجب عینی، علوم واجب کفایی، علوم مستحب و مباح، فراگیری نیکوترین و کاربردی‌ترین دانش‌ها.

گام ۲. برنامه‌ریزی

- راهبرد: راهبرد فرایندگرایی مدیریت دانش با گرایش زنجیره ارزش‌های الهی و ارتباط با زمینه‌بندی حق تعالی؛

— خطامشی: آموزش و انتقال دانش با روش‌های مؤثر سنتی و نوین و به‌کارگیری علوم برای ایجاد جامعه پویا و موفق؛

— مأموریت: دفاع از ارزش‌های دینی و مقابله با هجمه منکران؛

— اهداف: دستیابی به انسان کامل و مدینه فاضله، زمینه‌سازی حکومت جهانی امام عصر عجله فرجه؛

— برنامه مدیریت دانش: متناسب با اهداف.

گام ۳. طراحی

— نظام‌های مدیریت دانش: به‌کارگیری فناوری به همراه نیروی کاری با لحاظ جنبه‌های انسانی و اصول متعالی دین؛

— منابع دانش: قرآن، سنت، اجماع، عقل و علوم جدید؛

— فرایندهای دانش: شناسایی، تحصیل، توسعه، اشتراک‌گذاری، بهره‌برداری، حفاظت از دانش؛

— ساختار و وظایف: متناسب با خطامشی و مأموریت بر اساس شایسته‌سالاری تخصصی و تقوایی؛

— استانداردها: باید برگزیده و یا تعریف شوند.

گام ۴. اجرا

— مدیریت تغییر: بر اساس مقتضیات زمان و مکان، واقعیات عینی و مصلحت؛

— مدیریت خطرپذیری: آشنایی با تهدیدات دینی، قومی، مذهبی؛

— آموزش و فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه: بر اساس روش‌شناسی قرآن، سنت و احادیث، تکریم دانش و دانشمندان، نقش اساسی علم در موفقیت دنیوی و اخروی، نظام مدیریت دانش و فرایندهای دانش

متناسب با این مرحله.

گام ۵. ارزیابی و بهبود

— شاخص‌ها: علم صائب، عمل صالح، معرفت و عبادت، اخلاص، نیت، شیوه اکتساب دانش، تقوا؛

— معیارها و عملکرد: واقع‌گرایی و حق‌مداری، عدل، انعطاف، محاسبه نفس، و مراقبت اعمال؛

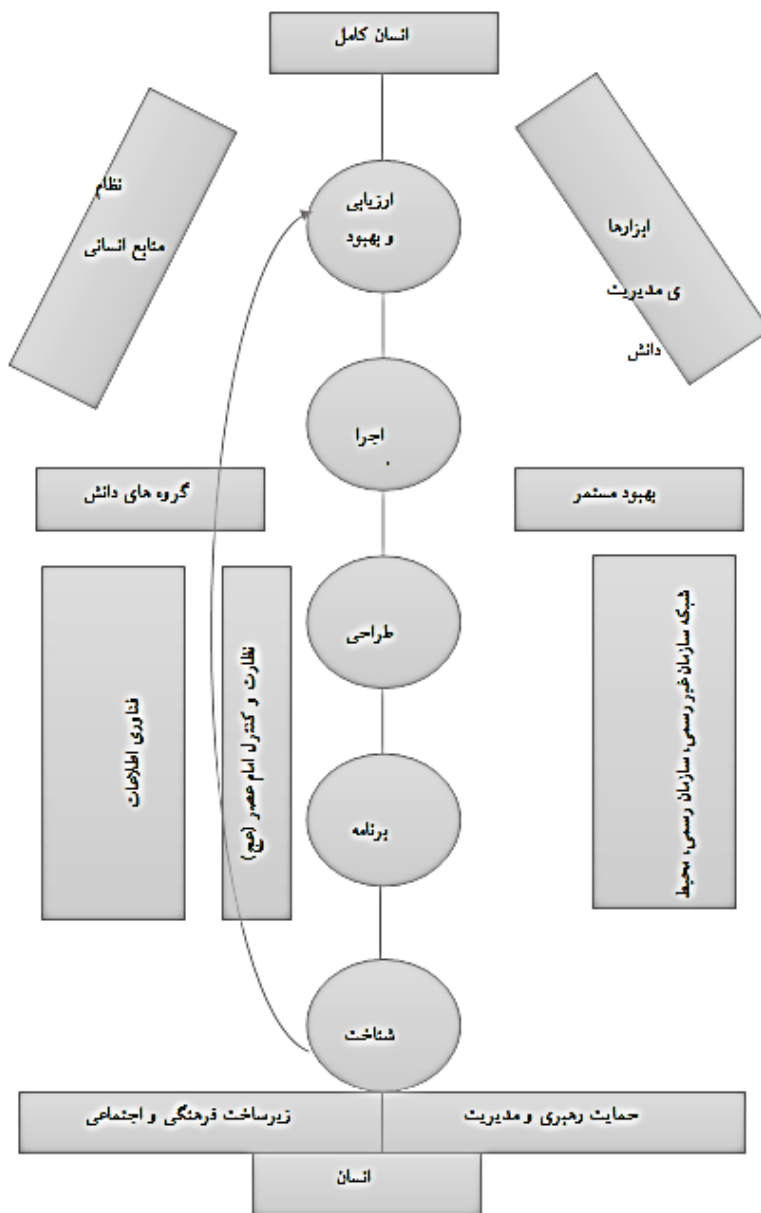
— نظارت و کنترل: علم الهی نامحدود است و تا آنجا که خداوند اجازه رسیدن به آن را به انسان بدهد،

دانش بشری قابل توسعه است. این گسترش به شکل حلزونی و در همه جهات مقدور است؛ اما آنچه آن را در

مسیر صحیح نگاه می‌دارد، نظارت و کنترلی دایمی است که توسط پیامبران، ائمه اطهار علیهم‌السلام و در عصر ما، امام

زمان عجله فرجه و اولی الامر ایشان اعمال می‌گردد.

شکل (۲): الگوی ترکیبی مدیریت دانش بر مبنای شاخصه‌های مدیریت دانش اسلامی - شیعی (اخوان و خادم‌الحسینی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۳).



نتیجه گیری

خداوند متعال در قرآن کریم و نبی مکرم اسلام ﷺ و پیشوایان دینی، تأکیدهای فراوانی بر اهمیت دانش و کسب و انتشار آن داشته‌اند. اگر در آیات و روایات نقل شده در این باب تنها به آیه شریفه: «ن و القلم و مایسترون» (آل عمران: ۱۶۴) و یا آیه شریفه «و یزکیهم و یعلمهم الكتاب و الحکمه» (غررالحکم، ۱۴۱۰، ص ۱۰۴) و یا به حدیث «زکاه العلم نشره»: نظر بیفکنیم، گواهان این مدعا خواهند بود که سراسر دین اسلام بر تشویق و دعوت به علم و دانش بنا نهاده شده، است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که دین اسلام دین علم‌آموزی و خردورزی است.

مفهوم «دانش» در منابع اسلامی شامل آموزه‌های دقیقی است که پس از به دست آمدن توسط فرد مسلمان، باید با آموزش به دیگران، به اشتراک گذاشته شود و از طریق آموزش غنی شده و در نهایت، با عمل به آن، به بهره‌برداری برسد. همچنین مفهوم «مدیریت دانش اسلامی» تلاش در جهت تحقق دانش از طریق دیدگاه اسلامی است. کاربران دانش اسلامی دیدگاهی مثبت نسبت به موجودیت دانش، حد و مرزها و انواع آن دارند. در نتیجه، آنها دانش را به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های روزانه زندگی خود می‌بینند. فرایند «مدیریت دانش» با الهام از منابع اسلامی، سکوت، کسب دانش، نگهداری دانش، به‌کارگیری دانش، و انتشار دانش است. همچنین فرایند مزبور از سکوت تا انتشار دانش، همگی یک فرایند پویا و پیوسته به‌شمار می‌رود که توقف و گسست در هر چرخه یا فرایند، کل حیات این نظام را به مخاطره می‌اندازد. در این زمینه، اگر بخواهیم به اجمال «مدیریت دانش اسلامی» را با «مدیریت دانش» به معنای رایج آن مقایسه کنیم، می‌توان نتایج ذیل را برشمرد:

- در مدیریت دانش اسلامی، منشأ علم و دانش حس و تجربه، عقل، قلب (شامل وحی و الهام و وسوسه) است؛ اما در مدیریت دانش معمول، منشأ علم و دانش فقط عبارت است از: حس و تجربه.
- سعادت دنیا و آخرت از مسائل مدیریت دانش اسلامی است؛ اما در مدیریت دانش معمول، افزایش توان و رقابت مهم‌ترین مسئله به‌شمار می‌رود.
- غایت و هدف مدیریت دانش اسلامی قرب به خداست، لیکن هدف نهایی مدیریت دانش معمول دست یافتن به قدرت و حداکثر سود است.
- در مدیریت دانش اسلامی، موضوعاتی مثل «تقوا و پرهیزگاری» مطرح شده است؛ ولی در مدیریت دانش معمول، موضوعات عینی و ذهنی مطرح می‌گردد.

از مجموع آیات و روایات فراوانی که درباره اهمیت توجه به دانش و جایگاه آن در شریعت اسلام وجود دارد، می‌توان نتیجه گرفت که جامعه اسلامی، جامعه‌ای دانش‌بنیان است که دانش و لوازم آن از آغاز دین با آن همراه بوده و لازمه تحقق هدف غایی از آفرینش انسان و افزار او در این مسیر است. از سوی دیگر، در

سازمان‌های دین‌مدار و جوامع علمی، که بر اساس مفاهیم مدیریت دانش و به‌کارگیری الگوهای مدیریت دانش، به ویژه الگوی ترکیبی مدیریت دانش اسلامی بنیان نهاده شده است، توانمندی لازم برای رقابت و مقابله با سازمان‌های کشورهای پیشرفته وجود دارد. در این زمینه، قرآن و روش‌شناسی آن به‌عنوان مهم‌ترین مرجع و منبع دانش اسلامی، می‌تواند منبع قابل توجهی برای استنتاج و الگوبرداری و ارائه الگوهای نوین و کاربردی به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش بومی در سازمان‌های ما باشد.

منابع

- نهج البلاغه، ۱۳۸۹، ترجمه محمد دشتی، چ چهارم، قم، بوستان کتاب.
- آقایپروز، علی و همکاران، ۱۳۸۸، *مدیریت در اسلام*، چ ششم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- آخوان، پیمان و سیدپیمان خادم‌الحسینی، ۱۳۹۲، «تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام»، *مدیریت اسلامی*، سال بیست و یکم، ش ۲، ص ۹۹-۱۲۶.
- ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین، ۱۴۰۵ق، *عوالی اللئالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیّه*، قم، دار سید الشهداء للنشر.
- بوکوویتز، وندی آرو روت ال، ویلیامز، ۱۳۹۳، *مدیریت دانش کاربردی*، ترجمه علی حسین کشاورزی و علی رضائیان، چ دوم، تهران، سمت.
- بهادری فرد، عبدالرضا، ۱۳۹۴، *مدیریت دانش با رویکرد افزایش سطح بلوغ*، تهران، مؤسسه فرهنگی هنری دیباگران.
- پاینده، ابو القاسم، ۱۳۸۲، *نهج الفصاحه* (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول، ﷺ) تهران، دنیای دانش.
- تقوی دامغانی، سیدرضا، ۱۳۷۴، *نگرشی بر مدیریت اسلامی*، چ هشتم، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
- چناری، علیرضا، ۱۳۸۹، *مدیریت دانش*، اولین همایش ملی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، محلات، دانشگاه آزاد اسلامی.
- رفعتی شالدهی، حسن و همکاران، ۱۳۸۷، «بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی»، *طب نظامی*، ش ۱۰، دوره سوم، ص ۲۵۲-۲۳۷.
- سهرابی یورتچی، بابک و همکاران، ۱۳۹۳، *هوشمندی کسب و کار رویکردی جامع*، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- طبرسا، غلامعلی و نظریوری امیر هوشنگ، ۱۳۹۳، *مدیریت مبتنی بر هوشمندی سازمانی*، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- قاضی‌زاده فرد، سیدضیاء الدین و عطایی سیدشکور، ۱۳۹۲، «مدیریت دانش عامل اثربخشی سازمان‌ها (تحلیلی بر نقش اکتساب دانش و تجربه در سازمان‌ها)، *توسعه*، سال هشتم، ش ۱۵، ص ۱۳۷-۱۵۸.
- لاودن کنت‌سی و جین پرایس لاودن، ۱۳۹۲، *نظام‌های اطلاعاتی مدیریت*، ترجمه سیدمجتبی حسینی و سیداکبر مصطفوی، چ چهارم، تهران، فدک ایساتیس.
- منطقی، محسن و ظاهر اکبری، ۱۳۹۲، «مدیریت دانش با الهام از منابع اسلامی، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال سوم، ش ۱، ۷۶-۵۹.
- مهرعلی‌زاده بدالله، محمدرضا عبدی، ۱۳۸۹، *نظام مدیریت دانش*، تجربه سازمان امور مالیاتی کشور، اهواز، دانشگاه شهید چمران.
- هاشمیان بجنورد ناهید، منهاج محمد باقر، ۱۳۸۶، «دانش چیست؟ مرور ادبیات، مقایسه تعریف، ارائه تعریفی جدید» *رهیافت*، دوره هفدهم، ش ۴۰، ص ۱۷-۲۴.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۴۰۴ق، *تحف العقول عن آل الرسول*، تصحیح علی اکبر غفاری، قم، جامعه مدرسین.
- برقی احمد بن محمد، ۱۳۷۱، *المحاسن*، تصحیح جلال‌الدین محدث، چ دوم، قم، دارالکتب الاسلامیه.
- تیمی آمدی عبدالواحد، ۱۴۱۰ق، *غرر الحکم*، گردآوری؛ اصغر ناظم زاده قمی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- _____، ۱۴۱۰ق، *غرر الحکم و درر الکلم*، قم، دارالکتب الاسلامیه.
- _____، ۱۴۱۰ق، *تصنیف غرر الحکم و درر الکلم*، تصحیح سیدمهدی رجایی، چ دوم، قم، دارالکتب الاسلامیه.
- حسینی زبیدی، محمد مرتضی، ۱۴۱۴ق، *تاج العروس من جواهر القاموس*، تصحیح علی هلالی و علی سیری، بیروت، دارالفکر.
- دیلمی، حسن بن محمد، ۱۴۰۸ق، *اعلام الدین فی صفات المؤمنین*، قم، مؤسسه آل‌البتیت.
- حرعاملی، محمدبن حسن، ۱۴۰۹ق، *وسایل الشیعه*، قم، آل‌البتیت.
- شریف الرضی، محمد بن حسین، ۱۴۱۴ق، *نهج البلاغه (للمصیحی صالح)*، قم، نشر هجرت.

- شهید ثانی، زین الدین بن علی، ۱۴۰۹ق. *منیة المرید*، قم، نشر مکتب الإعلام الإسلامی.
- فتال نیشابوری، محمدبن احمد، ۱۴۲۳ق، *روضه الواعظین و بصیره المتعظین*، برگرداننده محمود مهدوی دامغانی، تهران، نشر نی.
- کراچکی، محمدبن علی، ۱۴۱۰ق، *کنز الفوائد*، تصحیح عبدالله نعمه، قم، دارالذخایر.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۴۰۷ق، *الکافی (ط-الإسلامیة)*، تصحیح علی اکبر غفاری، محمد آخوندی، تهران، دار الکتب الإسلامیة.
- _____، ۱۴۲۹ق، *الکافی (دارالحدیث)*، قم، مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث.
- مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۴ق، *بحارالانوار*، ج دوم، بیروت، داراحیاء التراث العربی.
- محمدی ری شهری، محمد، ۱۳۷۹، *العلم و الحکمه فی الکتاب و السنه*، قم، مؤسسه فرهنگی دارالحدیث.
- امام جعفر صادق علیه السلام، ۱۴۰۰ق، *مصباح الشریعه*، برگرداننده؛ حسن مصطفوی، بیروت، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.

الملخص

مؤشرات الإدارة الجهادية برؤية قرآنية

jafari@qabas.net

محمد حسن جعفرى / أستاذ مساعد فى مؤسسة الإمام الخمينيؑ للتعليم والبحوث

الوصول: ٢٤ جمادى الاول ١٤٢٨ - القبول: ١٤ ذى القعدة ١٤٢٨

الملخص

الإدارة الجهادية تندرج ضمن المفاهيم الجديدة التى طرحت من قبل قائد الثورة الإسلامية (حفظه الله) كشعارٍ لسنة ١٣٩٣هـ ش، حيث اعتبرها إلى جانب الإرادة الوطنية كسبيلٍ حلٍّ للمشاكل الثقافية والاقتصادية فى البلد. على ضوء طرح هذا المفهوم، تطرّق الباحث فى هذه المقالة إلى الإجابة عن السؤال التالى: ما المراد من الإدارة الجهادية وما هى خصائصها؟ ولدى إجابته عمّا ذكر، اعتمد على منهج بحثٍ استنباطى من خلال مراجعة القرآن الكريم وتحليل الآيات المرتبطة بمسألة الجهاد للاستدلال على خصائصه؛ وعلى أساس هذا التحليل إلى جانب تحليل مفهوم "الإدارة" بادر إلى المقارنة بين خصائص الجهاد والإدارة، ومن ثمّ استكشف خصائص الإدارة الجهادية من وجهة نظر القرآن الكريم. نتائج البحث دلّت على أنّ مؤشرات الإدارة الجهادية يمكن أن تصنّف فى قسمين، هما "صفات المدير الجهادى" و"خصائص الإجراءات الإدارية"، ويتضمّن القسم الأوّل ما يلى: إخلاص المدير، اعتقاده بالوعد والأمر الإلهيين، عدم لجوئه إلى الأساليب غير الدينية فى الإدارة، تحلّيه بالصبر والتحمّل. وأمّا القسم الثانى فيتضمّن ثلاث خصائص، هى: مواجهة التحدّيات والمشاكل، استخدام أساليب جديدة فى الإقدام والعمل، مراعاة القواعد والأصول الدينية.

كلمات مفتاحية: الإدارة، الجهاد، الإدارة الجهادية، المدير الجهادى، الإجراءات التى يتخذها المدير الجهادى

تحليل نظرى حول تأثير العدالة التوزيعية فى تحفيز الطاقات البشرية برؤية نهج البلاغة

nikkho14@chmail.ir

كلى على نيكخو / حائز على شهادة ماجستير فى الإدارة الحكومية - مؤسسة الإمام الخميني (ع) للتعليم والبحوث

mtnoroz@yahoo.com

محمد تقى نوروزى فرانى / أستاذ مساعد فى مؤسسة الإمام الخميني (ع) للتعليم والبحوث

doroudi@iki.ac.ir

مجتبى درودى / أستاذ مساعد فى مؤسسة الإمام الخميني (ع) للتعليم والبحوث

الوصول: ١٤ ذى الحجة ١٤٣٧ - القبول: ٢٩ ربيع الثانى ١٤٣٨

الملخص

مسألة العدالة منذ سالف العهود كانت واحدةً من أهمّ المواضيع والهواجس التى راودت هواجس البشرية والمفكرين المتخصصين بمختلف العلوم، فهى تضمن بقاء الأنظمة الاجتماعية مثل المكونات المؤسسية وتجعل من جميع عناصرها منسجمةً مع بعضها البعض، فى حين أنّ انعدامها يسفر عن تشتت هذه العناصر وزوالها. ومن ناحيةٍ أخرى، فإنّ إحدى الوظائف الأساسية للإدارة هى تحفيز المنتسبين فى مختلف المكونات المؤسسية، أى أنّها توجد لديهم طاقةً باطنيةً وتقويها لديهم مما يسفر عن ظهور واستمرار بعض السلوكيات الخاصة، وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ العدالة تعتبر أهمّ عاملٍ لإيجاد هذا التحفيز.

الأنواع الثلاثة للعدالة والمتمثلة فى العدالة التوزيعية والمتعارفة والمكررة، لها تأثيرٌ مباشرٌ على تحفيز الطاقات البشرية، والهدف من تدوين هذه المقالة التى طرح البحث فيها بأسلوبٍ وصفى تحليلي، هو بيان مدى تأثير العدالة التوزيعية على تحفيز الطاقات البشرية فى المكونات المؤسسية من وجهة نظر نهج البلاغة؛ وقد دلّت نتائج البحث على أنّ هذا النمط من العدالة يعنى التقسيم العادل للعمل ولاختيار الطاقات البشرية ودفع المبالغ المالية والمكافآت وكذلك تنفيذ العقوبات، حيث لها تأثيرٌ مباشرٌ على تحفيز الطاقات البشرية.

كلمات مفتاحية: العدالة، العدالة التوزيعية، التحفيز، الطاقات البشرية، نهج البلاغة

تحليل بنيوى للمركز الثقافى الفنى التابع لمكتب الإعلام الإسلامى فى الحوزة العلمية بمدينة قم

ebrahimi.abbas@chmail.ir

عبد عباس إبراهيمى / طالب دكتوراه فى التخطيط الثقافى - جامعة باقر العلوم

عبد النبى كمالى / حائز على شهادة ماجستير فى الإدارة - جامعة أصفهان

الوصول: ٢٦ شعبان ١٤٣٨ - القبول: ٢٤ صفر ١٤٣٨

الملخص

التمركز والرسمية والتعقيد، هى قضايا تمثل أهم جوانب عملية التحليل البنيوى فى أحد المكونات المؤسسية، وعلى هذا الأساس فإن تحليلها بدقة وإمعان له دور هام فى تأسيس بنية مؤسسية وإيجاد إدارة مؤسسية. الهدف من تدوين هذه المقالة هو دراسة وتحليل الجوانب البنيوية للمركز الثقافى الفنى التابع للمكتب الإعلامى فى الحوزة العلمية بمدينة قم، وهذا المركز تم تأسيسه لأجل توفير الأرضية المناسبة للتبليغ المؤثر والشامل عبر الاعتماد على الوسائل الفنية؛ وفى هذا المضمار لديه نشاطات فى المجال التعليمى وملتقيات تخصصية وجلسات خاصة بالطالاب الفنانين، كما تم استثمار فن التبليغ وطرح سبل حل فنية فى التبليغ الدينى.

ولأجل استكشاف الجوانب البنيوية وبما فيها التمركز والرسمية والتعقيد باعتبارها أبعاداً بنيوية وكذلك للتعرف على البعد الألى أو العضوى للمركز الثقافى الفنى، اعتمد الباحثان فى هذه المقالة على استبيان معتبر، وقد أفادت نتائج البحث أن هذا المركز لديه رؤية تمثل بنية عضوية، كما أن التحليل البنيوى لواقعه تدل على أنه عبارة عن مؤسسة ذات نزعاً مركزية متوسطة، وذات رسمية متوسطة تتجه نحو الرقى، وذات تعقيد متوسط يتجه نحو التدنى.

كلمات مفتاحية: البنية المؤسسية، التعقيد، الرسمية، التمركز، المركز الثقافى الفنى التابع للمكتب الإعلامى

الأصول الحاكمة على السبيل الكفيل بتحقيق الأهداف فى التخطيط حسب الدلالات القرآنية

محمد مهدي شفيعى / حائز على شهادة ماجستير فى الإدارة الإسلامية - مؤسسه الإمام الخمينيؑ للتعليم والبحوث shafii.mahdi@gmail.com

محمد مهدي نادري قمى / أستاذ مساعد فى مؤسسه الإمام الخمينيؑ للتعليم والبحوث Naderi@qabs.net

قادر على وائق / متخرج من الحوزه العلمية، وعضو فى الهيئة التعليمية بمؤسسه العلوم الإنسانية vasegh125@gmail.com

الوصول: ٦ رجب ١٤٣٨ - القبول: ٢٠ ذى القعدة ١٤٣٨

الملخص

التخطيط يعتبر واحداً من أهم المهام فى الإدارة، وقد تمّ التأكيد عليه فى المصادر والتعاليم الإسلامية، ومن الممكن تحقيق الأهداف المؤسسية فى هذا المضمار عبر الاعتماد على العديد من السبل والطرق. حسب الرؤية المادية غير الدينية فالأمر الهام هو فقط تحقيق الأهداف بغض النظر عن السبل التى يتمّ اتباعها، كما لا أهمية فى هذه الرؤية للأصول والقواعد، ويعتقد أتباع النزعة المكيفيلية بجواز استخدام جميع الأساليب والوسائل لأجل تحقيق الأهداف؛ إلا أنّ الرؤية الإسلامية ولا سيما النظرة القرآنية، فهى ليست كذلك، إذ تؤكّد على ضرورة مراعاة العديد من الأصول والقواعد حين السعى لتحقيق الأهداف، ولربما تكون مراعاتها أكثر أهمية من الأهداف نفسها. بناءً على ما ذكر ونظراً لعدم وجود دراسة تبين هذه الأصول والقواعد، تمّ تدوين هذه المقالة وفق أسلوب بحثٍ وصفى تحليلي، حيث تطرّق الباحثون فيها إلى إجراء دراسة قرآنية معمّقة لبيان تلك الأصول الحاكمة على السبل الكفيلة بتحقيق الأهداف فى التخطيط على ضوء التعاليم القرآنية، واستدلوا على أنّها تتلخّص بما يلى: مشروعية السبل والوسائل، الجهد والسعى الحثيث، الحذر من العجلة، المدد الغيبي، التوكّل، التوسّل، الرجاء، الصبر.

كلمات مفتاحية: التخطيط، الأصول، سبيل تحقيق الأهداف، القرآن الكريم

أ نموذج تأثير الحوزة العلمية على مراحل النهج العام من وجهة نظر قائد الثورة الإسلامية

صافق أستوار / طالب دكتوراه في إدارة التوجه الخاص بالبرمجة العامة - مؤسسة الإمام الخميني للتعليم والبحوث sadeghostovar@yahoo.com

khashei@atu.ac.ir

وحيد خاشعي / أستاذ مساعد في جامعة العلامة الطباطبائي

Mozaffari48@Yahoo.com

حسين مظفري / أستاذ مساعد في مؤسسة الإمام الخميني (ره) للتعليم والبحوث

الوصول: ٩ ذى القعدة ١٤٣٨ - القبول: ٢٧ ربيع الثاني ١٤٣٩

الملخص

رجال الدين كان لهم دور بارز ومميز في انطلاق الثورة الإسلامية، لكن خلال الفترة التي تلت انتصارها ما أعيرت أهمية بشكل جاد للسبل المؤثرة والمناسبة للحوزة العلمية في تدوين وتطبيق وتقييم البرمجة العامة في البلد؛ ومن هذا المنطلق فالهدف من تدوين هذه المقالة هو بيان السبل المشار إليها وتوضيح كيفية تأثير الحوزة العلمية في هذا الصدد، كما تطرّق الباحثون إلى تقييم البرمجة العامة من وجهة نظر قائد الثورة الإسلامية؛ والوجهة فيها أساسية تندرج ضمن البحوث النوعية، حيث اختيرت نظرية "المعطيات الأساسية" كاستراتيجية لها، وأما أهم نتائج البحث فقد دلت على أنّ تأثير الحوزة العلمية على البرمجة العامة المستخرجة من آراء قائد الثورة الإسلامية يمكن استنتاجه عن طريق عوامل مدوّنة وتنفيذية وأخرى مرتبطة بالتقييم.

كلمات مفتاحية: البرمجة العامة، الحوزة العلمية، تدوين البرمجة العامة، تنفيذ البرمجة العامة، تقييم البرمجة العامة

دراسة تحليلية حول إدارة العلم من منظور إسلامي على ضوء الآيات والروايات، وبيان دورها في تنمية الإدارة الإسلامية العلمية

Mgz_2939@yahoo.com

كلمة محبوبة كلستاني زاده / طالبة دكتوراه في إدارة تقنية المعلومات بجامعة آزاد الإسلامية - فرع أصفهان / خوارسكان

حميد دوازده امامي / استاذ مساعد في فرع الإدارة بجامعة آزاد الإسلامية - فرع أصفهان / خوارسكان.

رسول هيهانوند زورارى بور / طالب دكتوراه في إدارة تقنية المعلومات بجامعة آزاد الإسلامية - فرع أصفهان / نجف آباد

الوصول: ١٢ ذى الحجة ١٤٣٨ - القبول: ١ جمادى الاول ١٤٣٩

الملخص

التأكيد على العلم والمعلومات في عصرنا الراهن يعتبر من أبرز ميزات المؤسسات الذكية، ولا شك في أن الاهتمام الشامل بالعلوم المؤسساتية والذي يؤدي إلى رقى القابليات البشرية فيها، بمثابة قوة محرّكة تعيننا على تحقيق الأهداف العليا التي تروم المجتمعات تحقيقها لأجل تحقيق أفضل مستويات الرقى والتعالى؛ وإدارة العلم هي واحدة من هذه العلوم، فهي عبارة عن عملية منتظمة لإحصاء علم أعضاء المؤسسة وإخارته واستكشافه ثم نشره بغية استثماره بشكل جماعى وبالتالى النهوض بنوعية القرارات ورفع كفاءتها، ولا شك في أن الخلفية التاريخية للمجتمعات ذات أهمية بالغة على هذا الصعيد، مما يعنى أن كل مجتمع يعبر أهيمه للعلم بشكل ذاتى وهذا الأمر يعدّ وازعاً للإقبال على العلوم كما يليق بها. اعتمد الباحثون في هذه المقالة على الآيات والأحاديث المروية عن الأئمة المعصومين (ع) لاستقصاء الجذور الدينية للعلم، ثم تطرّفوا إلى دراسة وتحليل العملية المنطقية التي يطلق عليها اليوم عنوان إدارة العلم.

كلمات مفتاحية: الآيات القرآنية، العلم، أحاديث الأئمة المعصومين (ع)، إدارة العلم.

An Analytical Review of Knowledge Management from the Islamic Point of View, Based on the Qur'anic Verses and Narrations of Ahl al-Bayt and Its Role in the Development of Knowledge-Based Islamic Management

✉ **Mahboobeh Golestanizadeh** / Ph.D. Student of Information Technology Management, Islamic Azad University, Isfahan, Khorasgan Mgz_2939@yahoo.com

Hamid Davazadah Emami / Assistant Professor at the Department of Management, Islamic Azad University, Isfahan, Khorasgan

Rasool Hayhavand Zavari Pour / PhD Student of Information Technology Management, Islamic Azad University, Isfahan, Najaf Abad

Received: 2017/09/05 - **Accepted:** 2018/01/20

Abstract

Today, emphasis on knowledge and information is among the most fundamental features of smart organizations. Undoubtedly, an all-encompassing attention to organizational sciences that translates into the development of human resources within organizations will be the driving force behind the accomplishment of lofty goals that societies have determined for their excellence and growth. One of these organizational sciences is knowledge management. Knowledge management is the systematic process of identifying, storing, retrieving and distributing individuals' knowledge within the organization for public use in order to improve the quality and efficiency of decision making. Meanwhile, the memory and historical background of communities are of great importance in following such approaches, in the sense that the great value and importance that societies inherently place on knowledge and science will lead to greater appeal of these sciences. This paper attempts to investigate the religious roots of knowledge based on the illuminated verses of the Qur'an and the traditions of the infallible Imams as well as the logical process referred to today as "knowledge management".

Key words: the Quranic verses, knowledge, traditions of infallible Imams, knowledge management.

The Effect Pattern of Seminary School on the General Policy Process from the Point of View of the Supreme Leader

✉ **Sadegh Ostvar** /Ph.D. Student of Management, Policy-Making, IKI Sadeghostovar@yahoo.com

Vahid Khashe'i / Assistant Professor of Allameh Tabataba'i University khashei@atu.ac.ir

Hossein Mozaffari / Assistant Professor of IKI Mozaffari48@Yahoo.com

Received: 2017/08/04 - **Accepted:** 2018/01/16

Abstract

With the occurrence of the Islamic Revolution, the clerics showed their distinctive and leading role in the outbreak of the Revolution .After the revolution, however, the study of the mechanisms of the desirable influence of the seminary on the formulation, implementation and evaluation of the country policies have not been taken into account as seriously as needed. This treatise seeks to explain the mechanisms and influence of the seminary in the formulation and implementation of public policies and to assess public policies from the point of view of the Supreme Leader. The orientation of this qualitative research is fundamental. Among the various types of qualitative research strategies, the "data-based theorization" strategy has been selected. The most important findings of this research suggest that, according to statements of the supreme leader, the seminary affects general policy process through policy-making, implementing and evaluative factors.

Key words: general policy, seminary, general policy making, general policy implementation, general policy evaluation.

The Qur'anic View Point of the Principles Governing the Way of the Achievement of Goals in Planning

✉ **Mehdi Shafi'I** / MA in Islamic Management, IKI

shafii.mahdi@gmail.com

Mohammad Mehdi Naderi Qomi / Assistant Professor at IKI

Naderi@qabs.net

Qader Ali Wasiq / Graduated from the Seminary and Faculty Member of the Humanities'

Institute

vasegh2003@yahoo.com

Received: 2017/04/04 - **Accepted:** 2017/08/20

Abstract

Planning, which is one of the most important tasks of management, is given special attention by Islamic sources and teachings. Organizational goals in planning can be achieved in many ways. From the material non-divine perspective, the only important thing is to achieve the goals, and it is not very important how or according to what principles and rules the goals would be achieved, just like what Machiavellians believe, that is, using any possible means for achieving one's goals can be justified! But according to Islamic view, particularly the holy Qur'an, achieving a goal requires observing several principles and rules and observing these principles and rules is regarded even more important than achieving the very goals. Therefore, using a "descriptive-analytical" method and making a careful study of the holy Quran, the present study seeks to provide an explanation of the Qur'anic view point of the principles and rules governing the way of achieving the goals in planning. It elaborates on such principles as the legitimacy of the means, hard efforts, avoidance of hasty decisions, divine support, trust in God, supplication, hope, patience and endurance and considers them as the principles governing the way of achieving the goals in planning.

Key words: planning, principles, way to achieve goals, the holy Quran.

Analysis of the Structure of the Cultural Art Center of the Islamic Propagation Office of Qom Seminary

✉ Abbas Ebrahimi / Ph.D. Student of Cultural Policy Making, Bagher-Ol-Ulum University

ebrahimi.abbas@chmail.ir

Abdulnabi Kamali / MA in Management, University of Isfahan

Received: 2017/05/24 - Accepted: 2017/11/15

Abstract

Centralization, formalization and complexity are considered as the most important dimensions of the process of making analysis of the structure of an organization. Therefore, a thorough analysis and examination of these dimensions can play an important role in creating an organizational structure and the effective management of an organization. The purpose of this paper is to investigate and analyze the dimensions of the structure of the cultural art center of the Islamic Propagation Office of Qom Seminary, a center which is intended to contribute, through art work, to effective and inclusive propagation. The center's responsibility is stimulating educational activities, holding formal conferences, holding meetings with art critics, making use of art in propagation and presenting strategies for using art in religious propagation. A standard questionnaire was used to identify the structural dimensions, including concentration, formalization and complexity as the structural dimensions and mechanical or organic dimension of the cultural art center. The research results indicate that the cultural- art center shows a tendency towards becoming an organic structure. Moreover, the analysis of the structure of the center shows that the center is an institution with moderate centralization, upper intermediate formalization and a lower intermediate complexity.

Key words: organizational structure, complexity, formalization, centralization, cultural art center of propagation office.

A Theoretical Explanation of the Impact of Distributive Justice on the Motivation of Human Resources from *Nahj-ul-Balaghah's* View Point

✉ Ali Nikkho / MA in Public Management, IKI

doroudi@iki.ac.ir

Mohammad Taghi Norouzi Farani / Assistant Professor at IKI

mtnorouzi@yahoo.com

Mojtaba Doroodi / Assistant Professor at IKI

nikkho14@chmail.ir

Received: 2016/09/17 - Accepted: 2017/01/28

Abstract

The Subject of "justice" has long been one of the most important issues and the special concern of man and thinkers in various fields of study. Justice ensures the life and survival of social systems and maintains the continuity of organizations and the consistency of the different organizational elements, while injustice leads to their disintegration and decline. On the other hand, one of the main Functions of management is to motivate employees, i.e. to create and strengthen inner force in the staff, which contributes to the exhibition and continuation of certain behaviors. Justice is the most important factor which motivates the working staff. All three types of justice (i.e. distributive, procedural, and interactional) have a direct impact on the motivation of human resources. Using a descriptive-analytical method, this paper seeks to show what, according to *Nahjul Balaghah*, the effect of "distributive justice" on the motivation of human resources is. The research findings show that "distributive justice", in the sense of "fairness in the division of labor, the selection of human resource, the payment and distribution of rewards and punishment" directly affects the motivation of human resources of an organization.

Key words: justice, distributive justice, motivation, human resources, *Nahj ul-Balaghah*.

Abstracts

The Characteristics of *Jihadi* Management from a Quranic Perspective

Mohammad Hassan Jafari / Assistant Professor at IKI

jafari@qabas.net

Received: 2017/03/24 - Accepted: 2017/08/09

Abstract

"*Jihadi* management" is a new concept proposed by the Supreme Leader as a name for the year 1393 and introduced it, along with "national resolution", as solving cultural and economic problems. In line with the introduction of this concept, the basic question of this research is What is "*Jihadi* Management" What is its characteristics? management". Using an "inference" method and studying the Quranic verses related to *Jihad*, this paper addresses this issue and extracts some of the characteristics of *Jihad*. Investigating these features and analyzing the concept of "management", the paper attempts to identify the characteristics of *jihad* which conform with the subject of management, and extract Quranic perspective of the characteristics of *Jihadi* management. According to the research findings, the characteristics of *Jihadi* management can be divided into two categories: "characteristics of *Jihadi* manager " and "characteristics of management measures ". The characteristics of the first category are the manager's sincerity, belief in Divine promises and commands, and detachment from not resorting to non-religious methods of management, and having a spirit of patience and tolerance in management. The second category also has three characteristics: responding to challenges and tackling problems, using new ways of perseverance and hard work, and observing religious rules and principles.

Key words: management, *Jihad*, *Jihadi* management, *Jihadi* manager, *Jihadi* management measures.

Table of Contents

**The Characteristics of *Jihadi* Management from a Quranic Perspective /
Mohammad Hassan Jafari.....5**

**A Theoretical Explanation of the Impact of Distributive Justice on the
Motivation of Human Resources from *Nahj-ul-Balaghah's* View Point / *Ali
Nikkho / Mohammad Taghi Norouzi Farani / Mojtaba Doroodi*.....21**

**Analysis of the Structure of the Cultural Art Center of the Islamic
Propagation Office of Qom Seminary / *Abbas Ebrahimi / Abdolnabi Kamali*...39**

**The Qur'anic View Point of the Principles Governing the Way of the
Achievement of Goals in Planning / *Mehdi Shafi'I / Mohammad Mehdi Naderi
Qomi / Qader Ali Wasiq*.....57**

**The Effect Pattern of Seminary School on the General Policy Process from
the Point of View of the Supreme Leader / *Sadegh Ostvar / Vahid Khashe'i /
Hossein Mozaffari*75**

**An Analytical Review of Knowledge Management from the Islamic Point
of View, Based on the Qur'anic Verses and Narrations of Ahl al-Bayt and
Its Role in the Development of Knowledge-Based Islamic Management /
*Mahboobeh Golestanizadeh / Hamid Davazadah Emami / Rasool Hayhavand
Zavari Pour*95**

Director-in-charge: *IKI*

Managing Director: *Mohammad Taqi Norozi*

Editor in Chief: *Mohsen Manteghi*

Translation of Abstracts: *Language Department of IKI.*

Editorial Board:

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

Alinaghi Amiri: Associate professor, Pardis, Tehran University.

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

Ali Rezaiyan: 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
