



مدیریت استقام

ویراست دوم



علی آقا پیروز، ابوطالب خدمتی
عباس شفیعی، سید محمود بهشتی نژاد
زیر نظر دکتر سید مهدی الوانی

فهرست مطالب

۱	تاریخ پژوهشگاه
۳	مقدمه
۵	۱. سیر منطقی تئوریهای مدیریت
۵	۱-۱. مکتب کلاسیکها
۸	۱-۲. مکتب نئوکلاسیکها
۹	۱-۳. مکتب سیستمی
۱۰	۲. ضرورت و تعریف مدیریت اسلامی
۱۱	۳. دین و دانش مدیریت

بخش اول: برنامه‌ریزی

۱۶	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۱۶	۱. تعریف برنامه‌ریزی
۱۶	۲. اهمیت برنامه‌ریزی
۱۹	۳. فواید برنامه‌ریزی
۱۹	۱-۳. کاستن از میزان خطایذیری
۱۹	۲-۳. استفاده بهینه از منابع و امکانات
۲۱	۳-۳. ایمنی از ندامت و پشیمانی
۲۲	فصل دوم: انواع برنامه‌ریزی
۲۲	۱. برنامه‌ریزی جامع یا استراتژیک
۲۲	۲. برنامه‌ریزی عملیاتی یا اجرایی
۲۲	تفاوت برنامه‌ریزی جامع با برنامه‌ریزی عملیاتی
۲۳	برنامه‌ریزی جامع در قرآن
۲۵	فرایند برنامه‌ریزی جامع
۲۵	الف) تعیین اهداف کلان و اصلی سازمان

مدیریت در اسلام/ علی آقا پیروز... [و دیگران]، زیر نظر سید مهدی الوانی. - قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴.

دوازده، ۳۵۶ ص. - (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ ۸۶. مدیریت؛ ۲)

ISBN: 964-7788-27-4

بهاء: ۲۲۰۰۰ ریال

فهرست‌نویسی بر اساس اطلاعات فیپا.

چاپ اول: ۱۳۸۳؛ ویراست دوم: ۱۳۸۴؛ چاپ چهارم: ۱۳۸۵

کتابنامه: ص. [۳۵۳] - ۳۵۶؛ همچنین به صورت زیرنویس.

۱. مدیریت (اسلام). ۲. مدیریت. الف. پیروز، علی آقا. ب. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۲۹۷/۶۵۸

BP۲۳۲/۶۷/م ۳۷

۱۳۸۴

م ۸۳-۱۵۵۱۲

کتابخانه ملی ایران



مدیریت در اسلام

مؤلفان: علی آقا پیروز - ابوطالب خدمتی - عباس شفیعی و سید محمود بهشتی نژاد

زیر نظر: دکتر سید مهدی الوانی

ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اداره نشر و ویرایش پژوهشگاه

چاپ چهارم: زمستان ۱۳۸۵

تعداد: ۲۰۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: قم - مؤسسه چاپ زیتون

قیمت: ۲۲۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

تم: بلوار محمد امین (ص)، ابتدای بلوار جمهوری اسلامی، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تلفن: ۲۱۱۱۱ (۰۲۵۱) انتشارات ۲۹۰۶۰۳۰
نمابر: ۲۱۱۱۲۲۲ و ۲۹۰۹۳۱۰، ص. پ. ۳۱۵۱-۲۷۱۸۵ تهران، خ. انقلاب، بین وصال و قدس، نبش کوی اسکو، تلفن: ۶۶۴۶۰۹۲۵-۶
www.pub-hu.com

۲۶	ب) تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان
۲۷	ج) شناسایی فرصتها، تهدیدات و شرایط محیطی
۲۹	د) شناسایی و تعیین گزینه‌ها
۲۹	ه) ارزیابی گزینه‌ها و انتخاب گزینه مناسب
۳۱	و) اجرای برنامه
۳۲	ز) کنترل برنامه (بازخورد)
۳۳	برنامه‌ریزی عملیاتی و اجرایی
۳۴	ویژگیهای برنامه‌ریزی عملیاتی
۳۵	اهمیت زمان و زمان‌بندی در برنامه
۳۷	فصل سوم: مباحث ویژه در برنامه‌ریزی
۳۷	۱. هدف‌گذاری
۳۸	۱ - ۱. نگرشهای مدیران و هدف‌گذاری
۳۹	۱ - ۲. ویژگیهای هدف
۴۲	۲. سرنوشت و برنامه‌ریزی
۴۵	۳. عوامل معنوی و برنامه‌ریزی
۴۶	۱ - ۳. توکل
۴۸	۲ - ۳. دعا
۴۹	۴. عوامل معنوی و شکست برنامه

بخش دوم: تصمیم‌گیری

۵۲	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۵۲	۱. تعریف تصمیم‌گیری
۵۲	۲. اهمیت تصمیم‌گیری
۵۴	فصل دوم: فرایند تصمیم‌گیری
۵۴	۱. بررسی و درک مسئله (شناخت مشکل، نیاز و فرصت)
۵۶	۱ - ۱. تعریف مسئله
۵۸	الف) احساس یا ادراک مشکل
۶۰	۲. یافتن و ارائه راه‌حلهای
۶۱	۱ - ۲. حدود گزینه‌یابی
۶۲	۳. ارزیابی راه‌حلهای و انتخاب بهترین راه حل

۶۳	۲. اجرا و بازنگری
۶۶	فصل سوم: مؤلفه‌های اساسی در تصمیم‌گیری
۶۶	۱. مشورت
۶۷	۱ - ۱. آثار و فواید مشورت
۶۸	الف) بهره‌برداری از درخشش افکار دیگران
۶۸	ب) جلوگیری از هلاکت
۶۹	ج) شناسایی خطاها
۶۹	د) دستیابی به راهکار مناسب
۶۹	ه) پیش‌گیری از پشیمانی
۷۰	۲ - ۱. صفات و ویژگیهای مشاوران
۷۰	الف) خداترس بودن
۷۱	ب) خردمند بودن
۷۱	ج) با تجربه بودن
۷۲	د) بخیل نبودن
۷۲	ه) ترسو نبودن
۷۲	و) حریص نبودن
۷۳	ز) دروغ‌گو نبودن
۷۳	۲. حق محوری
۷۳	۳. توکل
۷۷	فصل چهارم: ویژگیهای تصمیم‌گیری مؤثر
۷۷	۱. دارا بودن اطلاعات کافی
۷۹	۲. آینده‌نگری و عاقبت اندیشی
۸۱	۳. استفاده از تجربه
۸۳	۴. بهره‌گیری از مزایای تصمیم‌گیری فردی - گروهی
۸۴	۵. قاطعیت در تصمیم‌گیری

بخش سوم: سازماندهی

۸۸	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۸۸	۱. تعریف سازمان
۹۰	۲. تعریف سازماندهی

۱۳۰	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۱۳۰	۱. تعریف انگیزش
۱۳۲	۲. اهمیت و جایگاه انگیزه
۱۳۵	۳. انسان‌شناسی و انگیزش
۱۳۷	فصل دوم: نیازها و انگیزه‌ها
۱۳۸	۱. تئوریهای نیاز در انگیزش
۱۳۸	۱ - ۱. نظریه سلسله مراتب نیازها
۱۵۰	۲ - ۱. فهرست نیازهای ماری
۱۵۰	۳ - ۱. تئوری ERG آلدرفر
۱۵۱	۴ - ۱. نظریه نیازهای سه‌گانه
۱۵۱	۲. ارزیابی تئوریهای نیاز
۱۵۲	۳. مراتب و درجات انگیزه‌ها
۱۵۳	۱ - ۳. انگیزه‌های مادی
۱۵۳	۲ - ۳. انگیزه‌های معنوی
۱۵۵	۳ - ۳. انگیزه‌های تلفیقی
۱۵۶	۴ - ۳. کاربرد در مدیریت
۱۵۸	فصل سوم: متغیرهای اساسی در انگیزش
۱۵۸	۱. باورهای دینی
۱۶۰	۲. برخورد عادلانه
۱۶۲	۳. تأمین مطلوب نیازهای معیشتی (مادی)
۱۶۳	۴. جذابیت اهداف
۱۶۵	۵. توجه، تمجید و تشویق
۱۶۸	۶. طراحی مناسب شغل
۱۷۰	توصیه‌هایی برای انگیزش کارکنان

بخش پنجم: ارتباطات

۱۷۲	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۱۷۲	مقدمه
۱۷۳	۱. تعریف ارتباطات

۹۱	فصل دوم: مبانی و عناصر سازماندهی
۹۱	۱. مبانی سازماندهی
۱۰۰	۲. عناصر سازماندهی
۱۰۰	۱ - ۲. تقسیم وظایف و کارها
۱۰۰	الف) مفهوم تقسیم کار
۱۰۱	ب) اهمیت تقسیم کار
۱۰۲	۲ - ۲. هماهنگی
۱۰۸	فصل سوم: تمرکز و عدم تمرکز سازمانی
۱۰۹	۱. تعاریف کلی
۱۰۹	۱ - ۱. تمرکز و عدم تمرکز سیاسی
۱۰۹	۲ - ۱. تمرکز و عدم تمرکز اداری
۱۱۰	۳ - ۱. تمرکز و عدم تمرکز سازمانی
۱۱۰	۲. تمرکز و عدم تمرکز از تئوری تا عمل
۱۱۱	۱ - ۲. عدم تمرکز به دلیل اطلاعات غیر واقعی مدیر
۱۱۲	۲ - ۲. عدم تمرکز به دلیل عدم اجرای تصمیمات مدیر
۱۱۳	۳ - ۲. تمرکز به دلیل کمی دانش و اطلاعات زیردستان
۱۱۴	۳. علل گرایش مدیران به تمرکز
۱۱۵	۴. نقش انتقاد پذیری مدیران در تحقق عدم تمرکز
۱۱۶	۵. ضرورت عدم اتکای سازمان به مدیر عالی
۱۱۷	۶. علل عدم گرایش زیردستان به پذیرش مسئولیت
۱۱۸	۷. راههای چیره شدن بر موانع تفویض اختیار
۱۲۲	۸. اصول تفویض اختیار
۱۲۷	۹. شایسته سالاری
۱۳۲	۱۰. محاسن و معایب عدم تمرکز
۱۳۳	۱۱. تمرکز و عدم تمرکز از دیدگاه اسلام
۱۳۵	۱۲. نقش شخصیت قبول کنندگان اختیار، در میزان عدم تمرکز
۱۳۶	۱۳. تعادل در عدم تمرکز
۱۳۷	۱ - ۱۳. تعادل به عنوان یک اصل کلی در همه امور

۲۰۶	۳. موقعیت‌سنجی
۲۰۸	۴. عوامل فیزیکی و ظاهری
بخش ششم: رهبری	
۲۱۲	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۲۱۲	۱. اهمیت رهبری
۲۱۲	۱ - ۱. ضعف و نارسایی در طراحی سازمان
۲۱۲	۲ - ۱. تغییر در شرایط و پویایی محیط
۲۱۳	۳ - ۱. پویایی در درون سازمان
۲۱۳	۴ - ۱. تلفیق نیازها و اهداف کارکنان با اهداف سازمان
۲۱۳	۲. تعریف رهبری
۲۱۴	۱ - ۲. رابطه رهبری و مدیریت
۲۱۵	۳. نظریه‌های رهبری
۲۱۶	۱ - ۳. نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری
۲۱۸	۲ - ۳. نظریه‌های رفتار رهبری
۲۲۰	۳ - ۳. تئوریهای اقتضائی در رهبری
۲۲۱	فصل دوم: قدرت و رهبری
۲۲۱	۱. قدرت
۲۲۱	۱ - ۱. تعریف قدرت
۲۲۳	۲ - ۱. رابطه قدرت با رهبری
۲۲۳	۳ - ۱. تصور قدرت
۲۲۴	۴ - ۱. انواع قدرت
۲۳۵	فصل سوم: ویژگی رهبران موفق و اثر بخش
۲۳۶	۱. تقوا
۲۳۹	۲. رفق و مدارا
۲۴۰	۱ - ۲. آثار و پیامدهای رفق و مدارا
۲۴۲	۲ - ۲. رفق و مدارا یا شدت و تندى
۲۴۵	۳. الفت و محبت
۲۴۶	۴. دفع بدی با خوبی
۲۴۸	۱ - ۴. سیره عملی رهبران دین در دفع بدی با خوبی
۲۵۰	۵. سعه صدر

۱۷۳	۲. اهمیت ارتباطات
۱۷۵	فصل دوم: فرایند ارتباطات
۱۷۶	۱. فرستنده پیام
۱۷۶	۱ - ۱. مهارت‌های علمی
۱۷۷	۲ - ۱. قدرت بیان
۱۷۸	۳ - ۱. نرم‌خویی
۱۸۰	۲. پیام
۱۸۰	۱ - ۲. مفید بودن پیام
۱۸۱	۲ - ۲. روشن‌بودن پیام
۱۸۲	۳ - ۲. متانت پیام
۱۸۳	۳. کانال‌های ارتباطی
۱۸۳	۱ - ۳. استفاده از هنر
۱۸۴	۲ - ۳. روش غیرمستقیم
۱۸۵	۳ - ۳. روش‌های استدلالی، موعظه‌ای و مجادله‌ای
۱۸۷	۴. گیرنده پیام
۱۸۷	۱ - ۴. اهمیت گوش کردن
۱۸۸	۲ - ۴. فرایند گوش کردن
۱۹۰	۳ - ۴. بهبود مهارت‌های گوش کردن
۱۹۱	۵. بازخور
۱۹۴	فصل سوم: موانع ارتباطات
۱۹۴	۱. اختلال محیطی
۱۹۵	۲. اختلال معنایی
۱۹۵	۳. اختلال ادراکی
۱۹۶	۴. خشم
۱۹۷	۵. ترس
۱۹۹	۶. تملق و چاپلوسی
۲۰۰	۷. ارتباط با واسطه
۲۰۲	فصل چهارم: ارتباطات اثربخش
۲۰۲	۱. هماهنگی میان گفتار و عمل مدیر
۲۰۳	۲. خیرخواهی مدیران نسبت به کارکنان

۲۵۳	فصل چهارم: نقش اطرافیان در موفقیت رهبر
۲۵۳	۱. اطرافیان رهبر
۲۵۴	۱ - ۱. ویژگیهای اطرافیان
۲۵۶	۲ - ۱. رانت خواری
۲۵۷	۳ - ۱. سیره عملی معصومان (ع) در برخورد با اطرافیان

بخش هفتم: کنترل و نظارت

۲۶۴	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۲۶۴	مقدمه
۲۶۶	۱. تعریف کنترل
۲۶۷	۲. ضرورت کنترل و آثار آن
۲۶۸	۱ - ۲. اشراف بر اثربخشی سایر وظائف مدیریت
۲۶۸	۲ - ۲. پیش‌بینی عکس‌العمل مناسب در برابر تغییرات محیطی
۲۶۹	۳ - ۲. اطمینان از روند صحیح پیشرفت کارها
۲۶۹	۴ - ۲. تشویق به امانتداری
۲۷۰	۵ - ۲. ترغیب به مدارا با مردم
۲۷۱	۳. ارتباط کنترل با برنامه‌ریزی
۲۷۲	فصل دوم: فرایند نظارت و کنترل
۲۷۲	۱. تعیین استانداردها و معیارها
۲۷۳	۲. جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری عملکرد
۲۷۴	۱ - ۲. اهمیت اطلاعات
۲۷۵	۲ - ۲. ویژگیهای اطلاعات مطلوب و اثربخش
۲۷۷	۳. مقایسه اطلاعات به‌دست آمده از عملکرد با استانداردها
۲۷۸	۴. پیگیری و انجام اقدامات اصلاحی
۲۸۲	فصل سوم: انواع نظارت و کنترل
۲۸۲	۱. نظارت و کنترل آشکار و علنی
۲۸۲	۱ - ۱. نظارت و کنترل مستقیم
۲۸۶	۲ - ۱. نظارت و کنترل غیرمستقیم
۲۸۷	۲. کنترل و نظارت مخفی و پنهانی
۲۹۰	فصل چهارم: نظارت همگانی

۲۹۲	۱. نظارت کارکنان سازمان بر عملکرد یکدیگر
۲۹۳	۲. نظارت کارکنان بر عملکرد مدیران و مسئولان سازمان
۲۹۵	۳. زمینه‌سازی برای گسترش نظارت همگانی
۲۹۸	فصل پنجم: سیره رهبران دین در نظارت
۲۹۸	۱. سیره پیامبر گرامی اسلام (ص)
۲۹۹	۲. سیره امیرمؤمنان علی (ع)
۳۰۵	فصل ششم: مباحث ویژه
۳۰۵	۱. ویژگیهای ناظران و بازرسان
۳۰۵	۱ - ۱. خداترسی
۳۰۶	۲ - ۱. دین‌داری
۳۰۶	۳ - ۱. حق‌گویی
۳۰۷	۴ - ۱. صداقت و راست‌گویی
۳۰۸	۵ - ۱. امانت‌داری
۳۰۹	۶ - ۱. وفاداری
۳۰۹	۷ - ۱. تواضع و فروتنی
۳۱۰	۲. ویژگیهای نظارت و کنترل مؤثر
۳۱۰	۱ - ۲. دقت
۳۱۱	۲ - ۲. مبتنی بر اهداف سازمان بودن
۳۱۱	۳ - ۲. تأکید بر نقاط استراتژیک و راهبردی
۳۱۲	۴ - ۲. به‌موقع بودن
۳۱۲	۵ - ۲. انعطاف‌پذیری
۳۱۲	۶ - ۲. مقرون به صرفه بودن
۳۱۲	۷ - ۲. تناسب
۳۱۳	۸ - ۲. مقبولیت داشتن
۳۱۳	۳. نظارت غیرمشروع (تجسس)

بخش هشتم: خودکنترلی

۳۱۶	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۳۱۷	۱. تعریف خودکنترلی
۳۱۷	۲. نقش و ضرورت خودکنترلی

فصل دوم: عوامل خودکنترلی	۳۲۰
۱. تلفیق هدفهای فرد و سازمان	۳۲۰
۲. خویشتن‌کاری	۳۲۱
۳. انگیزه توفیق‌طلبی	۳۲۱
۴. ارزشها و احساسات ملی	۳۲۲
۵. وجدان‌کاری	۳۲۲
۶. باورها و ارزشهای اسلامی	۳۲۳
۱- ۶ تبیین باورهای اسلامی	۳۲۳
الف) ایمان به خدا	۳۲۴
ب) ایمان به معاد	۳۲۵
۲- ۶ ارزشها	۳۲۹
الف) ارزش و قداست کار	۳۳۰
ب) اتقان کار	۳۳۲
ج) نظم و انضباط در کار	۳۳۳
د) انجام کامل کار	۳۳۴
ه) صرفه‌جویی در مصرف منابع و امکانات	۳۳۵
و) عدالت و دوری از ظلم و تبعیض	۳۳۶
ز) کسب حلال	۳۳۹
فصل سوم: مکانیزمهای خودکنترلی	۳۴۲
۱. تقویت ایمان و ترویج ارزشهای اسلامی	۳۴۲
۲. اصلاح‌گزینش	۳۴۴
۳. تأمین و توسعه رفاه کارکنان	۳۴۵
فصل چهارم: خودکنترلی	۳۴۸
۱. فرایند خودکنترلی	۳۴۸
۲. آثار و فواید خودکنترلی	۳۵۱

منابع و مأخذ

الف) فارسی	۳۵۳
ب) عربی	۳۵۴
ج) لاتین	۳۵۶

سخن پژوهشگاه

پژوهش در علوم انسانی - به منظور شناخت، برنامه‌ریزی و ضبط و مهار پدیده‌های انسانی در راستای سعادت واقعی بشر - ضرورتی انکارناپذیر است و استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی در کنار داده‌های تجربی و در نظر گرفتن واقعیت‌های عینی و فرهنگ و ارزشهای اصیل جوامع، شرط اساسی پویایی، واقع‌نمایی و کارایی اینگونه پژوهشها در هر جامعه است.

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیت‌های جامعه از یک سو و شناخت اسلام به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسایل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمینی (ره) بنیان‌گذار جمهوری اسلامی، زمینه شکل‌گیری دفتر همکاری حوزه و دانشگاه را در سال ۱۳۶۱ فراهم ساخت و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت اساتید حوزه و دانشگاه این نهاد علمی شکل گرفت. تجربه موفق این نهاد زمینه را برای گسترش فعالیت‌های آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ پژوهشکده حوزه و دانشگاه تأسیس و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و در سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقا یافت.

پژوهشگاه تاکنون در ایفای رسالت سنگین خود خدمات فراوانی به جوامع علمی ارائه نموده است؛ تألیف، ترجمه، انتشار و آماده‌سازی ده‌ها کتاب و نشریه علمی از آن

جمله است. کتاب حاضر به عنوان منبع درسی برای دانشجویان مقطع کارشناسی رشته مدیریت و نیز دیگر علاقه‌مندان مباحث مدیریت اسلامی تهیه شده است امید که دانشجویان، استادان و صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی با پیشنهادهای و تذکراتی نکته‌سنجانه خود، این پژوهشگاه را در جهت اصلاح این اثر یاری فرمایند.

در پایان پژوهشگاه بر خود لازم می‌داند از مؤلفان محترم آقایان علی آقا پیروز، عباس شفیعی، ابوطالب خدمتی و سید محمود بهشتی نژاد و نیز اعضای محترم گروه مدیریت آقایان: عبدالله توکلی، ابوالفضل گائینی و محمدرضا متقی‌راد تقدیر و تشکر کند. همچنین از اساتید محترم ناظر، آقایان دکتر سید مهدی الوانی، حجة الاسلام والمسلمین محمود رجبی و حجة الاسلام والمسلمین محمد حسن نبوی که با راهنمایی‌ها و نظارت‌های مشفقانه خویش به ساماندهی این مجموعه کمک کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

مقدمه

در جهان معاصر «سازمانها» رکن اصلی جوامع‌اند. شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیازهای گوناگون انسانها باعث ظهور و گسترش روزافزون سازمانها و مؤسسات مختلف شدند. این سازمانها تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی، از هنگام تولد تا مرگ، تأثیرگذارند. بدیهی است سازمانها هنگامی می‌توانند در به انجام رساندن 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 نقشی بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان بر عهده دارد.

برای مدیریت تعاریف بسیاری از سوی صاحب‌نظران مطرح شده است که در اینجا به ذکر سه مورد بسنده می‌شود:

۱. مدیریت، مجموعه‌ای از فعالیتها (شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی رهبری و کنترل) بر روی منابع سازمان (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعات) با هدف دستیابی به مقاصد سازمان به شیوه کارا و اثربخش است.^۱

۲. فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل استفاده از منابع به منظور انجام اهداف عملکردی است.^۲

۳. هنر انجام دادن کارها به وسیله دیگران.^۳

با استفاده از تعاریف فوق، می‌توان تعریف نسبتاً جامعی از مدیریت ارائه داد و آن اینک:

مدیریت عبارت است از دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب.

در منابع دینی برای اهمیت مدیریت و مدیران شایسته، مطالب بسیاری را می‌توان

1. Griffin, Ricky. W, Management: P. 5.

2. Schermerhorn, John R; Management: P. 20.

3. Stoner, James and Edward Freeman; Management; P. 6

یافت که در اینجا تنها به ارائه سه گزارهٔ دینی بسنده می‌کنیم:

نخست اینکه مدیریت ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای هر سازمان و اجتماع است؛ چرا که در نبود آن، رشته کارها از هم می‌گسلد و شیرازهٔ امور از هم می‌پاشد و از اساس هدفی تعیین نمی‌گردد تا میزان دستیابی به آن در موفقیت، مورد ارزیابی قرار گیرد. از این رو امیرمؤمنان علی (ع) در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می‌فرماید:

«لَا بُدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٍّ أَوْ فَاجِرٍ»^۱

چاره‌ای نیست برای مردم که امیر [مدیر] داشته باشند؛ خواه نیکوکار باشد خواه تباه‌کار.

در این کلام، ضرورت مدیریت، صرف نظر از اینکه چه کسی عهده‌دار آن باشد (فرد نیک‌کردار و یا ناصالح) به خوبی بیان شده است.

اما در سطح خرد و کوچک نیز پیامبر اکرم (ص) ضرورت مدیریت را چنین بیان می‌کند:

«إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ، فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ»^۲

هنگامی که سه نفر در سفر بودند، باید از یک نفرشان، فرمان ببرند.

در جایی که سه نفر نیاز به مدیر داشته باشند، حساب مجموعه‌های بزرگ‌تر کاملاً روشن می‌شود و ضرورت مدیریت در آنها پرواضح خواهد بود.

بنابراین برای هر مجموعه‌ای جهت انجام هر کاری، وجود مدیر ضروری است؛ اما انجام کارهای مهم، نیازمند مدیران توانمندی است که اهمیت و حساسیت کارها آنها را درمانده و مغلوب نسازد و کثرت کارها، موجب پریشانی و خستگی آنها نشود. و این، ضرورتی است که در کلمات حضرت به مالک‌اشتر، چنین ارائه شده است:

«وَأَجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرِ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ، لَا يَقْهَرُهُ كِبَرُهَا، وَلَا يَتَشَتُّ عَلَيْهِ كَثَرُهَا»^۳

باید برای رأس هر کاری یک رئیس انتخاب کنی؛ رئیسی که کارهای مهم، وی را مغلوب و درمانده نسازد و کثرت کارها او را پریشان و خسته نکند.

تنها مدیرانی از اشتغال به کارهای بزرگ و زیاد، درمانده و سرگردان نمی‌شوند که در مدیریت خویش دارای اسلوب صحیحی باشند و با برنامه‌ریزی و نظارت صحیح، به درستی از امکانات استفاده کنند.

اساساً یکی از مهم‌ترین عوامل رشد و پیشرفت کشورها، وجود مدیران توانمندی است که با استفادهٔ مناسب و بهینه از امکانات، مسیر ترقی و تعالی را هموار می‌کنند و در زمانی کوتاه، دستاوردهای حیرت‌انگیزی را به ارمغان می‌آورند. آنان با کمترین منابع و امکانات، بهترین عملکرد را به نمایش می‌گذارند و بیشترین ثمر و نتیجه را عاید سازمانهای خود می‌کنند؛ مدیرانی که با بهره‌گیری از علم و هنر مدیریت و استمداد از پروردگار خویش، تمام توان خود را در طبق اخلاص می‌گذارند و چشم به مواهب و عطایای مادی آن نمی‌دوزند؛ آنان مدیریت خویش را امانتی الهی می‌دانند و کمترین خیانت را به آن روا نمی‌دارند؛ خود را مسئول منابع و امکانات می‌دانند و در استفاده از آنها نهایت دقت را مبذول می‌دارند؛ خود را برتر و والاتر از مجموعه تحت امر خویش نمی‌شمرند و هرگز به دیدهٔ ابزاری به آنان نمی‌نگرند. بدون اغراق باید گفت چنین مدیرانی، سرمایه عظیم یک کشور و رمز موفقیت آن محسوب می‌گردند.

۱. سیر منطقی تئوریهای مدیریت

مدیریت از دیرباز به عنوان یک ضرورت، برای آدمی مطرح بوده و در اغلب فعالیتهای وی حضور داشته است. از ایام گذشته نظریه‌های مدیریت، بدون آنکه مدوّن و منظم شده باشند، به کار گرفته می‌شدند. این نظریه‌ها پدیدهٔ نوینی نیستند که بشر در عصر جدید به آن دست یافته باشد، بلکه آنچه در قرون اخیر در زمینهٔ سازمان و مدیریت انجام گرفته، نظام یافتگی در یک رشتهٔ فکری منظم و مرتبط با وحدت تئوریک است. نظام یافتگی تئوریک هنگامی صورت می‌پذیرد که افکار و اندیشه‌های پراکنده حاصل از تجارب فرآیند و عملیات مدیریت، در یک نظام و رشته علمی مستقل و در مجامع علمی، جمع‌آوری، تنظیم و مدوّن گردد. این کار که از اوایل قرن بیستم آغاز شد، موجب پیدایش مکاتب کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی گردید که توضیح مختصر هر یک در ذیل می‌آید.

۱-۱. مکتب کلاسیکها

با وجود آنکه آمریکا را در بیشتر نوشته‌های مدیریت خواستگاه تئوریهای مدیریت^۴ قلمداد می‌کنند، ولی باید توجه داشت که تقریباً همزمان، ولی بدون اطلاع از همدیگر،

۴ منظور از تئوریهای مدیریت، مجموعه یکپارچه و منسجمی از اندیشه‌ها و نگرشهای مدیریت است که مکانیزمها، شیوه‌ها، عملیات و فعالیتهای روزمره و واقعی مدیریت را توضیح و تفسیر می‌کند.

۱. نهج البلاغه، خطبه ۴۰. ۲. المتقی هندی، کنز العمال؛ ج ۶، ص ۷۱۷، ح ۱۷۵۵۰.

۳. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

تدوین سه خط فکری عمده در تئوریهای مدیریت به ترتیب در آلمان، فرانسه و آمریکا شکل گرفت.

جامعه‌شناس معروف آلمانی «ماکس وبر» سازمانهای بزرگ را به طور تطبیقی مورد مطالعه قرار داد و قصد داشت نمونه ایده‌آلی از بوروکراسی را نشان دهد. وی توانست اصول حاکم بر رشد، توسعه و کارا شدن آنها را تدوین نماید؛ که عبارتند از: جدایی مالکیت از مدیریت، تقسیم کار و تخصص، سلسله مراتب، غیرشخصی بودن (عدم حاکمیت روابط شخصی) و مقررات و رویه‌های رسمی.

در فرانسه نیز «فایول» معدن‌شناس که مدیریت یک بنگاه صنعتی (معادن) را بر عهده داشت، سعی در تدوین اصول عمومی و جهان‌شمولی برای مدیریت سازمانها داشت. او در تلاشهای خود که حاصل تجارب فردی‌اش در کار مدیریت معادن بود - چهارده اصل را مطرح ساخت که عبارتند از: تقسیم‌کار، انضباط، نظم، وحدت فرماندهی، وحدت مدیریت، حاکمیت منافع اجتماعی بر منافع فردی، پاداش، تمرکز، سلسله مراتب، دستور، مساوات، ثبات دوره استخدام، ابتکار و روح دسته‌جمعی.

طولی نکشید که تحقیقات تجربی، ابطال سودای جهان‌شمول و علمی محض بودن اصول «فایول» را مبرز ساخت و بازماندگان این مکتب (جهان‌شمول‌گرایان)، از فکر خود عدول کردند. اصول پیشنهادی «فایول» در هیچ چهارچوب تئوریکی به هم مرتبط نمی‌شود؛ بنابراین از حد راهنماهای کلی تجاوز نمی‌کند و حتی یک تئوری نیز محسوب نمی‌شود.

اما در آمریکا زمینه‌های فکری و اجتماعی خاصی باعث پیدایش و نضج تئوری جدیدی به نام «مدیریت علمی» شد. برای بررسی و تحلیل تئوری مورد نظر، توضیح مختصری درباره هر یک از زمینه‌های فوق لازم است.

درباره زمینه‌های فکری می‌توان ادعا کرد که آمریکا فاقد یک فرهنگ مشخص، و به تبع آن فاقد اندیشه‌های قوی فکری و فلسفی است. در طول تاریخ کشف آمریکا تا به امروز، فلسفه حاکم بر افق اندیشه‌های مجامع علمی و روشن فکری آمریکا همان «اصالت عمل» (پراگماتیسم) است و چون آغاز قرن بیستم اوج مقبولیت و حاکمیت فلسفه پراگماتیسم در آمریکا بود، پراگماتیسم به عنوان یک بستر کلی فکری و عملی، بهترین زمینه را برای جذب و رشد فکری مدیریت فراهم کرد.

پراگماتیسم با چهارگرایش فکری افراطی در آمریکای قرن بیستم مقارن بوده است که عبارتند از: واقعیت‌گرایی، علم‌گرایی، نوگرایی، عملیات‌گرایی. البته گرایش

عملیات‌گرایی مولود مستقیم پراگماتیسم است که در آن، ارزش هر فکر و اندیشه و روشی را با آثار قابل تبدیل به عملیات آنها می‌سنجند و اصول و قضایایی که آثار عملی نداشته باشند فاقد ارزش هستند؛ افکار و اندیشه‌ها باید آن‌قدر واضح و محدود شوند که به سطح عملیات تقلیل یابند و آثار عملی از خود به جای گذارند.

برخی زمینه‌های اجتماعی آن دوران عبارتند از: تولیدگرایی و تشکیل واحدهای عظیم اقتصادی و بازرگانی.

رسمت و پیچیدگی سازمانهای تولیدی در اوایل قرن بیستم، اداره آنها را به شکل سنگینی غیرممکن می‌ساخت و نیاز روزافزونی برای هماهنگی و عقلایی کردن روابط میان انسان و ماشین به وجود می‌آورد. همین امر موجب گردید مهندسان مکانیک دارای موقعت استراتژیکی در داخل ساخت اجتماعی آمریکا شوند و با داغ شدن تنور بحثهای مدیریتی در نشریات، زمینه اجتماعی کاملاً مهیا گردد.

این زمینه‌ها (فکری و اجتماعی) نه تنها آماده پذیرش تئوری «مدیریت علمی» گردید، بلکه موجب تشدید و دامن زدن به تیلوریسم گردید و آن را به یک نهضت اجتماعی تبدیل کرد. «فردریک تیلور» نوگرایی در اندیشه مدیریت را با طرد روشهای سنگینی انجام کار شروع کرد و در جستجوی روشهای نوین انجام کارها معتقد به بهترین راه انجام کار که آن را «روش علمی انجام کار» می‌نامید، بود. او کشف بهترین راه انجام هر کار و در نتیجه، علمی کردن مدیریت کار را در علمی کردن همزمان سه عامل اساسی زیر می‌دانست:

۱. علمی کردن مراحل انجام کار (استانداردسازی از طریق اندازه‌گیری حرکت و زمان انجام کار)؛

۲. علمی کردن ابزار کار (استانداردسازی ابزار)؛

۳. علمی کردن روابط کار (انتخاب علمی کارکنان براساس توان آنها، سرپرستی چندجانبه، با سیستم قطعه‌کاری، پرداخت پاداش بر اساس کار اضافی).

هرچند «تیلور» در پیدایش و تکامل اندیشه مدیریت جایگاه ویژه‌ای دارد، ولی مبانی فکری او برای رسیدن به تئوری سازمانی و مدیریت به قدری سست است که به جرأت می‌توان ادعا کرد که «تیلوریسم» فاقد تئوری است و به قول «هربرت سایون» یک مدل ماشینی می‌باشد.^۱

۱. میروزی اهرنجانی، حسن، «زمینه‌های فکری و اجتماعی نظریه‌های مدیریت»، دانش مدیریت، ش ۹، ۱۳۶۹.

هرچند فکر ایده آل‌گرای "وبر" با فکر اصول‌گرای "فایول" و عمل‌گرای "تیلور" مجموعه‌ای از افکار مرتبط درباره شیوه انجام کارها و نحوه مدیریت را به وجود آورد و در نهایت، این سه رشته افکار به "تئوری کلاسیک" مشهور شد، ولی دو نقص اساسی زیر مانع وحدت نظری و عملی تئوریهای مدیریت در خطوط فکری گردیده:

۱. نتایج استنتاجی از تجارب فردی و کارگاهی تیلور و فایول به قدر کافی جزئی است و از بُعد نظری قابل تعمیم در سطوح بالاتر تجزیه و تحلیل تئوریک، چون جوامع و نهادها، نیست و به هیچ وجه نمی‌توان به آنها در مفهوم علمی اصول اطلاق کرد (اصول مدیریت علمی و اصول فایول) زیرا اصول نامبرده هم محدودیتهای زمانی و مکانی دارند و هم در شرایط مختلف متغیرند.

۲. مهم‌ترین نقص کلاسیکها، عدم شناخت علمی و مناسب انگیزه‌ها و موقعیت استراتژیک نیروی انسانی در فرایند مدیریت است و همین نقص، اساس لزوم تحقیقات، بررسیها و مطالعات بعدی را برای شناخت منبع لایزال نیروی انسانی اجتناب‌ناپذیر می‌کرد.

۲-۱. مکتب نئوکلاسیکها

بینش مادی‌گرا در آمریکا که همواره در جستجوی افزایش تولید و کسب سود بیشتر بود، و نقص نظریه کلاسیکها از سوی دیگر - که انسان را در عرض عوامل دیگر تولید قرار داده بود و همین امر مخالفت اتحادیه‌های کارگری و مآلاً کاهش تولید را در پی داشت - روان‌شناسان و متخصصان مدیریت را به طور اجتناب‌ناپذیری متوجه اهمیت شناخت انسان، ارزشها و رفتار او در سازمان ساخت، تا از این رهگذر به افزایش تولید دست یابند. البته افکار عمومی و معترض آمریکا نیز سرخورده از سرسام تولیدگرایی و صنعت، حرکت فوق را حمایت و موجبات تسریع آن را فراهم آورد. این جریان، نقطه عطفی را در تکوین تئوریهای مدیریت به وجود آورد که بعدها با نامهایی چون، مکتب نئوکلاسیک، مکتب رفتاری و یا مکتب روابط انسانی مشهور گردید.

"التون مایو" پایه‌گذار و چهره شاخص این گونه نظریه‌ها است. او در تجربیات خود دریافت که انسانها همانند نیاز به غذا و هوا و محیط فیزیکی مناسب، نیاز به احساس شخصیت در محیط کار، روابط اجتماعی مطلوب و حرمت و صمیمیت در سازمان دارند. اگر در مکتب کلاسیکها ارضای نیازهای جسمانی برای نیل به کارایی، مورد تأکید بود، در این گونه از نظریه‌ها ارضای نیازهای اجتماعی و روانی نقش اساسی در عملکرد

بالای اعضای سازمان دارد.

نئوکلاسیکها در توضیح علمی بعضی از مؤلفه‌های مهم رفتار انسان در سازمان توفیق داشتند و معنی و درک تازه‌ای از انسان در سازمان به عنوان «انسان اداری» در برابر «انسان اقتصادی» کلاسیکها خلق کردند. ولی از نصب این انسان در جایگاه درست تئوریکش عاجز ماندند؛ بدین معنی که مثلاً در شناخت انگیزه این انسان تئوریکها و مدل‌های جالبی مانند "تئوری مازلو" را ارائه دادند، ولی به علت عدم بررسی در سازمان‌هایی که این مدلها باید در آن به کار گرفته شود، از آثار عملی کاربرد آنها کاسته شد.

۲-۱. مکتب سیستمی

به علت توسعه سریع زندگی و ایجاد صنایع و کارخانجات بزرگ و سرانجام، توسعه سریع رشته‌های مختلف علمی، در اواخر قرن نوزدهم، جزءنگری و روشهای مکانیکی رایج به هیچ وجه پاسخگو نبودند؛ از این رو کل‌نگری و برخورد ارگانیک، جهان‌بینی علمی خاص نیمه دوم قرن بیستم گردید که بعدها در چهارچوب نظریه کلی جدیدی به نام «نظریه عمومی سیستمها» مطرح گردید.

پرتو افشانی نظریه عمومی سیستمها از موضع بیولوژی آغاز گردید و این امر تصادفی بود؛ زیرا در زیست‌شناسی، بیشتر از هر رشته علمی دیگر، قوانین و فرضیه‌های سنتی (مکانیکی) از توضیح علمی رفتار ارگانیزم زنده عاجز بودند و همین امر سبب به وجود آمدن نظریه عمومی سیستمها توسط برتالانفی گردید.

در نظریه سیستمی، سازمان به عنوان یک سیستم باز تلقی می‌شود که مانند موجود ارگانیک و زنده دائماً در جهت بهبود و توسعه تغییر می‌یابد و اگر سازمان نتواند با تغییرات سریع و پیچیده محیط، خود را تطبیق دهد و سازگاری داشته باشد محکوم به فنا است.

همچنین در این نگرش، سازمان به صورت یک منظومه واحد که متشکل از اجزای مرتبط و متعامل است در نظر گرفته می‌شود و اصل وابستگی متقابل مهم‌ترین خاصیت آن را تشکیل می‌دهد و اگر اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده سازمان را به تنهایی مورد بررسی قرار دهیم، سازمان را نشناخته‌ایم؛ زیرا آنچه سازمان را به صورت یک مجموعه

واحد در می آورد همانا روابط متقابل بین اجزا و عناصر آن است؛ روابطی که در مکاتب قبل چندان مورد عنایت قرار نگرفته بود.

در حال حاضر نظریه و متدلوژی سیستمی در بین نویسندگان و متخصصان مدیریت به صورت یک پارادایم مطرح می شود و در آن، مدل جدیدی از انسان به نام «انسان پیچیده» ارائه می شود که شناخت انسان هنگام کار را با مطالعه ابعاد گوناگون رفتار او در شرایط متغیر و پویا و با هماهنگ کردن حاصل و نتایج این مطالعات در یک طرح کلی و سازمان یافته، توصیه می نماید.

تفکر سیستمی در مدیریت با توجه به عوامل درونی و بیرونی سازمان تصویر کامل تری را از سازمان ارائه کرد و تئوریهای دقیق تری را برای تحلیل مدیریت و سازمان به دست داد. «تئوری اقتضاء» که برگرفته از مکتب سیستمی است مطلق گرایی در مدیریت را خطا می شمارد و مطلوبیت هر شیوه و روشی را وابسته به شرایط و موقعیتی می داند که در آن زمان و مکان، سازمان را احاطه کرده است. در این تئوری، مطلوب بودن شیوه های مدیریت بستگی به موقعیت دارد و شیوه ای که در یک موقعیت مطلوب و مناسب، است ممکن است در موقعیتی دیگر نامطلوب و نامناسب باشد. امروزه با بهره گیری از این تئوری، مدل های گوناگونی در شاخه های مختلف مدیریت به وجود آمده که هر کدام، موضوع مورد نظر خود را با دیدی اقتضایی می نگرند. در این تئوریها «بهترین شیوه» وجود ندارد و مطلوبیت هر روش بستگی به شرایط و موقعیت آن دارد.

۲. ضرورت و تعریف مدیریت اسلامی

مدیریت در میان علوم انسانی رابطه بسیار نزدیکی با فرهنگ دارد، به گونه ای که با اندک تأملی می توان نقش فرهنگ را در جای جای آن به وضوح مشاهده کرد. به همین دلیل فرهنگ های گوناگون، برای خود مدیریتهای متفاوتی را اقتضا می کنند؛ مدیریت ژاپنی، آمریکایی و کره ای، نمونه هایی از این قبیل می باشند که متناسب با فرهنگ خود، شکل گرفته اند.

مدیریتی که در کشور ما از دیرباز مورد توجه مجامع علمی و دانشگاهی بوده و همواره بدان توصیه شده، مدیریت از نوع غربی آن است. این امر با توجه به فرهنگ بومی کشور ما، که دین دارای کارکرد اصلی در آن می باشد، چندان منطقی به نظر نمی رسد؛ زیرا آن مدیریت، با این فرهنگ سنخیت چندانی ندارد. از این رو نمی توان انتظار داشت تئوریهای موجود مدیریت که آمیخته با فرهنگ غربی است به طور کامل در

کشور ما کاربرد داشته باشد و به هیچ وجه صحیح نیست که آن تئوریها را به صورت مطلق و کلی به کشور خود منتقل کرد و با ترجمه ناقص و احیاناً نادرست منابع اصلی و لاتین مدیریت، خود را مصرف کننده و وامدار دیگران دانست و بی هیچ پیرایش و بالایشی به «ارگری» آن را توسط مدیران توصیه نمود.

از سوی دیگر، برخی پیشوایان دینی ما، در عصر خویش، مدتی زمامدار جامعه اسلامی بوده و مدیریت کلان جامعه آن روز را بر عهده داشته اند. آن معصومان (ع) به طور حتم دارای اصول و شیوه های خاصی در چگونگی اداره جامعه بوده اند که می تواند الگوی مدیران مسلمان قرار گیرد.

علاوه بر این، با مراجعه به منابع دینی، می توان به گزاره هایی دست یافت که حاوی یک سری دستورالعملها و توصیفهای مدیریتی است. این دستورالعملها یک سری باید و نبایدهای مدیریتی هستند که مدیران مسلمان، با فراگیری و پای بندی عملی به آنها، وظیفه دینی خویش را ادا می کنند.

بنابراین برای اثبات ضرورت مدیریت اسلامی دو راه وجود دارد: یکی ضرورت از راه فرهنگ می باشد؛ با این توضیح که علم مدیریت به دلیل آمیختگی با فرهنگ غربی، کاملاً پاسخگوی نیازهای مدیریتی ممالک اسلامی نیست و با توجه به فرهنگ این کشورها - که مقتضای اسلامیت است - ضرورت دارد تا با پژوهش بر روی شیوه هایی از مدیریت که سنخیت با این فرهنگ دارد، نیازهای موجود را برطرف ساخت؛ و آن شیوه های متناسب با فرهنگ دینی، چیزی جز مدیریت اسلامی نیست.

و اما راه دوم اینکه وظیفه مسلمانی اقتضا می کند که در برابر فرامین الهی مطیع بود؛ با توجه به دستورالعملهای مدیریتی که از سوی مدیران معصوم جامعه اسلامی صادر شده است، ضرورت دارد تا با عمل به آن دستورها و الگو قرار دادن آن معصومان (ع) مدیریتی را به کار گیریم که مورد رضایت و خشنودی پروردگار باشد؛ و آن چیزی جز مدیریت اسلامی نیست.

اما اینکه مدیریت اسلامی چه مفهومی دارد، می توان آن را در عبارت زیر بیان کرد: «شیوه بکارگیری منابع انسانی و امکانات مادی، برگرفته از آموزه های اسلامی برای نیل به اهدافی که متأثر از نظام ارزشی اسلام است».

۳. دین و دانش مدیریت

دین مبین اسلام در زمینه فراگیری علوم توصیه های 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 جبین تاریخ بدرخشد.

با اندک تأملی در کلمات پیشوایان دینی می‌توان دریافت که امر و ترغیب به دانش اندوزی، منحصر به علوم دینی نیست، بلکه شامل همه علوم که برآورنده نیازی از نیازهای فردی و اجتماعی مسلمانان باشد، می‌شود. نمونه‌های زیر شاهد بر این مدعا است.

«خُذُوا الْعِلْمَ مِمَّنْ عِنْدَهُ، وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى عَمَلِهِ»^۱

علم را از هر آنکه در نزد او است فراگیرید و به عمل او نگاه نکنید.

«خُذُوا الْحِكْمَةَ وَ لَوْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ»^۲

حکمت را اخذ کنید اگرچه از اهل شرک باشد.

در حدیث دیگری از حضرت علی (ع) سؤال شد که عالم‌ترین مردم چه کسانی هستند؟ حضرت در جواب فرموداند:

«مَنْ جَمَعَ عِلْمَ النَّاسِ إِلَى عِلْمِهِ»^۳

هر که علم مردم را به علم خود ضمیمه کند.

عالم‌ترین مردم کسی است که بتواند علمی را که در نزد دیگران است فراگیرد و به علم خود بیفزاید.

این روایات در ابتدای گسترش اسلام چنان بصیرتی در میان مسلمانان به وجود آورد که فضای بسیار زیبایی را برای فراگیری علوم فراهم ساخت 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، امر به نقد عالمانه و خردمندانه آن دانشها نیز می‌کردند و محور را در پذیرش و یا عدم پذیرش با معیار عقل و خرد، حق و باطل می‌دانستند.

قرآن کریم، بندگان که گفتارها را می‌شنوند و سپس بهترین سخن را تبعیت می‌کنند، مورد تشویق قرار داده، فرموده است:

(فَبَشِّرْ عِبَادَ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ)^۴

پس بندگان مرا بشارت ده؛ همان کسانی که سخنان را می‌شنوند و از نیکوترین آنها

پروایی می‌کنند.

دانش مدیریت نیز از این قاعده مستثنا نیست و می‌بایست با فراگیری آن، نیازهای جامعه اسلامی را بر طرف ساخت؛ اما همان گونه که گذشت، فراگیری منفعلانه و کارگیری مطلق آن، توسط دین توصیه نمی‌شود. در رویکرد دینی نباید آنچنان منفعلانه برخورد نمود که گویی آنچه از دیگران به عنوان معرفتی تجربی به دست می‌آید، همه به مثابه وحی مُنَزَّل و قطعی است؛ و نه آنکه به طور کلی همه محصولات فکری صاحب‌نظران مدیریت را طرد کرد؛ بلکه بایستی با بها دادن به فکر و اندیشه بشر، از طریق نقد و بررسی، راه میانه‌ای را برگزید تا هم از نتایج سودمند و مفید علم مدیریت بهره‌گرفت، 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، بر حذر ماند. گرچه این نقد می‌تواند تجربی باشد، ولی در این مجموعه عمدتاً نقد دینی مورد نظر است که براساس آن، ملاکات و ارزشهای دینی، محورپذیرش و یا رد نظریه‌ها قرار می‌گیرد و تنها آنچه از داده‌های علمی مدیریت که با ارزشها و ملاکهای دینی هماهنگ بوده و یا لااقل نعارضی نداشته باشد، پذیرفته می‌گردد.

در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان اظهار داشت که دین در مواجهه با نظریه‌های ارائه شده از سوی صاحب‌نظران مدیریت، نه نفی مطلق را توصیه می‌کند، و نه تأیید کلی را می‌پذیرد؛ بلکه راه میانه‌ای را بر می‌گزیند که حاصل آن طرد برخی از دیدگاههای محدود در ارائه نظریه‌ها است.

اسلام دیدگاه محدود مادی حاکم بر تئوریه‌ها را در اصول مدیریت و رفتار سازمانی رد می‌کند و با طرح موضوع دو ساحتی بودن انسان، بر دیدگاه الهی و نقش عوامل معنوی نیز تأکید دارد. در عین حال، مباحث زیادی نیز به طور مشترک از سوی دانش مدیریت و معرفت دینی مطرح می‌باشد که در صورت عمل به آنها با انگیزه‌های دینی، مشمول اجر و پاداش الهی نیز واقع می‌شود.

برخی مباحث نیز تنها برداشت مدیریتی از متون دینی است و در دانش مدیریت بدان پرداخته نشده و یا بسیار کم، مورد توجه قرار گرفته است؛ بحث از اطرافیان مدیر و خودکنترلی در زمره این مباحث است.

به اعتقاد مؤلفان این مجموعه، مدیریت اسلامی، هنوز در گامهای اولیه تحقیق قرار دارد و دیدگاههای اسلامی عرضه شده در این کتاب، آخرین سخن در این باب نیست و ادعایی نیز بر جامعیت و تمامیت آنها وجود ندارد.

اگر چه اساتید محترمی بر این مجموعه نظارت داشته و با نکته‌سنجیهای عالمانه خود، راهنمای مؤلفان بوده‌اند، در عین حال مدیریت اسلامی نیاز به پژوهشهای عمیق بیشتری دارد که امیدواریم با ادامه این نوع تحقیقات، گامهای دیگری در تبیین و تکمیل این مقوله برداشته شود.

رویکرد حاکم در این کتاب، اصول و وظایف مدیریت است. این اصول که از برنامه‌ریزی آغاز و به خودکنترلی ختم می‌شود تقریباً ساختار متعارف و مقبولی نزد صاحب‌نظران این رشته است و همه گرایشهای رشته مدیریت، از این وظایف عام مدیریت بهره گرفته، آن را اساس مباحث تخصصی خود قرار می‌دهند.

گفتنی است اکنون که چاپ مجدد این کتاب تقدیم علاقه‌مندان می‌شود، مؤلفان، با دقت کتاب را بررسی و بازنگری کرده و قسمتهایی از آن را حذف و اصلاح نموده‌اند. در پایان نویسندگان بر خود فرض می‌دانند، مراتب تقدیر و امتنان خود را از مساعدت‌های خالصانه و بی‌دریغ همراهان ابراز دارند:

- اساتید محترم، جناب آقای دکتر سید مهدی الوانی و حجة الاسلام والمسلمین آقای محمود رجبی و حجة الاسلام والمسلمین آقای محمد حسن نبوی، که با راهنماییهای دقیق و ارزنده خویش بر غنای مباحث افزودند.

- مسئولان و همکاران محترم پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، به‌ویژه ریاست محترم، جناب حجة الاسلام والمسلمین آقای علیرضا اعرافی و معاونت‌های محترم پژوهشی و اداری و اعضای محترم گروه مدیریت و مسئولان و کارشناسان محترم پژوهشی، اداره ویرایش و نشر، که با پشتیبانیها و همکاریهای صادقانه خویش در به ثمر رساندن این اثر ما را یاری نمودند.

مؤلفان امیدوارند خوانندگان گرامی کاستیهای کتاب را با ارائه پیشنهادها و نظریات سازنده خود گوشزد نموده، زمینه کمال بیشتر آن را فراهم آورند.

مؤلفان

بخش اول

برنامه‌ریزی

منابع و مآخذ

الف) فارسی

۱. آیتی، محمد ابراهیم؛ تاریخ پیامبر اسلام، دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۶۶.
۲. افجه‌ای، علی اکبر؛ «بررسی راههای عملی تقویت وجدان کار»، اقتصاد و مدیریت، ش ۲۶ و ۲۷، س ۱۳۷۴.
۳. الوانی، سید مهدی؛ مدیریت عمومی، نشر نی، تهران، ۱۳۷۸.
۴. _____؛ فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۱۳۷۹.
۵. ایران نژاد پاریزی، مهدی، پرویز ساسان گهر؛ سازمان مدیریت از تئوری تا عمل، مؤسسه بانکداری ایران، تهران، ۱۳۷۱.
۶. برکو، روی. ام و دیگران؛ مدیریت ارتباطات فردی - عمومی، ترجمه: سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۸.
۷. پارکینسون، سیریل نورث کوت؛ اندیشه‌های بزرگ در مدیریت، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، مؤسسه بانکداری ایران، تهران، ۱۳۷۰.
۸. جدی، سوسن؛ «روش‌های ایجاد وجدان‌کاری در سازمان»، تدبیر، ش ۶۵، س ۱۳۷۵.
۹. جمعی از اساتید؛ تمرکز و عدم تمرکز؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۸.
۱۰. دلشاد تهرانی، مصطفی؛ سیره نبوی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۲.
۱۱. دنهارت، رابرت؛ تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه: سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد؛ نشر صفار، اشراقی، تهران، ۱۳۷۹.
۱۲. دیویس کیت و نیو استورم جان؛ رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی)؛ ترجمه محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۳.
۱۳. ذاکری، علی اکبر؛ سیمای کارگزاران علی بن ابی‌طالب امیرالمومنین (ع)، دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ۱۳۷۱.
۱۴. رابینز، استیفین؛ تئوری سازمان؛ ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانائی فرد، نشر موج، تهران، ۱۳۷۶.
۱۵. رضائیان، علی؛ اصول مدیریت، سمت، تهران، ۱۳۷۴.
۱۶. _____؛ مبانی سازمان و مدیریت، سمت، تهران، ۱۳۷۹.
۱۷. _____؛ مدیریت رفتار سازمانی؛ سمت، تهران، ۱۳۷۹.
۱۸. رضویان، محمد تقی، تمرکززدایی در کشورهای در حال توسعه و ایران، شروین، تهران، ۱۳۷۴.

۱۹. سعادت، اسفندیار؛ فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان، دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۷۲.
۲۰. طاهری، ابوالقاسم؛ حکومت‌های محلی و عدم تمرکز، قومس، تهران، ۱۳۷۰.
۲۱. فاضل موحدی لنگرانی، محمد؛ آئین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع)، دفتر نشر و فرهنگ اسلامی، تهران، ۱۳۶۶.
۲۲. فرهنگ، علی‌اکبر؛ ارتباطات سازمانی، مؤسسه تهران تایمز، تهران، ۱۳۷۳.
۲۳. گول، کریس؛ کلید طلایی ارتباطات، ترجمه محمدرضا آل یاسین، هامون، [بی‌جا]، ۱۳۷۶.
۲۴. لوتانز، فرد؛ رفتار سازمانی، ترجمه: غلامعلی سرمد، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، تهران، ۱۳۷۴.
۲۵. مصباح، محمدتقی؛ آموزش عقاید، سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، ۱۳۶۹.
۲۶. مطهری، مرتضی؛ ده گفتار، صدرا، تهران، ۱۳۶۷.
۲۷. —؛ مجموعه آثار، صدرا، چاپ پنجم (۲۰ مجلد)، تهران، ۱۳۸۱.
۲۸. مکارم شیرازی، ناصر و دیگران؛ تفسیر نمونه، دارالکتب الاسلامیه، تهران، ۱۳۷۱.
۲۹. مورهد و گریفین، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، تهران، ۱۳۷۴.
۳۰. میرزائی اهرنجانی، حسن؛ «زمینه‌های فکری و اجتماعی نظریه‌های مدیریت»، دانش مدیریت، ش ۹، ۱۳۶۹.
۳۱. میرسپاسی، ناصر؛ «موانع تقویت وجدان کار»، اقتصاد در مدیریت، ش ۲۸ و ۲۹، س ۱۳۷۵.
۳۲. مبتز برگ، هنری؛ سازماندهی: پنج الگوی کارساز، ترجمه ابوالحسن فقیهی، حسن وزیری سابق؛ مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۱.
۳۳. مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمین (ره)؛ فلسفه اخلاق؛ مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ۱۳۷۷.
۳۴. هامپلتون، سیمور؛ تجزیه و تحلیل ارتباطات سازمانی، ترجمه داود محب علی؛ دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۱۳۷۵.

(ب) عربی

۱. قرآن.

۲. نهج البلاغه.

۳. آمدی، عبدالواحد، غررالحکم و دررالکلم، محمدعلی انصاری قمی، تهران، ۱۳۳۷.

۴. ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، دارالمکتبه الحیة، بیروت، [بی‌تا].

۵. ابن سعد، محمد، الطبقات الکبری، دار صادر، بیروت، [بی‌تا].
۶. ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، دارالاحیاء التراث العربی، بیروت، ۱۴۰۸ ق.
۷. ابن هشام، سیره النبویه، دار احیاء التراث العربی، بیروت، ۱۴۱۲ ق.
۸. بشرح النووی، صحیح مسلم، دارالکتب العربی، بیروت، ۱۴۰۷ ق.
۹. بغدادی، ابی عبدالله محمد بن محمد بن النعمان الکبری، مصنفات الشیخ المفید، المؤتمر العالمی لالفة الشیخ المفید، قم، ۱۴۱۳ ق.
۱۰. تستری، سهل بن عبدالله، تفسیر تستری، [بی‌جا]، [بی‌تا]، [بی‌تا].
۱۱. الجوهري، اسماعیل بن حماد، مختار الصحاح، دارالکتب العربی، بیروت، ۱۹۷۹ م.
۱۲. حر العاملی، محمد بن الحسن، وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، کتابفروشی اسلامیة، تهران، ۱۴۰۳ ق.
۱۳. حرّانی، حسین بن علی حسین بن شعبه، تحف العقول عن آل الرسول (ص)، اسلامیة، تهران، ۱۳۶۹.
۱۴. الراغب الاصفهانی، الحسین بن محمد، المفردات فی غریب القرآن، المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه، تهران، [بی‌تا].
۱۵. طباطبائی، محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، جماعة المدرسين بقم المشرفة، مؤسسه النشر الاسلامی، قم، [بی‌تا].
۱۶. طبری، محمد بن جریر، تاریخ الرسل و الملوک، سروش، تهران، ۱۳۷۴.
۱۷. الطیرانی، سلیمان بن احمد، المعجم الکبیر، مکتبه ابن تمیة، قاهره، [بی‌تا].
۱۸. عیاشی، محمد بن مسعود، التفسیر العیاشی، المکتبه العلمیه الاسلامیه، تهران، [بی‌تا].
۱۹. فیض کاشانی، مولی محسن، محجة البیضاء فی تهذیب الاحیاء، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات، بیروت، ۱۴۰۳ ق.
۲۰. قاضی ابویوسف، الخراج، دارالمعرفة، بیروت، [بی‌تا].
۲۱. قاضی عیاض، الشفا بتعریف حقوق المصطفی، دارالکتب العربی، بیروت، [بی‌تا].
۲۲. قاضی نعمان، دعائم الاسلام، دارالمعارف، قاهره، ۱۳۸۲.
۲۳. قمی، عباس؛ سفینه البحار و مدینه الحکم و الآثار، فراهانی، تهران، [بی‌تا].
۲۴. کلینی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، دارالاضواء، چاپ اول، بیروت، ۱۴۱۳ هـ. ق.
۲۵. المتقی هندی علاءالدین، کترالعمال فی سنن الاقوال و الافعال، مؤسسه الرساله، بیروت، ۱۴۰۹ ق.
۲۶. مجلسی، محمد باقر، بحارالانوار، دارالاضواء، بیروت، ۱۴۱۳ ق.
۲۷. محمدی ری شهری، محمد، موسوعة الامام علی بن ابی طالب (ع)، دارالحديث، قم، ۱۴۲۱ ق.

۲۸. _____؛ میزان الحکمه؛ دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ۱۳۶۳.
۲۹. محمودی، محمدباقر، نهج السعادة فی مستدرک نهج البلاغة، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، ۱۳۷۶.
۳۰. الموسوی خمینی، روح الله، تحریر الوسیله، المكتبة العلمية الاسلامیه، تهران، [بی تا].
۳۱. النوری الطبرسی، حسین، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، مؤسسه آل البيت (ع) لاحیاء التراث، بیروت، ۱۴۰۸ ق.
۳۲. یعقوبی، احمد بن اسحاق، تاریخ یعقوبی، مؤسسه و نشر فرهنگ اهل بیت، قم، [بی تا].

ج) لاتین

1. Bartol, Kathryn M. & David C. Martin; *Management*; New York: McGraw-Hill, 1994.
2. Boone, Louis & David Kurtz; *Management*; New York: McGraw-Hill, 1992.
3. Bounds, Gregory M. & Gregory H. Dobbins, Oscar s. Fowler; *Management*; cicinnati; South-Western; Publishing, 1994.
4. Bovee, Cortland & Others; *Management*; New york: McGraw-Hill; 1993.
5. Chandan, J. S; *Management theory & Practice*; New Delhe: Vikas; 1995.
6. Daft, Richard; *Organization Theory and Desigh*; New York: West; 1995.
7. Griffin, Ricky W; *Management*; Boston: Houghton Mifflin, 1996.
8. Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard; *Management of Organizational Behavior*; Englewood Cliff; Prentice-Hall, 1993.
9. Koontz, Harold & Heinz Weihrich; *Essentials of Management*; New York: McGraw-Hill, 1990.
10. Luthans, Fred; *Organizational Behavior*; New York: McGraw-Hill, 1989.
11. Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin; *Organizational Behavior*; Boston: Houghton Mifflin, 2001.
12. Robbins, Stephen; *Organizational Behavior*; Englewood, Prentice-Hall; 1993.
13. Schermerhorn; *Management*; New York: Wiley; 2002.
14. Stoner, James & Edward Freeman; *Mangement*; London; Prentic-Hall; 1992.

گروه مدیریت (۲)

یکی از دغدغه‌های مدیران و اساتید مدیریت، به ویژه پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران و مهیا شدن زمینه برای مدیریت مدیران مسلمان، مشرقی «مدیریت اسلامی» است. مجموعه حاضر با ارائه دیدگاه‌های اسلامی در زمینه مدیریت، می‌کوشد به نوعی این دغدغه را بکاهد. در مقدمه کتاب مهم‌ترین موضوعات زیربنایی برای پرداختن به مدیریت اسلامی مطرح می‌شود. در بخش‌های نخستین کتاب نیز برنامه‌ریزی و انواع و اقسام آن و نقش عوامل متعددی در آن، فرایند تصمیم‌گیری، مولفه‌های اساسی در تصمیم‌گیری و ویژگی‌های تصمیم‌گیری مؤثر بررسی می‌شود. همچنین مبانی و عناصر سازماندهی، تمرکز و عدم تمرکز سازمانی، مراتب انگیزش، منشورهای انسانی در انگیزش، فرایند و مولفای ارتباطات، ارتباطات اثر بخشی، نظریه‌های رهبری، قدرت و رهبری، ویژگی‌های رهبران اثر بخشی، نقش اطرافیان در موفقیت رهبر، فرایند نظارت و انواع آن، سیره رهبران دین در نظارت، خود کنترلی و عوامل آن، مکانیزمها و فوائد خود کنترلی، موضوعاتی است که این کتاب بدانها پرداخته است.

قیمت: ۲۲۰۰ تومان

شابک: ۹۶۴ - ۷۷۸ - ۲۷ - ۴