

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان قم

مدیریت آموزش و پژوهش

پایان‌نامه به منظور دریافت مدرک کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

عنوان

بررسی و ارائه الگوی مدیریت مشارکتی
با استناد به قرآن کریم و روایات معصومین علیهم السلام

استاد راهنما: جناب آقای دکتر حسین خنیفر

استاد مشاور: جناب آقای دکتر محمد جواد حیدری

پژوهشگر: عباس خاک

اسفندماه ۱۳۸۵

الحمد لله

ت □ □ □ ق □ دیم:

به پدرم که در رشد و ترقی و تعالی شخصیت بنده
بسیار مؤثر بوده است.

به مادرم که دعاهاى مستمر او همیشه بدرقه همه
کارهایم است.

به همسرم که با تحملش در سختی‌های زندگی مرا
یاری می‌کند.

به همه کسانی که دغدغه آنان یافت □ □ □ □ ن
راه‌هایی است برای اعتلای جمهوری اسلامی ایران
به رهبری مقام معظم رهبری.

بهترین مدیران و فرمانروایان کسانی هستند که
استعدادها و سلیقه‌های گوناگون را در زیر چتر
مدیریت گردآورد و بدترین مدیران کسانی هستند که
مجموعه همسو و هماهنگ را متفرق سازند.

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم)

به نقل از مدیریت کارآمد ص ۲۶۹

ت □ □ □ قدير:

با سپاس از خداوند متعال که توفيق انجام اين
پژوهش را در سالی که مزين به نام پيامبر عظيم
الشان اسلام است به اينجانب عطا فرمود.

و

با تشکر □ □ □ از اساتيد محترم آقایان
دکتر حسين خنيفر

و

دکتر محمد جواد حيدري
که با راهنمایی های ارزشمندشان
اينجانب را در انجام پژوهش فوق ياری نمودند.

چکیده پایان نامه:

انسان بر پایه آفرینش خویش نیاز به تعلق و پیوند با دیگران دارد و خوی اجتماعی بودن در وی نهفته است. لذا مشارکت^۱ که:

۱ - یک نیاز فطری و سرشتی انسان است از دیرباز به عنوان یکی از *ابزارهای مهم زندگی* مطرح بوده، به طوری که *کانون خانواده* و همه *تشکل‌های انسانی* نیز بر پایه این اصل مهم که تأمین اهداف زندگی انسان را آسانتر می‌کند، استوار است.

توجه همه *ادیان* به امر مشارکت و مشورت در جایی که برای تسبیح و عبادت پروردگار، تأمین آسایش روح و پاسخ دادن به پرسش‌های ژرف فلسفی، پیروان خود را به مشارکت دعوت می‌کنند، آشکارتر می‌شود. و *انجام عبادات جمعی* را می‌توان از مصادیق بارز آن نام برد.

در دین *مبین/اسلام* نیز مشارکت دارای اهمیت و جایگاه ویژه‌ای است، به طوری که سوره‌ای در قرآن «*شورا*» نام نهاده شده است و آیات فراوانی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر لزوم مشورت و مشارکت از خرد جمعی دلالت دارد. با تأمل بیشتر در منابع عظیم و ارزشمند دین اسلام از جمله *قرآن*، *نهج البلاغه* و دیگر منابع حدیثی و سیره عملی *معصومین (علیهم السلام)* و حکم عقل و سیره عقلا می‌توان با توجه به دلایل زیادی که بر لزوم مشورت و مشارکت در این منابع ذکر شده به اهمیت موضوع بیش از پیش پی‌برد.

این رساله با عنوان «*بررسی و ارائه الگوی مدیریت مشارکتی با استناد به قرآن و روایات معصومین علیهم السلام*» در پی یافتن الگوی مناسبی از مدیریت مشارکتی از دیدگاه قرآن و احادیث است.

تا با توجه به شرایط محیطی و اجتماعی با تکیه بر اصول مشورتی، کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری و اجرا سهیم نموده و در نهایت با ایجاد شرایط مناسب روحی و روانی و اعتماد به نفس بالای کارکنان، تعهد کاری را بالا برده و در این راستا نه تنها رشد کمی و کیفی تولیدات را مد نظر داشته بلکه به رشد و تعالی منابع انسانی سازمان‌ها که در دین اسلام مورد تأکید است، بیانجامد.

لذا در این تحقیق ضمن تعریف مفاهیمی چون مشارکت و مشورت، انواع مدیریت‌های مشارکتی را در کنار ضرورت و لزوم مشارکت از نظر قرآن و روایات مورد بررسی قرار داده و به *دستورات صریح* مبنی بر لزوم مشورت پرداخته شده است و در ادامه ضمن بر شمردن ویژگی‌های مشاوران منشاء و

^۱ participation

مبانی فلسفی، قرآنی، جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و سیاسی مشارکت را مورد بحث و بررسی قرار داده‌ایم.

ارزیابی حدود و حیطه مشارکت، زمینه‌های تاریخی مشارکت در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی و بعد از پیروزی، راهکارهای تحقق مدیریت مشارکتی، موانع تحقق این نوع مدیریت، تکنیک‌های غلبه بر این موانع و همچنین مقایسه مدیریت مشارکتی با مدیریت مستبدانه که شامل بررسی مدیریت مشارکتی و معایب مدیریت مستبدانه است، از جمله مباحثی است که در ادامه پژوهش، مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از نظر روش تحلیل مختار^۱ و از نوع کتابخانه‌ای و به شیوه تحلیل محتوا می‌باشد.

^۱ Content Analysis

فهرست

صفحه	عنوان
۱۱	فصل اول
۱۱	کلیات پژوهش
۱۳	مقدمه
۱۵	بیان مسأله پژوهش
۱۸	اهداف تحقیق
۱۹	ضرورت و اهمیت مدیریت مشارکتی
۲۲	پرسش‌های تحقیق
۲۴	تعاریف عملیاتی
۲۷	فصل دوم
۲۸	گفتار اول
۲۸	مباحث واژه‌شناسی و مفهومی مشارکت
۲۹	مقدمه
۳۵	مشارکت در لغت
۳۵	معنای لغوی و تعریف مشارکت
۳۶	تعریف مدیریت مشارکتی
۳۶	مشورت در سیره پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله
۳۶	واژه مشورت و شورا در لغت و اصطلاح
۳۷	اسرار و اهداف مشاوره در سیره معصومان علیهم السلام
۳۹	اسرار و اهداف مشورت از دیدگاه مولوی
۴۰	اهمیت و ضرورت مشورت در قرآن و حدیث

۴۱	مشورت و مشارکت در اسلام
۴۳	تفاوت مشورت و مشارکت
۴۴	مشورت درس نخست مشارکت
۴۵	آثار و نتایج مدیریت مشارکت جویانه
۴۸	ضرورت مشورت
۵۱	ادله ضرورت مشورت
۵۲	فواید مشورت از نظر اسلام
۵۵	ضرورت مشارکت
۵۶	غدير خم عالی‌ترین مصداق مشارکت
۵۹	مدیریت مشارکتی
۶۱	سیره مدیریت مشارکتی پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله
۶۳	ساختار تصمیم‌گیری پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله
۶۶	مدیر و مشورت
۶۷	مشورت وظیفه الزامی
۶۷	استبداد

گفتار دوم

۶۹	تاریخچه مشارکت (ابتدای بشر - ایران باستان)
۷۱	تاریخچه مشارکت ایران آموزش و پرورش
۷۳	مکتب‌خانه و مشارکت مردم
۷۴	ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی
۷۵	مشارکت و ابعاد آن بعد از پیروزی انقلاب اسلامی
۷۶	مشارکت در نظام مدیریت اسلامی

گفتار سوم

۸۰	فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی
۸۲	دیدگاه‌های مبانی فلسفی مشارکت
۸۴	۱ - ابزار مدیریتی

۸۵	۲ - نظریه دموکراسی
۸۶	۳ - نگرش انسانی
۸۶	۴ - دیدگاه ایدئولوژی
۸۹	مفهوم و فرآیند شکل‌گیری تفکر مشارکتی در جامعه
۹۰	نتیجه‌گیری

گفتار چهارم

۹۲	منشاء مشارکت
۹۴	الف) منشاء فلسفی
۹۴	ب) منشاء قرآنی
۹۵	ج) منشاء جامعه‌شناختی
۹۶	د) منشاء روان‌شناختی
۹۶	هـ) منشاء سیاسی
۹۷	ابعاد مشارکت
۹۷	الف) یک بعدی
۹۷	ب) چند بعدی
۹۸	اصول مرتبط با مشارکت
۹۸	الف) اصل مشورت
۹۸	ب) اصل تقسیم کار و تعیین حدود وظیفه فرد
۹۹	ج) اصل عدم تمرکز و تفویض اختیار
۹۹	د) اصل سپاس و تشکر

گفتار پنجم

۱۰۱	پیش‌نیازهای نظام مشارکتی
۱۰۳	مزایای مدیریتی مشارکتی
۱۰۵	موانع مشارکت
۱۰۹	تکنیکهای غلبه بر موانع
۱۱۴	راهکارهای تحقق مدیریت مشارکتی
۱۱۶	

۱۲۲	ویژگیهای مشاوران
۱۳۱	وظایف مشاوران

گفتار ششم

۱۳۲	مشورت و مشارکت در قرآن
۱۳۴	موضوعات مورد مشورت
۱۳۴	نکات آیه «تعاونوا علی البر» درباره مشارکت
۱۳۵	امر به معروف و نهی از منکر و مشارکت
۱۳۹	امر به معروف و نهی از منکر (اصل نظارت عمومی)
۱۴۰	تأمین اجتماعی و مشارکت
۱۴۲	

گفتار هفتم

۱۴۵	نمونه‌هایی از مشاوره نبی اکرم صلی الله علیه و آله
۱۴۷	الف) مشاوره در امور فرهنگی و مسائل نظامی
۱۴۷	ب) مشاور در امور غیرنظامی
۱۴۹	مشارکت جوئی و امام حسین (علیه السلام)
۱۵۰	مشورت و مشارکت در روایات
۱۵۳	نتیجه‌گیری
۱۵۶	

گفتار هشتم

۱۵۷	سبکهای مدیریت
۱۵۹	الف) مدیریت انسان‌گرا
۱۵۹	ب) مدیریت سازمان‌گرا
۱۵۹	ج) مدیریت معتدل
۱۵۹	مدیریت مشارکت‌جو
۱۶۰	مدیریت مستبدانه
۱۶۱	زمینه‌های لازم برای استقرار مدیریت مشارکتی
۱۶۲	مقایسه مدیریت استبدادی و مشارکتی
۱۶۶	

گفتار نهم

- ۱۶۸ مشارکت از منظرگاه قانون
۱۷۰ شیوه حکومت در اسلام
۱۷۰ مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۱۷۱ مبانی مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۱۷۷ شوراها در قانون اساسی

گفتار دهم

- ۱۸۰ تجارب بین المللی مردم در دیگر کشورهای جهان (مشارکت در آموزش و پرورش)
۱۸۲ مشارکت مردم در آموزش و پرورش در کشورهای:
۱۸۲ آلمان
۱۸۳ انگلستان
۱۸۳ امریکا
۱۸۴ استرالیا
۱۸۵ اندونزی
۱۸۵ کنیا
۱۸۶ ژاپن
۱۸۷ کره جنوبی
۱۸۷ کلمبیا
۱۸۷ پاکستان
۱۸۷ گینه
۱۸۸ بلژیک
۱۸۸ سنگاپور
۱۸۸ نپال
۱۸۸ نیجریه
۱۸۹ نیکاراگوئه

گفتار یازدهم

- ۱۹۰
۱۹۳ مشروعیت ایجاد سازمان‌های مشارکتی مردمی بر طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی
۱۹۳ همیاری و مشارکت معبر نیکوی بهره‌مندی از توان مردمی
۱۹۳ الف - پیشینه
۱۹۴ ب - آموزه‌های دینی و مشارکت
۱۹۴ محوریت مشارکت در امور خیر در سنت رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه و آله)
۱۹۴ تبلور دستورات قرآن و سفارشات پیامبر (صلی الله علیه و آله) در احکام عملی
۱۹۵ تشکیل انواع سازمان‌های مشارکت‌جو در جوامع
۱۹۶ گروه‌های با منافع متقابل و گروه‌های عام المنفعه
۱۹۷ طیف فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکت‌جو
۱۹۸ سطوح فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکتی
۱۹۹ مزایا و معایب سطوح مختلف فعالیت سازمان‌های غیردولتی مشارکتی
۲۰۰ نحوه مشارکت سازمان‌های غیردولتی با بخش‌های دیگر جامعه
۲۰۱ الگوی سیاسی مشارکتی جامعه
۲۰۲ ضرورت وجود سازمان‌های غیردولتی
۲۰۳ سطوح پاسخ‌گویی سازمان‌های غیردولتی
۲۰۵ پاسخ‌گویی و نقش آن در بهبود اداره سازمان‌های غیردولتی
۲۰۶ اهمیت مشارکت در سازمان‌های غیردولتی
۲۰۷ عوامل مؤثر در ایجاد مشارکت موفق
۲۰۹ ویژگی‌های سازمان‌های مشارکت‌جوی غیردولتی خوب و حقیقی بودن
۲۱۰ ضرورت مشارکت‌های مردمی
۲۱۱ شکل‌های مشارکت مردم در امور حکومت
۲۱۲ تجربه ملت‌ها
۲۱۳ روند مشارکت‌پذیری مردم از کجا باید آغاز شود
۲۱۴ چرا فرهنگ مشارکت نهادینه نمی‌شود
۲۱۵ ابعاد فرآیند مشارکت
۲۱۷ نتیجه‌گیری از فصل دوم

۲۱۹	فصل سوم
۲۲۱	مقدمه
۲۲۲	روش تحقیق
۲۲۲	روش و نوع تحقیق مختار
۲۲۲	۱. طرح موضوع
۲۲۳	۲. انتخاب موضوع
۲۲۳	۳. تبیین مسئله و موضوع
۲۲۳	۴. بررسی شرایط موضوع
۲۲۴	۵. شناخت منابع و مأخذ
۲۲۴	۶. جمع‌آوری اطلاعات/ابزار جمع‌آوری
۲۲۴	۷. تجزیه و تحلیل اطلاعات
۲۲۴	۸. شیوه‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات
۲۲۸	فصل چهارم
۲۳۰	مقدمه
۲۳۱	پاسخ پرسش‌های تحقیق
۲۳۳	محدودیت‌های تحقیق
۲۳۴	نتیجه‌گیری
۲۳۶	انتقادات
۲۳۷	پیشنهادهای
۲۳۸	فهرست آیات
۲۴۱	فهرست احادیث و روایات
۲۴۹	فهرست منابع
۲۵۳	چکیده انگلیسی

فهرست مدل‌ها

۲۰۱	مدل ۱ - الگوی سیاسی، مشارکتی جامعه
۲۰۴	مدل ۲ - سطوح پاسخ‌گویی
۲۲۵	مدل ۳ - سطوح پاسخ‌گویی
۲۲۶	مدل ۴ - ارائه الگوی مدیریت مشارکتی از نظر اسلام
۲۲۷	مدل ۵ - ارائه الگوی مدیریت مشارکتی از نظر اسلام و مقایسه با مدیریت استبدادی

فهرست اشکال

۱۹۶	شکل ۱ - سازمان‌های مدنی
۱۹۷	شکل ۲ - طیف فعالیت‌ها (NGO)
۱۹۸	شکل ۳ - سطوح فعالیت (NGO)
۲۰۰	شکل ۴ - نحوه مشارکت (NGO)
۲۰۵	شکل ۵ - اداره سازمان غیر دولتی

فصل اول

کیا تپڑو مشر

فصل اول

کلیات پژوهش

آنچه در این فصل می‌خوانیم:

مقدمه

بیان مسأله پژوهش

اهداف تحقیق

ضرورت و اهمیت مدیریت مشارکتی

پرسش‌های تحقیق

تعاریف عملیاتی

مقدمه

در مدیریت مشارکتی همه کارکنان در تصمیم‌گیری امور همفکری و تبادل نظر می‌کنند و بهترین راه و روش اجرایی را انتخاب می‌نمایند. آنچه که امروزه به فرآیند مدیریت مشارکتی در جهان مطرح شده است اگرچه به ظاهر مبتنی بر نظریه‌های محققان غربی و ژاپنی است و ژاپنی‌ها، گوی سبقت در تجربه عملی مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات را از دیگران ربوده‌اند. ولی سابقه‌ای بس طولانی در فرهنگ اسلامی و سیره عملی پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) و امامان معصوم علیهم السلام دارد.

شکل‌گیری سازمان‌های امروزی از تبعات و آثار انقلاب صنعتی است بنابراین مدیریت مشارکتی با ساز و کارهای جدید بعد از تشکیل سازمان‌های عریض و طویل، مورد توجه جدید دست‌اندرکاران قرار گرفت و انتظار مطرح شدن مدیریت مشارکتی با ساز و کار جدید و کاربردی و به صورت دستورالعمل‌هایی متناسب با سازمان‌ها و مدیریت‌های امروزی، انتظاری نابه‌جاست زیرا در صدر اسلام چنین سازمان‌های گسترده‌ای وجود نداشته است ولی بر مبنای شالوده‌های نظری که در منابع غنی اسلامی از جمله قرآن کریم، نهج‌البلاغه، سنت نبوی، سیره امامان علیهم السلام و احادیث موجود است و با استناد عقلی می‌توان به تناسب شرایط سازمان‌های امروزی و مدیریت به مفهوم جدید آن، به تدوین نظریه‌های کاربردی اسلامی دست یافت.

در این رساله سعی شده است که مفاهیم و مصادیق مربوط به نظام مشارکتی در مدیریت اسلامی معرفی گردد.

مشارکت یک نیاز سرشتی و فطری انسان است، انسان بر پایه آفرینش خویش نیاز به تعلق و پیوند با دیگران دارد و خوی اجتماعی بودن در وی نهفته است. مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای مهم زندگی انسان‌ها بوده است. کانون خانواده و همه تشکلهای انسانی، بر پایه مشارکت استوار است و تأمین اهداف انسان‌ها از راه مشارکت آسانتر خواهد بود. ادیان بویژه دین اسلام، برای تسبیح و عبادت پروردگار، تأمین آسایش روح و پاسخ دادن به پرسش‌های ژرف فلسفی، پیروان خود را به مشارکت دعوت می‌کند که انجام عبادات جمعی از قبیل نماز جمعه، جماعت یکی از مصادیق آن می‌باشد. مشارکت در واقع یک سازوکار زندگی اجتماعی به شمار می‌رود و نقش کلیدی در همه قلمروهای زندگی دارد و موجبات شکوفایی و بالندگی جوامع و سازمان‌ها و انسان‌ها را فراهم می‌کند. در اندیشه مکتب اسلام، مدیریت نوعی رشد است یعنی انسان باید شایستگی اداره و بهره‌برداری از کلیه امکانات مادی و معنوی را که به عهده او سپرده شده است را داشته باشد. لذا به انسان غیر رشید نمی‌توان مسئولیت داد. از طرفی دیگر تصمیم‌گیری به عنوان یکی از اصول مدیریت به شمار می‌رود. و از وظایف مهم مدیران سازمان است. در این راستا لازم است که مدیران تصمیمات صحیحی را اتخاذ نمایند. و تصمیمات صحیح در گروه مشورت است. در نتیجه تصمیم‌گیری وامدار مشورت می‌باشد. انسان خود محور و مستبد مرتکب خطا خواهد شد. روح مشورت در امر تصمیم‌گیری نشأت گرفته از رحمت الهی و موجب بهره‌گیری از عقل و اندیشه دیگران و پالایش اندیشه و ایجاد پشتیبان است و خودمحوری عامل قطع ارتباط معنوی و صمیمیت با کارکنان شده و باعث نادیده انگاشتن شخصیت آنان می‌شود. لذا در مسائلی که با مصالح عمومی کارکنان در سازمان و مردم در جامعه مربوط می‌شود باید مشورت نمود و به دنبال آن دیگران را به مشارکت فراخواند. از دیدگاه اسلام، مشارکت و شورا اساس کار و سیاست مدیریت است.

اسلام هیچ مدیریتی را بی‌نیاز از مشورت نمی‌داند. با آنکه رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) عقل کل می‌باشد، باز در بسیاری از امور با مردم مشورت می‌کند.

بیان مسئله پژوهش

اعتقاد به حاکمیت اسلام و ارزش‌های الهی و لزوم پیروی از بایدها و نبایدهای مکتب جهان شمول اسلام که برای تمامی آنچه که برای رشد و تکامل فردی و اجتماعی، مادی و معنوی انسان‌ها لازم است، برنامه و دستورالعمل دارد، لازم است که نظریه‌پردازان و محققان در عرصه مدیریت به دنبال ارائه الگوی علمی و کاربردی مدیریت مشارکت اسلامی به اقتضای شرایط زمانی و مکانی باشند و با توجه به تحقق نسبی حکومت اسلامی در نظام جمهوری اسلامی، و با استفاده از متون دینی قرآن کریم و نهج‌البلاغه و بحارالانوار و دهها کتاب حدیثی دیگر مدیریت مشارکتی را تبیین کنند و نیز الگوی مدیریت مشارکتی در اسلام و الگوی مدیریت مشارکتی دیگر مکاتب و دیگر کشورها را مورد مطالعه تطبیقی قرار دهند و مزایای مدیریت مشارکتی دیگر مکاتب و کشورها را (اگر مزایایی بیشتر از آنچه در قرآن و روایات ما بیان شده، خصوصاً در روش‌های اجرایی) بگیرند و با شرایط محیطی و فرهنگی کشور ما بومی‌سازی نموده و اجرا نمایند با این امید که اندیشمندان و معتقدان به مدیریت مشارکتی از متون دینی ما مثل قرآن و نهج‌البلاغه و دیگر کتب حدیثی استفاده وافر بکنند.

با توجه به اینکه دستورات قرآن کریم و روایات معصومین (علیهم السلام) همراه با مشارکت عمومی است و آیات و روایات زیادی، همه مردم را به مشارکت و مشورت فرا می‌خواند و از طرفی دیگر مقام معظم رهبری (در پیام نوروزی خودشان) سال ۱۳۸۵ هجری شمسی را سال همبستگی ملی و مشارکت عمومی نام نهادند.

بسیار به جاست که در زمینه مدیریت مشارکتی در اسلام که از مقوله‌های بسیار مهم در حوزه روابط انسانی و رفتاری است، تحقیقات فراوانی صورت پذیرد. و از همه اندیشمندان دعوت می‌شود که الگوهای مدیریت مشارکتی را در سطوح مختلف ارائه دهند و ستادی زیر نظر دولت و مجلس شورای اسلامی جهت پیگیری و نظام‌مند کردن الگوهای مشارکتی، تشکیل شود. تا در دراز مدت بتوان مدیریت مشارکتی را در تمامی سطوح مدیریت کشور تحقق بخشید، تا به این روش گامهای مؤثری جهت ارتقاء بهره‌وری و اثربخشی در وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها برداشته شود.

یکی از مهمترین و اساسی ترین مشکلات جامعه ما و بسیاری از جوامع دیگر، نبودن نظام صحیح مدیریتی است. مدیریتی که مبتنی بر دستورات قرآن کریم و سخنان امامان معصوم (علیهم السلام) باشد تا بتواند نیازی مادی و معنوی مردم را برآورده سازد. نظام مدیریت مشارکتی، نظامی است که مبتنی بر افکار و اندیشه ها و پیشنهادات مردم می باشد. نظام مدیریت مشارکتی با کمترین هزینه، بیشترین سود را نصیب سازمان و جامعه می کند برای اجرای این نظام نه تنها نیازی به تأمین تجهیزات و دریافت امکانات از بیگانگان نیست بلکه این نظام می تواند مسلمین را از بیگانگان بی نیاز سازد. در مدیریت مشارکتی تمامی مشکلات جامعه و سازمان به سرعت حل می شود. و فرصتی برای زورگویی و استبداد نخواهد بود. و مردم و مسئولان و سطوح مختلف سازمان، دارای وحدت و انسجام خواهند بود. سرعت رشد و ترقی در نظام مبتنی بر مدیریت مشارکتی به حدی خواهد بود که در صورت تحقق آن، انتظار می رود که پس مدت نه چندان دور، کشور ما، به یکی از قطب های بزرگ اقتصادی و صنعتی تبدیل شود. در این نظام، همه به سوی معروف فرا خوانده می شوند. این نظام مدیریتی، اخلاقیات و حسن سلوک و رفتار انسانی و تربیت صحیح را بر جامعه حاکم می کند. دوستی و صمیمیت و یک رنگی و سلامت و عشق و محبت را در جامعه گسترش خواهد داد. مردم برای دستیابی به نیازهای اجتماعی و فردی خویش با هم مشورت می کنند و بهترین راه حل ها را انتخاب می کنند مدیریت مشارکتی، جامعه اسلامی را به میدان مسابقه بزرگی تبدیل می کند که مردم در انجام امور از یکدیگر سبقت می گیرند گفتار و کردار و افکار مردم در جهت امور خیر سرعت می گیرد. سرعت پیشرفت و اصلاح امور جامعه به صورت تصاعدی افزایش خواهد یافت. نظام مدیریت مشارکتی جامعه را به پالایشگاه بزرگی تبدیل خواهد نمود که همانند جهان آفرینش و نظام درون بدن انسان، همه چیز را پالایش نموده و تمامی پندارها و گفتارها و اعمال مردم را مورد ارزیابی مکرر قرار داده و تصفیه می نماید. مردم در اصلاح افکار و رفتار خویش تلاش می کنند و با ارائه پیشنهادات اصلاحی، درصدد رشد و تکامل سازمان و جامعه بر می آیند. مدیریت بر مبنای مشارکت، به جامعه تقوا و انسجام و استحکام توصیف ناپذیری می بخشد به طوری که جامعه در مقابل سخت ترین ضربات اقتصادی و سیاسی و فرهنگی و نظامی و تنش های جهانی مقاومت خواهد کرد. نظام مشارکت، مردم را در تمامی زمینه های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و صنعتی و ...

حساس نموده و در صحنه نگه خواهد داشت. به طوری که تحولات و تغییرات منطقه‌ای و جهانی در همه زمینه‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد. باشد که در این تحقیق راهکارهای عملی تحقق مدیریت مشارکتی مورد نقد و بررسی قرار گیرد و زمینه‌ای برای بهره‌گیری جامعه اسلامی از مزایای مدیریت مشارکتی باشد.

اهداف تحقیق

در این رساله علمی، اهدافی تعریف شده است که راقم این سطور در صدد تبیین آن اهداف می‌باشد و امیدوار است که اندیشمندان محترم، مدیران سازمان‌ها، با تلاش بیشتر در صدد تحقق و اجرای آن اهداف برآیند. اهداف این تحقیق عبارتند از:

الف - اهداف اصلی

ب - اهداف فرعی

اهداف اصلی تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

۱. تبیین درست مفهوم مشارکت، ابعاد آن و مدیریت مشارکتی در اسلام.
- بررسی این مطلب که مشارکت نه تنها از قدرت مدیر نمی‌کاهد بلکه عاملی برای همدلی و همفکری زیردستان با مدیر می‌باشد و زمینه روابط عاطفی بین مدیر و سازمان و کارکنان را فراهم می‌کند و از بسیاری از ناهنجاری‌های سازمانی جلوگیری می‌نماید.
۲. تعیین حدود و قلمرو مشارکت مردم و زیردستان در حکومت اسلامی.
۳. بیان سطح مشارکت مردم و زیردستان در اسلام.
۴. بیان درجه و شکل مشارکت مردم در اسلام.
۵. تبیین مشروعیت مشورت و مشارکت در اسلام و دلایل لزوم مشورت و مشارکت.

اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

۱. بیان شرایط مشاوران و مشارکت‌کنندگان.
۲. تبیین درجه توانایی علمی، فنی، تجربی و تخصصی مشاوران و مشارکت‌کنندگان.
۳. تبیین راه‌های کاربردی جلب تمایل زیردستان به مشارکت در امور.
۴. طرح و اجرای برنامه‌هایی برای تبدیل مشورت و مشارکت به یک فرهنگ عمومی.
۵. تعیین مصادیق عملی مشورت و مشارکت در سنت و سیره معصومین (علیهم السلام).
۶. ارائه الگوهای برای مدیریت مشارکتی در اسلام.

ضرورت و اهمیت مشارکت:

نظر به اینکه مشارکت مهمترین و اساسی ترین نقش را در ارتقای مدیریت و استفاده بهینه از هدف گذاری و برنامه ریزی و سازمان دهی نیروها را دارد و یکی از مهم ترین عامل رشد و تعالی در عرصه های گوناگون جوامع می باشد و اینکه این نوع از مدیریت در قرآن و سخنان امامان معصوم (علیهم السلام) مورد توجه و تأکید قرار گرفته است، بنابراین مشارکت دارای اهمیت فراوان می باشد و یک امر بسیار ضروری در مدیریت قلمداد می گردد. ذیلاً به برخی از ابعاد اهمیت و ضرورت مشارکت در مدیریت اسلامی اشاره می گردد:

۱- نام گذاری سوره ای در قرآن به نام «شورا»:

در قرآن کریم، سوره چهل و سوم به نام سوره «شوری» نام گذاری شده است و این بیانگر اهمیت و ضرورت مشارکت و مشورت در مدیریت اسلامی است. با توجه به اینکه مخاطب این آیه پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می باشد با آن همه نبوغ و عقل کامل و با پشتیبانی وحی، باز خداوند او را مأمور به مشورت با مردم می سازد.

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ...» (سوره شوری، آیه ۳۸)

۲- گسترده گی قلمرو و حیطه مشارکت:

در قرآن کریم و سخنان اهل البیت (علیهم السلام)، محدوده بسیار وسیعی از مسایل اجتماعی، خانوادگی، نظامی و حکومتی و ... به شور و مشورت اختصاص داده شده است. البته فقط در مواردی که به طور صریح در مورد آنها از طرف خداوند دستوری رسیده باشد، از حیطه مشارکت و مشورت خارج است.

سنت پیامبر (صلی الله علیه و آله) و امام علی (علیه السلام) و دیگر امامان معصوم (علیهم السلام) در مشورت با مردم در ارتباط با مسائل دفاعی و جنگ و محل استقرار نیروها، اتخاذ شیوه های مناسب دفاعی، امضای قراردادها صلح و اقتصادی و نظامی و غیره، نشان دهنده گستره و اهمیت مشارکت می باشد.

۳- معنویت مشارکت اسلامی:

قرآن کریم، «شور و مشارکت» زیردستان در تصمیم گیری را عبادت قلمداد کرده و در ردیف عباداتی همچون نماز، انفاق و به طور کلی استجابت فرامین الهی قرار می دهند و می فرماید:

«وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ» (سوره شوری، آیه ۳۸)

«آنهايي که فرامین الهی را اجابت می‌کنند و نماز را بپا می‌دارند و امورشان با مشورت صورت می‌پذیرد و از آنچه که به آنها روزی داده‌ایم، انفاق می‌کنند» همانطور که ملاحظه می‌کنید خداوند، مشورت و مشارکت را در ردیف دیگر عبادات قرار داده است و این نشان‌دهنده عبادی و معنوی بودن مشارکت در اسلام است و ضرورت و اهمیت آن را دو چندان می‌نماید.

۴- رفع و پیشگیری از خودکامگی:

مشورت و مشارکت عاملی برای رفع یا پیشگیری از خودکامگی مدیران در سطوح گوناگون جامعه است، اگر زمینه تبادل نظر و مشارکت در سازمانی وجود نداشته باشد، خودکامگی و استبداد حاکم می‌شود و استبداد خودکامگی باعث هلاکت شخص می‌شود و جلوی پیشرفت و تکامل را می‌گیرد.

«مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ» (صبحی صالح، نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱)

کسی که مستبد و خودرأی باشد هلاک می‌شود.

۵- مشروعیت مدیریت مشارکتی:

وقتی مدیریت از طریق تبادل نظر و شور و مشورت با زیردستان به اخذ تصمیم مبادرت می‌ورزد، زیردستان احساس تعلق بیشتری نسبت به تصمیمات اخذ شده خواهند داشت و برای مدیریت و تصمیمات آن مشروعیت قایل می‌شوند. به همین مناسبت است که امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

«هیچ مشروعیت و پشتیبانی بالاتر از مشورت و مشارکت با زیردستان نیست» (همان،

حکمت، ۱۱۳)

ضمن اینکه مشورت و مشارکت کارکنان عاملی است برای اینکه از دستورات مدیریت تبعیت کنند.

۶- بهره‌گیری از خرد جمعی:

از طریق مشارکت می‌توان از اندیشه، تجربه و تخصص کارکنان و زیردستان بهره جسته و بر مبنای اندیشه جمعی تصمیم‌گیری می‌کنند و در این صورت مدیریت مشارکت‌جو در عقل‌های

دیگران شریک می‌شود. ممکن است مدیر نسبت به کارکنان و زیردستان از تجربه و تخصص بیشتری برخوردار باشد ولی هیچ کس عقل کل نخواهد بود و هرگز بی‌نیاز از مشورت نیست. همانطور که علی (علیه السلام) می‌فرماید: «هر کس هر قدر هم بزرگ باشد هرگز بی‌نیاز از همفکری و همکاری دیگران نیست...» (همان، حکمت، ۲۱۶)

مدیریت مشارکتی با بهره‌گیری از خرد جمعی، می‌تواند از تصمیم‌گیری‌های غلط پرهیز کند یا باعث کاهش تصمیم‌های غلط شود.

ضمن اینکه مدیریت مشارکتی در اسلام با توجه به اینکه بعد قرن‌ها از ظهور پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) در کشور مسلمان و شیعه ایران حکومت اسلامی به رهبری امام خمینی (ره) تحقق یافته است و با رهبری مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه‌ای ادامه دارد و به جهت معرفی حکومت جمهوری اسلامی به عنوان یک نظام کارآمد و پیشرو جا دارد که نظام مشورت و مشارکت و مدیریت مشارکتی در تمام سطوح کشور برای دستیابی آرمان‌های امام راحل (ره) و شهدای انقلاب اسلامی، تحقق داشته باشد. به ویژه در زمان بعد از پیروزی انقلاب اسلامی که تهاجم‌های سیاسی، اقتصادی و حتی نظامی بر علیه نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد بسیار به جاست که همه اندیشمندان و دلسوزان و همه آحاد ملت در صدد پیدا کردن روش‌ها و شیوه‌های صحیح مشارکت و مشورت برآیند و آن را در تمامی سطوح جامعه کاربردی نمایند. به امید آن روزی که بتوان مشورت و مشارکت را با همه ویژگی‌های مثبت آن، به یک فرهنگ همگانی تبدیل کرد.

پرسش‌های تحقیق:

پرسش‌های تحقیق را می‌توان به دو دسته پرسش‌های اصلی و پرسش‌های فرعی تحقیق تقسیم کرد.

الف - پرسش‌های اصلی تحقیق:

پرسش‌های اصلی تحقیق عبارتند از:

۱. مفهوم مشارکت در مدیریت به معنای عام آن، چیست؟
۲. حدود و قلمرو مشارکت در اسلام چگونه است؟ آیا قلمرو مشارکت تمام امور اجتماعی، نظامی، سیاسی و اداره کشور و شهرها را در بر می‌گیرد یا اینکه مشارکت فقط در برخی از آنها راه دارد؟
۳. سطح مشارکت در اسلام چگونه است؟ آیا مشارکت در تمام سطوح جامعه باید تحقق داشته باشد یا فقط در سطوح پایین جامعه؟ آیا آن مواردی که دستور صریح از خداوند رسیده است، مشورت و مشارکت جایی دارد؟
۴. درجه مشارکت در اسلام چه مقدار است؟ آیا مشارکت باید استطلاعی یا صوری باشد، اطلاعاتی باشد یا به صورت محدود یا مشارکت تفویضی؟
۵. شکل مشارکت در اسلام چگونه است و سیستم مدیریت مشارکتی چگونه شکل می‌گیرد؟
۶. پایه و اساس مشارکت در اسلام چیست؟ آیا در قرآن و منابع دینی دستور و تأکیدی مبنی بر مشروعیت مشارکت و الزام مدیران و زیردستان به مشارکت، آمده است.
۷. ضرورت و دلایل مشورت و مشارکت از نظر قرآن و روایات کدام است.

ب - پرسش‌های فرعی:

۱. مشارکت‌کنندگان، مشاوران و زیردستان چه شرایطی باید داشته باشند. به چه درجه‌ای از بلوغ فکری باید برخوردار باشند؟
۲. مشاوران و مشارکت‌کنندگان باید دارای چه مقدار توانایی علمی، فنی و تجربی و تخصصی باشند؟

۳. چگونه می‌توان تمایل زبردستان را به سوی مشارکت جلب نمود؟
۴. چگونه می‌توان مشورت و مشارکت را به یک فرهنگ عمومی تبدیل نمود؟
۵. مصادیق مشارکت در سنت و سیره معصومین کدام است؟
۶. آیا الگوهایی برای مدیریت مشارکتی در اسلام وجود دارد؟

تعاریف عملیاتی:

مشارکت کارکنان در هر سازمانی می‌تواند به یک یا ترکیبی از موارد ذیل صورت گیرد:

۱- مشارکت استطلاعی:

در این نوع از مشارکت، مدیریت تصمیم‌گیرنده مطلق است و تمام تصمیمات را مدیر می‌گیرد و بعد از تصمیم‌گیری، آنرا به زیردستان ابلاغ می‌کند و آنها موظف هستند که بدون هرگونه اظهار نظر، تصمیمات مدیر را اجرا نمایند ولی مدیر، کارکنان را در جریان دلایل و فرآیند تصمیم‌گیری قرار می‌دهد و سعی دارد که تصمیمات خویش را در نظر آنها موجه سازد. البته شاید نتوان اسم این فرایند را مشارکت نهاد، ولی این مقدار از مشارکت نیز تا حدودی می‌تواند در همدلی و پیوند عاطفی بین مدیر و کارکنان مؤثر باشد و در نتیجه عاملی برای پیشبرد اهداف سازمانی گردد.

۲- مشارکت صوری:

در این شکل مشارکت، مدیریت سازمان از قبل و بدون اطلاع و دخالت کارکنان، تصمیم نهایی را اتخاذ می‌کند ولی تظاهر به نظرخواهی از کارکنان و زیرمجموعه خود می‌نماید. هدف از این به ظاهر نظرخواهی، کشف اظهار وجود کارکنان است تا اینکه از نظرات مخالفان احتمالی مطلع شود و ضمن شناسایی آنها، صاحبان چنین نظراتی را مرعوب یا تطمیع کند تا همچنان تصمیم‌گیرنده مطلق باقی بماند و با این کسی مخالفت هم نکند. البته در واقع برای چنین فرایندی اسم مشارکت اصلاً زیبنده نیست.

۳- مشارکت اطلاعاتی:

در این شیوه مشارکت، زیردستان تمام اطلاعاتی را که در موضوعات مختلف، مدیریت درخواست می‌کند، در اختیار مدیر قرار می‌دهند. بنابراین نقش کارکنان فقط در اختیار گذاشتن اطلاعات مورد استفاده در تصمیم‌گیری به حسب درخواست مدیریت می‌باشد. اگرچه ممکن است که کارکنان پرورش و تحلیل این اطلاعات را نیز به عهده بگیرند ولی تعریف گزینه‌های تصمیم‌گیری، ارزیابی و نقد گزینه‌ها و نهایتاً انتخاب گزینه مطلوب و برتر به عهده مدیریت می‌باشد.

۴- مشارکت محدود:

در این نوع مشارکت، تصمیم‌گیری در بعضی موارد و مصادیق و یا در امور جزئی که تأثیر چندانی در سازمان ندارد به زیردستان واگذار می‌شود. و تصمیم‌های کلیدی و در مورد کلی و

گسترده به عهده مدیریت می‌باشد. البته این نوع مشارکت در صورتی که نتایجی هم به دنبال داشته باشد، قابلیت گسترش در امور کلی را هم دارد.

۵- مشارکت تفویضی:

در این نوع از مشارکت، برعکس نوع اول، تمام تصمیم‌گیری‌ها به عهده کارکنان و زیردستان می‌باشد، مدیریت فقط نقش نظارت کلی را برعهده دارد و تسهیلات اجرایی شدن تصمیمات را فراهم می‌نماید. مشارکت تفویضی شبیه، مشارکتی است که در بعضی کشورهای اروپایی در مسأله حکومت، جاری است به طوری که همه تصمیمات به طور مستقیم با شکل خاص خود و به وسیله رفراندوم از طرف مردم اتخاذ می‌گردد و حکومت و مدیران کشور ملزم به انجام آن هستند که این نوع از مشارکت می‌تواند با توجه به فرهنگ و عوامل محیطی و روحی و روانی عواقب بسیار بدی را هم به دنبال داشته باشد.

۶- مشارکت اسلامی:

مشارکت اسلامی در قرآن کریم و سخنان امامان معصوم به عنوان مشورت و شور و دعوت به تعاون و همکاری و نیز تعبیری همچون تفکر و فراخوان جمعی در انجام عبادات و امور اجتماعی و سیاسی و حکومتی، مطرح شده است و واژه مشورت و دیگر واژه‌هایی که به نحوی مفهوم مشارکت را القا می‌کند و مشتقات آنها در قرآن کریم و نهج البلاغه و سایر منابع دینی ما به طور فراوان ذکر شده است.

«راغب اصفهانی» در کتاب «مفردات الفاظ القرآن» شور را به معنای استخراج همراه با پالایش^۱، تعریف کرده است.

با عنایت به تعبیر فوق از شور و مشورت، وقتی مدیریت از طریق تبادل نظر با زیردستان و کارکنان، ضمن تحلیل یا پالایش نظرات کارکنان به انتخاب گزینه صحیح و اخذ تصمیم مطلوب مبادرت می‌ورزد بنابراین شور و مشورت با زیردستان را تجلی بخشیده است.

^۱ الراغب الاصفهانی، حسین، مفردات الفاظ القرآن، ص ۲۷۷.

با این تعبیر از مشورت، مشارکت کارکنان در نظام مدیریت اسلامی نه حالت افراطی واگذاری همه امور به زیردستان (سلطه کامل کارکنان) و نه شکل تفریطی استبداد به رأی مدیریت را تجویز می‌کند.

بلکه شور یا مشارکت اسلامی زیردستان به معنای تبادل نظر مدیریت با زیردستان جهت دستیابی به راه حل صحیح و قابل اجرای آسان است.

مولای متقیان علی (علیه السلام)، سلطه کامل زیردستان بر امور را موجب از بین رفتن وحدت جمعی و حاکمیت مطلق مدیریت را عامل شکل‌گیری استبداد و خودکامگی می‌داند.^۱

بر طبق دستور خداوند به حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) مبنی بر مشورت با مردم و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری، وظیفه مدیریت در نظام اسلامی، تبادل نظر با زیردستان، جمع‌بندی نظرات و تصمیم‌گیری است. بنابراین تصمیم‌نهایی به عهده مدیریت می‌باشد. حتی ممکن است مدیریت به رغم تبادل نظر با زیردستان و بنا به شرایط خاص که از دید زیردستان دور مانده است، تصمیمی مخالف با نظر زیردستان اتخاذ نماید همان‌طوری که علی (علیه السلام) به ابن عباس می‌فرماید: «بر تو واجب است که نظر مشورتی خویش را ابراز کنی و من نیز باید پیرامون نظر تو اندیشه کنم ولی اگر خلاف نظر تو فرمان دادم باید اطاعت کنی»^۲

^۱ فیض الاسلام، نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶.

^۲ فیض الاسلام، نهج البلاغه، حکمت ۳۲۱.

فصل دوم

ادبیات و عیشیه تحقیق

فصل دوم

گفتار اول

مباحث وارثه‌شناسی و مفهومی مشارکت

گفتار اول

آنچه در این گفتار می خوانیم:

مقدمه

مشارکت در لغت

معنای لغوی و تعریف مشارکت

تعریف مدیریت مشارکتی

مشورت در سیره پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله

واژه مشورت و شورا در لغت و اصطلاح

اسرار و اهداف مشاوره در سیره معصومان علیهم السلام

اسرار و اهداف مشورت از دیدگاه مولوی

اهمیت و ضرورت مشورت در قرآن و حدیث

مشورت و مشارکت در اسلام

تفاوت مشورت و مشارکت

مشورت درس نخست مشارکت

آثار و نتایج مدیریت مشارکت جویانه

ضرورت مشورت

ادله ضرورت مشورت

فواید مشورت از نظر اسلام

ضرورت مشارکت

غدیر خم عالی ترین مصداق مشارکت

مدیریت مشارکتی

سیره مدیریت مشارکتی پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله

ساختار تصمیم گیری پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله

مدیر و مشورت

مشورت وظیفه الزامی

استبداد

مقدمه

در قرن‌های گذشته در اغلب جوامع و سازمان‌ها موضوع مشارکت، اصولاً مطرح نبود. در ایران نیز، با وجودی که مفاهیم مشورت و مشارکت در امور جامعه ریشه‌های عمیقی در ارزش‌های اسلامی دارد، موضوع تازگی داشته و پس از آشنایی با تحولات غرب، در سال‌های اخیر مطرح شده است، و امروز در سطح جامعه، سازمان‌ها و شرکت‌ها به دلیل پیچیدگی مسائل و تخصصی شدن امور، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر گردیده است.

روزگاری یک پادشاه یا رئیس یک سازمان یا مالک یک شرکت یا کارخانه دستورات خوب یا بد، درست یا نادرست به اجراء گذارده می‌شد، و در صورت تخلف تنبیه شدید یا اخراج شخص یا کارمند متمرّد را در پی داشت. پادشاه و رئیس و مالک هیچکدام ضرورتی برای مشارکت مردم یا کارکنان در امور احساس نمی‌کردند. مردم و کارکنان نیز انتظار و اصراری برای مشارکت و دخالت در امور کشور یا زمان‌ها و شرکت‌ها نداشتند.

در آن روزگار، هم جوامع و سازمان‌ها و هم دستورات و نحوه اجرای آنها ساده بودند. ولی امروز با رشد جمعیت، کاهش منابع طبیعی، رشد تکنولوژی، افزایش انفجار دانش و اطلاعات، جوامع و سازمان‌ها پیچیده شده و امور تخصصی شده‌اند و بدون مشورت و مشارکت کارکنان، کارشناسان و متخصص نمی‌توان تصمیمات و دستورات مهم را اتخاذ و صادر کرد و از اجرای صحیح آنها نیز مطمئن بود. علاوه بر این، پیچیدگی امور و تعدد تصمیمات، در حدی است که مدیریت متمرکز را عملاً غیرممکن نموده و تفویض اختیارات و مشارکت گسترده انسان‌ها را یک ضرورت ساخته است. پیچیدگی و دشواری مدیریت یک جامعه یا یک سازمان بزرگ امروز به حدی است که یک نفر به تنهایی نمی‌تواند بر همه امور اشراف داشته باشد.

ایجاد یک نظام مدیریت مشارکتی امر سخت و دشواری است و تنها سخنرانی در مدح و فواید آن کارساز نیست. به ویژه در جامعه‌ای مانند ایران، با پیشینه تاریخ ۲۵۰۰ ساله نظام استبدادی که ریشه در اعماق و افکار مردم و راه و رسم زندگی آنها داشته و آثار عمیق خود را به صورت فرهنگ استبدادی بر شئون مختلف زندگی بر جای گذاشته است، حرکت صحیح و استوار در جهت ایجاد سازمان‌های دموکراتیک و جلب مشارکت و مشورت کارکنان، سخت‌تر و

پیچیده‌تر خواهد بود. طراحی مسیر و مراحل مختلف و محاسبه و پیش‌بینی امکانات و شرایط لازم برای تحقق هر مرحله و سازمان‌دهی فعالیت‌های هر مرحله در این کار لازم است.

چه بسیار انسان‌های به ظاهر کوچک که بسی اندیشه‌های نهفته و حرف‌های نگفته دارند که با مشورت و مشارکت به شکوفه‌هایی تبدیل می‌شود که بعدها می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات باشد. باید مشورت و مشاوران را پاس داریم. انسان دارای کرامتی است که خداوند در نهاد او به ودیعه گذاشته است «لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» بنابراین انسان به لحاظ انسانیت خود شایسته تکریم و تعظیم می‌باشد و کرامت انسان‌ها ایجاب می‌کند که افکار، اندیشه‌ها و آرمان‌ها، عقائد و نظریات همه انسان مورد توجه قرار گیرد. مشورت و مشارکت خواستن از انسان‌ها علاوه بر اینکه تحقق تکریم شخصیت آنهاست، موجب رشد و شکوفایی قدرت تفکر و خلاقیت آنان نیز باعث حل مشکلات فکری و راه‌گشای بن‌بست‌های اجرایی می‌شود.

عقل سالم و خرد انسانی حکم می‌کند که همه جوامع بشری با نظر مشورتی همه اعضای آن جامعه و براساس خرد جمعی اداره شود. پذیرش افکار و آرای افراد باید برای همه مدیران، برنامه‌ریزان و متولیان بخش‌های مختلف جامعه نهادینه شود. هر مدیر باید پیوسته خود و عملکرد خود را در آینه نقد و نظر دیگران ببیند تا در هدفی که پیش روی خود دارد موفق باشد و لازمه این کار آن است که خواهان مشورت و مشارکت دیگران باشد و اعمال خود را با مشورت و مشارکت دیگران انجام دهد و مردم و زیردستان را به مشارکت فرا خواند و نسبت به امر مشارکت اهتمام ورزد.

موضوع مشاوره در اسلام با اهمیت خاص تلقی شده است پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) با اینکه قطع نظر از وحی الهی، آنچنان فکر قوی و نیرومندی داشت که نیازی به مشاوره با دیگران نداشت ولی برای اینکه هر یک از مسلمانان را به اهمیت مشورت متوجه سازد تا آن را جزو برنامه‌های اساس زندگی خود قرار دهند و از سوی دیگر، نیروی فکر و اندیشه را در افراد پرورش دهد در امور عمومی مسلمانان جنبه اجرای قوانین الهی را داشت جلسه مشاوره تشکیل می‌داد و بر رأی و نظر افراد صاحب‌نظر ارزش خاصی قائل بود تا آنجا که گاهی از رأی خود به خاطر احترام آنها، صرف‌نظر می‌کرد. و به جرأت می‌توان گفت که یکی از عوامل موفقیت پیامبر (صلی الله علیه و آله)، در پیشبرد اهداف اسلامی، همین موضوع بوده است.

علی (علیه السلام) می‌فرماید:

«وَشَاوِرْ قَبْلَ أَنْ تَعْزَمَ وَفَكِّرْ قَبْلَ أَنْ تُقَدِّمَ»

قبل از تصمیم مشورت کن و قبل از اقدام فکر کن. (غرر الحکم، ۱۳۶۶، ص ۱۷۵)

نظام مدیریت مشارکتی ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگارش تحول ساز در مدیریت، به گونه‌ای که با به کارگیری آن در کشورهای توسعه یافته توانستند گام‌های بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند. صاحب‌نظران رشته مدیریت عقیده دارند که مهمترین عامل جهش تکنولوژیکی و اقتصادی در کشورهای نظیر ژاپن، آمریکا و اروپا، به خصوص در دو دهه اخیر، همانا استفاده فراگیر از نظام مدیریت مشارکتی با استفاده از سیستم پیشنهادها در مدیریت سازمان‌ها و دستگاه‌های بزرگ تولیدی، اقتصادی، خدماتی و آموزشی بوده است (رمضانی، ۱۳۸۴، ص ۶). در این نظام، مدیران با به کارگیری تدابیر خاص، امکاناتی را فراهم می‌آورند تا کلیه کارکنان در تمام سطوح بتوانند با استفاده از فکر و تجربیات بسیار ذیقیمت خود به گونه‌ای سازمان یافته، پیشنهادهای سازنده و مفید خود را با سازمان ارائه دهند. این پیشنهادها توسط گروهی کارشناس مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس به کلیه پیشنهاددهندگان که پیشنهادهای آنان برای سازمان سودمند بوده است، متناسب با میزان سودآوری آن (اعم از کیفی یا کمی)، جوایزی مادی تقدیم می‌شود، و از نظر معنوی نیز پیشنهاددهندگان را مورد تشویق قرار می‌دهند. در مدارس و دانشگاه‌ها، پیشنهادها ممکن است مربوط به کارکنان، دانش‌آموزان، معلمان، دانشجویان و استادان آنها باشد. در واحدهای تولیدی و خدماتی پیشنهادها ممکن است مربوط به سازمان‌ها و مشتریان آنها باشد، و در شرکت‌های سرمایه‌گذاری ممکن است کارکنان و سهامداران آنها را ارائه نمایند. در شهرداری‌ها پیشنهاد می‌تواند مربوط به کارکنان و شهروندان باشد.

در این نظام نوین مدیریتی اگرچه تصمیم‌گیرنده نهایی مدیریت سازمان است ولی مدیران اطلاعات لازم جهت اخذ تصمیم نهایی را از مغزها و تجربیات بسیار با ارزش تمامی کارکنان تحت سرپرستی خود به صورت پیشنهادهای سازمان یافته دریافت می‌نمایند. نظام مدیریت مشارکتی با استفاده از سیستم پیشنهادها به عنوان یکی از ابزارهای افزایش بهره‌وری در مؤسسات تولیدی، تجاری، خدماتی و آموزشی مطرح می‌باشد که براساس نظام تفکر فراگیر و

تشکر فراگیر استوار است. در اغلب سازمان‌ها، پتانسیل‌هایی در زمینه‌های مختلف وجود دارد که به صورت دست‌نخورده باقی مانده است؛ با استفاده از این نظام می‌توان حداکثر بهره‌برداری ممکن را از این پتانسیل‌ها به عمل آورد. نظام پیشنهادها خود به عنوان یکی از شیوه‌های مشارکت، مطرح می‌باشد که با تلاش و همفکری فردی و گروهی اعضای یک جامعه می‌توان به آن دست یافت.

در نظام مدیریت مشارکتی یک تفویض اختیار عمومی به تمام کارکنان، مشتریان، سهامداران، و مردم صورت می‌گیرد. مدیر به همه اختیار می‌دهد که نظرات و طرح‌ها و پیشنهادهای خود را به مدیریت ارائه دهند و در قبال سود حاصله برای سازمان، پاداش متناسب دریافت دارند. در نظام مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها) مدیر نه تنها از دریافت افکار و نظرات دیگران ناراحت و خشمگین نمی‌شود، بلکه آنها را مورد تجزیه و تحلیل و بررسی و تحقیق قرار می‌دهد و به کار می‌گیرد.

در سال‌های اخیر، برخی از سازمان‌های تولیدی و خدماتی در کشور اقدام به پیاده‌سازی «نظام مدیریت مشارکتی» نموده‌اند. در تمام مواردی که با پشتیبانی مدیریت عامل همراه بوده است دستاوردهای چشمگیری چون افزایش کیفیت، صرفه‌جویی، کاهش هزینه، افزایش سودآوری و از همه مهمتر کاهش وابستگی را به دنبال داشته است. ایجاد انگیزه، احساس مسئولیت، ایجاد رقابت سالم، برقراری الفت و محبت در بین کارکنان و مدیران از دیگر دستاوردهای این نظام مدیریتی بوده است. پیاده‌سازی این نظام در شرکت‌ها باعث افزایش چشمگیر راندمان و بهره‌وری می‌شود. در موقعیت فعلی، افکار و نظرات در جهت بهبود فعالیت‌ها و ارتقاء بهره‌وری مؤسسات متعلق به مسئولان رده بالا و مدیران آنها می‌باشد. این مقاله تأکید می‌نماید در صورتی که به افراد دیگری نقش داده شود آنها می‌توانند در جهت بهبود فعالیت‌ها و بهره‌وری سازمان‌ها مؤثر باشند. با به کارگیری این نظام، فکر کردن و ایده دادن تنها متعلق به یک گروه خاص نخواهد بود، بلکه به صورت فراگیر در می‌آید، یعنی همه افرادی که به نحوی با سازمان در ارتباط هستند در مورد بهبود فعالیت‌های آن فکر نموده، ایده و پیشنهاد می‌دهند. در این صورت یک نظام فراگیر مطرح می‌شود، و در صورتی که پیشنهادها در جهت افزایش بهره‌وری سازمان عملی و قابل استفاده باشد مورد استفاده قرار می‌گیرد. از پیشنهاددهنده یا

پیشنهاد دهندگان با توجه نتایج حاصل از پیشنهاد ارائه شده قدردانی می‌شود و به نحو مناسبی تشویق می‌گردند و از جمله مزایای این روش موارد زیر خواهد بود:

- ارتقاء سطح آموزش کارکنان
- صرفه‌جویی هزینه‌ها
- کاهش در زمان انجام کار
- بهبود شرایط کار
- تسهیل در کار
- بهبود کیفیت
- بهبود در امر ایمنی و حفاظت کار
- بهبود روابط کارکنان و ارتباط سازمانی
- بهبود منطقی خدمات عمومی شرکت برای کارکنان
- کاهش ضایعات
- بهبود در انبارداری
- افزایش حسن شهرت شرکت و سهم بازار
- افزایش اعتماد به یکدیگر در محیط کار و بهبود روابط انسانی
- دلبذیر نمودن محیط کار و فضای سازمانی
- جلب رضایت مشتری
- افزایش فروش
- کاهش هزینه‌های فروش
- افزایش سود و صرفه‌جویی در هزینه‌های شرکت
- افزایش قابلیت رقابت شرکت (رمضانی - ۱۳۸۴، ص ۱۸)

تشویق ممکن است هم جنبه مادی (ریالی) داشته باشد و هم جنبه معنوی (نامه تشویقی، تشکرآمیز و قدردانی از سوی مدیریت) بنابراین در این سیستم مدیریتی تشکر فراگیر نیز وجود دارد. به طور خلاصه، نظام مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها) براساس دو نظام تفکر فراگیر و تشکر فراگیر استوار است. جهت موفقیت این نظام مدیریتی لازم است حمایت عملی مدیریت و جو اعتماد در سازمان وجود داشته باشد.

مشارکت در لغت

مشارکت در لغت از ریشه شرکت گرفته شده است. و در اصطلاح علم صرف عربی، از باب مفاعله است و یکی از کاربردهای مهم و عمده باب مفاعله این است که مبدی فعل بوسیله چند نفر تحقق پیدا می‌کند و مشارکت در لغت به معنای مخلوط کردن دو ملک است و نیز به معنای این است که یک چیز برای دو یا چند نفر باشد. (راغب اصفهانی، حسین، مفردات الفاظ القرآن، ص ۲۶۶، قم - اسماعیلیان)

تعریف مشارکت: مشارکت عبارت است از فرآیندی از مداخله داوطلبانه همگان در همه اموری که به آنها مربوط می‌شود و تمایل و توانایی اظهار نظر، انتخاب و انتقاد در قبال آن امور را دارا می‌باشند. (رمضانی، جلال، مدیریت مشارکتی با تأکید بر نظام پیشنهادها، ص ۲، تهران، پیام مؤلف)

معنای لغوی و تعریف مشارکت

از نظر لغوی مشارکت به معنای «شرکت کردن متقابل» در امری است، در زبان عربی این کلمه از باب مفاعله است که معادل فارسی آن «انبازی، همیاری و همراهی، همکاری، اشتراک مساعی تلاش مشترک و هم‌اندیشی» می‌باشد (فرهنگ معین).

مشارکت عبارت است، از ایجاد نوعی احساس همبستگی و تعلق و تلاش جمعی میان افراد یک جامعه به منظور نیل به یک نظام عادلانه اجتماعی.

در تعریف دیگر آمده است: مشارکت عبارت از فرآیند نیازسنجی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا، بازنگری، ارزش‌یابی و بهره‌مندی مشترک افراد است.

در تعریفی از سوی سازمان ملل متحد مشارکت بدین گونه معنی شده است: دخالت و درگیر شدن مردم در فراگردهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارند در برخی از موارد دخالت مردم می‌تواند به صورت نظارت کامل و مستقیم و در مواردی دیگر به شکل بخشی و غیرمستقیم عملی گردد نکته مهم آن است که مردم همواره به نظام تصمیم‌گیری و قانون قدرت دسترسی پایدار و نزدیک داشته باشند در این برداشت مشارکت نوعی فراگرد پایین به بالا پنداشته می‌شود که بر گسترده شدن و پخش هر چه بیشتر

اقتدار و باز گشودن فرصت‌های پیشرفت برای رده‌های زیرین جامعه تأکید دارد. با این تعریف مشارکت را می‌توان جنبشی برخاسته از منافع مردمان برای بهینه‌سازی اوضاع و احوال فضایی دانست که در پرتو آنان به زندگی یا کار می‌پردازند (طوسی، ۱۳۷۰، ص ۵۵ - ۵۴)

مشارکت عبارت است از وارد کردن هدف‌های گروهی در دایره هدف‌های شخصی. اگر هدف خانواده را جزء هدف‌های شخصی هر یک از اعضا بدانیم؛ همه ساکنین یک شهر، هدف‌های شهر را هدف‌های محله خود بدانند و در نهایت هدف‌های کشور را در شمار هدف‌های خودشان قرار دهند، آن زمان مشارکت در معنی راستین آن است (سپهری، ۱۳۷۳، ص ۱۰).

تعریف مدیریت مشارکتی

مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت داده و شریک می‌سازد. تأکید اصلی این نوع مدیریت، بر همکاری و مشارکت علاقه‌مندانه و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از ایده‌ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. لذا اساس فرآیند این نوع مدیریت بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است.

مشورت در سیره پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله

واژه مشورت و شورا در لغت و اصطلاح

مشورت و شورا در لغت از «شار العسل» گرفته شده و به معنای بیرون آوردن عسل از کندو، به دست آوردن عسل ناب است. این لغت در اصطلاح به معنای به دست آوردن راه درست و متقن از طریق نظرخواهی از عقلا و خردمندان است. وجه تسمیه مشورت و مشاوره این است که به بهترین اندیشه و محکم‌ترین رأی از طریق نظرخواهی و گفتگو با دیگران همچون عسل ناب استخراج شده از کندو، به دست می‌آید و هدایت و صلاح و خیرها و خوبی‌ها در پرتو آن تحصیل و موجب پیروزی می‌گردد. این پرسش‌های اهمیت و ضرورت بحث مشاوره و شورا را تبیین می‌کند. شکی نیست که عمل به شورا، از اصول مسلم سیره عملی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و اولیای الهی به شمار می‌آید.

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) و جانشینان آن حضرت با آنکه معصوم بودند و حتی با قطع نظر از وحی و مقام والای الهی از نظر فکر و بینش و منش، از مشورت بی‌نیاز بودند، با مشورت کردن دو نکته را تعقیب می‌کردند:

۱ - اهمیت مشورت و مشارکت‌طلبی را به مسلمانان یادآوری کنند و این روحیه را در عرصه‌های مختلف جامعه اسلامی، ایجاد و تقویت نمایند.

۲ - ضمن آموزش عملی به مسلمانان بیاموزند که چگونه به این سیره عمل کنند و از ثمرات درخشان آن برخوردار شوند؛ پس از آن حضرت، این سنت الهی را به نیکی استمرار بخشند و زندگی را براساس مشورت و مشارکت بنیان نهند.

اسرار و اهداف مشاوره در سیره معصومان (علیهم السلام)

یکی از مسائل اساسی در سیره و منطق عملی پیشوایان معصوم (علیهم السلام)، مسأله مشورت و مشاوره است. در سیره پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و اهل بیت (علیهم السلام) می‌خوانیم که با اصحاب خود بسیار مشورت می‌کردند، به طوری که از برخی از اصحاب رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) و عایشه چنین نقل شده است: هیچ کس را ندیدم که با اصحاب خود بیشتر از رسول خدا با اصحابش مشورت کند. در اینجا پرسش‌ها به ذهن می‌رسد: چرا رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) و اهل بیت (علیهم السلام) آنقدر مشورت می‌کردند؟ آیا آنان به مشورت نیاز داشتند؟ مگر اندیشه و قوای ذهنی آنان چنان کامل و نیرومند نبود که حتی با قطع نظر از وحی و مقام خلیفه الهی، باز از مشورت بی‌نیاز بودند؟ آنان چه ضرورتی در این اصل احساس می‌کردند؟

آیا آنچه برای آنان اهمیت داشت، پرورش روحیه مشورت در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، نظامی و ... بود یا دستاوردهای آن؟

آنان با چه کسانی مشورت می‌کردند و چه کسانی با ایشان به رایزنی می‌پرداختند؟ آنان در نهایت چگونه تصمیم می‌گرفتند؟

شورا مایه انس و صفا و الفت اجتماعی، پیوند مردم، ارزش یافتن آنان، استفاده از دیدگاه‌ها و مواضع فکری و علوم و آگاهی دیگران، پرهیز از استبداد رای و پی آمدهای وخیم خودرایی، مشخص شدن قدر و جایگاه انسان‌ها در امور اجتماعی و عرصه‌های فکری و فرهنگی می‌گردد. اهل حدیث و مفسران و مورخان، در بیان سر مشورت آن حضرت و جانشینان او در مشورت کردن با امت، پرورش این روحیه در مردم و ارزش یافتن آنان نزد یکدیگر بوده است. ابوجعفر محمد بن جریر طبری، ضمن مباحث مبسوطی در این زمینه، می‌نویسد: «لِيَتَّبِعَهُ الْمُؤْمِنُونَ بَعْدَهُ ... وَ يَسْتَنُوا بِسُنَّتِهِ فِي ذَلِكَ».

امام فخر رازی از حسن و سفیان بن عیینه چنین آورده است:

«لِيَقْتَدِيَ بِهِ غَيْرُهُ فِي الْمَشَاوِرَةِ وَ يَصِيرُ سُنَّةً فِي أُمَّتِهِ» الوسی بغدادی می‌نویسد: «إِنَّ تَكُونَ سُنَّةً بَعْدَهُ لَأُمَّتِهِ» گروهی از مفسران شیعه هدف حضرت را اقتدای امت به این سنت نیک دانسته، چنین تعبیر کرده‌اند:

«لِيَقْتَدِيَ بِهِ أُمَّتُهُ فِي الْمَشَاوِرَةِ» ابوالفتوح رازی می‌گوید:

«خواست تا مردمان به او اقتدا کنند از پس او.» شریف لاهیجی نیز در تفسیر می‌نویسد: «آنکه این سنت حسنه مشورت در امت آن حضرت باقی بماند و بدون مشورت کاری نکنند.» دوران حکومت اسلامی نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) و زندگی آن حضرت بخوبی نشان داد که یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) در پیشبرد هدف‌های اسلامی، همین مسأله مشورت بوده است. آن حضرت نشان داد که با مشورت و رعایت اصول و مبانی مدیریت می‌توان جامعه را در موقعیت‌های بحرانی به سلامت اداره کرد و خودرایی و خودسری را، که از بزرگترین آفت‌های فرهنگ و اجتماعی است، از ساحت اجتماع دور ساخت. آن حضرت به همگان آموخت که همه انسان‌ها، حتی آنها که از فکر قوی برخوردارند و صاحب بهترین افکار و اندیشه‌اند، به مشورت نیازمندند و اگر خود را از مشاوره با دیگران بی‌نیاز بینند، خوی استبداد و استکبار می‌یابند. اما اگر با مردم مشاوره و رایزنی داشته باشند و شخصیت و دیدگاه‌های آنان را نادیده نگیرند و از استعداد‌های آنان بهره برند، نه تنها از خطر فرو رفتن در استبداد دور می‌گرداند؛ بلکه به آرا و اندیشه‌های محکم و متقن دست می‌یابند. تجارب تاریخی نشان داده است که بهترین افراد و محکم ترین نظام‌ها در صورت فرو ریختن در استبداد به هلاکت می‌رسند، جنبه مردمی خود را از دست می‌دهند و در مسیر انحطاط می‌افتند.

امیر مؤمنان (علیه السلام) می فرماید:

«مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ.» هر کس استبداد رای ورزد، هلاک می شود.

«لَا ظَهِيرَ أَوْثَقُ مِنَ الْمُشَاوَرَةِ.» هیچ پشتیبانی مطمئن تر از مشورت نیست.

در مکتب اسلام مشورت کردن عین هدایت است؛ گردآوردن خوبی ها و خیرها در پرتو این سنت حسنه به دست می آید و هر که با خردمندان مشورت کند، از انوار خردهای آنان فروغ می گیرد؛

«مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْعُقُولِ اسْتِضَاءَ بِأَنْوَارِ الْعُقُولِ.» یکی از راههای اساسی مشارکت در عقل و علم و دانش صاحبان اندیشه و فرهنگ و خرد، مشورت کردن است.

«وَمَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ يُشَارِكُهَا فِي عُقُولِهَا.»

به همین جهت باید گفت:

آیه «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» به منظور لطف به امت و کرامت به آنها و فروغ بخشیدن به عقول آنان وارد شده است.

اسرار و اهداف مشورت از دیدگاه مولوی

مولوی در این باره می گوید:

امر شاور هم پیامبر را رسید	گرچه رایی نیست رایش را ندید
در تراز و جور ضیق ز رشدست	نی از آنک جو چو زر گوهر شدست
روح، قالب را کنون همره شدست	مدتی سگ حارس درگه شدست
مشورت کن با گروه صالحان	بر پیمبر امر شاور هم بدان
امر هم شوری برای این بود	کز تشاور سهو و کثر کمتر رود
این خردها چون مصابیح انور است	بیست مصباح از یکی روشن تر ست

بنابراین، سر کلام حضرت امیرمؤمنان (علیه السلام) روشن می گردد که می فرماید: برای در امان ماندن از لغزش ها و پشیمانی ها با صاحبان خرد مشورت کن. «شَاوَرَ ذَوِي الْعُقُولِ تَأْمَنَ الزَّلَلِ وَالنَّدَمِ»

اهمیت و ضرورت مشورت در قرآن و حدیث

اخلاق رسول خدا (صلی الله علیه و آله) قرآن بود و عمل او مشورت. مسأله شوری در قرآن در کنار نماز و انفاق، به عنوان یکی از ویژگی‌های اساسی انسان رشد یافته، مطرح شده است: «... وَ الَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ وَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمُ الْبَغْيُ هُمْ يَنْصُرُونَ» (سوره شوری، آیه ۴۲) و آنچه نزد خداست بهتر و پایدارتر است برای کسانی که ایمان آوردند ... و دعوت پروردگارشان را اجابت کردند و نماز را به پا داشتند و کارشان میانشان به مشورت است و از آنچه به آنان روزی دادیم انفاق می‌کنند و کسانی که چون تجاوز مسلحانه‌ای به آنان شود یکدیگر را در انتقام کشیدن یاری می‌دهند.

علامه طباطبایی درباره این آیه می‌گوید:

در جمله «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» به ویژگی مهم و بنیادی مؤمنان اهل رشد و عمل اشاره شده، بدین صورت که آنان در به دست آوردن اندیشه صحیح و دیدگاه جامع و متقن، به صاحبان عقل و اندیشه و خرد مراجعه می‌کنند و ضمن جمع‌آوری کلیه دیدگاه‌ها، بهترین آنها را گزینش و تبعیت می‌کنند و در واقع این آیه به نظر من با آیه «وَ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» نزدیک است: و راه رسیدن به بهترین راه‌های موجود در هر عرصه‌ای برای دستیابی به واقعیت مشورت است؛ چرا که «وَمَا تَشَاوَرْ قَوْمٌ إِلَّا وَفَّقُوا الْإِحْسَنَ مَا فِي ضَمِيرِهِمْ» هیچ قومی در کارهایشان با یکدیگر مشورت نکردند مگر آنکه به بهترین راه‌های موجود دست یافتند.

از دیدگاه پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله)، جامعه‌ای که فاقد سنت مشورت است و رهبران مستبد و خودسر و توانگران تنگ‌نظر دارد. حق حیات ندارد. چرا که فقدان سنت مشورت در جامعه شخصیت افراد را می‌کشد و رشد فرهنگ و اندیشه‌ها را متوقف می‌سازد. این حقیقت در حدیث نبوی چنین آمده است:

«إِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ خِيَارَكُمْ وَأَغْنِيَاءُكُمْ سَمْعَاءُكُمْ وَأَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَظَهَرَ الْأَرْضَ خَيْرُكُمْ مِنْ بَطْنِهَا وَإِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ شِرَارُكُمْ وَأَغْنِيَاءُكُمْ بُخْلَاءُكُمْ وَلَمْ يَكُنْ أَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَظَنَّ الْأَرْضَ خَيْرُكُمْ مِنْ ظَهْرِهَا» (بحار الانوار، ج ۷۶، ص ۱۱۵) هر گاه زمامداران شما نیکان و توانگران شما سخاوتمندانتان باشد و کارهایتان به مشورت انجام شود،

در این موقع روی زمین از زیر زمین برای شما بهتر است (و شایسته حیات و بقا هستید)؛ ولی اگر زمامدارانتان بدان و توانگرانتان بخیلان باشند و کارها با مشورت برگزار نشود، در این صورت زیر زمین (مرگ) از روی آن برای شما بهتر است.

مشورت ادراک و هشیاری دهد
عقل‌ها مر عقل را یاری دهد
مشورت در کارها واجب شود
تا پشیمانی در آخر کم شود
نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) در امور مختلف مشورت می‌کرد و سپس تصمیم می‌گرفت و عمل می‌کرد.

چنانچه امام رضا (علیه السلام) فرمود: «إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) كَانَ يَسْتَشِيرُ أَصْحَابَهُ ثُمَّ يَعْزُزُ عَلَى مَا يُرِيدُ». البته مشورت نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) در امور مربوط به خدا و رسولش که حکم صریح داشت و به عنوان نص ارائه می‌شد، صورت نمی‌گرفت، بلکه مشورت‌ها در امور مربوط به امت تحقق می‌یافت. ضمیر «هم» در آیه «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» به این نکته اشاره دارد؛ زیرا اجتهاد در مقابل نص جایز نیست. و آیات متعددی از قرآن آن را باطل می‌داند.

فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا. (نساء، ۶۵)

نه به خدایت سوگند، ایمان نمی‌آورند تا تو را در اختلاف‌های خویش حاکم کنند؛ سپس در دل‌های خود از آنچه حکم کرده‌ای، ملالی نیابند و کاملاً تسلیم گردند.

مشورت و مشارکت در اسلام

مشورت و مشارکت، نظرجویی و رایزنی در فرهنگ غنی اسلامی و تاریخ ایران جایگاهی بس بالا و رفیع دارد و به مدد به کارگیری این شیوه در مدیریت و تصمیم‌گیری است که می‌توان به طریق صواب در انجام امور دست یافت و از میان راه‌های مختلف راه اصلح را برگزید و با یاری جستن از مشارکت و مشورت است که مخاطرات تصمیم‌گیری کاهش یافته، ضمانت اجرایی تصمیمات افزایش یافته، دامنه بصیرت و آگاهی مشورت‌کننده گسترده‌تر و روحیه کاری تقویت می‌گردد. در اسلام اهمیتی خاص به مشورت داده شده است و مشاوره به عنوان عامل

جلوگیرنده از دیکتاتوری و استبداد، شخصیت‌دهنده به زیردستان، مشوق و محرک افراد به همکاری و هماهنگی صمیمانه، شرکت در عقل دیگران، به دست دهنده رأی صحیح، طریقه اصلح و راه نجات، قویاً توصیه شده است.

در مراحل سیاست‌گذاری نظام اسلامی، به تصمیم‌گیری و توکل به عقل فردی در هر درجه و مرتبه‌ای از علو و تعالی باشد اکتفا نشده چرا که می‌بینیم پیامبر اسلام با نبوغ ذاتی و درایت و هوش فوق‌العاده‌ای که داشتند علاوه بر تأییدات وحی از اندیشه‌ای ژرف و تابناک برخوردار بودند، با این وصف به اندیشه دیگران و یاری گرفتن از آن بسیار اهتمام می‌ورزید و در موارد بسیاری با اصحاب خود به مشورت می‌نشستند. در جنگ احد و احزاب، طبق نقل این هشام در اصل و نحوه مبارزه و جنگ مشورت فرمودند.

مولای متقیان حضرت علی (علیه السلام) که دستور آن حضرت به مالک اشتر زیربنای مدیریت اسلامی و عالی‌ترین کتاب مدیریتی است و در مجامع علمی دنیا به عنوان منشور مدیریت پذیرفته شده، در مورد مشورت می‌فرماید:

«شَاوِرْ قَبْلَ أَنْ تَعْزِمَ وَفَكِّرْ قَبْلَ أَنْ تُقَدِّمَ.» (صالح، نهج‌البلاغه، نامه ۵۴)

«قبل از تصمیم، مشورت کن و پیش از اقدام فکر کن.»

اما باید یادآور شد که بین مشارکت و مشورت تفاوت وجود دارد در واقع مشورت نقطه آغازین مشارکت یا مدیریت مشارکتی است، چرا که در روش مدیریت مبتنی بر مشورت مدیران غالباً قدرت و اختیارات را به میزان وسیعی در دست خود نگاه می‌دارند ولی در عین حال مشورت با افراد و کارکنان خود را نیز طلب می‌کنند. اما در مدیریت مشارکتی مدیریت در اختیارات و قدرت برای تصمیم‌گیری با تمامی کارکنان و زیردستان شریک و سهیم می‌شود.

در اسلام با آنکه سرپرستان و متصدیان امور به مشورت دعوت شده‌اند، اما اتخاذ تصمیم نهایی بر عهده آنها گذاشته شده است و در واقع این مشورت گیرنده است که باید انتخاب کند و تصمیم بگیرد، متصدیان امور نیز با دریافت نظرات مشورتی و در چارچوب آگاهی و اشراف خاص که نسبت به شرایط و موقعیت و مسائل جانبی دارند، نظر را انتخاب کرده و برای اجرا امضاء می‌نمایند.

هدف از بحث فوق نشان دادن اهمیت و ارزش مشورت و مشارکت در تعالیم اسلامی بود و باید اذعان نمود آنچه که در چند دهه اخیر در غالب مدیریت مشارکتی و مدیریت مشورتی در غرب مطرح شده است چهارده قرن پیش اسلام آن را مطرح نموده و در ادوار بسیاری به آنها عمل شده و از این طریق موفقیت‌هایی بس بزرگ نیز به دست آمده است. پیروزی انقلاب اسلامی ایران جز از راه مشارکت مردم میسر نمی‌شد. تجربه شوراهای اسلامی در روستاها و مساجد شهرها نماد مشارکت مردم در ادامه امور است.

مردم ایران آمادگی بالقوه برای مشارکت در تمامی امور را دارند، منتهی نیاز به برنامه‌ریزی دارند چرا که با برنامه‌ریزی صحیح، می‌توان زمینه‌های هر چه بهتر و بیشتر مشارکت مردم را فراهم آورد.

مشارکت انسان‌ها با یکدیگر در اداره امور جامعه پنجره‌ای به روی هر کس می‌گشاید تا به باغ سبز و خرم همه اندیشه‌ها راه یابد. این پنجره انسان را از تنگنای خودپسندی و خودمحوری و خودکامگی می‌رهاند و او را در پرتو خودباوری به بلندای رفیع کرامت انسانی می‌رساند.

تفاوت مشورت و مشارکت

در روش مبتنی بر مشورت، مدیران غالباً قدرت و اختیارات را به میزان وسیعی در دست خود نگه می‌دارند. ولی در عین حال مشورت با کارکنان را نیز طلب می‌کنند. منتهی وظیفه کارکنان در این مورد به همین محدود می‌شود که نظر مشورتی خود را در اختیار مدیران بگذارند. حال ممکن است مدیران از این مشورت‌ها استفاده کنند و یا ممکن است که فقط برای کسب اطلاع از عکس العمل کارکنان، عده‌ای از آنها را مورد مشورت قرار دهند ولی بدون توجه به این نظرها و مشورت‌ها تصمیم‌گیری نهایی را خود به تنهایی انجام می‌دهند. بنابراین مشورت می‌تواند نقطه آغازین مدیریت مشارکتی محسوب شود.

اما مشارکت یا مدیریت مشارکتی بر این اساس استوار است که مدیران در اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری با تمامی کارکنان و زیردستان شریک و سهیم می‌شوند و زیردستان و کارکنان نیز با مدیران خود به عنوان رهبر گروه و نه فرمانده بلامنازع، همکاری و همفکری می‌کنند تا در زمینه‌های گوناگون، تصمیمات مناسب و مفید گرفته شود. (رمضانی، ۱۳۸۴، ۱۲)

مشورت، درس نخست مشارکت

مدیریت اسلامی با خودکامگی، خودمحوری و سلطه‌گری مخالف است. در مدیریت اسلامی، انسان‌ها مهره نیستند. در نگاه یک مدیر مسلمان هر انسان دارای اندیشه و احساس است؛ خود می‌اندیشد، احساس می‌کند و تصمیم می‌گیرد. او آزاد آفریده شده است و نباید و حق ندارد به بردگی تن در دهد. قال علی (علیه السلام):

«وَلَا تَكُنْ عَبْدَ غَيْرِكَ قَدْ خَلَقَكَ اللَّهُ حُرًّا».

امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید:

«إِنَّ اللَّهَ قَوَّضَ إِلَى الْمُؤْمِنِ أُمُورَهُ كُلَّهَا وَلَمْ يُفَوِّضْ اللَّهُ أَنْ يَكُونَ ذَلِيلًا أَمَا تَسْمَعُ اللَّهُ تَعَالَى يَقُولُ: «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» فَالْمُؤْمِنُ يَكُونُ عَزِيزًا وَلَا يَكُونُ ذَلِيلًا». (مکارم شیرازی، نمونه، ج ۲۴، ۱۳۷۲، ۱۶۹)

خداوند همه امور شخص مؤمن را به خودش واگذار کرده ولی ذلت او را به او واگذار نکرده است. آیا نمی‌شنوی که خداوند فرموده: «عزت برای خدا و رسول خدا و مؤمنین است»؟ پس مؤمن عزیز است و نباید ذلیل باشد؛ یعنی نباید زیر بار ذلت برود.

یکی از ویژگی‌های مدیر خودکامه این است که حق اظهار وجود را از دیگران سلب می‌کند و هر امری را با نفس خود می‌سنجد و برای دیگران به عنوان انسان مستقل و عضو جامعه، ارزشی قائل نیست. از نظر یک مدیر مستبد، معیار افراد میزان تبعیت بی چون و چرا و عدم اظهار وجود است.

در مقابل، مدیر مشارکت‌جو سازمان را متعلق به همه افراد و همه افراد را متعلق به سازمان می‌داند. خرد جمعی را ارج می‌نهد و خود را نیازمند مشورت می‌داند. از نظر او موفقیت، برآیند مشارکت همه نیروها و در گرو تلاش فکری و فیزیکی همه افراد است. او به همگان حق اظهار نظر مشارکت می‌دهد. به همین دلیل، در افراد نوعی حس تعلق خاطر و مالکیت نسبت به سازمان ایجاد می‌شود. به این ترتیب، آنان منافع و سرنوشت خود و سازمان را از یکدیگر باز نمی‌شناسند، و به دلیل همین پیوند روانی، موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان می‌دانند.

«کرت لوین» اندیشمند صاحب‌نظر در سال‌های دهه ۱۹۵۰ پس از انجام آزمایش‌هایی درباره علوم رفتاری، «مدیریت مشارکت‌جو» را به عنوان طرحی موفق مطرح کرد. از آن پس،

بسیاری برای پیش‌بردن کار گروهی از یک طرح بهره گرفتند. بررسی‌های بی‌شمار انجام شده در نیمه دوم سده بیستم نشان می‌دهد که:

«هر گاه مردم فرصت بیان اندیشه‌های خود را بیابند و در اتخاذ تصمیمی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد، شرکت جویند، به آفرینندگی و نوآفرینی بیشتر روی می‌آورند و به پذیرش مسئولیت بیشتر دل بسته می‌شوند». (شفیعی مطهر، ۱۳۸۳، ص ۱۱۷)

آثار و نتایج مدیریت مشارکت‌جویانه بسیار است؛ از جمله:

۱. بازدهی کار بیشتر می‌شود؛
۲. کیفیت کار مطلوب‌تر و بهتر می‌گردد
۳. پیشنهادها بهتر و بیشتر به آگاهی مدیران می‌رسد
۴. همکاری و همفکری بین کارکنان عمق می‌یابد
۵. عزت نفس و کرامت ذاتی کارکنان رشد و فزونی می‌یابد
۶. رضایت شغلی و خشنودی از کار روز افزون می‌گردد
۷. تغییرات و دگرگونی‌ها بهتر پذیرفته می‌شود
۸. انگیزه‌ها بهبود می‌یابد
۹. اتخاذ تصمیمات بهتر و دقیق‌تر است؛
۱۰. روحیه کار تقویت می‌شود و گسترش می‌یابد؛
۱۱. تعهد افراد نسبت به اهداف سازمانی و اجرای تصمیمات روز افزون می‌شود؛
۱۲. افراد «خود» واقعی خویش را می‌یابند و این روش گامی است در راه خودشناسی که لازمه خداشناسی است؛ (من عرف نفسه عرف ربه)
۱۳. کارکنان به پاداش‌های درونی می‌رسند و در نتیجه بر کیفیت خود می‌افزایند؛
۱۴. اعتماد به نفس کارکنان فزونی می‌گیرد؛
۱۵. فشارهای روانی کاهش می‌پذیرد؛
۱۶. عزل و نصب‌ها کاهش پیدا می‌کند؛
۱۷. حضور افراد بیشتر و غیبت‌ها کمتر می‌شود؛

۱۸. سیر نزولی انزوای اجتماعی آغاز می‌گردد؛

۱۹. نظریات شخصی اوج می‌یابند؛

۲۰. افراد با سازمان احساس یکی بودن می‌کنند؛

۲۱. فضایی دلبذیر برای رشد و بالندگی ایجاد می‌شود؛

۲۲. استقلال عمل - که نشانه رشد عقلی است - افزایش می‌یابد؛

۲۳. «کار» معنی می‌یابد؛

۲۴. از میزان تعارض و دشمنی بین مدیر و کارکنان و نیز بین خود کارکنان کاسته می‌شود؛

۲۵. افراد برای افزایش دانش و تخصص خود بیشتر می‌کوشند؛

۲۶. صدای مخالف بهتر و آسان‌تر شنیده می‌شود؛

۲۷. اندیشه‌های تازه و افکار نو مطرح می‌گردد؛

۲۸. نیاز به نظارت مدیر کاهش می‌یابد؛ (هر کس ناظری از درون دارد)؛

۲۹. توانمندی افراد به رسمیت شناخته می‌شود؛

۳۰. ... و در یک کلام، «من» های سازمان «ما» می‌شوند و بدون نفی هویت

فردی، هویت جمعی جدید متولد می‌گردد.

البته همگان می‌دانند که نهال مشارکت آنگاه جوانه می‌زند و به برگ و بار می‌نشیند که اگر از جویبار «شعار» سقایت می‌شود، با آفتاب «شعور» هم حمایت گردد، مشارکت نیز چون سایر ارزش‌ها اگر در مرحله «شعار» بماند، هیچ یک از آثار و نتایج گفته شده را در بر نخواهد داشت. مشارکت واقعی زمانی جلوه‌گر می‌شود و آثار گرانقدرش پدید می‌آید که مردم از نظر ذهنی و عاطفی در کارها درگیر و شریک شوند و اندیشه‌ها و عواطف آنان واقعاً مورد توجه قرار گیرد. مردم باید نه تنها از لحاظ جسمی و بدنی، که با همه هستی روانی خود درگیر شوند. قرن‌ها پیش حکیم چینی گفت: «حکومت چونان کشتی، روی امواج مردمی ره می‌سپارد. مردم هم می‌توانند با موج‌های نرم خیز مشارکت خود سیر کشتی را سرعت بخشند و هم می‌توانند آن را در گرداب خشم خود فرو برند. (غرق سازند)» پس باید به باور زلال و نیروی لایزال مردم ایمان بیاوریم، زیرا: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ مَعَ الْجَمَاعَةِ». بیایم مشورت را به عنوان نخستین

درس مکتب مشارکت بیاموزیم و با آموزش علمی آن به مردم از دریای ژرف و گهرهای
شگرف مشارکت آنان بهره جوییم. چرا که :

«النَّاسُ مَعَادِنُ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ». (نهج الفصاحه، ۱۳۶۵، ص ۱۹۴)

مردم معدن‌هایی چون معادن طلا و نقره هستند.

در میان مردم، با مردم کار کنیم؛ زیرا:

«النَّاسُ عِيَالُ اللَّهِ» (همان، ص ۲۰۱) مردم خانواده خدا هستند.

ضرورت مشورت

امام علی (علیه السلام) درباره امور مختلف با نزدیکان، مسؤولان و یاران خود مشورت می‌کرد و پس از دریافت نظرات دیگران و جمع‌بندی و ارزیابی دیدگاه‌ها، نظریه‌ای را که در درست‌تر و کامل‌تر می‌یافت به مرحله عمل در می‌آورد نکته مهم این است که هر مدیر موظف است که در تصمیم‌گیری، نظرات مشورتی و مشارکت همه صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران را جلب کند؛ اما در نهایت مسؤولیت تصمیم‌ها بر عهده اوست. یعنی اگر پی‌آمدهای یک تصمیم منفی و ناخوشایند باشد، مدیر نمی‌تواند به بهانه اجرای نظریات مشورتی، از خود سلب مسؤولیت کرده و گناه شکست و پیامد منفی تصمیمات را به گردن مشاوران بیندازد، بنابراین هر مدیر مشارکتی باید پس از اخذ همه نظریات مشورتی، تصمیم‌گیرنده نهایی باشد و باید از همه سلیقه‌ها و اندیشه‌ها بهره بگیرد اما خود مسؤولیت تصمیمات را پذیرا باشد.

مشاوران و نظردهندگان باید آنچه را که درست می‌دانند به عنوان نظر مشورتی ارایه کنند اما نباید بکوشند تا آرای خود را به مدیر تحمیل نمایند.

امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: هیچ یآوری مطمئن‌تر از مشورت کردن با دیگران نیست و هیچ پشتیبانی همچون مشورت نیست. (صبحی صالح، نهج‌البلاغه، ۱۴۱۲ ه. ق، ص ۴۸۸)

حتی انسان‌های خردمند هم بی‌نیاز از مشورت نیستند امام علی (علیه السلام) می‌فرماید:

لَا يَسْتَعْنِي الْعَاقِلُ عَنِ الْمَشَاوِرَةِ. (صابری، علیرضا، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ص ۵۱۹)

انسان خردمند مدیریتی خردمندانه دارد و از نشانه‌های مدیریت خردمندانه، مشورت با صاحب‌نظران است، خردمندان مشارکت‌جو، از خرد جمعی سود می‌جویند و از این طریق به سوی کمال رهسپار می‌شوند.

علی (علیه السلام) می‌فرماید:

حَقٌّ عَلَى الْعَاقِلِ أَنْ يُضْعِفَ إِلَى رَأْيِهِ رَأْيَ الْعُقَلَاءِ وَيَضُمَّ إِلَى عِلْمِهِ عُلُومَ الْعُلَمَاءِ.

سزاوار است که انسان خردمند رأی خردمندان را به رأی خود و دانش دانشمندان را به دانش

خویش بیفزاید. (صبحی، صالح، نهج‌البلاغه، ۱۴۱۲ ه. ق)

و نیز علی (علیه السلام) در نامه خویش به مالک اشتر می‌فرماید:

«وَ أَكْثَرُ مُدَارَسَةِ الْعُلَمَاءِ وَ مُنَافَقَتِهِ الْحُكَمَاءِ»

«بررسی امور را با دانشمندان و تبادل نظر با خردمندان را زیاد کن.» (فیض الاسلام، نهج البلاغه، اسماعیلیان، قم، ۱۳۶۵، نامه ۵۳)

علاوه بر دستور صریحی که قرآن در دو آیه از سوره‌های «آل عمران - آیه ۱۵۹» و «شوری - آیه ۳۸» در این زمینه داده است، و همگان را به شورا دعوت کرده، زندگی شخص پیامبر (صلی الله علیه و آله) و امامان معصوم (علیهم السلام) نشان می‌دهد که حتی با داشتن علم سرشار الهی، هرگز کارهای مهم را بی مشورت اصحاب و یاران خود انجام نمی‌دادند. و حتی گاه که نتیجه شورا با نظر خودشان مخالف بود، نظر خود را کنار می‌گذاشتند و به نتیجه مشورت عمل می‌کردند تا یک درس عملی برای تمامی مدیران در تمام سطوح باشد. همان طوری که خود پیامبر اعظم (صلی الله علیه و آله) به این موضوع تصریح فرموده‌اند:

«أَمَّا إِنَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ لَغَنِيَانِ عَنْهَا وَلَكِنْ جَعَلَهَا اللَّهُ رَحْمَةً لِّأُمَّتِي، فَصْنُ اسْتِشَارٍ مِنْهُمْ لَمْ يُقَدِّمِ إِلَّا رُشْدًا وَمَنْ تَرَكَهَا لَمْ يُقَدِّمِ إِلَّا غَيًّا».

همانا خداوند و پیامبرش از مشورت بی‌نیاز شد و لکن خدا آن را وسیله رحمت برای امت من قرار داد، زیرا کسی که به شور نشیند به رشد و سعادت می‌رسد و هر کس آن را ترک کند گمراه گردد» (سیوطی، در المنثور، ج ۲، ص ۹۰)

بنابراین آنجا که پیامبر (صلی الله علیه و آله) و امامان معصوم با وجود بی‌نیازی از مشورت با امت و یاران خود مشورت می‌کنند پس امت و مردم سزاوارتر هستند که مشورت کنند و ملزم به مشورت شوند.

مشورت کردن در امور مدیریت و حکومت، با همکاران و زیردستان، از اصول تردیدناپذیر به شمار می‌رود. وقتی رسول خدا (صلی الله علیه و آله) که موصوف به علم و عصمت است، مأمور به مشورت باشد، مدیران و رهبران غیرمعصوم به طریق اولی ملزم و مأمور به این کار هستند. علاوه بر آیاتی که به طور صریح، تأکید بر ضرورت مشورت دارند، آیاتی چند از سوره نمل که خداوند از زبان ملکه سباء نقل می‌کند نیز بر ضرورت مشورت دلالت دارند.

وقتی که نامه حضرت سلیمان به ملکه سبا رسید، ملکه سبا اصحاب و مشاوران خود را جمع کرد و به آنها گفت: ای اشراف! نامه پرارزشی به سوی من فرستاده شده است. این نامه از سلیمان است و چنین است: به نام خداوند بخشنده مهربان. توصیه من این است که بر من

برتری جویی نکنید و به سوی من درآیید در حالیکه که تسلیم حق هستید. پس گفت: ای اشراف! نظر خود را در این امر مهم به من بگویید که من هیچ کار مهمی را بدون حضور و مشورت شما انجام نداده‌ام. گفتند: ما دارای نیروی کافی و قدرت جنگی فراوان هستیم؛ ولی تصمیم نهایی با تو است بین چه دستوری می‌دهی. گفت: پادشاهان هنگامی که وارد منطقه‌ای می‌شوند آن را به فساد و تباهی می‌کشند و عزیزان آن را ذلیل می‌کنند، کار آنان همین گونه است و من اکنون (جنگ را صلاح نمی‌بینم) هدیه گران‌بهایی برای آنان می‌فرستم تا ببینم فرستادگان من چه خبر می‌آورند (و از این راه، آنان را می‌آزمایم). (نمل، ۲۹ - ۳۵)

از این آیات:

سوره نمل، علاوه بر ضرورت مشورت، سیر مشورت یک حاکم و چگونگی تصمیم‌گیری او را بیان می‌کند که قرآن آن را رد نکرده است، طبق این آیات، حاکم در همه امور مهم باید مشورت کند ولی تصمیم نهایی را خود می‌گیرد.

در سیره مدیریتی رسول خدا (صلی الله علیه و آله) به مواردی بر می‌خوریم که حاکی از اعتنا و اعتماد آن حضرت به تصمیم‌شورایی است. مثلاً در همان آغاز که پیامبر (صلی الله علیه و آله) در مکه بود و عده‌ای از یثرب (مدینه) به قصد بیعت با آن حضرت آمده بودند و از ایشان خواستند که به مدینه بیایند؛ حضرت به آنان فرمود: «برگردید و از میان خود (قبیله اوس و خزرج) دوازده نفر را انتخاب کنید و آنان به نمایندگی از مردم مدینه با من بیعت کنند». این کار انجام شد و نه تن از خزرج و سه تن از اوس در یک انتخابات آزاد برگزیده شدند که نام آنان نیز در تاریخ آمده است. آنگاه مراسم بیعت بوسیله آن دوازده نفر پایان پذیرفت و رسول خدا (صلی الله علیه و آله) قول داد که در زمانی مناسب، مکه را به قصد مدینه ترک نماید. (سیره ابن هشام، ج ۲، ص ۲۴۰)

نظیر این ماجرا زمانی اتفاق افتاد که یکی از والیان منصوب آن حضرت، عملکردی نامطلوب داشت. حضرت پیامبر (صلی الله علیه و آله) پس از عزل او، انتخاب جانشین وی را به شورایی از مؤمنان آن شهر واگذار کرد. (سید صمصام‌الدین قوامی، مدیریت از منظر کتاب و سنت، ص ۴۵۱) هر چند این انتخاب موقت بود و در نهایت رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرد دیگری را به عنوان والی آن شهر منصوب کرد. ولی در همان مدت کوتاه نیز شاهد مشارکت مردم در تصمیمات آن حضرت هستیم.

ادله ضرورت مشورت

مشورت و بدنبال آن همکاری و مشارکت اصولی هستند که تصمیمات صحیح‌تر و کارهای استوارتر بر آنها مبتنی می‌باشد. و این موضوعی است که هر انسان عاقلی آن را تصدیق می‌کند با این حال ادله‌ای چند در مورد ضرورت مشورت و مشارکت ذکر می‌شود:

۱ - سوره‌ای از قرآن به نام شوری نام‌گذاری شده است.

۲ - آیاتی از قرآن کریم که به پیامبر دستور مشورت می‌دهد و مردم را نیز به مشورت با همدیگر تشویق می‌کند.

۳ - عهدنامه مالک اشتر که به عنوان یک منشور حکومتی در همه جای دنیا پذیرفته شده مالک را امر به مشورت و مشارکت می‌کند.

۴ - روایات زیادی از اهل بیت علیهم السلام نقل شد که به صراحت بر لزوم مشورت و مشارکت دلالت دارد.

۵ - سیره عملی پیامبر و امامان معصوم (علیهم السلام) (با اینکه به لحاظ اتصال به وحی بی‌نیاز از هر گونه مشورت بودند) در انجام این اصل بسیار مهم زندگی جمعی، دلالت بر لزوم مشورت دارد.

۶ - حکم عقل: عقل انسانی حکم می‌کند که هر مقدار طرفداران یک نظریه بیشتر باشند، احتمال خطای آن کمتر خواهد بود و با مشورت می‌توان از نظر و دیدگاه اکثریت مطلع شد و بر طبق آن عمل نمود.

۷ - سیره عقلا: مشورت در کارهای اجتماعی که ارتباط با عامه مردم دارد و صلاح و فساد آن کارها روشن نیست، از اموری است که بنای عقلای عالم بر آن است و در واقع آیاتی از قرآن کریم که به مردم دستور مشورت کردن می‌دهد، امضای همان بنای عقلا است. بنابراین چون بنای عقلا بر عمل به نظر اکثریت است و شارع مقدس نیز از آن جلوگیری نکرده، معلوم می‌شود که نظر بنیان‌گذار اسلام، با نظر عقلای عالم تطبیق می‌کند.

فوائد مشورت از نظر اسلام

۱ - بهره‌گیری از افکار و تجارب دیگران

یکی از فایده‌های مشورت، کمک گرفتن از افکار دیگران است، ما می‌توانیم با مشورت اندیشه‌های صاحب‌نظران را به یاری طلبیده و با قرار دادن آن اندیشه‌ها در کنار فکر خود، بر قدرت، وسعت و عمق بینش خویش بیفزاییم.

حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: هر آن کس که با صاحبان اندیشه مشورت کند از درخشش افکارش بهره‌مند شده است. بدین ترتیب، انسان از طریق مشورت می‌تواند تمام ارزش‌های فکری دیگران و تجربیات آنها را در اختیار خود قرار دهد. در این زمینه تعبیر زیبایی از علی (علیه السلام) آمده است: «لَا ظَهْرَہُ كَالْمُشَاوَرَةِ» (فیض الاسلام، نهج البلاغه، کلمات قصار، حکمت ۵۴) «هیچ پشتیبانی همچون مشورت نیست».

بهره‌گیری از افکار و اندیشه‌ها در قالب مشورت راهی برای تصحیح و بهبود روش‌ها و تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌هاست که باعث می‌شود تا زمینه گسترده مشارکت عمومی فراهم شود.

۲ - مشورت موجب شکوفایی استعدادها و ذوق‌ها می‌شود و راه‌های جدیدی را به سوی ما می‌گشاید.

حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: آرایتان را به هم بیامیزید تا از آن درستی و حقیقت متولد گردد.

هر گاه مردم فرصت بیان اندیشه‌های خود را پیدا کنند و در اتخاذ تصمیمی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد شرکت کنند، بر آفرینندگی و نو آفرینی بیشتر روی می‌آورند و به پذیرش مسئولیت بیشتر دل بسته می‌شوند.

۳ - مشورت خطاها و اشتباهات را از پیش به انسان نشان می‌دهد.

حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: آن کسی که آرای گوناگون را استقبال کند، موارد خطا و اشتباه را می‌شناسد.

اصولاً مردمی که کارهای مهم خود را با مشورت و صلاح‌اندیشی یکدیگر انجام می‌دهند و صاحب‌نظران آنها به مشورت می‌نشینند، کمتر گرفتار لغزش می‌شوند. به عکس افرادی که

گرفتار استبداد رأی هستند و خود را بی‌نیاز از افکار دیگران می‌دانند بیشتر اوقات گرفتار اشتباهات خطرناک و دردناکی می‌شوند.

علی (علیه السلام) می‌فرماید:

مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْأَلْبَابِ دَلَّ عَلَى الصَّوَابِ.

هر کس با خردمندان مشورت کند به آنچه درست است رهنمون می‌شود. (الارشاد، ص ۱۴۲)

۴ - مشورت آزمایشی است که از طریق آن می‌توان بر قدرت فکری، دقت نظر و میزان دلسوزی دیگران پی برد.

حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «با دشمنان خود مشورت کن تا نظرشان، مقدار دشمنی و جایگاه اهداف آنان را بشناسی» یکی از فایده‌های مشورت این است که انسان ارزش شخصیت افراد و میزان دوستی و دشمنی آنها را نسبت به خود درک خواهد کرد و این شناسایی راه را برای پیروزی او هموار می‌کند.

وقتی مشورت با دشمن توصیه شده باشد به طریق اولی مشورت با دوستان از ضروریات خواهد بود.

۵ - مشورت، استبداد و عجب را از بین می‌برد.

این دو خصلت زشت موجب هلاکت و بدبختی را فراهم می‌کند. و این دو صفت باعث افول شخصیت انسان‌ها می‌شود و افکار آنها را متوقف می‌کند و استعداد انسان‌ها را نابود می‌کند بدترین بلاهای مدیران استبداد در رأی می‌باشد که با مشورت از این آفت بزرگ نجات پیدا می‌کند، و از جمله آفات زشت مدیران عاشق رأی خود بودن است و رأی خود را صواب دیدن است که این نیز آفت بزرگی برای مدیران می‌باشد که با مشورت از این بلا نیز نجات پیدا می‌کند. در روایتی از علی (علیه السلام) وارد شده:

اَعْجَابُ الْمَرْءِ بِنَفْسِهِ دَلِيلٌ عَلَى ضَعْفِ عَقْلِهِ. (صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۵۲۰)

خودپسندی انسان نشانه ناتوانی عقل اوست.

بنابراین عقل توانمند از آن کسی است که با دیگران مشورت کند و خودرأی و مستبد نباشد. مشورت انسان را از تنگنای خودپسندی و خودمحوری و خودکامگی می‌رهاند، و او را در پرتو خودباوری، به بلندای رفیع کرامت می‌رساند.

۶- مشورت کردن میزان مطلوبیت و درجه مقبولیت را افزایش می‌دهد.

انسان با مشورت کردن در واقع به طرف مقابل خودش شخصیت می‌دهد، رأی او را محترم می‌شمرد، به نوعی به افراد همکار وزیر دستان خودش اعتماد به نفس می‌دهد، با این کار در واقع خدمتی به خودش می‌کند و با این رفتار از نظر روانشناختی مقبول نزد افراد مقابل خودش می‌شود. وقتی مقبولیت پیدا کرد، زیردستان در بسیاری از مباحث با او همکاری صمیمانه خواهند کرد.

۷- مشورت راهی است برای خاموش کردن حسادت

کسی که در انجام کارهای خود با دیگران مشورت می‌کند، اگر پیروز شود کمتر مورد حسادت واقع می‌شود زیرا دیگران پیروزی وی را از خودشان می‌دانند و معمولاً انسان نسبت به کاری که خودش انجام داده حسد نمی‌ورزد و اگر احياناً شکست بخورد زبان اعتراض و ملامت و شماتت مردم بر او بسته است، زیرا کسی به نتیجه کار خودش اعتراض نمی‌کند، بلکه دلسوزی و غمخواری هم می‌کند.

نتیجه اینکه از یک آفت بزرگ سر راه مدیران حسادت زیردستان می‌باشد نجات پیدا می‌کند.

۸- مشورت و مشارکت با مردم در امور مختلف عاملی برای ایجاد تعهد مردم نسبت به وظایف اجتماعی آنهاست.

وقتی با مردم مشورت می‌شود آنها احساس وظیفه بیشتری در امور کرده و تعهد خاصی در خود ایجاد می‌کنند و برای انجام فعالیت رقبت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

ضرورت مشارکت

مشارکت یک اصل فطری و یک نیاز سرشتی انسان است. انسان بر پایه آفرینش خویش نیاز به تعلق و پیوند با دیگران دارد و خوی اجتماعی بودن در وی نهفته است. بر این اساس نظام اجتماعی و حیات سیاسی جامعه بشری به تعاون و مشارکت اعضای آن بستگی دارد، و از راه یاری‌های عمدی و ارادی آنان استواری می‌یابد.

نظام اداری کشور به عنوان یکی از ارکان اساسی اداره کشور از ساختاری مدون و تشکیلاتی برخوردار بوده و هماهنگ با توسعه جامعه و ضرورت‌ها دائماً در حال تکامل است، یکی از ابعاد تکامل نظام اداری، استفاده از فنون جدید مدیریتی می‌باشد که در این رابطه مدیریت مشارکتی را می‌توان به عنوان یک سبک مدیریتی به حساب آورد البته مدیریت مشارکتی در دنیا سابقه‌ای بس طولانی دارد. از زمان پیدایش مکتب روابط انسانی مدیریت مشارکتی پا به عرصه وجود گذاشت اما از دهه ۵۰ به بعد به صورت عملی به اجرا درآمد. مدیریت مشارکتی تفاوت فاحشی با مدیریت سنتی دارد، مدیریت مشارکتی سلسله مراتب اداری را از بین می‌برد و کارکنان در اداره امور سازمان خود آزادانه و فعالانه شرکت می‌کنند.

مشارکت دادن افراد به منزله پذیرفتن وجود آنها از طریق تفویض اختیار مسئولیت در یک موقعیت اجتماعی است، پس فرهنگ مشارکت یک امر اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی است که باید در اداره امور جامعه و سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد.

یکی از اهداف تشکیل جامعه مدنی در میان امت اسلامی، جلب مشارکت مردم در تمامی امور اداره کشور و بالا بردن توان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگ امت است.

از آنجایی که انسان‌ها مخلوق و آفریده خدای واحد هستند و هدف از آفرینش آنها عبادت خدای متعال و رسیدن به رشد و تعالی است، بنابراین انسان‌ها نسبت به همدیگر دارای پیوند محکم هستند و این پیوند در اصل آفرینش و هدف آفرینش، مشارکت گسترده را طلب می‌کند. شاید به همین دلیل باشد که خداوند شرط لازم یا کمال بسیاری از عبادات را در عبادات گروهی قرار داده است. (زارعی متین، حسین، مدیریت مشارکتی، مفاهیم و روش‌ها، ۱۳۷۷)

بنابراین وقتی که انسان‌ها در اصل علت آفریننده مشترک باشند به طور تکوینی با هم نیز وابسته هستند که این وابستگی تکوینی از طرف علت، باید عاملی باشد تا در امور اجتماعی نیز به کمک و یاری همدیگر بشتابند که یکی از موارد بسیار مفید این همکاری، مشارکت می‌باشد. بیعت در اسلام یکی از راه‌ها و مظاهر زیبای مشارکت مردم در حکومت محسوب می‌شود. امروزه یکی از مظاهر مشارکت مردم که به منزله بیعت نیز می‌باشد، شرکت مردم در رأی‌گیری‌هاست مانند شرکت در انتخابات مجلس خبرگان و مجلس شورای اسلامی و ریاست جمهوری و شوراهای شهر و روستا.

واقعه غدیر خم و بیعت مردم با علی علیه‌السلام یکی از عالی‌ترین مصادیق مشارکت در صدر اسلام

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) در دهمین سال هجرت، زیارت خانه خدا (کعبه) را با اجتماع مسلمانان آهنگ فرمود، و بر حسب امر آن حضرت در میان قبایل و طوایف اطراف اعلان شد، در نتیجه، گروه عظیمی به مدینه آمدند تا در انجام این تکلیف الهی (ادای مناسک حج بیت الله) از آن حضرت پیروی و تعلیمات ایشان را فرا گیرند. این تنها حجتی بود که پیغمبر (صلی الله علیه و آله) بعد از مهاجرت به مدینه انجام داد، نه پیش از آن و نه بعد از آن دیگر این عمل از طرف آن حضرت وقوع نیافت. این حج را به اسامی متعدد در تاریخ ثبت نموده‌اند، از قبیل حجة الوداع، حجة البلاغ، حجة الکمال و حجة التمام.

در این موقع، رسول خدا (صلی الله علیه و آله) غسل فرمود و فقط با دو جامه ساده (احرام) که یکی را به کمر بست و آن دیگر را به دوش افکند روز شنبه ۲۴ یا ۲۵ ذی‌قعدة الحرام به قصد حج پیاده از مدینه خارج شد و تمامی زنان و اهل حرم خود را نیز در هودج‌ها قرار داد و با همه اهل بیت خود و به اتفاق تمام مهاجران و انصار و قبایل عرب و گروه عظیمی از مردم حرکت فرمود.

اتفاقاً در این هنگام بیماری آبله یا حصه در میان مردم شیوع یافته بود و همین عارضه موجب شد که بسیاری از مردم از عزیمت و شرکت در این سفر باز بمانند، با این حال، گروه بی‌شماری با آن حضرت حرکت نمودند که تعداد آنها ۱۲۴۱۲۰ نفر و بیشتر ثبت شده است. البته

اهالی مکه و آنها که به اتفاق امیر المؤمنین علی (علیه السلام) و ابوموسی از یمن آمدند بر این تعداد اضافه می‌شوند.

پس از آنکه رسول خدا (صلی الله علیه و آله) مناسک حج را انجام داد، با جمعیت همراه خود آهنگ بازگشت به مدینه فرمودند. چون به غدیر خم (که در نزدیک جحفه است) رسیدند، جبرئیل امین فرود آمد و از جانب خدای تعالی این آیه را آورد:

«يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ». (سوره مائده، ۶۷)

باید دانست که جحفه منزل گاهی است که راه‌های متعدد (راه اهل مدینه و مصر و عراق) از آنجا منشعب و جدا می‌شوند. ورود پیغمبر (صلی الله علیه و آله) و همراهان به آن نقطه در روز پنج‌شنبه هجدهم ذیحجه تحقق یافت.

در این هنگام آیه مذکور نازل شد و آنها که از آن مکان گذشته بودند به امر پیامبر بازگشتند و آنها که در دنبال قافله بودند رسیدند و در همانجا متوقف شدند. پیامبر نماز ظهر را با همراهان ادا نمود و پس از فراغ از نماز بر محل مرتفعی که از جهاز شتران ترتیب داده بودند قرار گرفت و آغاز خطبه فرمود و با صدای بلند همگان را متوجه ساخت. آن حضرت در خطبه خود پس از حمد و ستایش خدا و گواهی به رسالت خود، از پایان عمر خویش و از اینکه آنان در کنار حوض در آن سرا بر او وارد خواهند شد، به آنان خبر داد و از آنان خواست که مواظب دو چیز گرانبها که در میان آنها می‌گذارد باشند: یعنی کتاب خدا، ثقل اکبر و عترت (اهل بیت) خود، ثقل اصغر، که با تمسک به آن دو، گمراه نخواهند شد و آن دو نیز از هم جدا نمی‌گردند تا کنار حوض بر او وارد شوند. سپس دست علی (علیه السلام) را گرفت و او را بلند نمود تا اینکه مردم او را دیدند و شناختند. و فرمود «ای مردم! کیست که بر اهل ایمان از خود آنها سزاوارتر می‌باشد؟» گفتند: خدای و رسولش داناترند. فرمود: «همانا خدای مولای من است و من مولای مؤمنان هستم و اولی و سزاوارترم بر آنها از خودشان پس هر کس که من مولای اویم علی (علیه السلام) مولای او خواهد بود.» و این سخن را سه بار و بنا به گفته احمد بن حنبل پیشوای حنبلی‌ها چهار بار تکرار فرمود. سپس دست به دعا گشود و گفت: «بار خدایا! دوست بدار آنکه او را دوست دارد و دشمن بدار آنکه او را دشمن دارد و یاری فرما یاران او را و خوار گردان

خوارکنندگان او را، و او را معیار و میزان و محور حق و راستی قرار ده». آنگاه فرمود: باید آنان که حاضرند این امر را به غایبان برسانند و ابلاغ نمایند». (مکارم شیرازی، نمونه، ج ۴، ۱۳۷۳، ص ۲۶۳)

هنوز جمعیت پراکنده نشده بود که امین وحی الهی رسید و این آیه را آورد: «**الْيَوْمَ اكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَاتَّمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا**». در این موقع، پیامبر (صلی الله علیه و آله) فرمود: «الله اکبر، بر اکمال دین و اتمام نعمت و خشنودی خدا به رسالت من و ولایت علی (علیه السلام) بعد از من». سپس آن گروه تهنیت به امیر المؤمنین را آغاز کردند و از جمله آنان، ابوبکر و عمر بودند که پیش از دیگران گفتند: به به بر تو ای پسر ابی طالب که صبح و شام را درک نمودی در حالی که مولای من و مولای هر مرد و زن مؤمن شدی. و ابن عباس گفت: به خدا سوگند که این امر (ولایت علی علیه السلام) بر همه واجب شد. آنگاه حسان بن ثابت در این باره اشعاری سرود.

علامه امینی، وقوع این واقعه مهم را در چنین مکانی با آن اجتماع بزرگ و در سفر عظیم حج و مأموریت پیامبر برای ابلاغ آن و نزول آیات در این باره، سپس اقدام پیامبر (صلی الله علیه و آله) در معرفی حضرت علی و تأکید پیامبر بر مردم که گواهی به ابلاغ بدهند و حاضران به غایبان برسانند، عنایت خدای متعال نسبت به نشر و انتشار حدیث غدیر می داند که مسلمانان با قرائت آن آیات، همه وقت و همه جا متوجه این واقعه و حدیث باشند و مرجع واقعی و پیشوای حقیقی خود را برای دریافت معالم دین و احکام آیین منزه اسلام بدون تردید تشخیص دهند. جدیت‌هایی که بعدها، پیشوایان دین اسلام نسبت به یادآوری و بازگو کردن واقعه غدیر خم داشته‌اند برای این بوده است که این تاریخ روشن و خاطره مقدس، پیوسته تازه و شاداب بماند و گذشت زمان، این واقعه را متروک و مخفی نسازد. (امینی، الغدير، ج ۱، ص ۲۳۰)

مدیریت مشارکتی

مشارکت از دیر باز تا کنون یکی از ابزارهای زندگی انسان به شمار می‌رود. کانون خانواده بر پایه مشارکت استوار است و تأمین هدف‌های آن از راه مشارکت میان اعضای آن آسان‌تر صورت می‌گیرد. همه ادیان و مذاهب کوچک و بزرگ جهان مشارکت را بستر کوشش‌های عبادی و سیاسی خود می‌دانند و گردهم آمدن و با یکدیگر به کار پرداختن را برتر می‌شمارند. در فعالیت سیاسی نیز مشارکت یک ابزار مناسب است و بسیاری از مردم از راه مشارکت در امور سیاسی شهر یا کشوری که در آن زندگی می‌کنند بر تعیین سرنوشت خود دخالت و نظارت می‌کنند. در قلمرو مدیریت نیز بدنبال جنبش مدیریت علمی و رواج جنبش روابط انسانی مشارکت به عنوان روشی کارساز در برانگیختن کارکنان برای کار بهتر و بیشتر شناخته شد و اکنون نیز مشارکت به عنوان یک وسیله مناسب برای تغییر و تحول و انگیزش در کار شناخته شده است. در بسیاری از سازمان‌ها برای دست‌یافتن به وضعی بهتر از مکانیزم مشارکت جهت بسیج توانایی کارکنان خود استفاده می‌کنند.

مشارکت در قالب شورا در مکتب انسان‌ساز اسلام نیز واجد اصلی متین و استوار است. اصل شورا به عنوان شیوه‌ای در مدیریت جامعه اسلامی بر پایه مبانی قرآن و سنت استوار است. آیاتی از قرآن که در زمینه خصایص و شیوه عمل مؤمنان «أَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» و نیز به صورت دستوری بر پیامبر (صلی الله علیه و آله) «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» آمده و نیز با بررسی نمونه‌های عملی در سیره پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) که در جنگ بدر، احد، خندق و همچنین در جریان عهدنامه پیامبر با مردم طائف دیده می‌شود. هیچگونه جای تردیدی در خصوص اهمیت شورا و مشارکت بر جای نمی‌گذارد.

اساس مشارکت مبتنی بر ۲ اصل، یعنی پذیرش برابری ارزش انسانی مردمان است و دومین اصل بر فرایندی بودن مشارکت قرار دارد. که از آن طریق مردم به تحول دست می‌یابند و

تغییرات را بوجود می‌آورند. علاوه بر این مطالب، امروزه مشارکت در قالب شورا بعنوان بستری برای حضور مردم در مسائل خودشان شناخته می‌شود.

و هر روز مطالعات جامعه‌شناختی، دستاوردهای نوینی را پیش روی می‌گذارد و الزامات جدیدی را مطرح می‌سازد. از طرف دیگر وقوع انقلاب اسلامی ایران به عنوان یک حرکت نو و تاریخی به رهبری پیامبرگونه حضرت امام خمینی (ره) در سال ۱۳۵۷ که مبتنی بر ولایت فقیه است، جایگاه شورا را در قانون اساسی بطوری که در قانون اساسی به عنوان شالوده نظام از اصل یکصد و شش، هفت اصل بدنبال هم درباره شوراهای اسلامی است. این شوراهای در تمام سطح کشور بطور افقی و عمودی دیده می‌شود یعنی شورا از سطح روستا گرفته تا یک کارخانه، یک مرکز آموزش و شورای عالی استان‌ها. (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل ۱۰۶ تا ۱۱۳).

سیره مدیریت مشارکتی پیامبر اعظم

شناخت اسلوب رفتاری و روش نظری و عملی پیامبر اعظم اسلام - صلی الله علیه و آله - یکی از مهمترین مسؤولیت‌های دینی - فرهنگی مسلمانان است؛ زیرا قرآن کریم شخصیت ممتاز او را به عنوان الگوی جاوید نوع بشر معرفی می‌کند.

بر این اساس، نقش‌پذیری جامعه انسانی در ابعاد و زمینه‌های متفاوت فردی و اجتماعی از روش زندگی وی، می‌تواند مسیر سعادت و خوشبختی را به آنان نمایانده و دسترسی به ایجاد مدینه فاضله انسانی را تسهیل و تسریع بخشد. اما باید یادآوری کرد که، تنها بیان جزئیات رفتاری پیامبر اسلام - صلی الله علیه و آله - بدون پرداختن به شیوه رفتاری حضرت، نه عنوان «سیره» دارد و نه می‌تواند تأثیر شایسته‌ای بر جامعه‌های مختلف داشته باشد.

برای بیان «سیره» می‌بایست در لا به لای اوراق به ظاهر گسسته، جزئی و پراکنده مجموعه رفتارهای آن حضرت، کتابی جامع و اصولی کامل را جست و جو کرد و گرد آوریم که آن اصول و قواعد کلی بتواند پایه‌گذار مبانی اصیلی برای پی‌ریزی بنیان‌های اصلی و فرعی جامعه نمونه انسانی باشد. کنش‌ها و واکنش‌های رفتاری پیامبر - صلی الله علیه و آله - آن قدر اصلی و عمیق است که می‌توان از یکایک کارهایش اصول و قواعدی کارآمد ترسیم کرد.

مشارکت براساس قواعد مشخص

در انجام کارها و ادای مسؤولیت‌ها، اصل «تقسیم کار» شیوه و سیره پیامبر است. مباشرت اجرایی مدیریت کلان در همه کارها ضمن فرسایش تدریجی قدرت رهبری، موجب تعطیل ماندن بسیاری از کارهایی می‌شود که می‌بایست انجام گیرد. از این رو اصل «تقسیم کار» و مشارکت دادن افراد ضمن ایجاد حس مسؤولیت‌پذیری در افراد و بروز استعدادها همکاران و همیاران، می‌تواند نظام مشارکتی نوینی ایجاد کند که انجام صحیح پروژه‌های اجرایی را تضمین کند.

اما اصل اقدام به این امر به همان اندازه که مفید است، عدم ضابطه‌مندی آن می‌تواند مضر و خسارات جبران‌ناپذیری را در پی داشته باشد. از این رو، می‌بینیم مشارکت از سوی رهبر الهی سیاسی اسلام از قوانین خاصی تبعیت می‌کند که سلامت و صلابت کار را تضمین و تأمین کند.

الف - امتحان قبل از مشارکت دادن

حضرت در مواردی استاندار و فرماندار تعیین کردند. افرادی را برای گردآوری مالیات و جمع‌آوری زکات می‌فرستاد. برای سربیه‌ها فرمانده تعیین می‌کرد. برخی را به عنوان قاضی منصوب کرد و بعضی را جهت آموزش قرآن و احکام به نواحی مختلف اعزام کرد. در همه این امور تناسب همه جانبه افراد با مسؤولیت‌های واگذاری را مد نظر داشت. هیچ‌گاه افراد آزمایش نداده و امتحان نشده را برای کارهای این چنینی تعیین نمی‌کرد. با شناختی که از اصحاب و درک درستی که از موقعیت و حساسیت آن مسؤولیت داشت افرادی را گزینش و انتخاب می‌کرد. یعنی همه این واگذاری مسؤولیت‌ها تابع اصول مشخص و معین خردمندانه و منطبق با قوانین و حیانی بود.

ب - مراقبت حین مشارکت

پس از کار گماردن افراد براساس معیارهای مشخص، نظارت و پیگیری انجام آن مسؤولیت در حین انجام کار انجام می‌گرفت.

این گونه نبود که به سبب اعتماد و اطمینان به کسی، کار او را پیگیری نکند و او را در انجام مسؤولیت واگذاری مهمل گذارد. شیخ صدوق - قدس سره - نقل می‌کند: حضرت سپاهی را به فرماندهی علی - علیه السلام - به جایی اعزام کرد. پس از انجام مأموریت، از عملکرد فرمانده در طول دوره مسؤولیت از زیردستان پرسش کرد. (توحید، شیخ صدوق، ص ۹۴، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

امام رضا - علیه السلام - فرمود:

«سیره سیاسی پیامبر - صلی الله علیه و آله - همواره بر این بود که هر گاه لشکری را به منطقه‌ای گسیل می‌داشت، فرماندهی بر آن تعیین می‌کرد و به همراه او فردی از افراد مورد اطمینان خود را به عنوان گزارشگر می‌فرستاد تا برای او اخبار و اطلاعات کسب و ارسال کنند.» (قرب الاسناد، حمیری، ص ۱۴۸، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

ج - مشارکت دادن به افراد به معنی سلب مسؤولیت از رهبر و مدیریت کلان نیست

مدیریت کلان در هر حال باید پاسخ‌گوی اعمال کارگزار خود باشد و حمایت‌های غیرمنطقی از مأمور خطاکار در مدیریت موفق و سالم منتفی و مردود است. ماجرای قبیله «بنی جدیمه»

پس از فتح مکه نمونه‌ای از این سیره مدیریتی حضرت در جریان اشتباهات مأموران می‌باشد.
(المغازی، ج ۳، ص ۸۷۵، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

د - مشارکت به معنی امر مطلق و حکمی غیرقابل برگشت و فسخ ناپذیر نیست

گاه براساس مصالحی و یا احیاناً بروز مفاسد و وجود نقص و خللی، زمینه‌های نسخ حکم پیش می‌آمد، حضرت بدون ملاحظه، دستور مشارکت خود را اخذ و به نوع دیگری تصمیم می‌گرفت. ماجرای ابلاغ سوره براءت که ابتدا ابوبکر را برای انجام این کار اعزام کرد ولی پس از آن به علی - علیه‌السلام - مأموریت ابلاغ داد، نمونه‌ای از این نوع می‌باشد. (صحیح، بخاری، ج ۶، ص ۴۰۴، سیره ابن هشام، ج ۴، ص ۲۰۳، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

ساختار تصمیم‌گیری پیامبر اعظم صلی الله علیه و آله

سرنوشت کارها به تصمیم‌گیری‌ها گره خورده است.

نوع و نحوه تصمیم، چگونگی آن و اصول و مبانی تصمیم‌گیری نقش اساسی را در پیروزی یا شکست ایفا می‌کند. شالوده اصلی پیکره تصمیم‌های پیامبر - صلی الله علیه و آله - را سه عنصر اصلی:

مشارکت، وحی و مشورت تشکیل می‌دهد.

الف - مشارکت

پیامبر - صلی الله علیه و آله - براساس باورهای فکری خویش با توجه به سلامت عقلانی و کمال روحی که لازمه انسان کامل است. بهترین تدبیرها را برای پیشبرد امور مشارکتی اندیشه و اتخاذ می‌کردند. وی با تدبیر در امور و عاقبت‌اندیشی و آینده‌نگری، به درستی مسیر حرکت را تبیین و پس از شناسایی همه جانبه امر، زمینه اقدام برای مشارکت درست را فراهم می‌کردند. مهمترین لازمه حسن تدبیر شخصی ایشان کسب اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری بوده است. مشی ایشان بر این بود که برای گرفتن تصمیم معقول، نخست اطلاعات کامل از جوانب موضوع به دست می‌آورد، سپس با بهره‌گیری از آن اقدام به مشارکت می‌کردند.

این از ویژگی‌های مدیریت نوین و موفق است که قبل از اقدام، جوانب کار را سنجیده و پس از ارزیابی وارد اجرا می‌شود، اما در مدیریت‌های غیرعلمی و ناپخته ابتدا علم می‌شود و آنگاه برای رفع عوارض منفی و فاسدهای اقدامات نسنجیده، تلاش می‌شود.

ب - وحی و دستورات غیبی

در برخی موارد و مواضع با توجه به حساسیت موضوع و یا احیاناً جهت فصل خطاب، بیانات قرآنی وظیفه را تبیین و به بگومگوهای فردی و گروهی پایان می‌داد که این نوع تصمیمات مستقیماً از طرف خدای سبحان ابلاغ و در نتیجه همگان امر الهی را پذیرفته و تسلیم می‌شدند.

ج - مشورت

مشورت فصل زیبا و نسبتاً گسترده‌ای است که در حوزه مدیریتی پیامبر - صلی الله علیه و آله - مکرر مشاهده می‌شود. دیدگاه حضرت در مورد مشورت از گفتار وی بر می‌آید که می‌فرماید:

«هیچ وقت مشورت نکردند، جز آنکه به بهترین امور هدایت شدند.» (تفسیر کشاف، ج ۱، ص ۱۳۵، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

امام هشتم - علیه السلام - نیز فرموده‌اند:

«إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ - كَانَ يَسْتَشِيرُ أَصْحَابَهُ ثُمَّ يَغْزِيهِمْ عَلَى مَا يُرِيدُ.» (وسائل الشیعه، ج ۸، ص ۴۲۸، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴)

«پیامبر خدا - صلی الله علیه و آله - همواره با یاران خویش رایزنی می‌کردند، سپس تصمیم خود را عملی می‌ساختند.»

بدیهی است اقدام به مشورت در بررسی و مطالعه جوانب کار است، اما پس از مشورت، برای تصویب و اجرا، اراده واحدی تصمیم‌گیری می‌کند، وگرنه موجب هرج و مرج می‌شود، بیان قرآن کریم هم مؤید همین معناست:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِنَّا عَزَمْتُ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ» (سوره آل عمران (۳)، آیه ۱۵۹)

«با آنان مشورت کن؛ سپس هنگامی که تصمیم گرفتی پس بر خداوند توکل کن.»

ضمیر در مشاوره جمع است اما ضمیر در تصمیم‌گیری مفرد. پس استنباط می‌شود که رایزنی با تصمیم‌گیری توسط یک اراده واحد هیچگونه ناسازگاری با یکدیگر ندارند. برخی از رایزنی‌های مهم حضرت که در کتاب‌های تاریخ آمده است عبارت است از: در غزوه بدر درباره اصل جنگ، تعیین موضع نبرد و اسیران جنگ (المغازی، واقدی، ج ۱، ص ۴۸، نقل از فرهنگ

جهاد، ص ۲۴) در جنگ احد شورایی تشکیل داد و در نحوه مقابله با لشکر قریش مشورت و آنگاه تصمیم‌گیری کرد؛ (همان) در جنگ احزاب (خندق) برای مقابله با سپاه کفر و شرک. (همان، ج ۲، ص ۴۴۴) در پیکارهای بنی‌قریظه (الدر المنثور، ج ۲، ص ۹۰) و بنی‌نظیر؛ در ماجرای حدیبیه بعد از اینکه مشرکان مانع ادامه حرکت کاروان زیارتی مسلمانان به مکه شدند؛ (مسند، احمد بن حنبل، ج ۴، ص ۳۲۸، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴) هنگام فتح مکه زمانی که حضرت شنید ابوسفیان به اردوگاه می‌آید، (همان، ج ۳، ص ۲۵۷) در غزوه طایف پس از محاصره دشمن درباره ماندن و ادامه محاصره (الکامل فی التاریخ، ج ۲، ص ۲۶۷، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴) و در موارد گوناگون دیگر با اصحاب به مشورت و رایزنی پرداخت.

این شیوه روشنگر اصل متقن مدیریت نوین است که می‌گوید: رهبری فرمان «به» کارکنان نیست، بلکه کار «با» همکاران است. با این شیوه، مدیر همواره ایجاد «نظام مشارکتی» را جزء استراتژی سازمان و تشکیلات خود قرار می‌دهد و از نتایج مثبت آن بهره‌مند می‌شود.

این استراتژی علاوه بر فواید درست اندیشی و پختگی تصمیم می‌تواند در رشد و بالندگی یاران و همکاران و کمک به آنان برای کشف خود و آمادگی برای پیدا کردن راه‌حل‌های مشکلات پیش‌آمدی بسیار مؤثر افتد، که این خود از ارکان تعریف مدیریت، یعنی: تربیت و پرورش نیروهای انسانی می‌باشد. البته نباید نقش توکل و اهمیت آن که جلب عنایت و امدادهای الهی است را در تصمیم‌گیری‌های حضرت فراموش کرد.

قاطعیت در اجرای تصمیم هم بعد از تصمیم‌گیری یکی از ارکان مهم و جوانب اساسی تصمیمات پیامبر خدا - صلی الله علیه و آله - بوده است. وی آنگاه که همه مقدمات انجام کار مهیا و آماده می‌شد، برای اجرای تصمیم و عمل به عزم خود هیچ درنگی روا نداشته و با قاطعیتی ویژه یک روح بزرگ و روحیه‌ای سترگ و با صلابت برای وصول به هدف، توانا و توانمند وارد میدان عمل می‌شدند.

مدیر و مشورت

مشورت یک روش عاقلانه و هماهنگ با فطرت اولیه انسانی بوده و هست زیرا که مشورت یکی از راه‌های مهم رسیدن به آگاهی و علم است و انسان نیز در فطرت خود حقیقت‌جو و علم‌طلب است، پس یکی از روش‌های خود مدیر باید مشورت باشد. در همه ادیان و جوامع بشری مشورت و مشاوره نیکو شمرده شده است در مقابل، خودکامگی و خودرایی از اخلاق زشت و ناپسند شمرده شده است.

برای هر مدیری، مشورت امری لازم است و برای آنان که مسؤولیت مهم‌تر و بالاتری دارند، لازم‌تر است، خداوند در قرآن کریم خطاب به پیامبر (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» با مردم در کارها مشورت کن (آل عمران، ۱۵۹).

و نیز در مورد ویژگی‌های مؤمنان می‌فرماید:

«وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» آنان کارهایشان را با مشورت انجام می‌دهند (شوری، ۳۸).

در روایات اسلامی، موضوع مشورت، زیاد مورد سفارش قرار گرفته است. و از مردم خواسته شده در امور کلی و جزئی مشورت کنند.

حضرت علی (علیه السلام): در این باره می‌فرماید:

«مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَ مَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهَا» (صبحی صالح، نهج

البلاغه، ص ۲۰)

«کسی که خودرأی باشد، هلاک می‌گردد و کسی که با مردان مشورت کند در عقل آنان

شریک می‌گردد»

تذکر: تذکر یک نکته لازم است که مراد از مردان جنس انسان است نه فقط مرد مراد باشد که

زن خارج شود، بلکه در بسیاری از امور سیاسی، اجتماعی باید با زنان نیز مشورت کرد.

در اسلام، مشورت از امور تفننی نیست بلکه موضوعی بسیار جدی است و اختصاص به غیر

عالم ندارد؛ همه طبقات مردم باید از این هدایت اجتماعی، بهره‌مند گردند. نوع زندگی پیامبر

اعظم (صلی الله علیه و آله) این گونه بوده است که در برخی از امور مهم با مردم مشورت

می‌کرده‌اند و در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز سیره رهبر کبیر انقلاب امام خمینی و نیز سیره

رهبر فرزانه حضرت آیت‌الله العظمی خامنه‌ای در عزل و نصب‌ها و در تصمیم‌گیری‌ها این بود که

با مشاوران امین در سطوح مختلف خود مشورت می‌کردند و می‌کنند، بنابراین مدیر نباید بدون

مشورت تصمیم بگیرد بلکه باید مشورت را جزء عوامل موفقیت و پیشرفت خود بداند.

مشورت یک وظیفه الزامی

بررسی یک نکته مهم به نظر می‌رسد که بدانیم با این همه آیات و روایات که در منابع دینی ما بر مشورت دستور اکید دارند، آیا مشورت یک وظیفه الزامی است و در نتیجه بر مدیر لازم است که مشورت کند و باید نتیجه مشورت را بپذیرد و به آن عمل کند.

در پاسخ به این سوال باید توجه داشت که موارد مشورت سه گونه است:

اول: گاه یک مسأله مربوط به زندگی خصوصی خود انسان است که اصلاح و خرابی آن اثر مهمی به بار نمی‌آورد. در این صورت ممکن است مشورت با پذیرش نتیجه آن الزامی نباشد و صرفاً به یک دستور اخلاقی باز گردد.

دوم: گاه مربوط به مسائل اجتماعی و پست‌های کلیدی است. ولی مسأله‌ای است روشن که همه روزه مدیر با آن سر و کار داشته و برنامه مشخصی دارد، این صورت نیز همانند گونه اول است.

سوم: مسأله حساس و پیچیده‌ای است که در سرنوشت عموم یا دست‌کم در سرنوشت گروهی از مردم موثر است. که در این صورت هم اصل مشاوره الزامی است و هم عمل و اقدام به نتیجه آن الزامی است چرا که بر مدیران لازم است که به عنوان امانت‌دارانی از سوی خداوند انجام وظیفه کنند و عمل به نتیجه مشورت در این گونه موارد امانت می‌باشد و عمل نکردن به آن خیانت محسوب می‌شود.

و اگر مدیر در مواردی هیچ تخصصی نداشته باشد نیز لازم است که از نظرات مشورتی آگاهان استفاده کند بلکه در این صورت هیچ راهی جز مشورت با دیگران ندارد.

استبداد:

در مقابل مشورت، استبداد رأی قرار دارد، خطرناک‌ترین پرتگاهی که بر سر راه مدیران قرار دارد، استبداد به رأی و احساس بی‌نیازی از مشورت و نظرات دیگران است و استبداد به رأی موجب هلاکت می‌شود همانطوری که در سخنان علی (علیه السلام) آمده: «مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ» کسی که استبداد رأی داشته باشد به هلاکت می‌رسد» (صبحی صالح، نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱) و نیز می‌فرماید: «وَالْاِسْتِشَارَةُ عَيْنُ الْهُدَايَةِ وَقَدْ خَاطَرَ مَنْ اسْتَعْنَى بِرَأْيِهِ» «مشورت عین هدایت است و کسی که خود را بی‌نیاز از نظرات دیگران بدان و مستبد باشد به خطر خواهد افتاد» (صبحی صالح، نهج البلاغه، حکمت ۲۰۲)

علی (علیه السلام) می فرماید:

اعْجَابُ الْمَرْءِ بِنَفْسِهِ دَلِيلٌ عَلَى ضَعْفِ عَقْلِهِ (بحار الانوار، ج ۱، ص ۱۶۱)

خودپسندی انسان نشانه ناتوانی عقل اوست، بنابراین عقل توانمند از آن کسی است که با دیگران مشورت کند و خود رأی و مستبد نباشد.

در حدیثی دیگر از علی (علیه السلام) می خوانیم:

لَا تَسْتَبِدَّ بِرَأْيِكَ فَمَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ. (آمدی، غرر الحکم، ص ۸۱۱)

خود رأی مباش که هر کسی خود رأی باشد هلاک می گردد.

امام صادق (علیه السلام) می فرماید:

مَنْ أَعْجَبَ بِنَفْسِهِ هَلَكَ وَ مَنْ أَعْجَبَ بِرَأْيِهِ هَلَكَ. (مستدرک الوسائل، ج ۱، ص ۱۷)

هر کس خودپسند باشد هلاک می شود و هر کس خودرأی و مستبد باشد هلاک خواهد شد.

علی (علیه السلام) در سخنی، انسان مستبد را خوار و ذلیل می شمارد:

مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ نَلَّ. (آمدی، غرر الحکم، ص ۶۱۸)

هر کس خودرأی و مستبد باشد خوار می گردد.

و نیز می فرماید:

الْعُجْبُ يُفْسِدُ الْعَقْلَ. (آمدی، غرر الحکم، ص ۲۶)

عجب و خودپسندی عقل را تباه می کند.

از مجموع مباحث حدیث‌هایی که در مورد استبداد و خودرأی بودن ذکر شده است نکات

ذیل را می توان بدست آورد:

- ۱ - استبداد و خود محوری سبب هلاکت انسان می شود.
- ۲ - استبداد نشانه ضعف و سستی عقل انسان است.
- ۳ - استبداد و خود رأی بودن سبب خواری و ذلیل بودن می شود.
- ۴ - استبداد و خود محوری تباه کننده عقل است.
- ۵ - استبداد سبب تأخیر در انجام کارها می شود.
- ۶ - استبداد سبب نارضایتی سازمانی می شود.
- ۷ - استبداد باعث عدم مشارکت پرسنل و استفاده نکردن از خرد جمعی می شود.

فصل دوم

گفتار دوم

تاریخچه مشارکت

گفتار دوم

آنچه در این گفتار می خوانیم:

تاریخچه مشارکت (ابتدای بشر - ایران باستان)

تاریخچه مشارکت ایران آموزش و پرورش

ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی

مکتب‌خانه و مشارکت مردم

مشارکت و ابعاد آن بعد از پیروزی انقلاب اسلامی

مشارکت در نظام مدیریت اسلامی

تاریخچه مشارکت ابتدای بشر - ایران باستان

انسان‌ها کم‌کم ارزش کار را همراه با مشارکت فهمیدند. آنها شاید در ابتدا تنها به خود می‌اندیشیدند. بعد به خانواده و سپس به اعضای قوم و قبیله خود توجه می‌کردند، بدون توجه به اینکه همسایگان‌شان چگونه مشکلاتشان را حل می‌کنند. کم‌کم فهمیدند که اگر نیروهای‌شان را با همدیگر متحد کنند، می‌توانند به مراتب بیش از پیش موفق باشند. هدف اولیه انسان باستان به کار دسته‌جمعی برای هدفی مشترک، یک روزه بدست نیامد و متأسفانه همیشه این هدف با نیت خیرخواهانه همراه نبود. بلکه با جنگ و خونریزی و نابودی شهرها و انسان‌ها توأم بود. (جوادی، ۱۳۸۰)

در مسیر همین هدف بود که اصول اولیه مدیریت در ابعاد، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و منابع انسانی شکل گرفت. این مسئله کم‌کم از کشورهای پیشرفته به دیگر کشورها سرایت کرد و جنبه جهانی و بین‌المللی یافت. اصل سازمان و مدیریت آن، در طول تاریخ زندگی انسان‌ها همیشه مطرح بوده است. از همان زمان که انسان زندگی گروهی را برای بدست آوردن خوراک از راه شکار، تأمین مسکن و تأمین جانی در برابر دشمنان و خطراتش آغاز کرده منتهی براساس شرایط و مختصات آن زمان.

در هر عصری از زندگی شهرنشینی انسان، افرادی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و مراقبت نظام طراحی شده آن (مدیریت) کوشش بسیار کرده و تجربه‌های خود را به دیگران انتقال داده‌اند.

ایران، به عنوان کشوری با فرهنگ و تمدن غنی، سابقه‌ای بسیار طولانی و باستانی در امور مربوط به مدیریت و سازمان‌دهی دارد.

روح ایرانی، بسیاری از اقوام وحشی و مهاجم را به آرامی پذیرفت، تحمل کرد و به تدریج آن‌ها را به شکل خود درآورد و بر ضد من اولیه‌شان برانگیخت. ایران سرزمینی است که تنوع بی‌مانندی از اختلاط نژادها، فرهنگ‌ها، زبان‌ها و تمدن‌های مختلف را در خود جا داده و در عین حفظ هویت فرهنگی همه آنها، فرهنگ غنی خود را نگه داشته است. (جوادی، ۱۳۸۰، ص ۱۷)

با این وجود، ایران و ایرانی در گذشته تاریخی، خود را همواره در معرض تهاجم اقوام و قبایل بیگانه و افاضه قدرت مقتدر و یکه تاز سلاطین حکومتی نیز پراکندگی های متنوع در پهنه ارضی خشک و کویرهای جغرافیایی این مرز و بوم می دیده است.

از این رو هرگاه به کار دسته جمعی و مشترکی می پرداخته یا تحت فشار نیروهای نظامی و مزدور سلاطین قرار گرفته، می بایست خراج های سنگین بپردازد و یا شاهد انحلال و نابودی کوشش های تولیدی و تکنولوژی خود باشد مانند تخریب برج و باروهای شهرها، معماری های زیبای ایرانی، امکان اسکان اجتماعی و فرهنگی مردم و حتی نابودی شخصیت های علمی و سیاسی همچون امیرکبیر، قائم مقام فراهانی، مصدق و مانند ایشان. و لذا فرصت آرامش، احساس امنیت و پایدار و اعتماد به دیگران را به درستی به دست نیاورده و لذا از کار و تلاش جمعی با جهان بینی علمی خلاق، تکنیکی و کاربردی دست برداشته است و شاید از این روست که:

آبراهامیان، در کتاب «ایران بین دو انقلاب» می نویسد :

«دو ایرانی، هرگز نمی توانند با هم همکاری کنند، حتی اگر این همکاری برای گرفتن پول از شخص سومی باشد.»

و از آنجایی که مردم ایران کم هوش نیستند، اما تمام هوششان را به لحاظ فرهنگی در جهت یک نوع اگوئیسم حاد و تند افراطی به کار می گیرند. یعنی برای اشباع هر چه سریع تر منافع فردی خود، حتی به قیمت محدودیت و آزار و توهین به حقوق و شخصیت دیگران می کوشند.

(محمدرضا صالحی، مدیریت مشارکتی در هزاره سوم، ۱۳۸۲)

زمینه‌های تاریخی مشارکت:

هر چند مشارکت را از دریچه‌های مختلف می‌توان مورد تحلیل قرار داد ولی در این بخش با توجه به موضوع، مشارکت در زمینه‌های تاریخی آن یعنی در ایران و اسلام مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

زمینه‌های تاریخی مشارکت در ایران

زمینه‌های تاریخی مشارکت در دو مقطع قبل و بعد از انقلاب مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف - تاریخچه مشارکت ایرانیان در آموزش و پرورش

تربیت در ایران باستان بیشتر بر عهده دو نهاد خانواده و دین بود. همین که طفل زبان به سخن می‌گشود نخستین واژه که به او می‌آموختند نام ایزد بود سپس نام زرتشت که وی را، راهنمای دو جهان می‌دانستند. پس از اینکه کودک به هفت سالگی می‌رسید سرپرستی وی را به مؤبدی وا می‌گذاشتند تا آموزش‌های دینی و غیردینی را به او دهد و شیوه زندگی و آداب معاشرت به او بیاموزد. بدین ترتیب همیاری خانواده و مؤبدان بنیاد آموزش را پی می‌افکند. دبستان‌ها در محل آتشکده و بخشی از فضای آنها تأسیس می‌شدند این نهاد مردمی برخاسته از مشارکت مردم و پاسداران دین بود. فردوسی پیوند میان دبستان و آتشکده را این گونه بیان داشته است:

همان جای آتش پرستان بدی

به هر برزنی بر دبستان بدی

افزودن بر همیاری خانواده و مؤبدان و آتشکده به احتمال زیاد یکی دیگر از راه‌های مشارکت مردم با نهادهای آموزشی و دینی وقف بوده است.

در این دوره تعصبات آیینی و دینی بیش از دوره‌های پیشین بود از این رو مشارکت بیشتر جنبه فرقه‌ای و گروهی داشت. کوشندگان هر آیین و مذهب بر آن بودند تا فرزندان خود را بر مبنای آیین و مذهب خود بیورند. در آموزشگاه‌های رسمی بیشتر فرزندان فرا دست جامعه را آموزش می‌دادند. بنابراین می‌توان گفت که مشارکت توده‌های مردم بیشتر در پیوند با نهادهای دینی و خانوادگی بود تا آموزشگاه‌های رسمی.

ب - مکتب‌خانه‌ها و مشارکت مردم

مکتب‌خانه‌ها که از جمله نهادهای آموزشی بسیار قدیمی در فرهنگ اسلامی هستند صورت نهادینه شده بسیار مؤثر در فرهنگ اسلامی بوده‌اند تأسیس مکتب‌خانه‌ها در سراسر کشور نشان از همکاری‌ها و مشارکت توده عظیم مردم در امر آموزش و پرورش بوده است. مکتب‌خانه‌ها به سبب ماهیت ساده و مردمی که داشتند، خیلی سریع گسترش یافتند. در هر کوی و برزن و در هر مسجد و کنار آن و منازل مردم با شرایط بسیار ساده، تنی چند دور هم گرد می‌آمدند و معلمی به نام مکتب‌دار به آموزش آنان می‌پرداخت. گرچه کیفیت این آموزش‌ها همواره مورد بحث و تأمل بوده است اما در هر صورت جوانب مثبت آن بسیار زیاد و از نظر مشارکت مردم نمونه بسیار بارز و تاریخی است.

پ - مشارکت در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی

در تاریخ گذشته ایران، چه قبل و چه بعد از اسلام، در ادواری سابقه شرکت مردم در اداره کشور را شاهد بوده‌ایم. در ایران باستان، در دین اقوام آریایی انتخابات وجود داشت. سالمندترین شخص به عنوان رئیس عشیره انتخاب می‌شد. در هر روستا، بزرگ روستا، توسط اهالی به عنوان دهخدا انتخاب می‌گردید. چند عشیره دور هم جمع می‌شدند و یک واحد جغرافیایی به نام ده یورا تشکیل می‌دادند.

شوراهایی که بین اقوام آریایی وجود داشت آنها را به اهمیت کار جمعی آشنا کرده بود. حتی در زمان اشکانیان هم این کار ادامه داشت و شاه اشکانی را مجلس انتخاب می‌کرد. در زمان اشکانیان دو نوع مجلس مشورتی وجود داشت. مجلس مرکب از اولاد ذکور خاندان شاهی که پیرترینشان عنوان رئیس مجلس را داشت و مجلس دیگر به نام مجلس سنا که از مردان پیر و مجرب و روحانیون بلندمرتبه قوم پارت تشکیل می‌شدند، وقتی این دو مجلس با هم ترکیب می‌یافت. مجلس جدید را مجلس مهستان یا مجلس بزرگان می‌گفتند که تصمیمات بزرگ کشوری در این مجلس گرفته می‌شد. تصمیماتی چون انتخاب یا عزل شاه. از تاریخ پارت چنین بر می‌آید که مجلس مهستان چند نفر از پادشاهان را به علت رفتار ناخوشایند از سلطنت خلع کرده است و به همین ترتیب در زمان ساسانیان قباد را خلع کردند.

اما در نظام گذشته یعنی سلطنت پهلوی تا وقوع انقلاب اسلامی، شاه مرکز امور کشور بود و همه چیز حول او می‌چرخید. تمامی تصمیمات در مرکز گرفته می‌شد و قدرت در تهران بود و هیچ کس از خود اختیاری نداشت.

ج - مشارکت و ابعاد آن در بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران

وقوع انقلاب شکوهمند اسلامی ایران در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ که منتهی به فصل جدید در کشور گردید، نتیجه یک همکاری و هماهنگی و مشارکت بی‌نظیر اکثریت قریب به اتفاق ملت ایران بود و می‌توان از آن به عنوان یکی از قوی‌ترین و بارزترین نمونه‌های مشارکت مردم در تحقق یک امر خطیر یاد کرد.

رهبر انقلاب حضرت امام خمینی نیز اهمیت و توجهی که به مسأله شوراهای داشتند شاید کم‌نظیر باشد. روزهایی که ایشان در پاریس بودند و کشتی انقلاب را هدایت می‌کردند یکی از مسائلی که به طور مؤکد مطرح می‌کردند، مسأله شوراهای و مشارکت مردم در امور بود، و قانون اساسی کشور به عنوان شالوده نظام نیز بطور ریشه‌ای و اصولی به مسأله شوراهای و مشارکت مردم پرداخته است به طوری که علاوه بر نکات مهم در مقدمه و استنادات آن در باب مشارکت عمومی در اصول قانون اساسی نیز به این امر اشاره دارد.

در اصل ۵ قانون اساسی که برای تعیین تکلیف رهبری جامعه در زمان غیبت امام معصوم (علیه السلام) مسأله ولایت امر و امامت امت را روشن نموده است و به حق باید آن را مهمترین اصل قانون اساسی نامید. که پس از ذکر صفات فقیه جامع‌الشرایط می‌گوید:

که اکثریت مردم او را به رهبری شناخته و پذیرفته باشند.

ذکر این شرط و دادن این حق بزرگ به مردم است که می‌تواند زمینه‌ساز مشارکت عمومی مردم در تعیین رهبر یعنی بالاترین سطح مدیریت جامعه باشد.

اصل ۶ و ۷ با تکیه بر دستورات قرآن کریم اداره امور جامعه را با اتکاء به آراء عمومی و از راه انتخاب و تعیین رئیس‌جمهور و نمایندگان مجلس شورای اسلامی و اعضاء شوراهای در سطوح مختلف استان، شهرستان، شهر، محل، بخش، روستا دانسته و رأی مردم را در تعیین ارکان اصلی تصمیم‌گیری کشور مؤثر می‌داند.

در اصل ۸ نیز از اصول بسیار مهم برای اداره جامعه بصورت سالم یاد شده است. دعوت به خیر، امر به معروف و نهی از منکر وظیفه‌ای است همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت.

در اصل ۹: حفظ آزادی، استقلال، وحدت و تمامیت ارضی کشور وظیفه دولت و آحاد ملت است.

در بند ۳ از اصل ۴۳: ایجاد فرصت مناسب برای شرکت فعال هر فرد در رهبری کشور به این شکل مطرح می‌گردد که:

برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران براساس ضوابط زیر استوار است:

تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعت کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعالی در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.

صراحت مطالب فوق در ضرورت حضور و مشارکت فعال هر فرد ایران در مسائل اساسی اداره جامعه و رهبری کشور نشان می‌دهد که مسأله مشارکت عمومی مردم تا چه حد مورد توجه قانون اساسی و حضرت امام (ره) و مردم بوده است. چرا که قانون مزبور مورد تأیید و تأکید امام امت بود و مردم ایران پس از تصویب مجلس خبرگان قانون اساسی با اکثریت قاطع به آن رای مثبت دادند.

چ - مشارکت در نظام مدیریت اسلامی

اسلام که مکتب مکرمات انسان و مذهب منزلت بشر است بیشترین تلاش خود را در تقویت ابعاد روحی و پرورش شخصیت انسان به کار می‌گیرد و اعتقاد دارد که اقتصاد را باید در پناه اعتقاد سامان داد و معاش را در مسیر معاد جستجو کرد تا تعادل زندگی بر هم نخورد و مسخ انسان فراهم نیاید و لذا از طرق مختلف، با برنامه‌های متنوع، چون ناخدایی دلسوز، او را بر کشتی مطمئن نشانده و از میان امواج پرتلاطم دریای زندگی به ساحل نجات می‌رساند و به همین خاطر است که انسان در اسلام، انسانی خودباخته، ضعیف و متلون وحشت‌زده و سرگردان نیست. او دارای روحیه اعتماد به نفس و خود یافته، شجاع و مصمم، راه مقصود و هدف مطلوب را بدون هیچگونه تردیدی دنبال می‌کند.

اسلام برای دستیابی به بسیاری از زیبایی‌ها، پرورش شخصیت انسان‌ها را در سرلوحه برنامه‌های خود قرار می‌دهد و از طرق مختلف و با برنامه‌های گوناگون این منظور را تعقیب می‌کند که یکی از شیوه‌های بسیار مناسب و پرجاذبه آن مشورت است.

قرآن شریف که کتاب پرورش شخصیت و برنامه جامع مدیریت در نظام تشکیلاتی اسلام است تا آنجا که به موضوع شورا اهمیت می‌دهد که از امور مهم حکومتی گرفته، تا از شیر گرفتن کودکی در محیط خانواده را به مشورت واگذار نماید:

«فَإِنْ أَرَادَ فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَ تَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا» (بقره، ۲۳۳)

«هر آنگاه که پدر و مادر با رضایت و مشورت بخواهند کودک را زودتر از شیر باز گیرند گناهی بر آنها نیست.»

از خصلت‌های زیبایی را که قرآن برای انسان‌های شایسته، در ردیف پذیرش دعوت خداوند و اقامه نماز و انفاق رزق بر می‌شمرد مشورت است و می‌فرماید:

«وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ» (شورا، ۳۶)

آنان که دعوت پروردگارشان را اجابت کردند و نماز را بپا داشتند و امورشان را به مشورت گذاشتند و از آنچه روزیشان کردیم انفاق می‌کنند.»

در این آیه درباره صفات مؤمنین صحبت شده است و این مسلماً معنایش این است که مؤمنین استبداد به رأی ندارند و کارشان را با تکرور انجام نمی‌دهند بلکه می‌نشینند و صحبت می‌کنند و پس از مشورت و مشاوره، آن فکری را که اکثریت آراء را دارد می‌پذیرند و قبول می‌کنند و بعد به مرحله اجرا می‌گذارند. خداوند در قرآن شریف برنامه عمل رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) را که رمز کامیابی و پیشرفت آن حضرت بود با عباراتی کوتاه بیان فرموده است:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِنَّ عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران، ۱۵۹)

در امور اجتماعی با مسلمین مشورت نما، موقعی که خط مشی معین شد در اجرای آن تصمیم قاطع به خداوند اتکاء کن خداوند دوست دارد توکل‌کنندگان را.

در این عبارت کوتاه وظیفه پیامبر در مقابل مردم و نسبت به خودش و در پیشگاه خداوند تعیین شده است.

مشورت در زندگی سیاسی و نظامی پیامبر اسلام با نبوغ ذاتی و درایت و هوش فوق العاده‌ای که داشتند به عنوان اصل تربیتی مورد توجه قرار داشته است و در بسیاری موارد یاران با صفای خود را به گردش می‌طلبید و موضوع خاصی را با آنها به مشاوره می‌گذاشت.

در جنگ بدر سپاه اسلام مقرر فرماندهی خود را در جایی قرار داده بود که به نظر حباب بن منذر مناسب نبود. خدمت رسول خدا که فرماندهی سپاه اسلام را بر عهده داشت رسید و عرض کرد: آیا انتخاب چنین مکانی بامر خداوند است؟ پیامبر فرمود: امر خداوند نیست که حق اظهار نظر نداشته باشید، موضوع قابل مشورت است. حباب گفت: به نظر من جایی را باید انتخاب کرد که نزدیک آب باشیم تا دشمن نتواند با قطع آب، سپاهیان اسلام را از پای درآورد، که نظر او مورد قبول واقع شد.

در جنگ احد که سپاه هزار نفری قریش از مکه با همه ساز و برگ نظامی برای هجوم به مدینه آماده شده بود پیامبر خدا اصحاب خود را جمع کرد و در رابطه با این موضوع که در شهر مدینه بمانند و یا اینکه در بیرون شهر با دشمن بجنگند، مشورت فرمود و چنین نتیجه گرفت:

«فَأَشَارَ جُمْهُورُهُمْ بِالْخُرُوجِ إِلَيْهِمْ فَخَرَجَ إِلَيْهِمْ» (تفسیر ابن کثیر، ص ۴۲)

که باید از شهر خارج شد.

در جنگ خندق که همه احزاب برای از بین بردن اسلام و سرکوبی مسلمانان متحد شده بودند، پیامبر اکرم در چگونگی مقابله با دشمن نظر اصحاب خود را خواست که در این نظرخواهی سلمان فارسی پیشنهاد کردن خندق را داد.

مورخین و مفسرین اسلامی یکی از صفات پیامبر را در مسند مدیریت کثرت مشاوره دانسته‌اند و گفته‌اند: «كَانَ رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ) كَثِيرَ الْمُشَاوَرَةِ لِأَصْحَابِهِ» (سیوطی، جلال الدین، تفسیر جلالین، ص ۹۴)

سیره پیامبر چنین بود که با اصحاب خود زیاد مشورت می‌کرد. در پیام حضرت علی (علیه السلام) به مالک اشتر: درباره نظرخواهی از بزرگان آمده است:

در جهت استحکام و استوار ساختن اصول و پایه‌ها و راه‌های اصلاحی کشور داری و بر پا داشتن اصولی که ملت‌های پیشین و اسبق بر آنها تکیه نموده با علماء و دانشمندان حکماء و اندیشمندان گفتگو و تبادل نظر و هماهنگی و نظرخواهی بنما.

از دیگر مسائلی که بسیار شایان ذکر و اهمیت است مساله تبادل نظر و مشورت در اتخاذ تصمیم و انتخاب راه‌های معقول و صحیح که علم روز به این نقطه اهمیت زیادی می‌دهد و امام (علیه السلام) مالک اشتر را در آنچه که مؤثر در اصلاح امر مملکت و کشورداری است موظف می‌فرماید که با علماء و دانشمندان و حکما با تبادل نظر و گفتگو بنشیند و جهت تصمیم‌گیری در انتخاب روش‌های مخصوص برای اداره کشور و اصلاح امور مردم و جامعه به عقل و فکر و تجربیات خود اکتفا نکند، زیرا در گفته‌های آنان نیز هدایت و راهنمایی‌هایی خواهد بود که در مجموع با آنها می‌توان به یک نظریه صحیح و تصمیم قوی‌تری رسید.

اما نقش پیامبران در ارتباط با نظام‌های استبدادی و غیرالهی همیشه آن بوده است که قدرت را به صاحبان اصلی آن یعنی مردم بازگردانند، مردم در کارها مشارکت داشته باشند، خصوصاً در تصمیم‌گیری‌ها از شور و مشورت آنها که در واقع صاحبان اصلی سرنوشت خویشند، بهره‌گیری کامل به عمل آید.

«وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ» (الانبیاء، ۱۰۵)

در تورات موسی و زبور داود پس از آن این را نوشتم که زمینه و حکمرانی بر آن را بندگان صالح به ارث می‌برند.

فصل دوم

گفتار سوم

فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی

گفتار سوم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی

دیدگاه‌های مبانی فلسفی مشارکت

۱- ابزار مدیریتی

۲- نظریه دموکراسی

۳- نگرش انسانی

۴- دیدگاه ایدئولوژی

مفهوم و فرآیند شکل‌گیری تفکر مشارکتی در جامعه

نتیجه‌گیری

فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی

به طور کلی فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی را می‌توان به صورت موارد زیر بیان کرد:

۱- نیاز انسان به احترام و برابری و اظهار وجود

انسان خواهان برابری با یکدیگر هستند و دوست دارند با آنها برخورد محترمانه شود. به ویژه انسان قرن بیست و یکم خواستار این حق است که «نظر من را گوش کنید من هم نظر دارم»

۲- حمایت انسان از نظریات و دستاوردهای خویش

انسان‌ها از چیزهایی که متعلق به آنهاست حمایت می‌کنند. اگر کارکنان یک سازمان در ارائه نظرات و تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند، بنابراین اجرای تصمیمات سازمانی از حمایت بیشتری برخوردار خواهد شد و این خود تضمینی است برای انجام هر چه بهتر آن تصمیمات.

۳- بهبود مستمر کار و نیروی انسانی

اصل بهبود مستمر می‌گوید نباید هیچ روزی را بدون انجام بهبود فعالیت‌ها سپری کرد. بهبود مستمر تعبیری از این فرمایش امام صادق (علیه السلام) است که می‌فرماید: «کسی که در دو روزش مساوی باشد ضرر کرده است.»^۱

یکی از روش‌های مناسب ایجاد بهبود مستمر استفاده از ایده‌ها و نظرات و پیشنهادهای کارکنان و زیردستان است که می‌تواند به بهبود و بازسازی سازمان کمک کند. مشارکت کارکنان موجب بهبود و توسعه نیروی انسانی خواهد شد زیرا برای انجام فعالیت‌های مشارکتی نیاز به مطالعه و تحقیق و مشورت با متخصصان می‌باشد که این امر موجب افزایش مستمر اطلاعات و کیفیت نیروی انسانی گردیده و پایه‌های بهبود و توسعه سازمان را مستحکم می‌کند.

۴- بهترین تصمیم با داشتن نظرات بیشتر

برای اینکه در یک سازمان بهترین تصمیم اتخاذ گردد باید نظرات افراد زیادی را بدست آورد. یکی از تکنیک‌ها در فعالیت‌های سازمانی برای رسیدن به اهداف بلند سازمان، مشارکت دادن کارکنان سازمان برای حل مسائل و مشکلات آن می‌باشد.

^۱ من ساوی یوماه فھو مغبون.

۵- بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان سازمان

مشارکت کارکنان انگیزه آنان را در حل مسائل سازمان افزایش می‌دهد و چون کارکنان فضایی برای اظهار نظر پیدا می‌کنند و مدیریت به نظرات آنها گوش می‌دهد ارتباط بین مدیریت و کارکنان بهبود یافته و عقده‌های روانی که موجب نارضایتی می‌شود کاهش می‌یابد.

۶- نیاز به اطلاعات جامع در تصمیم‌گیری مدیریت

تصمیم‌گیری در جهان پر تغییر و تحول امروز نیاز به اطلاعات دقیق و جامع دارد. بنابراین ضروری است که در تصمیم‌گیری‌های سازمان از اطلاعات کلیه کارکنان استفاده شود. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مدیریت را قادر می‌کند که از اطلاعات جامع‌تر و دقیق‌تری استفاده نماید.

۷- احساس عزت نفس

مردم با مشارکت در امور، احساس عزت نفس و کرامت انسانی می‌کنند و باور می‌کنند نظام، آنان را محترم می‌شمارد و در ارزیابی‌ها به عنوان عامل مهم به حساب می‌آیند.

دیدگاه‌های مبانی فلسفی مشارکت

مشارکت از دیدگاه‌های مختلف مبتنی بر اموری می‌باشد. در این بخش سعی شده تا معیارها و اموری که مشارکت بر آنها مبتنی است به اختصار مورد بررسی قرار گیرد. اموری که مشارکت از نقطه نظر مختلف بر آنها مبتنی است عبارتند از:

۱- ابزار مدیریتی

از دیدگاه بهره‌وری، مشارکت روشی است برای کاهش واقعی هزینه‌ها، ناکارایی‌ها، کارشکنی‌ها و همچنین پیامدهای ناشی از نارضایتی در محیط کار. این دیدگاه به طور ساده در پی تسکین نارضایتی کارکنان و بهبود سلامت افراد از طریق ارتقای خلاقیت و احترام به خود است که فرض می‌شود مشارکت به همراه می‌آورد. به عبارت دیگر، این دیدگاه در پی آن است که به ترویج کارآیی و بهره‌وری بپردازد.

براساس این نگرش، برنامه‌های مشارکتی نوعاً در سطوح پایین استقرار می‌یابند و قلمرو مشارکت به طور محدود تعریف می‌شود تا اختیارات تصمیم‌گیری ویژه رهبری را شامل نشود. آنهایی که از دیدگاه «ابزار مدیریتی» به مشارکت می‌نگرند، نگران تأثیر منفی مشکلات نیروی کار بر بهره‌وری و سود هستند. آنها مشارکت را به عنوان یکی از راهبردها برای تسکین نیروی کار پیشنهاد می‌کنند تا بتوانند محیط با ثبات و صلح‌آمیزی را بنا کنند. بررسی ادبیات مشارکت نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری مشارکتی معمولاً پاسخ مؤثر افراد نسبت به کار را در پی دارد.

مطالعات تطبیقی نشان می‌دهد که از دهه ۱۹۷۰ به بعد برنامه‌های مشارکت کارکنان (گروه‌های کاری مستقل، تیم‌های خودگردان، حلقه‌های بهبود کیفیت، کمیته مشترک مدیریتی نیروی کار) در سراسر جهان فراگیر شده است و هدف کلی این کوشش‌ها بهبود عملکرد سازمان‌ها، روابط کار و کیفیت زندگی کاری بوده است. یادآور می‌شود که کوشش‌های مدیریت مشارکتی بر این تصور پایه‌گذاری شده بود که نتایج چنین مشارکتی برای سازمان، کارکنان، و در بعضی موارد برای جامعه مفید است.

به هر حال، تصمیم‌گیری مشارکتی به عنوان ابزار مدیریتی در سازمان‌ها بیشتر پذیرفته شده است. این نگرش بر کارآیی، اثربخشی و رضایت تکیه می‌کند. محدودیت عمده این نگرش، وابستگی آن به مدیریت است. مدیر چنین برنامه‌های تصمیم‌گیری را به راه می‌اندازد و تشخیص

می‌دهد که کارکنان در تصمیم‌گیری درگیر شوند. تعمیم چنین دیدگاهی به سازمان‌های بخش دولتی ایران، که ماهیت غیرانتفاعی دارند، تا حدودی مشکل است. اما به مفهوم نفی پذیرش این نگرش در بخش دولتی ایران نیست. حداقل در شرکت‌های دولتی چنین نگرشی می‌تواند جایگاه ویژه‌ای داشته باشد.

۲- نظریه دموکراسی

نویسندگان پیشگام، در زمینه مدیریت سازمان‌های صنعتی و تجاری بر تمرکز قدرت تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی تأکید داشتند. در مقابل، خیلی از نظریه‌پردازان سازمانی این فرضیه کلاسیکی را به نفع نظریه «سهیم شدن در قدرت» رها کرده‌اند. دیدگاه دموکراسی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری را به عنوان ابزار توزیع قدرت در درون سازمان‌ها می‌نگرد. تصمیم‌گیری مشارکتی بهترین ابزار تحقق این هدف به حساب می‌آید.

این نگرش بر معیارهای روحی و ارزشی در محیط‌های کاری دموکراتیک، که از طریق مشارکت ایجاد می‌شوند، تأکید می‌کند. به طور کلی نظریه‌پردازان دموکراسی، مشارکت در کار را جزء مهم ایجاد سازمانی دموکراتیک می‌دانند.

دموکراسی سازمانی، عموماً به نظامی از مدیریت اشاره می‌کند که در آن، سازمان را افراد معمولی که اکثریت را تشکیل می‌دهند، هدایت می‌کنند. در قلب نظریه دموکراتیک سنتی این اعتقاد نهفته است که انسان‌های عادی ظرفیت حکومت عاقلانه را دارند. نظریه‌پردازان دموکراسی تأکید می‌کنند که ظهور جو دموکراتیک در مجموعه‌ای سازمانی که رفتارهای مشارکتی را مجاز نمی‌داند، غیرممکن است. اگر با نظر انتقادی به این نظریه نگاه کنیم، باید گفت مدیریت کار ساده‌ای نیست که آن را به هوی و هوس افراد معمولی واگذار کنیم. نظریه دموکراتیک که حاکمیت افراد معمولی را مطرح می‌سازد، قاعده کاملی نیست. مدیریت بر مبنای توده کارکنانی که با ویژگی‌هایی چون غفلت، غیرمنطقی بودن، بی‌علاقگی و احساسی بودن همراه است، یک نوع ائتلاف منابع در سازمان به شمار می‌رود. (دکتر فرج الله رهنورد)

چنین نگرشی نمی‌تواند مبنای مناسبی برای مدیریت مشارکتی در سازمان‌های بخش دولتی که متولی امور عمومی هستند، باشد. البته از این نکته نمی‌توان غافل شد که تعدیل این نگرش در مفهوم ایجاد معیارهای روحی و ارزشی در محیط کار می‌تواند یکی از معیارهای فلسفی مدیریت

مشارکتی باشد. به هر حال، همانند نگرش ابزار مدیریتی، نظریه دموکراسی نیز برای تعریف فلسفه مدیریت مشارکتی در بخش دولتی ایران کافی نیست.

۳- نگرش انسانی

سبک رهبری مشارکت‌جو، در دوران مدیریت نئوکلاسیک‌ها مطرح شد. این نگرش در پی کسب همکاری کارکنان در رسیدن به هدف‌های سازمانی است. اعتقاد بر این بود که کارکنان اگر در تصمیم‌گیری دخالت داده شوند، از تصمیم‌ها حمایت خواهند کرد و در نتیجه بهره‌وری خودشان را افزایش خواهند داد. این نگرش، مسئولیت رهبری در تصمیم‌گیری یا اختیارات او را به زیردستان واگذار نمی‌کند، اما فرض می‌کند که زیردستان بر مبنای آموزش و تجربه‌هایشان، قابلیت ارائه پیشنهادها و تصمیم‌گیری را دارند. (دکتر فرج الله رهنورد)

نگرش انسانی، مشارکت را کمکی برای پرورش انسان می‌داند و ارزش رشد در کار برای رسیدن به مراحل بالاتری از انسانیت را مورد تأکید قرار می‌دهد. این نگرش بر طراحی مجدد کار برای کشف قابلیت‌های بالقوه انسان‌ها و ایجاد محیط کاری با معنایی اصرار می‌ورزد. انسان معمولی تمایل دارد که به هدف‌های خود دست یابد (هدف‌جویی) و مورد اعتماد باشد. با سازمان‌دهی کار به قسمی که بتوان این ارزش‌ها را به حداکثر رسانید، شخص می‌تواند نیروی کاری سالم، وفادار، و مولدی داشته باشد. بنابراین می‌توان گفت نگرش انسانی که از مشارکت حمایت می‌کند بر پرورش سالم افراد در درون محیط‌های سازمانی تأکید دارد.

این نگرش قطعاً در حکومتی که بر حفظ ارزش‌های والای انسانی تکیه دارد، مبنای فلسفی مناسبی برای مشارکت محسوب می‌شود. بنابراین، سازمان‌های بخش دولتی ایران می‌توانند این نگرش را به عنوان رسالت خود در پذیرش و به کارگیری مدیریت مشارکتی لحاظ کنند.

۴- دیدگاه ایدئولوژیکی

موضوع مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، بیشتر مبتنی بر دیدگاه‌های ایدئولوژیکی است. به عنوان مثال، بعضی از دانشمندان علوم اجتماعی از قانون‌گذاری دولتی برای وادار ساختن سازمان‌ها به بهبود «کیفیت زندگی کاری» حمایت کرده‌اند. آنها به کارگیری مشارکت را صرف‌نظر از پیامدهای عملی آن پیشنهاد و توصیه می‌کنند. دیدگاه‌های ایدئولوژیکی عموماً صریح، جهانی و سیاسی هستند و بحث ایدئولوژیکی در خصوص مشارکت تقریباً بدین شکل

دنبال می‌شود که دموکراسی خوب است، مشارکت امری دموکراتیک است و بنابراین مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی لازم است.

برخی از پژوهشگران، مدیریت مشارکتی را امری اخلاقی قلمداد می‌کنند و چنین استدلال می‌کنند که:

(۱) اخلاقاً درست نیست که مدیران به کارکنان صدمه بزنند؛

(۲) مدیرانی که به مشارکت اهمیت نمی‌دهند، از طریق ناکام گذاشتن افراد در ارضای نیازهایشان به آنها صدمه می‌زنند؛

(۳) بنابراین اخلاقاً باید مدیران از مشارکت استفاده کنند.

دیدگاه‌های ایدئولوژیکی دیگری نیز وجود دارند که با تکیه بر افکار مذهبی، ارزش و منطق خاصی را در زمینه مشارکت مطرح می‌سازند. به عنوان مثال، براساس نگرش اسلام، مشارکت در تصمیم‌گیری باعث پرورش افراد و ارضای آنها می‌شود. اسلام، رشد و پرورش افراد از طریق کار را مورد تأکید قرار می‌دهد و بر شکوفایی استعدادهای بالقوه آنها به عنوان انسان نظر دارد. قرآن کریم شورا و مشورت را به عنوان انسان نظر دارد. قرآن کریم شورا و مشورت را به عنوان نمودی از ایمان معرفی و تأکید می‌کند که مسلمانان امور خود را براساس مشورت متقابل انجام می‌دهند. به استناد تفسیر قرآن، مدیران مسؤول هستند که دیدگاه‌های زیردستان را در خصوص مسائلی که تعیین تکلیف منوط به تحقیق و تفحص باشد، اخذ و سپس به تصمیم‌گیری فردی اقدام کنند. این بدان معناست که مدیریت مشارکتی حداقل در شکل ساز و کارهای مشورتی نه تنها در اسلام پذیرفته شده است بلکه مدیران ملکف هستند چنین تصمیم‌هایی را براساس دیدگاه‌های زیردستان اتخاذ کنند. اسلام اصل کلی «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» را مطرح می‌کند و برای تحقق این مسؤولیت همگانی در بستر اجتماعی یا محیط‌های کاری، دانشمندان اسلامی بیشتر به اصل مشورت و تبادل نظر جهت انتخاب بهترین قول‌ها و راهکارهای سازنده پرداخته‌اند.

شاید بتوان فلسفه مشارکت از دیدگاه اسلام را به شرح زیر برشمرد:

– فراهم آوردن موجبات رشد و صیورورت انسان؛

– ایجاد مسؤولیت و تعهد درونی در افراد؛

- به وجود آوردن محیط کاری مبتنی بر اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان؛

- دادن شخصیت به افراد؛

- تربیت و آموزش افراد برای اداره امور؛

- ایجاد وحدت و یکپارچگی در محیط‌های کاری.

به هر حال، هر چند دیدگاه‌های ایدئولوژیکی متفاوتی در خصوص مدیریت مشارکتی مطرح شده است که هر یک محاسن و معایب خود را دارد، آنچه که اهمیت دارد دیدگاه‌های اسلام در این مورد است که با توجه به اسلامی بودن ماهیت حکومت ایران باید پایه فلسفی مشارکت در بخش دولتی را تشکیل دهد. (دکتر فرج الله رهنورد، تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی، مدیریت دولتی، تابستان ۱۳۷۸)

مفهوم و فرآیند شکل‌گیری تفکر مشارکتی در جامعه

تفکر مشارکتی درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. نهادی شدن تفکر مشارکتی در مسئولیت‌پذیری جوانان تجلی پیدا می‌کند. وقتی تک‌تک جوانان مسئولیت‌پذیر شدند و نسبت به مسائل اجتماعی و جامعه حساس گردیدند برای حل آنها دخالت نموده خود را درگیر مسائل و حل آنها می‌کنند. شکل‌گیری تفکر مشارکتی، شنیدن صدای دیگران را آسان می‌سازد. احساس مالکیت به وجود می‌آورد. حاشیه‌نشینی را از میان بر می‌دارد. ناتوان را نیرومند می‌سازد و سرانجام فرهنگ سکوت را در هم می‌شکند و دل و ذهن را به زبان پیوند می‌دهد و بدین ترتیب احساس تازه‌ای از پذیرش مراتب وجود ایجاد می‌کند. مشارکت در چنین مفهومی بر جنبه‌های انسانی و روانی شخصیت انسان تأکید دارد. به طور کلی مؤلفه‌های مفهوم تفکر مشارکتی را می‌توان به شرح زیر بیان نمود:

- احساس مالکیت در کار

- یاری رساندن

- قوت قلب دادن

- درگیری عاطفی در کار و حل مسائل

- شریک کار دیگران شدن

- همفکری کردن

- پذیرش مسئولیت

- بیان اندیشه

- بالنده کردن هستی

- درگیری در تصمیم‌سازی

- داوطلبانه به کار گروهی

نتیجه‌گیری

می‌توان گفت که تصمیم‌گیری مشارکتی تابعی است از دیدگاه فلسفی، و مشروعیت آن از چنین دیدگاهی نشأت می‌گیرد که بر کشور، صنعت، یا سازمان حاکم است. به عبارت دیگر، هیچ مشارکتی در خلاء وجود ندارد، بلکه هر برنامه مشارکتی با نتایج مورد انتظار آن وابستگی دارد. همان‌طور که بحث شد، حداقل چهار دیدگاه عمده در خصوص مشارکت وجود دارد: ایدئولوژیکی، ابزاری، دموکراتیک و انسانی. طرفداران هر یک از مکاتب، هدف‌ها و ارزش‌های متفاوتی را در خصوص مشارکت مطرح می‌سازند. به همین دلیل ارزیابی برنامه مشارکتی خاص در هر کشور، بدون توجه به مبانی فلسفی آن، مشکل است. به عنوان مثال، استفاده از کارایی در ارزیابی برنامه مشارکت در کشوری که این برنامه با هدف‌های ایدئولوژیکی خاص به اجرا گذاشته شده است، معیار قابل قبولی نیست. نگرش ایدئولوژیکی، مدیریت مشارکتی را به عنوان ابزاری برای بهبود کیفیت زندگی کاری، تغییر ساختار مالکیت، ترویج مشارکت سیاسی، و مانند اینها به حساب می‌آورد. از دیدگاه نظریه دموکراسی، مشارکت ابزاری است برای رسیدن به برابری قدرت و سهم شدن در قدرت؛ کاهش شکاف قدرت بین زیردستان و فرادستان؛ ایجاد محیط کاری دموکراتیک؛ و تأمین پایه مناسبی برای تصمیم‌گیری مؤثر و عقلایی. در نگرش ابزاری، مشارکت راهی است برای بهبود روابط کار؛ تقلیل نارضایتی کارکنان؛ ترویج بهره‌وری، و اثربخشی فردی. سرانجام نگرش انسانی، مشارکت را ساز و کاری برای کمک به پرورش انسان‌ها و ارضای نیازهای ثانویه و کشف استعدادهای بالقوه افراد می‌داند. در نتیجه، هر نگرش فلسفی در به کارگیری مدیریت مشارکتی در محیط‌های سازمانی معیارهای خاص خود را تحمیل می‌کند. دلالت ضمنی این معیارها برای مدیران و پژوهشگران، این است که در ارزیابی برنامه‌های مشارکتی آنها را به عنوان معیارهای ارزشیابی مورد لحاظ قرار دهند.

بر مبنای چهار نگرش پیش‌گفته، تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی در بخش دولتی ایران آسان نیست. بی‌شک دیدگاه اسلام به عنوان نگرش ایدئولوژیکی باید به عنوان عنصر کلیدی در تعریف فلسفه مدیریت مشارکتی در بخش دولتی ایران مورد لحاظ قرار گیرد. اما این تمام داستان

نیست، سازمان‌های بخش‌های دولتی می‌توانند متناسب با ماهیت کاری خود از نگرش که بر بهره‌وری و تأمین رضایت کارکنان توجه خاصی دارد، می‌تواند در ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی به خصوص شرکت‌های دولتی که اثربخشی و کارآیی پایینی دارند، به کار گرفته شود.

نگرش انسانی نیز که بر پرورش انسان‌ها و ارضای نیازهای ثانویه افراد تأکید دارد، مقطع مشترک بسیاری با دیدگاه اسلام دارد. شاید کاربرد نگرش دموکراسی در بخش دولتی ایران که بیشتر بر توزیع مجدد قدرت در سازمان‌ها و ایجاد محیط دموکراتیک تکیه دارد، جای تردید باشد. سازمان‌های بخش دولتی باید خدمتگزار مردم و مدیران آنها در قبال نمایندگان مردم پاسخ‌گو باشند، لذا تکیه صرف بر ایجاد دموکراسی در محیط‌های کاری، ممکن است به دلیل تشتت آراء مانع تحقق هدف‌های سازمان‌ها شود.

فصل دوم

گفتار چهارم

منش، مشارکت

گفتار چهارم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

منشاء مشارکت

الف) منشاء فلسفی

ب) منشاء قرانی

ج) منشاء جامعه‌شناختی

د) منشاء روان‌شناختی

ه) منشاء سیاسی

ابعاد مشارکت

الف) یک بعدی

ب) چند بعدی

اصول مرتبط با مشارکت

الف) اصل مشورت

ب) اصل تقسیم کار و تعیین حدود وظیفه فرد

ج) اصل عدم تمرکز و تفویض اختیار

د) اصل سپاس و تشکر

منشاء مشارکت

منشاء و زیرساخت مشارکت از زوایای مختلف قابل بررسی است که در ذیل به آنها اشاره می‌شود.

الف - منشاء فلسفی:

از دید فلسفی، در مفهوم مشارکت اندیشه‌های راستینی جای دارند. بنیادی‌ترین اندیشه زیرساز و زیربنای مشارکت، «پذیرش اصل برابری انسان‌هاست» مشارکت از این نگاه به نوعی بالندگی و رشد اشاره می‌کند، انسان‌ها هر گاه در پیوند با یکدیگر از اهمیت برابر و یکسانی برخوردار شوند، آنگاه مشارکت میان آنان، سبب برخاستن و بهره‌مندی‌های بسیار برای همه می‌شود.

بسیاری از اندیشمندان، مشارکت در امور مختلف و همدری و یادگیری را از جمله فطرت‌های آدمی می‌دانند و خداوند چنین فطرتی را در نهاد آنها قرار داده است.

ب - منشأ قرآنی:

خداوند در آیات متعدد قرآن کریم راجع به موضوع مشارکت در ابعاد مختلف اشاره نموده است.

۱ - **إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ** (سوره رعد، ۱۱)

خداوند سرنوشت هیچ قوم و ملتی را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنان آنچه را در خودشان است تغییر دهند.

در این آیه اشاره شده که وضعیت و سرنوشت یک جامعه به وضعیت مردمش و عملکرد آنها بستگی دارد. یعنی با مشارکت مردم سرنوشتان تغییر می‌کند، تغییر ممکن نیست مگر با مشارکت همه مردم آن.

۲ - **لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ**

... (سوره حدید، ۲۵)

ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم و با آنها کتاب و میزان نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند در این آیه هدف از ارسال پیامبران و کتاب آسمانی این است که همه مردم با هم، قسط و عدل را به پا دارند و برای اقامه عدل بپای خیزند و این عمل بدون مشارکت همدیگر میسر نخواهد بود.

یکی از بزرگ‌ترین اصول و مبانی اداره جامعه از نظر قرآن عدل و اجرای آن است که این امر بدون مشارکت مردم میسر نخواهد بود، بر مدیران جامعه فرض است برای اجرای عدالت اجتماعی از خرد همه آحاد و اقشار جامعه استفاده کنند.

۳ - مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَ لِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ... (سوره حشر، ۷)

آنچه را خداوند از اهل این آبادی‌ها به رسولش بازگرداند، از آن خدا و رسول و خویشاوندان او و یتیمان و مستمندان و در راه‌ماندگان است. تا (این اموال عظیم) در میان ثروتمندان شما دست به دست نگردد.

خداوند در این آیه اصل نظام‌سازی را بر نفی انحصار و تمرکز اموال در دست یا فرد یا گروه خاص قرار داده است و همه مردم را در اموال مشارکت می‌دهد. اکنون وقت آن رسیده است که همه مدیران (ستاد و صف) بیایند دست به دست همه افراد، گروه‌ها، احزاب و کارکنان و کارگران دهند و برای اجرای عدالت اجتماعی از خرد جمعی استفاده کنند، اکنون که دولت بنای فعالیتش را خدمت‌گذاری برای مردم قرار داده است از خرد مردم نیز استفاده کند.

۴ - وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (شوری، ۳۸)

«و کسانی که دعوت پروردگارشان را اجابت کردند و نماز را به پا می‌دارند و کارهایش به صورت مشورت است و از آنچه به آنها روزی داده‌ایم انفاق می‌کنند».

در این آیه خداوند مشاوره در اداره امور جامعه اسلامی را، به عنوان امری نهادینه شده مطرح می‌کند ضمن اینکه افعال بکار رفته در این آیه را به صورت جمع می‌آورد که حکایت از نوعی مشارکت در اجابت و اقامه نماز و انفاق دارد.

ج - منشاء جامعه‌شناختی:

با توجه به اینکه اکثر بحث‌های جامعه‌شناختی به مطالعه و روابط بین آنها استوار است از دیرباز مشارکتها یکی از اساسی‌ترین صورت‌های روابط اجتماعی بوده است. مشارکت اجتماعی فرآیندی است که از طریق آن، شخصیت انسان‌ها شکل می‌گیرد و برای زندگی گروهی آماده می‌شوند. مشارکت طریقه زندگی است. نوعی روش زیستی است که جوانب اجتماعی و فرهنگی

و روان‌شناختی دارد. مشارکت می‌تواند شکل‌ها و درجات گوناگونی نظیر همکاری، همیاری، همبستگی، انطباق، سازگاری و پذیرش داشته باشد.

د- منشاء روان‌شناختی:

مشارکت در چنین مفهومی بر جنبه‌های انسانی و روانی شخصیت انسان تأکید می‌کند. بنابراین علاوه بر بازده اقتصادی، بهره روان‌شناختی آن نیز قابل ملاحظه است. مشارکت یک نوع درگیری ذهنی و عاطفی افراد در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد، تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی یکدیگر را یاری دهند. وقتی شخصی در گروه یا سازمان به جای واژه «آنها» لفظ «ما» را به کار می‌گیرد، خود را درگیر و مسؤول می‌داند، و نسبت به مسایلی که در گروه می‌گذرد، احساس تعهد و مسؤولیت می‌کند و بالاخره اینکه «مشارکت، درگیر شدن فرد در فراگرد «تصمیم‌گیری» است. علاوه بر آن مشارکت به نیاز انسان به تأیید و عزت نفس و سلامت روانی نیز مربوط می‌شود. (دکتر فقیهی، مشاوره در آینه علم و دین)

ه- منشاء سیاسی:

شرکت در مسایل سیاسی یکی از عمده‌ترین فعالیت‌های مشارکت‌جویانه انسان‌ها بوده است، در تمدن‌های گوناگون مثل یونان و دیگر تمدن‌های باستانی، مشارکت در امور سیاسی پا به پای چگونگی مشارکت در امور دیگر برای همه انسان‌ها مطرح بوده است. میزان مشارکت مردم در امور مختلف تا حد زیادی به نگرش افراد به حاکمان و کارگزاران آنان بستگی دارد. مشارکت مبتنی بر آگاهی است. اختیار و آزاداندیشی، یکی دیگر از شرایط مشارکت سیاسی است. (سعید کریمی، رسانه‌ها، ۱۳۸۲)

امام خمینی در مورد مشارکت مردم در جمهوری اسلامی می‌فرماید:

اینجا آرای ملت حکومت می‌کند و اینجا ملت است که حکومت را در دست دارد. و تخلف از حکم ملت برای هیچ یک از ما جایز نیست و امکان ندارد. (صحیفه نور، جلد ۱۴، ص ۱۰۹، به نقل از مبانی و ضرورت مشارکت / شفیعی مطهر)

امام خمینی در اهمیت مشارکت سیاسی مردم می‌فرماید:

آن مسیری که ملت ما دارد روی آن مسیر راه بروید ولو عقیده‌تان این است که این مسیری که ملت رفته خلاف صلاحش است. خوب باشد، ملت می‌خواهد این طور بکند، به من و شما چه کار دارد؟ ملت رأی داده و رأیی که داده متبّع است. (صحیفه نور، جلد ۸، ص ۲۴۷، به نقل از مبانی و ضرورت مشارکت / شفیعی مطهر)

ابعاد مشارکت

الف - مشارکت یک بعدی: مشارکت یک بعدی که صرفاً در یک موضوع خاص به عنوان مثال کمک مالی خلاصه می‌شود و هنگامی که انجام شد، کار از نظر مشارکت کننده و مشارکت‌جو تمام شده تلقی می‌گردد.

ب - مشارکت چند بعدی: شکل دیگر مشارکت «مشارکت چند بعدی» است که در آن همه مردم به تناسب توانایی و مهارت‌هایشان در امور متفاوت شرکت می‌جویند و این نوع مشارکت دارای ویژگی‌هایی است.

- ۱ - مشارکت دو سویه است نه یک سویه؛
- ۲ - مشارکت داوطلبانه است نه اجباری؛
- ۳ - مشارکت آگاهانه است؛
- ۴ - مشارکت مبتنی بر علاقه‌ها و نیازهاست؛
- ۵ - مشارکت مبتنی بر اعتقاد و ارزش‌هاست؛
- ۶ - مشارکت براساس اعتماد و همراهی متقابل است؛
- ۷ - مشارکت شبیه ارگانیسم است یعنی نیازمند فعالیت تمام عناصر یک نظام است؛
- ۸ - مشارکت مبتنی بر هدف مشترک است؛
- ۹ - مشارکت کنندگان حق شرکت در تصمیم‌ها را دارند؛
- ۱۰ - مشارکت مبتنی بر آزادی عمل و دفاع از نظرات است؛
- ۱۱ - مشارکت مخصوص یک قشر نیست.

اصول مرتبط با مدیریت مشارکتی

الف - اصل مشورت

مشورت مستلزم تصمیم‌سازی برای تصمیم‌گیری است و مدیران با مشورت کارکنان خود و استفاده از عنوان دیگران ضمن اینکه از غرور و خودمحوری و تمرکز در مدیریت پرهیز می‌کنند، از آثار و نتایج ارزشمند مشورت نیز که در کلام بزرگان دین به آنها اشاره گردیده است بهره‌مند خواهند شد که بخشی از آنها عبارتند از:

۱ - استفاده از اندیشه‌های صاحب‌نظران در کنار فکر خود بر قدرت وسعت و عمق بینش خود می‌افزاید. علی (علیه السلام) می‌فرماید:

«هر کس که با صاحبان اندیشه مشورت کند از درخشش افکار دیگران بهره‌مند می‌شود.»

۲ - مشورت موجب شکوفایی استعدادها و رشد ذوق‌ها و در نتیجه گشایش راه‌های نو می‌شود.

علی (علیه السلام) می‌فرماید:

اضْرِبُوا بَعْضَ الرَّأْيِ بِبَعْضٍ يَتَوَلَّدُ مِنْهُ الصَّوَابُ.

اندیشه‌ها را به هم بیاموزید تا راه‌ها و افکار درست از آن متولد گردد.

۳ - مشورت، خطاها و اشتباهات را به انسان می‌شناساند. علی (علیه السلام) می‌فرماید:

مَنْ اسْتَقْبَلَ وَجْهَ الرَّاۓ عَرَفَ مَوَاقِعَ الْخَطَاۓ. (نهج البلاغه، حکمت ، ۱۶۴)

آن کسی که آرای گوناگون را استقبال کند موارد خطا و اشتباه را می‌شناسد.

۴ - مشورت آزمایشی است که از طریق آن می‌توان به قدرت فکری و دقت نظر و میزان

دلسوزی دیگران پی‌برد. علی (علیه السلام) می‌فرماید:

با دشمنان خود مشورت کن تا مقدار دشمنی و اهداف آنها را بشناسی.

ب - اصل تقسیم کار و تعیین حدود وظیفه فرد

آشنا نمودن شخص به شرح وظیفه و واگذاری مسئولیت خاص به هر فرد با توجه به توانمندی‌ها و تجارب وی در زیرمجموعه مدیریت و تقسیم کار مطلوب در سازمان، علاوه بر آنکه حدود و ثغور فعالیت‌ها را مشخص می‌نماید، بررسی نقاط ضعف و تعیین میزان مشارکت افراد در کار گروهی و ارزشیابی را آسان می‌سازد. حضرت علی (علیه السلام) در نامه‌ای خطاب به امام حسین (علیه السلام) فرمود:

«وَجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خِدْمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ» (نهج البلاغه، نامه امام به فرزندش حسین علیه السلام)

به عهده هر یک از خدمتگزاران کاری را بگذار و او را مسؤول و پاسخگو قرار می‌دهی.

با اجرای این اصل نکات ذیل بدست می‌آید:

۱ - ویژگی‌های هر شخص مشخص می‌شود.

۲ - امور جاری سازمان برای طبقه‌بندی و ارزیابی مورد سنجش واقع می‌شود.

۳ - افراد واجد شرایط برای تصدی مشاغل در نظر گرفته می‌شوند.

۴ - آموزش برای افراد قابل توجیه و منطقی است.

۵ - حقوق و دستمزد و پاداش اصولی شده و مبنای منطقی می‌یابد.

۶ - کیفیت کارهای انجام شده با آنچه که می‌بایست انجام شود، قابل مقایسه است.

۷ - هر کس به وظیفه خود آگاه است.

۸ - مسؤولیت‌ها به حسب علاقه افراد واگذار می‌شود.

ج - اصل عدم تمرکز و تفویض اختیار

وقتی می‌توان شاهد یک سیستم غیرمتمرکز یا نیمه‌متمرکز (سیستم مشارکتی) در یک سازمان بود که وظایف عمده مدیریتی و اختیارات تصمیم‌گیری از مدیر و عالی‌ترین مقام به سطوح پایین‌تر انتقال یابد.

بدیهی است که به همراه تفویض اختیار، تصمیم‌گیری و مسؤولیت‌های مترتب به آن نیز تقسیم شده و به افراد مربوط واگذار می‌شود لکن نظارت از بالا همواره به قوت خود باقی است.

د - اصل سپاس و تشکر

نظام مدیریت فردی و گروهی و اجتماعی مسلمانان جهان بر حمد استوار است. یعنی در مقابل هر فعل نیک اختیاری مردم، سپاس و تشکری متناسب با آن کار نیک از ایشان به عمل می‌آید. همین سپاس و تشکر باعث خواهد شد که مردم هرچه بیشتر به سمت افعال نیک روی آورنده و از اعمال شرّ فاصله بگیرند حال اگر این سپاس و تشکر به صورت نظام یافته در کلیه سطوح جامعه و سازمان‌ها و نهادها پیاده شود، تأثیرات آن چند برابر شده و مردم با اعتماد و اطمینان بیشتری به سوی افعال نیک جذب شده و به صورت فراگیر به تفکر و تحقیق پرداخته و

آن را در جهت اصلاح امور جامعه عرضه می‌نمایند. و نظام مدیریت جامعه نیز در ازای بهره‌ وافی که پیشنهادات نیک ایشان تحصیل می‌نماید، بخشی از آن را به منظور تشکر و قدردانی و سپاس به ایشان باز می‌گرداند. یعنی نظام حمد و تشکر به کلیه اعمال و رفتار و گفتار مردم جهتی نیک و الهی می‌بخشد. در ضمن مدیریت بر مبنای مشارکت همه افراد به فکر کردن و ارائه افکار سازنده و خلاق و نو دعوت می‌شوند. و هر کس که فکر خوب و اندیشه خیر ارائه نمود، تشویق می‌گردد. آنکه کار خوب نمی‌کند و یا در ارائه افکار و اندیشه‌های مفید برای جامعه تبلی و سستی نموده و یا لجبازی می‌کند، تشویق نمی‌شود. همین تشویق نکردن، تنبیه بزرگی است، زیرا هر روز او می‌بیند که دیگران پیشنهادات مفید و سازنده ارائه می‌نمایند و از نعمت‌ها و برکات مادی و معنوی آن بهره‌مند می‌گردند و او چون پیشنهاد نمی‌دهد چیزی نصیبش نمی‌شود. مناسب است که روایاتی را که دلالت بر لزوم تشکر و سپاسگذاری از کسی که کاری یا لطفی در حق ما انجام می‌دهد، دارد ذکر کنیم:

«مَحْمُودُ بْنُ أَبِي الْبَلَادِ قَالَ: سَمِعْتُ الرُّضَا عَلَيْهِ السَّلَامُ يَقُولُ: مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمُنْعَمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ»

«محمودبن ابی البلاد می‌گوید: از امام رضا (علیه السلام) شنیدم که می‌فرمود: هر کس سپاس مردم نعمت‌دهنده را نگوید، سپاس خدای بزرگ را نگفته است» (علیرضا صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۶۴۵)

و نیز خداوند در قرآن شریف می‌فرماید:

«لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ» (سوره ابراهیم، آیه ۷)

اگر سپاسگذاری کنید نعمت شما را افزون می‌کنیم و اگر ناسپاسی کنید عذاب من سخت خواهد بود.

امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید:

«مَنْ أُعْطِيَ الشُّكْرَ أُعْطِيَ الزِّيَادَةَ، يَقُولُ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ «لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ»»

به هر کس سپاسگذاری داده شد افزونی نعمت نیز داده می‌شود. خداوند می‌فرماید: «اگر

سپاسگذاری کنید نعمت شما را افزون می‌کنم». (علیرضا صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۶۶۴)

فصل دوم

گفتار پنجم

پیش‌نیازها بر نظام مشارکتی

گفتار پنجم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

پیش نیازهای نظام مشارکتی

مزایای مدیریتی مشارکتی

موانع مشارکت

تکنیکهای غلبه بر موانع

راهکارهای تحقق مدیریت مشارکتی

ویژگیهای مشاوران

وظایف مشاوران

پیش نیازهای نظام مشارکتی

اجرای نظام مشارکتی و دخالت دادن زیر دستان و کارکنان و عموم مردم در تصمیم گیری و هر چه بهتر شدن مشارکتهای مردمی مستلزم پیش نیازهایی میشود. آن پیش نیازهای نظام مشارکتی عبارتند از:

۱- اعتقاد مدیران ارشد و کارکنان به مشارکت و پشتیبانی همه جانبه از مراحل اجرای نظام مدیریت مشارکتی ؛

۲- ایجاد فرصت زمانی کافی برای کسب آمادگی و مطالعه در برنامه مشارکت ؛

۳- تعیین حدود مشارکت برای مشارکت کنندگان ؛

۴- قدردانی از مشارکت کننده با اعطای مزایای مالی و غیره؛

۵- ایجاد حس خود باوری و اعتماد به نفس در بین کارکنان و مردم ؛

۶- مشخص بودن اهداف سازمانی در جهت بروز و ظهور مشارکت دیگران؛

۷- تبیین فوائد مشارکت به جهت ایجاد انگیزه قوی برای مشارکت دیگران ؛

۸ - تبیین اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمان برای مشارکت کنندگان؛

۹ - اعتقاد کارکنان به بهبود مستمر؛

۱۰ - پایین بودن هزینه برنامه مشارکت از سود آن. زیرا که یکی از اهداف برنامه مشارکت

کاهش هزینه است؛

۱۱ - فرهنگ مشارکت جهت نهادینه نمودن مشارکت کارکنان گسترش یابد؛

۱۲ - یادگیری این موضوع که هم کارکنان و هم مدیران باید شنونده‌های خوبی باشند تا

مشارکت احساسی و فکری با دیگران از طریق شنودی که بتواند خود را به طور ذهنی در

چارچوب ذهنی گوینده قرار دهند انجام گیرد؛

۱۳ - کارکنان توانایی‌های لازم برای کار روی آن موضوع را داشته باشند؛

۱۴ - شرایط فیزیکی در محیط کار مطلوب باشد؛

۱۵ - نظام ارزشیابی کارکنان درست عمل کند؛

۱۶ - مشخص بودن میزان کار و فعالیتی که هر فرد در سازمان باید انجام دهند و تعریف

حدود وظیفه‌ای کارکنان؛

۱۷ - افراد مطمئن باشند که تلاش و کوشش بیشتر از حقوق و مزایای بیشتر و احترام

برخوردار است؛

۱۸ - مشارکت در تصمیم‌گیری باید اندک اندک صورت گیرد. زیرا دگرگونی‌های ناگهانی و

سریع در مشارکت و پذیرش مسئولیت جمعی می‌تواند بدبینی پدید آورد. (جلال رضانی،

مدیریت مشارکتی، ۱۳۸۴، ۱۷)

مزایای مدیریت مشارکتی

برای مدیریت مشارکتی مزایا و فوائد زیادی بیان شده است:

۱- احساس دخالت در تعیین سرنوشت :

در اثر مشارکت در تصمیم گیریها فرد احساس می کند که در تعیین سرنوشت خود دخالت بیشتری دارد و نتیجه آن رضایت شغلی و ایجاد انگیزه برای نیل به اهداف سازمانی می باشد و در اثر مشارکت فرهنگ سکوت و فردگرایی به فرهنگ جمع گرایی و خرد جمعی تبدیل می شود و مردم به تلاش جمعی دست می یابند .

۲- بر آورده شدن احترام افراد

مشارکت می تواند نیاز احترام فرد را بر آورده کند و این خود به سلامت روحی و روانی فرد کمک میکند .

۳- بر قراری کانال ارتباطی بین رده های سازمانی

با مشارکت کانالهای ارتباطی از رده های پایین تر به رده های بالاتر باز و برقرار می گردد و از این طریق مدیران از دانش زیر دستان در مورد امور مطلع می شوند .

۴- احساس تعلق مشارکت کننده به کار

مشارکت در تصمیم گیریها باعث می شود که مشارکت کننده نسبت به کار خود، احساس تعلق بیشتری داشته باشد و در نتیجه هنجارهای گروهی در پشتیبانی از کار و دانش کار ظهور خواهد کرد و نیز مشارکت موجب افزایش حس تعلق ملی در مردم شد ، اهداف خود را با اهداف ملی همسو و هماهنگ می کنند . وقتی که مردم احساس کنند در تصمیم گیری دخیل هستند، مسئولیتهای آنها نیز می پذیرند و از اجرای آن به طور جدی حمایت می کنند.

اگر زیر دستان با ارائه مشورت احساس کنند که بسیاری از دستورات و خواسته های مدیر همان چیزی است که خودشان نظر داده اند و یا مورد قبول آنان است ، احساس زیر دست بودن و محکوم و مجبور بودن نمی کنند و در نتیجه دستورات مدیر را با جان و دل می پذیرند و بدان عمل می کنند .

۵- ظهور خلاقیتها

با اجرای مدیریت مشارکتی خلاقیتها بروز می نماید و مشارکت ناتوانان را نیرومند می سازد و افراد را به راه توانمندی هدایت کرده و توانایی های خدادادی آنان را به شکوفایی می رساند .

مشارکت مردم در همه امور جامعه عامل بروز و شکوفایی افکار، ایده ها و استعداد های تازه می گردد و احتمال خطا و لغزشها را در اتخاذ تصمیمات کاهش می دهد زیرا همه عقول و اندیشه ها به کار گرفته میشود و درصد خطای عقل و خرد جمعی بسیار اندک است.

۶- تقویت اعتماد به نفس

مشارکت خود باوری و اعتماد به نفس را تقویت می کند و باعث حس مسئولیت پذیری می شود و پویایی و تحریک مردم را افزایش می دهد.

۷- کاهش مقاومت در مقابل نوآوری

مشارکت باعث می شود نوآوری هایی که در سازمان ایجاد می شود، افراد رده های پایین مقاومت نکرده بلکه بپذیرند.

۸- از بین رفتن روحیه استبداد

مشارکت، روحیه استبداد و خود کامگی و اطاعت کورکورانه را از بین می برد و روحیه انتقاد پذیری و پرسشگری را تقویت می کند.

۹- لزوم توجه به تغییرات محیطی

امروزه تغییرات محیطی آنچنان سریع و گسترده است که عدم باز خورد و سازگاری با آن موجب خسارات جبران ناپذیری می شود.

برای هماهنگی با این تغییر و تحولات باید ابتدا فکر، ایمان و اعتقاداتمان را متحول کنیم. مشارکت کارکنان، سازمان را توانمند می سازد که خود را با سرعت بیشتری با این تحولات هماهنگ نماید.

۱۰- درگیری ذهنی و عاطفی

در مشارکت، خود شخص درگیر است و تنها مهارت و کاردانی وی درگیر نیست. این درگیری روانشناختی است و نه جسمانی. انسانی که مشارکت می کند «خود - درگیر» است و نه «کار درگیر». بنابراین انسانها بخشی از نیازهای عاطفی خود را از طریق مشارکت در اداره امور سازمان، ارضا می کنند.

۱۱- انگیزش برای یاری دادن

مشارکت، مردم را به یاری دادن بر می انگیزاند. مردم از طریق مشارکت بخت آن را می یابند که قابلیتهای ابتکار و آفرینندگی خود را برای دست یابی به اهداف سازمان از بند رها سازند.

۱۲- پذیرش مسئولیت

مشارکت مردم را بر می انگیزد تا در کوششهای گروه خود مسئولیت بپذیرند .

۱۳- مدیریت مشارکتی پالایشگاه بزرگ است

نظام مدیریت بر مبنای مشارکت یک پالایشگاه بزرگ است . در این نظام بهترینها برگزیده می شوند، بهترین افکار بهترین گفتار ، بهترین اعمال ، در این نظام بهترین افراد برای انجام مدیریت جامعه و انجام هر کاری بنا به لیاقت افراد و به پیشنهاد مردم برگزیده می شوند . معیار و ملاک ، انجام کار صحیح است ؛ اگر کارها بر مبنای معروف و خیر و بهترین روش انجام شود، هم مدیر و هم متخصصین و کارشناسان پاداش مناسب دریافت می دارند و اگر کارها نادرست صورت گیرد ، افراد موظف به اصلاح خود و اصلاح کار می باشند . لذا می بینیم که نظام ارزیابی و ارزشیابی دقیق افراد و کارها ، جهت پرداخت پاداش مناسب ، ضروری و الزامی است . باید سیستم ارزشیابی به گونه ای طراحی شود که تمام ارزیابی ها توسط خود کارکنان و مردم و البته زیر نظر مدیریت و امام برگزیده مردم انجام شود تا اعتماد و اطمینان کارکنان زیر دستان به نظام مشارکت و ارزیابی جلب گردیده و باعث ارائه هرچه بیشتر پیشنهاد و مشارکت از جانب آنان گردد .

۱۴- نظام مشارکت فصل مشترک خواست های مدیر و کارکنان نظام مشارکت به معنای یافتن و برگزیدن فصل مشترک خواستها و نیازهای مدیریت و کارکنان است .

در بسیاری از زمینه ها خواستهای افراد مشترک است و دارای زبان مشترک نیستند و در نظام مشارکت با بررسی نظرات و ایده های ، مشاهده می گردد که اکثر خواستهای کارکنان و مدیریت یکی است در نظام مشارکت ، فصل مشترک خواستهای مدیر و کارکنان به طور خود کار برگزیده شده و به اجرا در می آید . نظام مدیریت بر مبنای مشارکت نظامی است که پیوندی جاودانه و همیشگی بین مدیران و کارکنان ، دولتها و ملتها ، رهبری و مردم ، امام و امت بوجود می آورد و همین پیوند است که این نظام را پایدار و ماندنی و با تقوا می نماید .

۱۵- تعهد و دلبستگی به اهداف سازمانی

مشارکت کنندگان در اداره سازمان خودشان ، یک نوع تعهد و دلبستگی را نسبت به سازمان دارا خواهند شد و به نوعی سازمان را از آن خود می دانند و برای بقاء آن کوشش خواهند نمود.

- علاوه بر موارد فوق ، پیامدها و نتایج زیر نیز از گذر مشارکت حاصل می شود :
- ۱- مشارکت عامل تقویت بنیانهای اعتقادی و عامل بروز شکوفایی افکار و ایده هاست .
 - ۲- مشارکت زمینه لازم برای «تغییر» را فراهم می کند .
 - ۳- مشارکت موجب احساس مسئولیت کارکنان در برابر انجام کار می شود .
 - ۴- مشارکت موجب پذیرش بهتر تصمیمات می شود .
 - ۵- مشارکت باعث اصلاح روابط اجتماعی و صنعتی در سازمانها و جامعه می گردد .
 - ۶- مشارکت به کارکنان احساس مالکیت می دهد .
 - ۷- مشارکت کارکنان می تواند عامل تحریک در کار آیی مدیریت باشد .
 - ۸- مشارکت کارکنان ارتباطات از پایین به بالا را آسانتر می سازد .
 - ۹- مشارکت کارکنان می تواند انگیزه ایجاد همفکری و همکاری بیشتر بین آنان و مدیریت گردد.
 - ۱۰- مشارکت موجب کاهش خطاهای احتمالی می شود .

موانع مشارکت

با آنکه مشارکت سودمندیهای بسیار دارد و یافته‌های پژوهشی علمی در دو دهه گذشته درستی این سخن را تایید میکند ولی مشارکت نهالی است که به آسانی در محیط انسانی روییده نمی‌شود. در محیط انسانی همواره موانعی وجود دارند که راه مردم را برای دسترسی به مراکز قدرت یا نظامهای تصمیم‌گیری سد می‌کنند. البته نباید انتظار داشت که هیچ‌گونه موانعی در راه رسیدن به مشارکت وجود نداشته باشد، بقول جبران خلیل جبران «در کوتاهترین راهها نیز موانعی وجود دارد.» چه برسد به مشارکت در نظام اداری که خود مسیر درازی را دارد. نکته اصلی و اساسی این است که تا آنجا که می‌شود این موانع را به حداقل رساند.

الف - موانع فرهنگی :

در تحلیلی جامعه‌شناختی از موانع و بازدارنده‌های فرهنگی در رابطه با مشارکت به موانعی بشرح زیر می‌توان اشاره کرد .

۱. جهل

انسان جاهل توانایی مشارکت ندارد زیرا شناخت بسنده‌ای از محیطش ندارد.

أَعُوذُ بِاللَّهِ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ. (بقره، آیه ۶۷)

پناه به خدا اینکه از جاهلین بوده باشم.

برای یک مسلمان ننگ است که نسبت به محیط اطرافش، مباحث سیاسی و اجتماعی و اقتصادی زندگی جاهل باشد.

نگ بدتر اینکه مدیری دوست داشته باشد نیروهای زیرمجموعه سازمانش جاهل بوده باشند. و از عقل و تدبیر برخوردار نباشند که در این صورت مدیر هر کاری بخواهد بکند و نتواند از مشارکت و خرد جمعی همکاران خود استفاده کند.

بسیارند افراد در سازمان‌ها که مدرک لیسانس و فوق لیسانس دارند اما نسبت به قضایای محیط اطراف سازمان جاهل هستند و این برای یک سازمان بسیار زشت است و باعث عقب‌افتادگی مجموعه در بخش‌های مختلف می‌شود.

روایاتی در این زمینه:

۱. الْجَهْلُ أَصْلُ كُلِّ شَرٍّ.

اساس هر بدی و زشتی جهل است. (آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۵۱)

۲. الْجَهْلُ فَسَادُ كُلِّ أَمْرٍ.

فساد هر چیزی جهل است. (همان)

۳. الْجَهْلُ أَدْنَى الدَّاءِ. (غرر الحکم)

نادانی بدترین درد است.

۴. صَدِيقُ كُلِّ مَرءٍ عَقْلُهُ وَ عَدُوهُ جَهْلُهُ.

در مقابل جهل علم و دانایی است که هزاران روایت در این زمینه وارد شده است.

(کلینی، اصول کافی، ۱۴۰۵ ه. ق، ۱۱)

۲. خود خواهی و خود محوری

انسان خود محور نمی تواند با دیگران در پیامیزد و به دنیای آنان رسوخ و نفوذ کند و در واقع زندانی خویشتن خویش است.

۳. نداشتن اعتماد به دیگران

اعتماد را باید روح مشارکت دانست. بی اعتمادی نمی گذارد قالب کار جمعی شکل بگیرد و با هم کارکردن یک شیوه پذیرفته شود.

۴. نبود کنجکاوی

کنجکاوی گسترده و عمیق انسان را به کشف و شناخت وا می دارد.

۵. نبود همدلی

در هر نوع مشارکتی انسان نیاز به همدلی دارد، یعنی خود را به جای دیگر نهادن. همدلی سبب می شود تا انسان بتواند با دیگران بر مبنای تفاهم متقابل ارتباط برقرار کند.

۶. نداشتن انعطاف ذهنی

جامعه پیچیده و نامتجانس امروز که ناهمسانیهایی گسترده دارد، می طلبد که مردم در برابر تفاوت های یکدیگر بردبار باشند و تساهل و نرمش نشان دهند.

۷. احساس حقارت

احساس بی نقشی و احساس نداشتن سودمندی سرانجام به احساس حقارت فردی میرسد. احساس حقارت مانع می شود که انسان بتواند گشوده شود. سخن بگوید و با دیگران بیامیزد. نظامهای قانونی و ساختارهای دیوانسالاری هر می نیز در شمار موانع سازمانی به شمار می روند که در آنها پیوند دو سویه و چهره به چهره میان کارکنان و مدیران به سختی پدید می آید و رابطه رئیس و مرئوسی یا بالادستی بر آنها حاکم است. توزیع نابرابر اقتدار و اختیارات سازمانی میان افراد یک سازمان، سدی استوار در راه گشودن باب مشارکت میان آنان است. تمرکز قدرت در دست گروهی محدود و محدود از دیوانسالاران و یا مدیران سازمانی بخت و فرصت مشارکت را از دیگران می گیرد و کارکنان سازمان را در سویی مقابل مدیران قرار می دهد. برنامه ریزی متمرکز و از بالا به پائین و نبود ساختارهای جانبی و محلی برای انجام کار می توانند سدی در راه مشارکت باشند.

۸. عدم پذیرش مشارکت از ناحیه برخی مدیران

بعضی از مدیران به جهت عدم آگاهی از محاسن مشارکت و یا به خاطر تنگ نظری که دارند از مشارکت کارکنان در برنامه ریزی و تصمیم گیری نه تنها استقبال نمی کنند، بلکه به بهانه های مختلف سدی جلوی راه مشارکت کارکنان ایجاد می کنند.

۹. نبودن قوانین مصوب و راهگشا در امر مشارکت

از جمله موانع و چالش های پیش روی مشارکت عدم وجود قوانین مصوب از طریق دولت و یا مجلس می باشد، با توجه به عدم فرهنگ سازی امر مهم مشارکت و یا احساس عدم نیاز به مشارکت قوانینی خاص برای این کار وجود ندارد، و لذا از مشارکت کارکنان استفاده نمی شود.

۱۰. بورکراسی پیچیده

از دیگر موانع مشارکت وضع کاغذبازی و نامه نگاری های طولانی و بی مورد و بی نتیجه است که فراوان به چشم می خورد که سدی بزرگ جلوی مشارکت می باشد.

ب - موانع مشارکت از دیدگاه علم مدیریت :

علم مدیریت با توجه به اینکه مشارکت کارکنان یکی از بحثهای مهم رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی می باشد نیز به بررسی این مقوله پرداخته و جنبه هایی از آنها را روشن ساخته است که در ذیل به موانع مشارکت از دیدگاه علم مدیریت اشاره می شود :

۱- عدم تعلق سازمانی کارکنان

اصولا در سازمانهای دولتی بعلت اینکه انگیزه لازم برای مشارکت وجود ندارد لذا کارکنان به سازمان تعلق خاطر ندارند و همیشه خود را نسبت به آن بیگانه می دانند در صورتیکه در بخش خصوصی بعلت وجود انگیزه کافی تعلق سازمانی کارکنان بالاست.

۲- مغایرت اهداف فرد و سازمان

مغایرت اهداف فرد و سازمان یکی از موانع مشارکت در اداره امور به شمار می رود. زیرا «مشارکت در تصمیم گیریها سبب می شود تا آنان خود را به سازمان نزدیکتر حس کرده و احساس تعلق و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. نزدیکی با سازمان ، هدفهای فرد و سازمان را بر هم منطبق ساخته و آشتی بین اهداف فردی و سازمانی را موجب می شود. بدین ترتیب مدیریت مشارکتی ، طریق عمده دیگری برای نزدیک ساختن فرد به سازمان است.

۳- وجود سبکهای مختلفی در رهبری و سازمان

بسیاری از صاحب نظران مدیریت معتقدند سبک رهبری مدیر ، اساسا تحت تاثیر نگرش وی نسبت به کارکنان است. به بیان دیگر ، عامل عمده ای که سبک رهبری را تحت تاثیر قرار می دهد ، شیوه نگرش مدیریت به نقش خود و کارکنان است. اگر مدیر ، کارکنان را افرادی بداند که تحت هدایت او کار می کنند ، سبک محافظه کار (اقتداری) است. اگر مدیر ، خود را همکاری نسبت به کارکنان بداند که مسئولیتهای معین بیشتری و وظایف متفاوتی دارد سبکش را مشارکتی گویند.

۴- احساس بیم و خطر از مشارکت ، از سوی هر یک از طرفین (کارکنان و مدیران)

بطوریکه مدیر به هر پیشنهاد زیر دست خودش بعنوان یک انتقاد نگاه کند و تفویض اختیار به زیر دستان را حمل بر کاهش مسئولیتهای خودش و دخالت زیر دستان در امور مربوط به حیطه مدیریت خود ، بداند.

۵- عدم وجود خصلتهای کار گروهی در میان کارکنان

ایجاد گروههای کاری که خود ابزاری برای مشارکت کارکنان است، خصلتهای خاصی را می طلبد، کارکنانی که امنیت شغلی ندارند، ترس و واهمه دارند، نمی توانند در این گروهها بطور فعالانه مشارکت کنند.

۶- عدم ایجاد یک بستر فرهنگی مناسب برای مشارکت

مشارکت فعالانه و مفید و موثر مستلزم ایجاد یک فرهنگ مناسب است که این فرهنگ هم برای مدیران و هم برای کارکنان لازم است تا موقعی که مدیران به این باور نرسند که کارکنان ایده هایی دارند که می تواند بسیار موثر واقع شود، به هیچ وجه زمینه مشارکت آماده نخواهد شد.

۷- کمبود آموزشهای لازم

بسیاری از کارکنان در سازمان برای اینکه نمی دانند چگونه باید پیشنهادات خود را ارائه دهند، از مشارکت خودداری می کنند. برای این افراد باید آموزشهایی در مورد نحوه ارائه پیشنهادات تدارک دید. (دکتر زارعی متین، فرهنگ و تعاون، ۱۳۷۹)

موانع و مشکلات اجرای سیستم پیشنهادات در نظام اداری ایران :

آنچه که تاکنون از مدیریت مشارکتی در ایران به اجرا در آمده چیزی جز سیستم پیشنهادات و گروههای کنترل کیفیت نبوده است. امروزه در نظام تولیدی و صنعتی ایران در بیش از یکصد واحد سیستم پیشنهادات به اجرا در آمده است. چند سالی است که در نظام اداری نیز خوشبختانه این مهم اتفاق افتاده است.

گرچه مدیریت مشارکت برنامه های متنوع دیگری از جمله، تصمیم گیری گروهی، گروههای خودگران، تیم سازی، گروههای کنترل کیفیت و ... دارد اما به لحاظ ساده بودن و امکان اجرایی بهتر، داشتن سیستم پیشنهادات به اجرا در آمده است و پیشنهاد میشود سازمانهایی که بدنبال اجرای برنامه مدیریت مشارکتی می باشند ابتدا از سیستم پیشنهادات شروع کنند.

حال جا دارد که به موانع و مشکلات خاص اجرای سیستم پیشنهادات اشاره شود.

۱- عدم اعتقاد و فقدان حمایت عملی مدیریت عالی سازمان

۲- عدم اعتقاد و باور قبلی مدیران میانی سازمان

- ۳- مغایرت سبکهای مدیریت مدیران ارشد با سیستم پیشنهادات
- ۴- عدم اجرای عدالت در اهداء جوایز و پاداشهای مربوط به پیشنهادات
- ۵- تعلل و قصور در ارائه بازخور به پیشنهادات کارکنان
- ۶- به موقع و مناسب نبودن پاداشها
- ۷- موانع مالی (نبود بودجه کافی برای اجرای پیشنهادات)
- ۸- عمل نکردن به وعده های داده شده از سوی مدیران

تکنیکهای غلبه بر موانع مشارکت :

تحقیقات نشان می دهند بیشتر افراد در صورتیکه فرصت کافی برای نفوذ بر فرایندها و پیامدهای اداری داشته باشند ، میل به مشارکت در آنها افزایش خواهد یافت. تغییر تکنیکهای مشارکتی جهت اعمال صحیح و موثر تر مستلزم فرایند یاد گیری دو طرفه است که بر اساس آن هم مدیران و هم کارکنان نیاز دارند که یاد بگیرند. سه روش زیر برای غلبه بر موانع مشارکت بیان شده است. (دکتر زارعی متین، فرهنگ و تعاون، ۱۳۷۹)

۱- توانمند کردن و آموزش دادن (کارکنان)؛

۲- آموزش مجدد مدیران؛

۳- توانا سازی ساختارها و فرایندهای اداری .

۱- توانمند کردن و آموزش دادن کارکنان

توانمند کردن کارکنان به معنی طراحی فرایندهای است که کارکنان می دانند مشارکت آنها در جائیکه طیف نمایندگان آنان را شامل می شود و نتایج روشنی در بر خواهد داشت ، اثر بالقوه ای دارد.

ایجاد فرصت برای مردم جهت مشارکت کلید اصلی است. فرصت هم شامل دسترسی به کسب مهارت و دادن اطلاعات است. آموزش کارکنان باید بر یاد گیری سازماندهی شده و مهارتهای تحقیق توجه کند ، بعلاوه اینکه کارکنان به آموزش رهبری نیز نیاز دارند. کارکنان و مدیران باید به عنوان همکار در پایه گذاری مکاتب دموکراسی یا مراکز یاد گیری فعالیت کنند ، آنها باید مهارتهای یکسان را کسب کنند.

کارکنان و مدیران می توانند با هم کار کنند تا روشهای تحقیق را توسعه دهند و تکنیکهایی را برای حل مسائل انتخاب کنند. اکثر واقعیت های زندگی روزمره که توانایی مردم را برای مشارکت در تصمیمات عمومی محدود می سازند ، به نظر میرسد که برای مدیران غیر ممکن باشد که بتوانند آنها را تغییر دهند ، مخصوصا در سطوح محلی چگونه ما می توانیم ، اقتصاد و اخلاق زندگی کاری مردم را که وقت ، انرژی و ظرفیت آنها را برای مشارکت محدود می کند تغییر دهیم ؟ اگر چه مسائل عمده اجتماعی ، اقتصادی و سیاسی که مشارکت را محدود می کنند مشکل است اما مشارکت کنندگان معتقدند که مسائل بزرگ را می شود کوچک کرد.

۲- آموزش مجدد مدیران :

آموزش مجدد مدیران به مفهوم تغییر نقش آنها از مدیران تخصصی به مشارکت کنندگان همکار می باشد. این کار شامل انتقال در سطح فردی با توجه به مهارتهای بین فردی ، تعریف مجدد نقش تخصصی در اداره عمومی و تغییر رویه هایی که مدیران عمومی را آموزش می دهند است. مدیران عمومی همراه با تحقق سنتی ، بودجه بندی و مهارتهای مدیریت نیاز دارند که در فرایند ، مهارتهای بین فردی مانند ارتباطات ، شنود ، تیم سازی ، برگزاری جلسات و خود آموزی را آموزش ببینند. (زارعی متین، فرهنگ و تعاون)

۳- توانا سازی ساختارها و فرایند های اداری :

عمده ترین مشکل برای تغییر ، فرایندها و ساختارهای اداری هستند ، تغییر ساختارهای اداری شاهکار نیست این امر مستلزم تغییر عادات و اعمال نهادینه شده می باشد و بدون تغییرات واقعی در اینکه بورکراسیها چگونه عمل می کنند ، حرکت ضعیف در جهت مشارکت صحیح و بدینی زیادی در بعضی از مدیران و کارکنان وجود خواهد داشت. سازمانهای عمومی نه تنها باید موسسات و رویه های رسمی را دموکراتیزه کنند ، بلکه باید فضایی را جهت سخنرانی و اشکال سازمانی غیر بورکراتیک ایجاد کنند. اکثر تغییرات مورد نیاز در ساختارهای اداری بوسیله مشارکت کنندگان در اداره بوجود خواهد آمد. سیستم ها و ساختارها چیزی جز اعمال عادی کارکنان مشارکت کننده در سیستم نیستند. اگر مدیران اعمالشان را تغییر دهند و با کارکنان بعنوان همکار شروع بکار کنند ، افراد نیز طریقی را که اداره در سطح خرد اداره می شود را تغییر می دهند. اگر در سطح خرد تغییرات صورت گیرد ساختارها و فرایندهای اداری در سطح کلان بوجود می آیند. (زارعی متین، فرهنگ و تعاون)

راهکارهای تحقق مشارکت

ملت های پیشرفته که توانسته اند فرایند مشارکت را در قالب یک فرهنگ در جامعه خود نهادینه کنند ، برای تحقق این هدف و تبلور هر چه عمیق تر مشارکت مردم در همه امور جامعه ، راه کارهایی اندیشیده و تجربه کرده اند . بعضی از کشورها به منظور هر چه غنی تر کردن مشارکت مردم در عرصه تصمیم سازهای و تصمیم گیری ها ، همه افراد جامعه را به اظهار نظر مستقیم فرا می خوانند . مشارکت مردم چنان اهمیتی دارد که هر مسئولی می داند که اگر مردم را مشارکت دهد نه تنها ضرر نکرده بلکه از این طریق به پیشرفت و استحکام سازمان خود افزوده است :

یکی از کامهای مهم در توسعه مشارکت :

۱- بالا بردن سطح سیاسی جامعه

مشارکت یک فرهنگ است و برای اینکه تحقق پیدا کند باید همه آنرا به عنوان یک فرهنگ بپذیرند و جزء فرهنگ مردم شود.

۲- ایجاد اعتماد متقابل حکومت و مردم

امر مهم دیگری که عامل مشارکت پذیری مردم است : همان اعتماد متقابل حکومت و مردم است و این اعتماد متقابل در واقع محور مشارکت می باشد .

آموزش واحدهای درسی با مضامین مشارکت جویی ، جامعه پذیری و تحمل عقیده و سلیقه دیگران و روحیه آزادی خواهی ، در مدارس کشور

۳- اعطای حق نظارت و نصیحت حاکمان به مردم

یکی از راهکارهای مشارکت مردم در عرصه جامعه و سیاست ، اعطای حق نظارت و نصیحت حاکمان به وسیله پیامبر (صلی الله علیه و آله) برای مردم است تا در پرتو آن هم حاکمان دینی از راه اعتدال و شریعت منحرف نشوند و هم مردم در صحنه حضور داشته باشند و از اصول دین خویش حراست کنند.

«النَّصِيحَةُ لِلْإِمَّةِ الْمُسْلِمِينَ»

پیامبر (صلی الله علیه و آله) خیر خواهی برای حاکمان بلاد اسلامی را یکی از ویژگی مهم مسلمانان می شمارد.

مشارکت مردمی در عرصه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در صورتی تحقق می یابد که مردم صاحب حقوق، محترم و باکرامت شمرده شوند، وقتی که مردم خود را صاحب و مالک مملکت و صاحب حق در همه امور احساس کردند مسئولیتهای خود را هم صمیمانه می پذیرند و داوطلبانه در همه امور مشارکت می کنند باید این ایده به صورت فرهنگ عمومی در آید که مردم صاحبان اصلی کشور و نظام و حکومت هستند و این گونه نیست که مردم فقط مکلف باشند

بلکه حقوق زیادی بر حاکمان دارند و فقط خداست که حاکم علی الاطلاق است، انسانها بر هم دیگر هرگز حاکم مطلق نیستند بلکه نسبت به هم دیگر حقوق متقابل دارند حاکم و مردم نسبت به هم حقوق متقابل دارند با این فرهنگ مردم نظام و کشور و مدیریت را از خود می دانند و هر جا که نیاز به دخالت و مشارکت باشد اقدام خواهند نمود.

اگر انسان به خاطر انسانیت و این که یکی از بهترین مخلوقات الهی است همان که خداوند پس از آفریش وی «تَبَارَكَ اللهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ» فرمود، داری کرامت ذاتی است پس باید برای شخصیت و سبیل و رأی و حیثیت و حقوق انسان ارزش قائل شد. بنابراین اگر حقوق متقابل حاکم و مردم آن گونه که در منابع دینی مسلمانان آمده است رعایت شود و طرفین در عمل حقوق یکدیگر را به رسمیت بشناسند و باور کنند و آن حقوق در قوانین عملیاتی شود و اجرای آن در فرهنگ جامعه نهادینه شود، در این صورت هم مشارکت تحقق پیدا خواهد کرد و در زمینه تحقق عدالت در تمامی عرصه های مدیریتی و جامعه فراهم خواهد شد.

۴- ارائه اطلاعات به مردم

اگر مشارکت حق مردم است و مردم می توانند در همه امور جامعه خود دخالت کنند و مشارکت داشته باشند پس باید در عرصه های مختلف، اطلاعات کافی را داشته باشند. زیرا که تصمیم گیری مردم در هر زمینه ای مستلزم آگاهی و اطلاع کافی و گسترده آنان درباره موضوع مربوطه است و هیچ کس نمی تواند بدون آگاهی در مورد موضوع، نسبت به آن نظر بدهد و تصمیم بگیرد آگاه ساختن مردم از مفهوم حق و حقوق اجتماعی، بیان اهمیت و رعایت آن و مقابله با هر گونه تجاوز به حقوق مردم پیش زمینه گسترش فرهنگ مشارکت جویی در جامعه است.

۵- ارتباط نزدیک مدیر با کارگزاران و مردم

یکی از راههای تحقق مشاوره مردم با مدیر و ایجاد مشارکت عمومی این است که مدیر بدون مانع با کارگزاران و عموم مردم ارتباط داشته باشد تا زیر دستان بتوانند به راحتی با او ملاقات کنند. و هر مقدار موقعیت مدیر بالاتر و مهم تر باشد اهمیت موضوع بیشتر می شود.

موقعیت مدیر در اسلام همچون ستون وسط خیمه است تا افراد درون خیمه هم به او دسترسی داشته باشند. امام رضا (علیه السلام) در این باره فرمودند:

«أَمَّا عَلِمَتْ أَنَّ وَالِي الْمُسْلِمِينَ مِثْلَ الْعُمُودِ فِي وَسْطِ الْفُسْطَاطِ مَنْ أَرَادَهُ أَخَذَهُ»

«آیا نمی دانی که والی مسلمانان، هم چون ستون وسط خیمه است تا هر کسی او را

بخواهد، به او برسد.» (وفائی همدانی، سیدکاظم، ذره البیضاء، ص ۱۱۵)

بنابراین مدیر باید در دسترس همگان باشد نه آنکه فقط عده‌ای خاص امکان دسترسی به مدیر را داشته باشند. و این خود باعث بی اطلاعی مدیر از وضع جامعه می شود و در نتیجه منجر به عدم کارآیی مدیر وضعف او خواهد شد.

علی (علیه السلام) در این خصوص طی نامه ای به مالک اشتر مینویسد: «ای مالک خود را زیاد از رعیت پنهان مکن زیرا که پنهان شدن والیان از رعیت، نمونه ای است از تنگ خویی و کم اطلاعی در کارها، نهان شدن از رعیت، والیان را از دانستن آنچه بر آنان پوشیده است، باز می دارد»

البته مسئولان و مدیران نمی توانند با همه افراد ارتباط مستقیم داشته باشند اما می توانند از طریق نمایندگان خود و افرادی که برای این کار می گمارند، رابطه خود را با مردم استحکام بخشند بنابراین یکی از ضروری ترین صفات مدیران آن است که حجاب تشریفات اضافی میان خود و مردم را کنار زده و با مردم و زیر دستان باشند تا از این طریق مردم را به مشورت دادن و مشارکت کردن فرا خوانند.

۶- ایجاد زمینه تضارب آراء و افکار

مدیر باید بتواند زمینه‌ای فراهم کند تا همه مردم تحت امر او نظرات و آراء خود را مطرح کرده و در معرض گفتگوی دیگران قرار دهد، تا در رهگذر این تضارب آراء بهترین نظر پس از مشورت با همه انتخاب شود، قطعاً وقتی بهترین دیدگاه، مستدل توضیح داده شود هر عقل سلیم می پذیرد، و هیچ جای نگرانی وجود ندارد.

علی (علیه السلام) می فرماید:

«اضْرِبُوا بَعْضَ الرَّأْيِ بِبَعْضٍ يَتَوَلَّدَ مِنْهُ الصَّوَابُ»

اندیشه ها را به یکدیگر بزنی (تضارب آراء) تا درستی و حقیقت از آن متولد گردد. (آمدی،

غررالحکم، ۱۳۶۶)

۷ - ایجاد و تحقق فرهنگ مشارکت

یکی از راهکارهای مهم تحقق مشارکت و عامل عمده مشارکت جویی ایجاد تحقق فرهنگ مشارکت است چرا که اگر یک مساله و فرایند آن به شکل فرهنگ عمومی جامعه در آید در آن صورت هیچ عاملی حتی نمی تواند از آن جلوگیری کند. بنابراین اگر مشارکت و مشارکت جویی جزء فرهنگ مدیران و کارمندان و همه اقشار مردم شود، آنگاه تحقق این امر بسیار حیاتی، سهل و آسان خواهد بود به ویژه که اگر این فرهنگ سازی از طریق ایمان به خدا و سخنان خداوند در قرآن و سخنان ائمه علیهم السلام تحقق پذیرد. بنابراین یکی از راههای مهم تحقق مشارکت آشنا کردن مردم و مدیران با فرهنگ غنی اسلامی در زمینه مشورت و مشارکت می باشد. و تبیین زندگانی سیاسی و اجتماعی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و امامان معصوم (علیهم السلام) در زمینه مشورت و مشارکت راه بسیار مهمی است در جهت ایجاد فرهنگ مشارکت و مشارکت جویی در بین مردم و مدیران آشنایی با این بعد از زندگانی پیامبر و ائمه بسیار پر اهمیت خواهد بود زیرا که آن بزرگواران با همه کمال عقل و درایت و با اتصال با وحی باز هم مشورت و مشارکت جویی آنها در سرلوحه تصمیمات سیاسی و اجرایی قرار داشت بنابراین ما انسانهای معمولی به طریق اولی باید در امور اجتماعی و حتی شخصی، مشورت و مشارکت جویی را سرلوحه امور قرار دهیم.

۸ - تشکیل اتاق فکر

در قرآن شریف آیات فراوانی آمده است که مردم را به تفکر و اندیشه فرامی خواند. این تکرار امر به تعقل و تفکر نشان دهنده اهمیت زیاد آن می باشد به طوری که در روایات، یک ساعت اندیشه معادل هفتاد سال عبادت شمرده شده است. بنابر این یکی از راههای تحقق مشارکت تشکیل اتاق فکر میباشد تا کسانی که اندیشه جدیدی دارند دور هم جمع شوند و تبادل نظر کنند و فکر و اندیشه های خویش را روی هم بریزند و بهترین را برای تحقق انتخاب کنند.

طرح اتاق فکر برای ترویج مشارکت عموم مردم ایران در بخش پیشنهادات می آید .

و اینک آیاتی و روایاتی در زمینه تفکر :

یکی از بالاترین فضیلت برای انسان تفکر است ، پروردگار عالم عموم افراد بشر را امر به تفکر و تعقل می کند . مشارکت همه آدمها در یکی از بهترین و با ارزش ترین واژه برای انسان یعنی تفکر در بیش ۶۲ آیه قرآن اهمیت مطلب را می رساند. واژه انسان ۶۲ بار در قرآن و همچنین واژه تفکر نیز ۶۲ بار در قرآن بکار رفته است نشانه مساوی بود انسان با فکر و اندیشه است . نکته مورد بهره برداری آیات و روایات تفکر برای مشارکت این است که وقتی پروردگار عالم عموم انسانها را امر به تفکر و تعقل میکند استفاده می شود که مشارکت در امور امری نیکو و پسندیده باشد .

از بررسی آیات و روایات در زمینه تفکر پی می بریم که در امر تفکر هدف تنها علم و آگاهی و اطلاع سطحی نیست بلکه باید تفکر منشأ اثر بوده و انسان را به هدفدار بودن خلقت برساند و نتیجه اینکه مشارکت نیز باید منشأ اثر باشد .

و اما آیات و روایات :

أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنْفُسِهِمْ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى وَأَنَّ كَثِيرًا مِنَ النَّاسِ بِإِقَاءِ رَبِّهِمْ لَكَافِرُونَ. (روم، آیه ۸)

آیا در درون خود نیاندیشده اید که آسمانها و زمین و آنچه بین آنهاست جز بر مبنای حق و برای مدت معین نیافریده است ، وعده ای از مردم به دیدار خدا یشان کافر هستند .

وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ. (یونس، آیه ۱۰۰)

پلیدی و پستی بر کسانی ارزانی داشته شد که تعقل و تفکر نمی کنند .

مرحوم علامه طباطبائی می فرمایند: مراد تعقل همان تفکر است .

إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ، الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ. (انفال، آیه ۲۲)

بدترین جنبندگان پیش خداوند کران و گنگانند آنهانی که تعقل ندارند .

نکته : بدترین انسان نزد پروردگار آنی است که از فضیلت مشارکت در تفکر بهره مند نیست .

و اینک چند روایت در این زمینه:

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ عَلَيْهِ السَّلَامُ قَالَ كَانَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ يَقُولُ :

نَبِّهِ بِالتَّفَكُّرِ قَلْبَكَ (اربعین حدیث / امام خمینی / بخش فکر)

اینکه کان آمده به معنی این است که علی علیه السلام این مطلب را زیاد می فرموده و مکرر به این مطلب اشاره داشته اند ، اینکه قلب و اندیشه خود را با تفکر آگاه کن دلالت بر ثبوت و استمرار دارد .

قال رسول الله صلى الله عليه و آله:

لَيْسَتْ الْعِبَادَةُ كَثْرَةَ الصِّيَامِ وَالصَّلَاةِ ، إِنَّمَا الْعِبَادَةُ كَثْرَةُ التَّفَكُّرِ فِي أَمْرِ اللَّهِ عَزَّ وَ جَلَّ .
(کلینی، الاصول بن الکافی، ۱۴۰۵ هـ . ق ، ۵۵)

عبادت به زیادی نماز و روزه نیست بلکه عبادت بواسطه زیادی تفکر در امور الهی است .

حضرت امام خمینی در بحث تفکر اربعین حدیث آورده اند :

تَفَكُّرُ السَّاعَةِ أَفْضَلُ مِنْ عِبَادَةِ سَنَةٍ .

یک ساعت فکر کردن بهتر از یک سال عبادت است.

تَفَكُّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ سِتِّينَ سَنَةٍ .

یک ساعت فکر کردن بهتر از شصت سال عبادت است.

تَفَكُّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ سَبْعِينَ سَنَةٍ .

یک ساعت فکر کردن بهتر از هفتاد سال عبادت است.

تَفَكُّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ أَلْفِ سَنَةٍ . (خمینی (ره)، روح الله، اربعین حدیث، بخش تفکر)

یک ساعت فکر کردن بهتر از هزار سال عبادت است.

همه این عبارات در بحث تفکر کتاب اربعین آمده است و اینها همه دلالت بر اهمیت امر تفکر دارد وقتی خداوند بصورت مشارکتی همه انسانها را با این تاکیدات فراوان امر به تفکر می کند پس می تواند نتیجه گرفت مشارکت در حل بسیاری از معضلات اجتماعی و حکومتی امر پسندیده باشد .

ویژگی مشاوران

مسلم است که هر کس نمی تواند مورد مشورت قرار گیرد ، زیرا گاه آنها نقاط ضعفی دارند که مشورت با آنها مایه بدبختی و عقب افتادگی است بنابراین افرادی باید مورد مشورت قرار گیرند که دارای صفات ویژه ای باشند و برخی خصلتها را نداشته باشند.

مشاور کارآمد و موفق، مشاوره ای است که از ویژگی های شخصیتی، علمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی و توانایی های لازم برخوردار باشد.

الگوی مشخصی که از همه صفات، توانایی ها و شخصیت و منش یک مشاور کارآمد حکایت کند، وجود ندارد، بلکه بهترین توصیف برای او صفاتی از قبیل: خوش خلقی و برخورد شایسته با دیگران، برخورداری از نگرش مثبت نسبت به زندگی، اعتماد به نفس، توانایی نفوذ در مراجعه کننده، توانایی تصمیم گیری در مواقع مناسب، تحمل فشارهای روانی در موقعیت های انتقاد و تحقیر، کظم غیظ و فرو بردن خشم خشم و عدم اظهار آن، توانایی درک و احساس همه هیجان های آدمی مانند نشاط، غم، همدلی، محبت، صمیمیت، فداکاری، احساس خوشبختی و ...، برخورداری از عقل و درایت و ثبات اندیشه، توانایی شناخت مسایل و مشکلات و تجزیه و تحلیل آنها و استنتاج از آنها و نظایر اینها.

اینک، برخی از صفات مشاور را که نقش بیشتری در موفقیت مشاور دارد، توضیح می دهیم و احادیثی از معصومین علیهم السلام را نیز در صفات مشاور می آوریم:

آنکه عهده دار امر مشاوره است، باید دارای توانایی های زیر باشد.

۱- مشاور باید سخی باشد و بخل نداشته باشد.

زیرا بخل انسان را از بخشش و کمک به دیگران باز می دارد و انسان را از فقر می ترساند. همین مشاوره به دیگران دادن نیز نوعی بخشش و هدیه فکر خود به دیگران می باشد، انسانی که بخیل باشد از دادن مشاوره بخل می ورزد و با خود می گوید اگر فکر خوبی جهت رشد دارم برای خودم باشد، چرا به دیگری بدهم که او رشد کند و یا اینکه چرا فلان شخص را در کار خوبم مشارکت بدهم که این کار به نام او تمام شود و بالاخره آدم بخیل با دلایل واهی متفاوت نه مشارکت می کند و نه مشارکت می پذیرد.

۲- مشاور باید شجاع باشد و ترسو نباشد.

زیرا ترسو، انسان را از انجام کارهای بزرگ باز می‌دارد. از جمله بدترین صفات مدیران ترس بوده که با داشتن این صفت نه مشاوره می‌دهد و نه از مشارکت دیگران استفاده می‌کند.

۳- مشاور باید پارسا و زاهد باشد و حریص نباشد.

زیرا که افراد حریص انسان را برای جمع آوری ثروت و کسب مقام و ظلم و ستم ترغیب می‌کند. این هر سه ویژگی در این سخن علی (علیه السلام) جمع شده است: «لَا تَدْخُلَنَّ فِی مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَعْذِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَيَعِدُّكَ الْفَقْرَ وَلَا جِبَانًا يَضْعِفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَلَا حَرِيصًا يَزِينُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ، فَإِنَّ الْبُخْلَ وَالْجُبْنَ وَالْحِرْصَ غَرَائِضُ شَتَّى يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ بِاللَّهِ.» (صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ هـ. ق، ۴۳۰)

«با افراد بخیل مشورت نکن زیرا ترا از بخشش و کمک به دیگران باز می‌دارند و از فقر می‌ترسانند و همچنین با افراد ترسو مشورت مکن زیرا آنها تو را از انجام کارهای مهم باز می‌دارند و نیز با افراد حریص مشورت مکن که آنها برای جمع آوری ثروت و یا کسب مقام، ستمگری را در نظر تو جلوه می‌دهند، به خاطر اینست که بخل و ترس و حرص از غرایز و تمایلات مختلفی هستند که از بدگمانی به خدا سرچشمه می‌گیرند.

۴- مشاور باید عاقل و خردمند باشد.

برخرد ورزی و عقل محوری مشاور تاکید فراوان شده است. علی (علیه السلام) می‌فرماید:

«شَاوِرْ ذَوِي الْعُقُولِ تَأْمَنَ الزَّلَلَ وَالنَّدَمَ»

با خردمندان مشورت کن تا از لغزش‌ها و پشیمانی‌ها ایمن گردی. (آمدی، غرر الحکم،

۱۳۶۶، ۴۰۷)

۵- مشاور باید خدا ترس باشد.

خدا ترسی و خشیت مشاور یکی از صفات بارز او به شمار می‌رود و می‌تواند در جهت دهی وی بسیار کار ساز باشد.

علی (علیه السلام) می‌فرماید: شَاوِرْ فِی أُمُورِكَ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ اللَّهَ تَرَشُّدًا.

«در کارهای خود با آنان که خدا ترسند مشورت کن تا به رشد و کمال برسی»

۶ - مشاور باید عالم و با تجربه باشد .

تجربه یکی از عوامل مهم موفقیت می باشد و مشاور مجرب بهترین مشاور است ، علی (علیه السلام) می فرماید:

أَفْضَلُ مَنْ شَاوَرْتَ نَوُوَ التَّجَارِبِ وَ شَرُّ مَنْ قَارَنْتَ نَوُوَ الْمَعَايِبِ . (غرر الحکم، ج ۱، ص ۴۵۶)

« بهترین کسی که با وی مشورت می کنی ، آن کسی است که دارای تجربه باشد و بدترین کسی که با او همراه می باشد کسانی هستند که دارای عیب می باشند . »

علی (علیه السلام) در نامه خود خطاب به مالک اشتر می فرماید : وَ أَكْثَرُ مَدَارِسِهِ الْعُلَمَاءُ وَ مَنَّا قَشَهُ الْحُكْمَاءُ تَثْبُتُ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرُ بِلَادِكَ وَ إِقَامُهُ مَا اسْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ. (صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ هـ ق، ۴۳۰)

« درباره استوار ساختن آنچه که امور شهرهای تو را منظم گرداند و برپاداشتن آنچه مردم پیش از تو بر پاداشته بودند ، بسیار با دانشمندان مذاکره کن و با راستگویان و درست کرداران گفتگو کن . »

مدیر باید پس از تعیین اهداف و به کار گیری دور اندیشی و سرانجام آماده نمودن برنامه ، از فکر و اندیشه دانشمندان و متخصصان و صاحب نظران با ایمان استفاده نموده تا نقاط ضعف برنامه ها را حتی الامکان قبل از اجرا شناخته و بر طرف کند . مشورت و نظر خواهی از انسانهای دانا و با تجربه لازمه حسن انجام خدمت و مدیریت می باشد .

۷ - مشاور باید سخت کوش باشد

مشاور باید همه توان و همت خود را درباره موضوع مشاوره به کار گیرد و با مطالعه دقیق و کافی بهترین راه حل را به مدیر ارایه نماید ، علی (علیه السلام) می فرماید :

عَلَى الْمُسِيرِ الْجِتْهَادُ فِي الرَّأْيِ وَ لَيْسَ عَلَيْهِ ضَمَانُ النَّجْحِ.

« بر مشاور است که تمام تلاش و کوشش خود را در ارایه نظر صحیح به کار گیرد اما او ضامن به نتیجه رسیدن نظرش نیست . » (آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۳۱۶)

۸ - مشاور باید دوراندیش باشد.

امام همام و مدیر تمام علی علیه السلام، دور اندیشی مشاور را عامل مهمی در انجام وظیفه او می داند.

مُشَاوَرَةُ الْحَازِمِ الْمُشْفِقِ ظَفَرٌ. (همان، ۱۴۶)

مشورت کردن با انسان دور اندیش دلسوز سبب پیروزی و موفقیت است، ایشان درجای دیگری بر خردورزی، دانش، تجربه و عاقبت اندیشی تأکید می‌فرمایند. بهترین کسانی که با آنان مشورت می‌کنی، صاحبان خرد و دانش و خداوند تجربه و دوراندیشی باشند.

۹- توانایی ایجاد ارتباط عاطفی با دیگران

مشاوران کارآمد، موفقیت خود را در این می‌دانند که می‌توانند با ایجاد ارتباط‌هایی به مراجعه‌کنندگانشان پردازند تا از توجه مناسب برخوردار و از تهدید به دور باشند، به طوری که در این ارتباط، هر دو احساس امنیت و مصونیت کافی کنند و به عنوان اشخاص واقعی و خودانگیزه عمل کنند. ماهیت این ارتباط، می‌تواند خود به خود درمان‌کننده باشد و عمدتاً بستگی دارد به اینکه مشاور به عنوان یک شخص واقعی عمل نماید. (ر.ک: ترجمه کمالی، فریده، مشاوره مهارت‌های حل مسأله، ص ۴۸)

۱۰- خلوص

مشاور، باید انگیزه‌های خود را برای قبول مسئولیت مشاوره و کمک مراجعه‌کنندگان، مورد بررسی قرار دهد و دقیقاً انتظارش را از ارتباط مشاوره‌ای، برای خودش خالص سازد، تعدادی از مشاوران در بسیاری از اوقات از دلایل رضایت شخصی خود نسبت به مشاوره، بی‌اطلاعت و بدون انگیزه کمک به دیگران، نظر مشورتی می‌دهند و یا انگیزه خالص ندارند، بلکه برای اجتناب از رویارویی با مشکلات شخصی، حاضر می‌شوند به دیگران کمک کنند و یا به دلیل انگیزه‌های شخصی دیگر، مانند اینکه مشاوره برای او اعتبار و سلطه می‌آورد و به وی اعتماد می‌کنند، اقدام به قبول مشاوره می‌نمایند.

۱۱- حلم و بردباری

مشاوره با مراجعه‌کنندگانی از فرهنگ‌ها و سلیقه‌هایی مختلف، با ارزش‌های بسیاری متفاوت با فرهنگ و ارزش‌های خودش، ملاقات دارد. تفاوت‌های سنی، نژادی، جنسی و طبقه اجتماعی - اقتصادی، احتمال تضادهای فرهنگ و ارزشی را افزایش می‌دهد.

مشاور باید به چنین مراجعه کنندگانی رو به رو شود و سعی کند مراجعه کننده را با ارزش‌های اجتماعی، اخلاقی و دینی مورد قبول، آشنا کند و ارزش‌های درست او را بپذیرد و تأکید کند و ارزش‌های ساختی وی را در مقایسه با ارزش‌های صحیح ارزیابی کند. وظیفه مشاور، تشویق ارزشیابی عینی نگرش‌ها، معیارها و اعمال است، مشاور حق ندارد ارزش‌های خود را به مراجعه کننده، تحمیل کند.

۱۲- توانایی ادامه مشاوره و شهادت پیگیری مسایل و مشکلات، تا مرحله حل آنها

مشاور باید برای کمک به دیگران شهادت و اعتماد به نفس داشته باشد و تقاضای کمک را نادیده نگیرد و به دلیل عدم تمایل به درگیری با شخص دیگر، عذرخواهی ننماید و یا آنکه نگوید که آن مورد، از حیطه مشاوره، خارج است. مشاور کارآمد به پذیرش مسئولیت‌ها و علاقه‌مند است و خود را در موقعیت‌های خطر شخصی، عاطفی، حرفه‌ای و ... قرار می‌دهد و چنین نیست که فقط در محدوده امن و مشخص اعمال نماید.

۱۳- رازداری

رازداری به معنای محرمانه نگه داشتن تمام اطلاعات مربوط به مراجعه کننده است که در جریان مشاوره بیان کرده است. حفظ اسرار مراجعه کننده، از حقوق وی به حساب می‌آید؛ زیرا ارتباط مشاوره‌ای، یک ارتباط خصوصی براساس اعتماد است و باید در هر شرایطی به اسرار شخصی که بر اساس این اعتماد بیان گردیده، احترام گذاشت و آنها را حفظ کرد و رازداری بخشی از اصل اخلاق حرفه‌ای است و از این رو باید دقیقاً رعایت شود، بر این اساس، باید:

الف - ثبت مصاحبه‌ها و گفتگوهای مشاوره‌ای به صورتی باشد که قابل استفاده برای غیر مشاور نباشد و با گزارش‌ها در جای امنی نگهداری شود و پس از پایان ارتباط مشاوره‌ای، نابود گردد. برای اطمینان بخشی به مراجعه کننده از جهت رازداری، می‌توان آنچه را که مراجعه کننده اجازه می‌دهد، یادداشت و ثبت شود و زیاده بر آن را صرفاً مشاور، به خاطر بسپارد.

ب - هر گاه ارجاع به مؤسسه یا مشاور دیگر صورت بگیرد و یا در مورد مراجعه کننده با فرد دیگری از خانواده گفتگو شود، از مراجعه کننده اجازه گرفته شود.

ج - در مواردی که لازم باشد، به دلیل قانون یا خطری که زندگی مراجعه کننده یا دیگری را به خطر می‌اندازد، سری فاش شود، باید مشاور، مراجعه کننده را مطلع سازد.

۱۴- نقش الگویی

از آنجایی که در مشاوره، مراجعه‌کننده به تقلید اعمال مشاور می‌پردازد و برخی عقاید و نگرش‌های او را به عنوان عقاید و نگرش‌های خود تلقی می‌کند، مشاور باید از خود، ارزش‌ها و رفتارهای و صحت آنها، کاملاً آگاه باشد و با احتیاط کامل عمل کند و نسبت به امور کم ارزش، تعصب نرزد و حساسیت نشان ندهد بلکه افکار و ارزش‌های صحیح را تبیین نماید و از سوی دیگر با عمل صحیح و با ارزش خود، او را به ارزش‌های دینی جذب نماید.

۱۵- احترام به همکاران

مشاور ممکن است به عنوان یکی از اعضای گروه یا مؤسسه‌ای کار کند، باید به نقش‌ها و حقوق همکارانش از معلمان، روان‌شناسان، مددکاران اجتماعی و ... احترام بگذارد تا تضادهایی در زمینه اعمال قدرت و مدیریت، پیش نیاید.

۱۶- خودآگاهی

مشاور باید برای کشف بیشتر توانایی‌ها و محدودیت‌های خویش بکوشد و چگونگی درک مردم از وی و واکنش آنها نسبت به خود را دریابد و این مستلزم خودآگاهی فزاینده است و به این منظور، مشاوره باید خودش را تا حدودی در خطر آشکار ساختن بر دیگران قرار دهد و مشتاق دریافت باز خورد از دیگران باشد تا دریابد که وی چگونه بر دیگران اثر می‌گذارد و تا چه حد رفتارهای او مقاصدش مطابقت دارد.

۱۷- علایق شایسته

لازم است مشاور به امور زیر علاقه‌مند باشد تا در مشاوره کارآمد و موفق باشد:

الف - علاقه‌مندی به شغل مشاوره و کار با افرادی که مشکل دارند.

ب - علاقه‌مندی به رشد و پیشرفت دیگران.

ج - علاقه‌مندی به مطالعه در زمینه‌های گوناگون روان‌شناسی، انسان‌شناسی، علوم تربیتی و مشاوره که می‌تواند زمینه‌ساز مشاوره و راهنمایی باشد.

د - علاقه‌مندی به شرکت در جلسات گروهی، سمینارها در زمینه مشاوره و روان‌درمانی.

ه - علاقه‌مندی به بررسی و تحقیق در رفتارهای آدمی و رسیدن به نتایج واقعی و شیوه‌های

مؤثر در مشاور و روان‌درمانی.

و - علاقه‌مندی به دفاع از حق و حقیقت.

ز - علاقه‌مندی به همدردی و همدلی با افراد دردمند و گرفتار.

ح - عدم علاقه به پست و مقام و عدم وابستگی به صاحب قدرت.

و اینک چند حدیث در صفات مشاوره بیان می‌کنیم:

رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) فرمود:

«شَاوَرُوا الْعُلَمَاءَ الصَّالِحِينَ...» (تفسیر تستری، ص ۲۸)

« با دانشمندان صالح، مشورت نمایید...»

علی (علیه السلام) فرمود:

«خَيْرُ مَنْ شَاوَرْتَ نُوْوَا النَّهْيِ وَالْعِلْمِ اُولُو التَّجَارِبِ وَالْحَزْمِ» (خوانساری، غرر الحکم،

ج ۳، ص ۴۲۸)

«بهترین کسی که با او مشورت می‌کنی، صاحبان خرد و دانش و دارندگان تجربه و

دوراندیشانند.»

و نیز فرمود:

«مَنْ شَاوَرَ نَوِيَّ الْأَبَابِ دَلَّ عَلَى الصَّوَابِ». (بحار الانوار، ج ۷۷، ص ۴۲۰)

«کسی که با صاحبان لبّ (خردمندان) مشورت نماید به راه درست، راهنمایی می‌شود.»

امام صادق (علیه السلام) فرمود:

«أَنَّ الْمَشُورَةَ لَا تَكُونُ إِلَّا بِحُدُودِهَا ... فَأَوَّلُهَا أَنْ يَكُونَ الَّذِي تَشَاوَرُهُ عَاقِلًا وَالثَّانِيهِ: أَنْ يَكُونَ حُرًّا مُتَدَيِّنًا وَالثَّالِثِهِ: أَنْ يَكُونَ صَدِيقًا مُوَخِيًا ... وَإِذَا كَانَ صَدِيقًا مُوَخِيًا كَتَمَ سِرَّهُ...». (وسائل الشیعه، ج ۸، ۴۲۶)

«مشورت ضوابطی دارد... ۱ - اینکه مشاور عاقل باشد. ۲ - مشاور متدین و آزاد از هوای

نفس باشد. ۳ - دوست و برادر باشد ... و اگر برادر دوست صمیمی باشد، سرّ تو را کتمان

می‌نماید و رازدار باشد...»

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) فرمود:

«شَاوَرُوا الْمُتَّقِينَ الَّذِينَ يُؤْثِرُونَ الْآخِرَةَ عَلَى الدُّنْيَا وَ يُؤْثِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ فِي

أُمُورِهِمْ». (تفسیر تستری، ص ۲۸)

«با افراد متقی مشاوره نمایید که آنان آخرت را بر دنیا و کارهای شما را بر کارهای خودشان ترجیح می دهند».

و نیز علی (علیه السلام) فرمود:

«شاور فی اُمورک الذین یُحْشِنُونَ الله...» (خوانساری، غرر الحکم، ج ۴، ص ۱۷۹)

«در کارت با کسی مشاوره کن که از خدا خشیت و خوف دارد».

امام صادق (علیه السلام) در صفات مشاور می فرماید:

«... وَ اِيَّاكَ وَ الرَّأْيَ الْفَطِيرَ وَ تَجَنَّبْ اِرْتِجَالَ الْكَلَامِ وَ لَا تَشِرْ عَلَى مُسْتَتَبِدٍ بِرَأْيِهِ وَ لَا عَلَى وَ عَدٍ وَ لَا عَلَى مُتَلَوِّنٍ وَ لَا عَلَى لَجُوجٍ و...» (بحارالانوار، ج ۷۲، ص ۱۰۴، حدیث ۳۷)

«از دادن رأی بدون تأمل و تعمق بیرهیز و از گفتن آنچه فوراً بر زبان می آید، اجتناب کن و خود با کسانی که دارای صفات زیرند به مشورت مپرداز:

الف - هر کسی که به ناحق بر نظر خویش پافشاری می کند.

ب - فرد آتش افروز و سخن چین.

ج - شخص چند چهره و منافق و متقلب.

د - فرد لجباز و...».

و نیز می فرماید:

«شاور فی اُمورک ممّا یَقْتَضِي الذّینَ مِنْ فِیهِ خَمْسُ خِصَالٍ: عَقْلٌ وَ حِلْمٌ وَ تَجَرِبَةٌ، وَ نَصِيحٌ وَ تَقْوَى، فَإِنْ لَمْ تَجِدْ فَاسْتَغْمِلِ الْخَمْسَةَ وَ اعْزِمِ وَ تَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ، يَسْتَفِيدُ مِنْهَا عِلْمًا جَدِيدًا وَ يَسْتَنْدِلُ بِهِ عَلَى الْمَحْصُولِ مِنَ الْمُرَادِ...» (بحارالانوار، ج ۷۲، ص ۱۰۳، حدیث ۳۳، از مصباح الشریعه)

«در کارهایت با کسی مشاوره کن که دارای پنج ویژگی و صفت باشد: عقل و درایت، حلم و بردباری، تجربه و کارکشتگی، علاقه مندی به پند و نصیحت، تقوا و حفاظت نفس از امور ناشایست، و اگر چنین کسی را نیافتی، این پنج صفت را در خود ایجاد کن و سپس با توکل بر خدا، تصمیم بر کار زحمت کسب علم وجود دارد و خردمند کسی است که از مشاوره، علم جدیدی را به دست آورد و بر حاصلی از مقصود خود راه پیدا کند...».

و امام صادق (علیه السلام) از «لقمان» نقل می فرماید که به پسرش سفارش می کرده که:

«... وَ أَجْهَدُ رَأْيِكَ لَهُمْ إِذَا اسْتَشَارُوكَ ثُمَّ لَا تَعْزِمُ حَتَّى تُثَبِّتَ وَ تَنْظُرَ وَ لَا تَجِبُ فِي مَشُورَةٍ حَتَّى تَقُومَ فِيهَا وَ تَقْعُدَ وَ تُصَلِّيَ وَ أَنْتَ مُسْتَعْمِلُ فِكْرِكَ وَ حِكْمَتِكَ فِي مَشُورَتِهِ، فَإِنْ مَنْ لَمْ يَمَحُضِ النَّصِيحَةَ لِمَنْ اسْتَشَارَهُ سَلَبَهُ اللَّهُ تَبَارَكَ وَ تَعَالَى رَأْيَهُ وَ نَزَعَ عَنْهُ الْأَمَانَةَ...». (بحارالانوار، ج ۱۳، ص ۴۲۲، حدیث ۱۸ و ج ۷۳، ص ۲۷۱، از امام صادق (علیه السلام) از لقمان)

هنگامی که از تو مشورت بخواهند، برای آنان به کار بگیر، سپس اندیشه خود را برای ارائه نظر صائب و تا به یک رأی درست نرسیده‌ای، تصمیم بر اظهار نظر مگیر و پاسخ مشورت (امور مهم) را مده مگر آنکه در همه حال در قیام و قعود و خوابت روی آن بیندیشی و نماز بخوانی و فکرت و حکمتت را خوب به کارگیری و سپس به پاسخ اقدام کنی، به درستی که کسی که خود را برای نصیحت و راهنمایی مراجعه‌کنندگانش آماده و ممحّض ننماید، خدا رأی و فکر صحیح را از او سلب می‌کند و امانت عقل و اندیشه را از او می‌گیرد...».

وظیفه مشاوران

همانطوری که در اسلام دستور اکید داده شده که با دیگران مشورت کنید برای مشاوران هم وظایفی را قرار داده است که عبارتند از :

۱- مشاور باید خیر خواه باشد

در روایات تاکید شده که مشاور از هیچگونه خیر خواهی فرو گذار نکند و در مشورت خیانت روا ندارد زیرا که خیانت در مشورت یکی از گناهان بزرگ محسوب می شود . حتی توصیه شده که مسلمانی طرف مشورت غیر مسلمان قرار بگیرد و مشورت دادن او را بپذیرد ، حق ندارد نسبت به او خیانت کند .

از امام سجاد (علیه السلام) در رساله حقوق نقل شده که فرمودند :

« وَ حَقُّ الْمُسْتَشِيرِ أَنْ عَلِمَتْ لَهُ رَأْيًا أَشْرَبَتْ عَلَيْهِ وَإِنْ لَمْ تَعْلَمْ أَرْشَدَتْهُ إِلَى مَنْ يَعْلَمُ وَ حَقُّ الْمُسْتَشِيرِ أَنْ لَا تَتَّهِمَهُ فِيمَا لَا يُوَافِقُكَ مِنْ رَأْيِهِ » (محمدی، علی، رساله حقوق، دفتر تبلیغات، ۱۳۷۰)

« حق کسی که از تو مشورت می خواهد این است که اگر عقیده و نظری داری در اختیار او بگذاری و اگر درباره آن کار چیزی نمی دانی او را به کسی راهنمایی کنی که می داند و حق کسی که مشاور تو است این است که در آنچه با تو موافق نیست او را متهم نسازی . »

۲- مشاور باید در مشورت خیانت نکند.

مشاور باید در مشورت خیانت نکند اگر کسی مورد مشورت قرار گیرد ، نباید خیانت کند و باید هر چه به نظر او می رسد ، به دور از هر گونه نا خالصی بیان کند و در غیر این صورت خداوند فکر و اندیشه اش را از او خواهد گرفت .

امام صادق (علیه السلام) می فرماید :

« مَنْ اسْتَشَارَ أَخَاهُ فَكَتَمَ نَصِيحَتَهُ مَخَضَ الرَّأْيِ سَلَبَهُ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ رَأْيَهُ . »

«کسی که با برادر دینی خود مشورت نماید و او هر چه در اندیشه دارد به صورت خالص در

اختیارش قرار ندهد ، خداوند رای و فکرش را خواهد گرفت . »

بعضی ها هنگام مشورت ممکن است کثری و اشتباهی را در برنامه ای ببینند و با مطلب جدیدی پیرامون آن به ذهنشان برسد ، لکن از روی حسادت به فرد مشورت کننده نمی گویند به خیال آن که برنامه اش با شکست مواجه شود و آنان به عنوان قهرمان حادثه پای به میدان نهاده بر او بتازند ، جزای چنین افرادی آن است که خداوند رای و فکر آنان را می گیرد .

فصل دوم

گفتار هشتم مشورت و مشارکت در قرآن

گفتار ششم

آنچه در این گفتار می خوانیم:

مشورت و مشارکت در قرآن

موضوعات مورد مشورت

نکات آیه «تعاونوا علی البر» درباره مشارکت

امر به معروف و نهی از منکر و مشارکت

امر به معروف و نهی از منکر (اصل نظارت عمومی)

تأمین اجتماعی و مشارکت

مشورت و مشارکت در قرآن

با اینکه باید‌ها و نبایدهای دین مقدس اسلام از طریق وحی الهی به پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) نازل می شد بااین حال پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) در مواردی دیگر با مسلمانان مشورت می نمود . خداوند به پیامبر (صلی الله علیه و آله) دستور می دهد که با مسلمانان مشورت کند.

«فَإِذَا رَئَوْا مِنْ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران، ۱۵۹)

«از پرتو رحمت الهی در برابر آنها نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگ دل بودی از اطراف تو پراکنده می شدند بنابراین آنها را عفو کن و برای آنها طلب آمرزش نما و در کارها با آنها مشورت کن ، اما هنگامی که تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد .»

این آیه بعد از شکست مسلمانان در جنگ احد نازل شده است و پیامبر اسلام قبل از جنگ در مورد چگونگی مواجهه با دشمن و نحوه آرایش لشکر اسلام با مردم مشورت کرده بود ولی در اثر حوادثی که رخ داد ، مسلمانان شکست خوردند اما در عین حال خداوند پس از دستور عفو عمومی و برای احیای شخصیت مسلمانان و تجدید حیات فکری و روحی آنان به پیامبر دستور میدهد که در کارها با مسلمانان مشورت کن و رای و نظر آنها را بخواه.

موضوعات مورد مشورت

اکنون باید دید که پیامبر (صلی الله علیه و آله) در چه موضوعاتی با مردم مشورت می کرد. گرچه متعلق مشورت «الامر» است که دارای مفهوم وسیعی است و همه کارها را شامل می شود ولی مسلم است که پیامبر (صلی الله علیه و آله) هرگز در احکام الهی با مردم مشورت نمی کرد بلکه در مورد آنها فقط تابع وحی الهی بود.

بنابراین مورد مشورت ، تنها طرز اجرای دستورات و نحوه پیاده کردن احکام الهی بود و به عبارت دیگر پیامبر (صلی الله علیه و آله) در قانون گذاری هیچ وقت مشورت نمی کرد و تنها در طرز اجرای قانون نظر مسلمانان را طلب می کرد. و به همین خاطر گاهی که پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) پیشنهادی را طرح میکرد مسلمانان نخست سوال می کردند که آیا این حکم الهی است و یک قانون است که قابل اظهار نظر نباشد و یا مربوط به چگونگی اجرای قوانین می

باشد . اگر از قبیل دوم بود اظهار نظر می کردند . و اگر از قبیل اول بود بدون هیچگونه اظهار نظری ، تسلیم می شدند !

وَتَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ.

« ما باید به یکدیگر در نیکو کاری و تقوا کمک کنید نه بر گناه و ستمکاری و از خدا بترسید که عقاب خدا بسیار سخت است » (سوره مائده، ۲)

اساس تشکیل یک جامعه تعاون و همکاری و همفکری و رفع نیاز یکدیگر می باشد . مردم برای آن دور هم جمع شده اند تا با راستی ، درستی ، دوستی و صمیمیت ، استعداد های خویش را به خدمت گرفته ، هر کس باری از مسئولیت اجتماع را عهده دار شده و نیاز خود و دیگران را تامین نماید . یکی از مصادیق تعاون و همکاری ، مشارکت در عرصه های فکری و تولید است . فکر و اندیشه خلاق و سازنده ، بسیار ارزشمند است زیرا همه تولیدات و کالاها در درجه اول نتیجه فکر و اندیشه و تلاش فکری می باشد .

وَتَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ

این جمله بیانگر اساس سنت اسلامی است که خدای سبحان در کلام مجیدش بر آن اشاره کرده است و در جای دیگر قرآن می فرماید : این گونه عمل کردن (تعاون بر بر) تنها از آن کسانی است که به خدا و روز جزا ایمان دارند. (**وَلَكِنَّ الْبِرَّ مِنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ.** بقره، ۱۷۷) پس معنی بر اینکه در کار نیک همکاری کردن و از این جمله فهمیده می شود که هم امر به مشارکت شده و هم به کسی که از او طلب مشارکت شده مامور به همکاری کردن است . و برگشت معنی آیه اینست که جامعه مسلمین بر برو تقوا (مراقب امر و نهی خدا بودن) و به عبارتی بر ایمان و عمل صالح ناشی از مراقبت بر اوامر و نواهی خدا اجتماع کنند که این همان سلاح اجتماعی است .

نکات آیه شریفه در باره مشارکت : تفسیر نور

۱ - رعایت تقوای الهی و رسیدن به ابرار نیاز به مشارکت دارد .

۲ - یکی از راههای تقویت مشارکت و استفاده مطلوب از آن نیاز چشم پوشی از خطای افراد در کار مشارکتی دارد .

۳- حکومت و دولت و نظام مدیریتی بر اساس « تَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ » بستر مشارکت افراد را در سازمانها فراهم کند .

۴- برای رشد همه جانبه فضایل باید زمینه را آماده ساخت و در راه رسیدن به آن هدف تعاون داشت .

۵- به جای حمایت از قبیله ، منطقه ، نژاد ، زبان و باید بر اساس حق پیش رفت تا زمینه حقیقی مشارکت فراهم شود .

۶- در جامعه اسلامی نیکوکاران به مشارکت طلبیده می شود .

فَبَشِّرْ عِبَادِ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ . (سوره زمر، ۱۷ و ۱۸)

مفاد از آیه شریف این است که بندگان خدا طالب حق و رشد هستند و به هر سخنی گوش میدهند بدان امید که در آن سخن حقی بیابند و می ترسند که در اثر گوش ندادن آن حق از ایشان فوت شود .

برداشت از آیه شریفه مشارکت با افراد دیگر در شنیدن حرفهای حق آنان است که چه بسا سخنان حقی در بین کلامشان باشد که باید استفاده کرد . گوش دادن حرفشان و مشارکت استفاده از اقوالشان و پی روی کردن از بهترین آنان که در ادامه آیه می آید در این مشارکت هدایت و رحمتی نصیب شما می شود . و همچنین استفاده از مشارکت و مشورت و استفاده از قول دیگران را از ویژگیهای خردمندان می داند .

- و قرآن می فرماید : آنان که سخنان افراد را شنیده و از مشارکت قول آنان بهرمنند و از نیکو ترین آنها پیروی می کنند ، آنها کسانی هستند که خدا هدایتشان کرده و آنان خردمندان و صاحبان عقل و خردند .

- آیه شریفه آزاد اندیشی مسلمانان و مشورت و مشارکت طلبیدن اقوال و انتخاب گری آنها در مسائل مختلف را به خوبی نشان می دهد .

خداوند بندگان ویژه را به این صورت معرفی می کند ، آنها به سخنان این و آن و مشارکت در اقوال آنها بدون در نظر گرفتن گویند و خصوصیات دیگر گوش فرا می دهند و با نیروی عقل

و خرد بهترین آنها را بر می‌گزینند. هیچگونه تعجب و لجاجتی در کار آنها نیست و هیچگونه محدودیتی در فکر و اندیشه آنها وجود ندارد.

آنها جویای حقند و تشنه حقیقت، هر جا آن را بیابند، با تمام وجود از آن استقبال می‌کنند، و از چشمه زلال آن بی‌دریغ می‌نوشند و سیراب می‌شوند، آنها نه تنها طالب حقند و تشنه گفتار نیک بلکه در میان خوب و خوب‌تر و نیکو و نیکوتر دومی را بر می‌گزینند، خلاصه آنها خواهان بهترین و برترینند. آری این است نشانه یک مسلمان راستین و مومن حق‌طلب. نکاتی از آیه شریفه:

در مشارکت و مشاوره باید تحمل دیدگاههای مخالف را داشته باشیم.

در اسلام طرح سخنان دیگران دلهره‌ای ندارد.

در مشورت تقلید کورکورانه ممنوع است بلکه باید قولها را بشنود و بهترین را انتخاب کند.

انتخاب احسن در مشاوره فراموش نشود.

مدیر باید قدرت تشخیص احسن را داشته باشد.

به خوب بودن قول اکتفا نکنیم بلکه خوب‌تر را انتخاب کنیم.

هدایت الهی را تنها کسانی دریافت می‌کنند که برای دست‌یابی به حقیقت از مشارکت

دیگران بهره‌مند شوند.

وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (عصر، ۳)

کلمه «تواصی» به معنای سفارش کردن این به آن و آن به این و تواصی به حق اینست که یکدیگر را به حق سفارش کنند، سفارش به اینکه از حق پیروی کنند و در راه حق استقامت نمایند، پس دین حق چیزی جز پیروی اعتقادی و عملی از حق و تواصی بر حق نیست، البته تواصی به حق عنوانی وسیعتر از امر به معروف و نهی از منکر است، چون امر به معروف و نهی از منکر شامل اعتقادات است و شامل مطلق تر غیب و تشویق بر عمل صالح نمی شود، ولی تواصی به حق هم شامل امر به معروف و هم شامل عناوین مذکور می شود.

نتیجه: اینکه از عالیتین مصادیق تواصی به حق و سفارش کردن به همدیگر همان مشارکت و مشورت است که بر یکدیگر لازم است این مشارکت و مشورت در امور را از همدیگر بپذیرند. (مکارم شیرازی، نمونه ج ۱۲، ۱۳۷۲، ۵۸۵)

از آیه استفاده می شود همانطور که تواصی به حق گاهی ممکن است برای انسان تلخ باشد و پذیرش مشورت و مشارکت در امور هم گاهی شاید برای شخص تلخ باشد لکن برای پیشرفت امور فردی و اجتماعی خوب است از مشارکت و مشورت استفاده کند ولو خوشش نیاید. انسان نباید فقط به فکر خود باشد بلکه باید با تواصی به حق و مشارکت در کارهای اجتماعی و مشورت دادن و گرفتن، مشارکت دادن و گرفتن در فعالیتهای اجتماعی و سازمانی مشارکت جوید.

از مشارکت در جامعه زمانی استفاده مطلوب می شود که همه افراد جامعه با تواصی به حق در همه امور جامعه مشارکت جویند.

امر به معروف و نهی از منکر و مشارکت

اسلام بر خلاف تصور بسیاری از گروهها و افراد، یک آئین فردی نیست که فقط به فرد توجه داشته و در فعالیتهای فرد نگر باشد، و اینکه در یک رشته از کار فردی وارد شود، در همه مباحث و مسائل اجتماعی بوده و کلی نگر و همه سونگر و مشارکت گرایانه می بینید.

حتی در آنجا که ممکن است نگاه فردی باشد مثل تزکیه فرد، تصفیه روح و عبادت، در این موارد هم جمعی می بیند مثلاً نماز جمعی (نماز جماعت و جمعه - نماز باران - نماز عید فطر - قربان و ...) عبادتهای گروهی، شرکت در دعاها و مراسمات جمعی از قبیل حج و دعا در صحرای عرفات بصورت گروهی، دعاها و زیادهای در کتابهای معظم شیعی وجود دارد که همه جمعی است، همه این مباحث عالیتین مصداق مشارکت می باشند.

اسلام در عین توجه به جنبه های فردی و ارزشهای انسانی به جنبه های اجتماعی و مشارکتی نیز توجه فراوان نموده و به این بعد اجتماعی و مشارکتی بیشتر از فردی عنایت دارد. از نظر اسلام کارهای فردی و جمعی مشارکتی هر دو در جایگاه خود ارزش دارد لکن فعالیتهای جمعی و مشارکتی از جایگاه ویژه ای برخوردار است. البته برای هر کدام از این دو حد و مرزی قائل است.

اسلام شناسی واقعی ایجاب می کند که به آیات و روایاتی که در این زمینه وارد شده است بررسی عمیق و ریشه ای داشته باشیم. اینک در اینجا به آیات و روایاتی که در این زمینه با موضوعات خاص وارد شده است می پردازیم.

آیات مربوط به امر به معروف و نهی از منکر، حج، جهاد، نمازهای جمعی، تامین اجتماعی، همبستگی اجتماعی، تامین غذای عمومی، حمام عمومی، انفاق در راه خدا، پوشاندن برهنگان، فراهم ساختن وسایل مسکن و ازدواج جوانان، صدقه در راه خدا، حمایت از مستمندان و سالمندان، صله رحم، وام بدون بهره، قرض الحسنه، سرپرستی یتام، پرستاری از بیماران و معلولان و کودکان استثنائی، همدردی با خانواده های مصیبت دیده و شهدا، عیادت از بیماران، حمایت از اسیران و زندانیان، حمایت از کودکان، حمایت از حیوانات، همه اینها از عالیتین مصداق مشارکت است که صدها آیه و هزاران روایت در این زمینه وارد شده که ما به بعضی اشاره می کنیم.

امر به معروف و نهی از منکر (اصل نظارت عمومی)

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
(آل عمران، ۱۱۰)

شما بهترین امتی بودید که پدید آمدید از این جهت که امر به معروف و نهی از منکر می کنید و به خدا ایمان دارید.

انسان مسلمان بهترین امت در میان امت‌های گذشته معرفی می شود به جهت اینکه امر به معروف و نهی از منکر می کند. و حتی این فرضیه بر ایمان به خدا هم مقدم می شود و این به جهت اینست که توسعه ایمان به خدا در سایه انجام این فریضه است.

امر به معروف و نهی از منکر با این عظمت دقیقا یک امر مشارکتی است و آیا این غیر از اهمیت دادن به مشارکت است، در واقع حجت بر ما تمام است که در تمام کارها و فعالیتهای اجتماعی و مدیریتی از امر مشارکت استفاده کنیم.

چون این آیه در مدینه نازل شده است به خوبی دلالت بر وجوب دارد، و نتیجه اینکه در کارهای مدیریتی و حکومتی مشارکت امری واجب شمرده می شود.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ. (توبه، ۷۱)

این آیه شریفه اواخر حجرت در مدینه نازل شد و از اوصاف لازم و حتمی مومنان شمرده شده است و در نماز و زکوة و حتی مقدم بر نماز و زکوة آمده است.

و در آیه ای دیگر تصریح می کند که امر به معروف و نهی از منکر از وظایف حتمی آنان است که به آنها حکومت و قدرت و دولت بخشیدیم.

الَّذِينَ أَنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ
از وظایف حتمی و لازم آنانکه مکنّت و قدرت و حکومت دادیم اینست که باید اقامه نماز و ایفاء زکاه و انجام امر به معروف و نهی از منکر داشته باشند.

و آیا این غیر از یک امر مشارکت جوایانه و مشارکت طلبانه است؟

البته به همین چند آیه اکتفا می کنیم و همه آیات در زمینه امر به معروف و نهی از منکر دلالت قطعی بر انجام مشارکت در امور اداری و حکومتی دارد.

این اصل امروزه به عنوان جوهره اصلی مدیریت مشارکتی که برترین و پسندیده‌ترین شیوه مدیریت از نظر دانشمندان و بزرگان علم مدیریت است، شناخته شده است.

به چند روایت نیز در این رابطه اشاره می‌کنیم.

قال رسول الله (صلی الله علیه و آله):

إِنَّ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ لَيَبْغِضُ الْمُؤْمِنَ الضَّعِيفَ الَّذِي لَا دِينَ لَهُ، فَقِيلَ لَهُ وَ مَا الْمُؤْمِنُ الَّذِي لَا دِينَ لَهُ، قَالَ الَّذِي لَا يَنْهَى عَنِ الْمُنْكَرِ. (حکیمی، محمدرضا، الحیاء، ج ۱، ص ۲۳۹)

پیامبر خدا فرمود: بدورستیکه خداوند هر آینه بغض می‌ورزد به مومن ضعیف ایمانی که دین ندارد، از ایشان سوال شد، کدام مومن است که دین ندارد، فرمودند آن مومنی که از منکر نهی نمی‌کند.

همانطور که می‌بینید پیامبر نهی کردن از منکر را مساوی دین داری می‌داند یعنی باید امروز در این نظام حکومتی افرادی را که در مباحث کارهای حکومتی مسئولیتی دارند و از این امر خطیر مشارکت استفاده نمی‌کنند از این کار نهی‌شان کنیم و به استفاده از مشارکت توصیه کنیم.

قال علی (علیه السلام):

قَوَامُ الشَّرِيعَةِ الْأَمْرُ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيُ عَنِ الْمُنْكَرِ. (آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۳۲۰)

اساس و جوهره دین امر به معروف و دوری از منکر است.

در تعریف معروف و منکر گفته اند:

معروف: هر کاری که حسن آن توسط عقل یا شرع و یا هر دو شناخته شود.

منکر: هر کاری که زشتی آن توسط عقل یا شرع و یا هر دو شناخته شود.

حضرت امام (رضوان الله تعالی علیه) در کتاب شریف تحریر الوسیله می‌فرمایند:

امر به معروف و نهی از منکر از اصول عملی اسلام و از مهمترین و عظیمترین فرائض دینی در اسلام و فقه اسلامی به حساب می‌آید و در ردیف ضروریات دین اسلام از آن یاد شده است که منکر آن در صورت آگاهی از لوازم اینکار کافر شناخته می‌شود.

تامین اجتماعی و مشارکت

مسائل مربوط به تامین اجتماعی و مشارکت از جمله مسائل حساس و حاد جوامع کنونی بوده که پس از ماشینی شدن جوامع ضرورت این امر بیشتر احساس می شود. که تامین اجتماعی امروزه بیش از پیش مورد توجه حقوق دانان، مدیران، دولتمردان و برنامه ریزان قرار گرفته است، انسان در زندگی اجتماعی نیازمند همکاری و مشارکت افراد دیگر است و هیچکس نمی تواند بصورت فردی و بدون مشارکت دیگران زندگی کند. خوشبختی و سعادت افراد تا حد زیادی بستگی به این مشارکت دارد.

اسلام یک آئین جامع و کامل بوده که برای تامین اجتماعی اصول و کلیاتی را در غالب فعالیت مشارکت جویانه پیش بینی کرده که باید مورد توجه برنامه ریزان و دولتمردان قرار گیرد. مسائل مربوط به تامین نیازمندیهای اجتماعی در آیات و روایات و فقه اسلامی در غالب فعالیت مشارکتی ابعاد گسترده ای دارد که احاطه کامل به آنها کار آسانی نیست و جمع آوری همه آنها یک لجنه بزرگ علمی نیاز دارد و در حد و توان یک پایان نامه کارشناسی ارشد نیست.

اسلام از چهارده قرن قبل رسیدگی و مراقبت از بیماران و اسیران و حمایت از زندانیان و زنان بی سرپرست و زنان باردار و مادران و کودکان بالاضحی کودکان استثنائی را مطرح کرده و در این مورد اصول و کلیاتی را وارد نظام اجتماعی و مشارکتی خود کرده که این اصول به اندازه ای دلپذیر و اعجاب انگیز است که تو گوئی آورنده این شریعت از وضع کنونی جامعه کاملاً آگاه بوده و این همه قوانین و تکالیف را آورده است.

اسلام علاوه بر مباحث فوق مباحثی هم دارد که این دلیل بر اهمیت امر مشارکت است مباحثی چون اهمیت کار و کوشش و ارزش کار و موقعیت کارگر، نکوهش بیکاری و بیکاران و دعوت به تامین غذای عمومی و انفاق در راه خدا و بازداري گدایان از گدایی و تامین مسکن آوارگان و پوشاک بر برهنگان و حمایت از مستمندان و سالمندان و خانواده های بی سرپرست و

درماندگان در راه و ایتم و بیماران و معلولان و محرومان و خانواده های مصیبت زده و شهدا و دهها موضوع دیگر که همه بخش های گوناگون و مختلف مساله تامین نیازمندیهای اجتماعی و مشارکت عمومی است.

قوانین و مقرراتی را پیش بینی کرده که خواسته است از طریق مشارکت عمومی به این وضع خاتمه ببخشد.

اینک به عنوان نمونه به بعضی از این آیات و روایات می پردازیم.

- اِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَ اِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ. (نحل، ۹۰)

خداوند فرمان به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان می دهد و از فحشاء و منکر و ظلم و ستم نهی می کند، خداوند به شما اندرز می دهد شاید متذکر شوید.

نکته: مشارکت در امر احسان و نیکی و بخشش برای دیگران.

- فَاَمَّا مَنْ اَعْطِيَ وَاتَّقَى وَ صَدَّقَ بِالْحُسْنَى فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْيُسْرَى. (لیل، ۵ - ۶ - ۷)

و اما آن کسی که ببخشد و تقوی پیشه کند و پاداش بهتر را تصدیق کند و او را برای انجام اعمال صالح موفق می نمائیم.

نکته: مشارکت عمومی با بخشش

- وَ يُؤْتِرُونَ عَلَى اَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ. (حشر، ۸)

و (مهاجران) را بر خودشان مقدم می دارند و بر آنان ایثار می کنند در حالیکه خودشان به آنچه می بخشند مستحق هستند.

نکته: ایثار در حق دارند بعنوان عالترین مصداق مشارکت کردن.

اِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَاِنْ تَكُ حَسَنَةً يَّضَاعِفْهَا وَ يُوْتِ مِنْ لَدُنْهُ اَجْرًا عَظِيْمًا. (نساء، ۴۰)

خداوند حتی به اندازه سنگینی زره ای ستم نمی کند و اگر کار نیکی باشد آن را چندین برابر می نماید و از نزد خود پاداش عظیمی می دهد.

نکته: پاداش خداوند به مشارکت جو و مشارکت پذیر در انجام امر مشارکت چندین برابر

جهت تشویق امر مشارکت.

- مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَهُمْ مِنْ فَزَعٍ يَوْمَئِذٍ آمِنُونَ. (نمل، ۸۹)

کسانی که کار نیکی انجام دهند پاداشی بهتر از آن خواهند داشت و آنان از وحشت آن روز در امانند.

نکته قبل در این جا هم مصداق دارد.

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید:

«وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا؛ همگی به ریسمان الهی چنگ زده و متفرق

نشوید» (سوره آل عمران، آیه ۱۰۳)

انسان‌ها به سبب اینکه براساس فطرت اجتماعی خلق شده‌اند، به ناچار زندگی آنها هم بر پایه اجتماع بنا شده است. همچنین ضرورت ایجاب می‌کند، مشکلات و نارسایی‌های روزمره و اجتماعی خود را با تشریک مساعی و کمک به همدیگر مرتفع ساخته و در راه رسیدن به هدف مشترک و یک زندگی سالم اجتماعی گام‌های مؤثری بردارند.

«أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلَخِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ» (سوره زخرف، آیه ۳۲)

مفاد آیه کریمه این است که انسان‌ها از نظر امکانات و استعداد یکسان و همانند آفریده نشده‌اند، که اگر چنین آفریده شده بودند ... هر کس همان را داشت که دیگری دارد و طبعاً نیاز متقابل و خدمات متبادلی در کار نبود.

خداوند انسان‌ها را از نظر استعداد و امکانات جسمی و روحی و عقلی و عاطفی مختلف و متفاوت آفریده است. برخی را در بعضی از مواهب و بعضی دیگر را در بعضی از مواهب برتری داده است. به این وسیله همه را بالطبع نیازمند به هم و مایل به پیوستن قرار داده و زمینه زندگی به هم پیوسته اجتماعی را، فراهم نموده است و این امر مهم محقق نمی‌شود مگر با مشارکت در نیازهای همدیگر.

فصل دوم

گفتار نخست

مشارکت در روایات

گفتار هفتم

آنچه در این گفتار می خوانیم:

نمونه‌هایی از مشاوره نبی اکرم صلی الله علیه و آله

الف) مشاوره در امور فرهنگی و مسائل نظامی

ب) مشاور در امور غیرنظامی

مشارکت جوئی و امام حسین (علیه السلام)

مشورت و مشارکت در روایات

نتیجه‌گیری

نمونه‌هایی از مشاوره نبی اکرم (صلی الله علیه و آله)

در اینجا نمونه‌هایی از مشاوره‌ها و مشارکت‌جویی نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) و جانشینانش را نقل می‌کنیم:

الف - مشاوره در امور فرهنگی و مسائل نظامی

۱ - از نمونه‌های برجسته سیره مشاوره پیامبر (صلی الله علیه و آله) جنگ بدر است که درباره اصل جنگ، تعیین مکان نبرد و اسیران جنگ با یاران خود مشورت کرد و فرمود: «**أَشِيرُوا عَلَيَّ أَيُّهَا النَّاسُ...**» ای مردم آراء خود را برایم بگویید. جنگ بدر در سال دوم هجری روی داد. به پیامبر گزارش رسید که کاروانی از قریش با اموال فراوان به طرف شام می‌برد. حضرت به منظور مقابله به مثل از مدینه خارج شد، به تعقیب کاروان پرداخت و به آن دست نیافت. کاروان قریش به شام رفت، پس از مدتی گزارش دادند که کاروان در حال بازگشت است.

پیامبر (صلی الله علیه و آله) با ۳۱۳ تن در ماه مبارک سال دوم برای مصادره اموال قریش، در مقابل اموال مصادره شده مسلمانان؛ از مدینه خارج شد، نیروی کمکی مکه با تجهیزات کامل برای کمک با کاروان قریش حرکت کرد. پیامبر (صلی الله علیه و آله) اصحاب خود را گرد آورد و در مورد اینکه آیا دشمن را تعقیب کنند یا با گروه نظامی قریش رو به رو شوند و یا به مدینه بازگردند، با آنان مشورت کرد: «**فَأَسْتَشَارَ النَّاسَ وَ أَخْبَرَ هُمْ عَنْ قُرَيْشٍ**» در میان جریان نخست ابوبکر برخاست و نظر خویش را مبنی بر جنگ با دشمن اعلام کرد. سپس عمر نظری مشابه نظر او داد. آنگاه مقدار برخاست و گفت: «ای رسول خدا، آنچه خداوند برایت مقرر فرموده عمل کن؛ ما با تو هستیم. به خا سوگند، ما آنچه را که بنی اسرائیل به به موسی گفتند به تو نمی‌گوییم که **«فَاذْهَبْ أَنْتَ وَ رَبُّكَ فَقَاتِلَا إِنَّا هَهُنَا قَاعِدُونَ»**؛ تو با پروردگارت بروید و خودتان جنگ کنید که ما اینجا نشسته و منتظریم. ما می‌گوییم: تو و پروردگارت بروید و بجنگید و ما هم به امر شما جنگ می‌کنیم.

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) مقدار را ستود، در حقش دعا کرد و باز فرمود:

«**أَشِيرُوا عَلَيَّ أَيُّهَا النَّاسُ**» و مقصود حضرت، انصار بودند زیرا از یک طرف آن، اکثریت بودند و از طرفی در عقبه با پیامبر (صلی الله علیه و آله) پیمان دفاعی بسته بودند. پیامبر (صلی

الله علیه و آله) می‌خواست نظر آنان را در این خصوص بداند. سعد ابن معاذ برخاست نظر خویش را مبنی بر حرکت با رسول خدا (صلی الله علیه و آله) و اطاعت مطلق از وی است و جنگ با دشمن را اعلام کرد.

سخنان سعد، انبساطی در رسول خدا (صلی الله علیه و آله) ایجاد کرد و او را خشنود ساخت. پس فرمود: «به راه افتید و بشارت باد شما را که خداوند (پیروزی بر) یکی از این دو گروه را به من وعده داده است. (یا تصاحب کاروان و یا پیروزی بر قریش) سوگند به خدا، گویا هم‌اکنون جای کشته شدنشان را پی روی خود می‌بینیم.» رسول خدا (صلی الله علیه و آله) با به کارگیری این جلسه مشورتی از منزل «ذفران» حرکت کرد؛ از گردنه‌ای که موسوم به «اصافر» بود، گذشت؛ به سوی قریه‌ای که در پایان گردنه قرار داشت، سرازیر شد؛ نزدیک بدر فرود آمد و به کسب اطلاعات پرداخت. در دشت بدر آب‌های مختلفی بوسیله چاه‌هایی که در آن حفر شده بود، وجود داشت و به همین جهت محل توقف کاروان‌ها بود، مسلمان‌ها زودتر از قریش کنار چاه‌ها فرود آمده بودند، واقدی می‌گوید:

پس از فرود آمدن در کنار اولین چاه، پیامبر (صلی الله علیه و آله) از اصحاب خود مشورتی خواست و فرمود: «**أَشِيرُوا عَلَيَّ فِي مَنْزِلٍ**» نظر مشورتی شما درباره این مکان چیست؟ حباب بن منذر برخاست و نظر خویش را مبنی بر عدم مناسبت این مکان برای نبرد با دشمن اعلام کرد و گفت «اکنون که فرمان خاص در مورد این مکان نرسیده و صرفاً تدبیر جنگی است، دستور دهید تا آخرین چاه، که به دشمن نزدیک است، پیشروی کنیم و در آنجا اردو بزنیم. رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرمود:

«رای صواب همان است که گفتی. در این داستان به مشاوره اصحاب نزدیک با نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) اشاره شده است. بدین ترتیب، با استفاده از یکی از اصول و مبانی مدیریت و رهبری حکیمانه و عمل به اصل و اساس مشورت و بهره‌گیری از روش‌های نظامی بجا و روح ایمان، مسلمانان با وجود نیروی کم در مقابل نیروی بسیار دشمن به پیروزی چشمگیری دست یافتند و اسیران بسیار گرفتند.

پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) درباره اسیران و امور دیگر مربوط به جنگ نیز بارها با اصحاب خود مشورت فرمود و مشارکت‌جویی می‌کرد.

مشارکت و مشاوره شیوه عملی رسول خدا (صلی الله علیه و آله) در جنگ‌های مختلف بود که به نمونه‌های دیگری اشاره می‌کنیم.

۲ - در نبرد احزاب یا خندق نیز همین شیوه به کار رفت و حضرت رسول (صلی الله علیه و آله) با اصحاب خود، جلسه مشارکت‌طلبی و مشورت تشکیل داد.

۳ - در پیکار بنی قریظه، در مورد کیفیت و کمیت جنگ با یهودیان مدینه، مشورت کرد.

۴ - در پیکار نبی‌نضیر، در برخورد با یهودیان مدینه، نیز چنین کرد.

۵ - در روز حدیبیه نیز در موضوع‌های مختلفی به مشورت پرداخت.

۶ - در فتح مکه، هنگامی که آمدن ابوسفیان به حضرت گزارش شد، مشورت کرد.

۷ - در غزوه طائف، پس از محاصره آنها، پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) با اصحاب خود مشاوره کرد و سپس تصمیم گرفت.

۸ - در غزوه تبوک، در امور مختلف، با اصحاب خود به مشورت پرداخت؛ «أَشِيرُوا عَلَيَّ» فرمود و نظرهای صائب و آرای صحیح و نوین اصحاب را مورد ستایش قرار داد.

۹ - در جنگ احد درباره اینکه سپاه اسلام در مدینه مستقر شود یا بیرون رود؛ با اصحاب مشورت کرد و با اینکه خود موافق نبود نظر اصحاب را پذیرفت.

این نمونه‌ها و دهها نمونه دیگر، حاکی از مشاوره نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) در امور جنگ بود.

ب - مشاوره در امور غیر نظامی و مسایل غیر جنگی

مورخان دهها نمونه دیگر از مشورت‌های نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) در امور غیرنظامی و مصالح غیر جنگی در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماع و امور فردی و خانوادگی و غیره نقل کرده‌اند. این موارد بیانگر آن است که شورا و مشورت به عنوان یک امر اساسی در مسائل مدیریت و حکومت و فرماندهی منحصر نیست؛ بلکه در همه شئون مربوط به امت راه دارد و ثمرات درخشانی در پی خواهد داشت.

برخی از این موارد عبارت است از:

۱ - پیامبر (صلی الله علیه و آله) درباره کسانی که به عایشه تهمت زدند، با اصحاب خود مشورت کرد و نظر آنها را خواست. مورخانی چون ابن اسحاق، واقدی، بخاری، مسلم، احمد بن

حنبل، ترمذی، بیهقی و دیگران این جریان را به طور مبسوط آورده‌اند و ضمن اشاره به امور جلسات مشورتی نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) با اصحاب، تأکید کرده‌اند که نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) در این حادثه با حضرت علی بن ابی طالب (علیه السلام) و اسامه بن زید به طور ویژه مشورت کرد. مفسران اهل سنت نیز در ذیل آیات ۱۱ تا ۱۶ سوره زمر که مربوط به «افک» (تهمت عظیم) است، مطالب مبسوطی درباره تهمت به عایشه آورده‌اند و به مواردی از مشورت نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) با اصحاب و مشورت اصحاب با حضرت اشاره کرده‌اند که جای نقد و بررسی دارد و مفسران به نقادی مطالب مفسران اهل سنت پرداخته‌اند.

۲ - پیامبر (صلی الله علیه و آله) در مورد اعزام افراد برای تبلیغ و اداره امور یک منطقه و اعطای مسئولیت به افراد به منظور فرمانداری و استانداری و مدیریت و حکومت بخشی از مناطق تحت اداره خویش با اصحاب مشورت می‌کرد.

اصحاب آن حضرت نیز، با پیروی از این سنت نیکو، نه تنها با رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) در امور مختلف به مشورت می‌پرداختند؛ بلکه با همدیگر نیز مشورت می‌کردند. پژوهشی درباره روش‌شناسی مشاوره نبی اکرم (صلی الله علیه و آله) با اصحاب و بالعکس و همین‌طور مشاوره‌های مسلمانان در صدر اسلام نیازمند مقاله مستقل و جامعی است.

آنچه گذشت، بخوبی نشان می‌دهد که پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) با وجود آنکه معصوم بود و از نظر فکر و تدبیر و تصمیم‌گیری به مشورت نیاز نداشت، برای احیای سنت و آموزش و پرورش امت، پیوسته با اصحاب خویش مشورت می‌کرد.

مشارکت‌جویی و امام حسین علیه السلام

سالار شهیدان در سرزمین منی در حضور قریب به هزار نفر از صحابه و تابعان به هنگام انتقاد از نظام طاغوتی معاویه به یاران جد خود و تابعان که همگی زبده‌های جامعه بودند فرمودند:

وَذِمَّةُ رَسُولِ اللَّهِ مَحْقُورَةٌ وَالْعَمَى وَالْبُكْمُ وَالزَّمَنُ فِي الْمَدَائِنِ مُهْمَلَةٌ وَلَا تُرْحَمُونَ وَلَا فِي مَنْزِلَتِكُمْ تَعْمَلُونَ وَلَا مِنْ عَمَلٍ فِيهَا تَعْنُونَ.

پیمانهای پیامبر خدا کوچک شمرده شد و نابینایان و ناشنویان و زمین‌گیران در شهرها بی

سرپرست مانده‌اند و مورد ترحم قرار نمی‌گیرند و نه شما در موقعیت خود کاری را صورت می‌دهید و نه کسی را که کاری انجام می‌دهد کمک می‌کنید.

ایشان در آن روز تاریخی از جمله انتقادهایی که در نظام حاکم می‌کند اینست که این نظام به افراد بیچاره و از کار افتاده مانند افراد ناشنوا و نابینا و ناتوانان که بخشی از جامعه را تشکیل می‌دهند توجه نمی‌کند و این وظیفه خطیر انسانی و اسلامی یعنی مشارکت در حل معضلات و مشکلات آنها به فراموشی سپرده شده است.

امام علیه السلام مشارکت اصحاب و تابعین را برای حل مشکل این گروهها طلب می‌کند، و توبیخ می‌کند که چرا به این اقشار نیازمند بی توجهی شده است.

امیرمومنان پیرمرد نابینائی را دید که در گوشه ای نشسته است از کسانی که در اطراف او بودند پرسید این کیست؟ گفتند: نصرانی است فرمود:

او را به کار گرفته اید حالا که پیر و ناتوان شده او را ترک کرده و از حق مشروعش ممنوع ساخته اید، از بیت المال به او بپردازید.

دولت و حکومت را امر می‌کند که از بیت المال به او مقرری بدهند.

قال رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ):

أَنْفَعُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ. (کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۶۴)

سودمندترین مردم کسانی هستند که برای مردم سودمند باشند.

نکته: این یعنی مشارکت. یعنی در رفع نیازهای مردم مشارکت کرده و نسبت به رفع معضلات آنان تلاش کنند.

قال رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ):

الْخَلْقُ عِيَالُ اللَّهِ، فَاحْبَبْ الْخَلْقَ إِلَى اللَّهِ مَنْ نَفَعَ عِيَالَ اللَّهِ، وَادْخُلْ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ سِرُّوْرًا.

(کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۶۴)

فرمود: مردم عیال خدا هستند. بهترین آنان در نزد خدا سودمندترین آنان است بر مخلوقات خدا و کسی که در میان خانواده ای شادی بیافریند.

قال رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ):

مَنْ قَضَى لِمُؤْمِنٍ حَاجَةً كَانَ كَمَنْ عَبَدَ اللَّهَ دَهْرًا. (بحار، ج ۷۴، ص ۳۰۲)

کسی که نیاز مومنی را بر طرف کند مثل این است که خداوند را برای همیشه عبادت کرده باشد.

قال الصادق (عليه السلام):

لَا أَنْ أَمْشِيَ فِي حَاجَةِ أَخٍ لِي مُسْلِمٍ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَعْتِقَ أَلْفَ نَسَمَةٍ وَأُحْمَلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ عَلَى أَلْفِ فَرَسٍ مَسْرُجَةٍ مُلَحَمَةٍ. (کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۹۷)

اگر برای برآوردن حاجت برادر دینی خود کوشش نمایم در نزد من بهتر است از اینکه هزار بنده آزاد کنم و یا گروهی را برای جهاد در راه خدا بر هراز مرکب زین و لجام زده سوار کنم.

قال رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ):

مَنْ سَرَّ مُؤْمِنًا فَقَدْ سَرَّنِي وَمَنْ سَرَّنِي فَقَدْ سَرَّ اللَّهَ. (بحار، ج ۷۴، ص ۲۸۷)

کسی که مومنی را شاد کند مرا شاد کرده است و کسی که مرا شاد کند خداوند را خوشحال کرده است.

احادیث فوق و صدها حدیث دیگر در این زمینه وجود دارد که همگی تشویق به امر مشارکت در کارهای خیر و نیک می باشد.

قال الصادق (عليه السلام):

تَقَرَّبُوا إِلَى اللَّهِ تَعَالَى بِمُؤَاسَاةِ إِخْوَانِكُمْ. (طوسی، خصال، ج ۱، ص ۸)

با نیکی کردن به برادران دینی خود، به خدا نزدیک شوید.

عَنْ عَلِيٍّ (عليه السلام) قَالَ رَسُولُ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ):

أَرْبَعَةٌ أَنَا الشَّفِيعُ لَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَوْ أَنَّنِي بِذُنُوبِ أَهْلِ الْأَرْضِ، مُعِينُ أَهْلِ بَيْتِي، وَ الْقَاضِي لَهُمْ حَوَائِجَهُمْ عِنْدَمَا اضْطَرَّوا إِلَيْهِ وَالْمُحِبُّ لَهُمْ بِقَلْبِهِ وَ لِسَانِهِ وَ الدَّافِعُ عَنْهُمْ بِيَدِهِ. (همان، ۱۹۶)

علی (علیه السلام) از پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) نقل می کند که پیامبر فرمود:

چهار گروه را در روز قیامت شفاعت می کنم و لو اینکه به اندازه همه مردم گناه کرده باشند:

۱. کسانی که بر اهل بیت من یاری نمایند.

۲. کسانی که احتیاجات اولاد مرا رفع کنند.

۳. کسانی که اولاد مرا با قلب و زبان دوست بدارند.

۴. آنانکه با دست خود ناگواری را از فرزندان من برطرف نمایند.

این روایت عالی‌ترین پاداش را برای مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی در نظر گرفته است.

عَنْ أَبِي بَصِيرٍ قَالَ: سَمِعْتُ أَبَا عَبْدِ اللَّهِ (عليه السلام) يَقُولُ:

أَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أَصْحَابِنَا اسْتَعَانَ بِهِ رَجُلٌ، مِنْ إِخْوَانِهِ فِي حَاجَةٍ فَلَمْ يُبَالِغْ فِيهَا بِكُلِّ جُهِدِهِ
فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ. (وسائل، ج ۱۱، ص ۵۹۶)

ابی بصیر می‌گوید از امام صادق علیه السلام شنیده‌ام که فرمود:

هر یک از اصحاب ما که برادر دینی او برای حاجتی از وی کمک بخواهد و او تمام کوشش

خود را در انجام خواسته او بکار نبرد، بی‌گمان به خدا، پیامبر و مومنین خیانت کرده است.

نکته: عدم مشارکت و کمک‌رسانی به برادر دینی بی‌جهت، خیانت به خدا و پیامبر و مومنین

شمردن شده است.

مشورت و مشارکت در روایات

چون که مشورت دارای فوائد زیادی و دارای آثار با برکاتی می‌باشد همانطوری که در بحث

موبوط به فوائد مشورت گذشت و زمینه مشارکت عمومی را فراهم می‌کند امامان معصوم علیهم

السلام در سخنان خویش تأکید زیادی بر مشورت دارند.

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله):

مَا شَقَى عَبْدٌ قَطُّ بِمَشُورَةٍ وَلَا سَعَدَ بِاسْتِغْنَاءٍ رَأَى.

هرگز هیچ کس با مشورت بدبخت و با استبداد رای خوشبخت نشده است. (مکارم شیرازی،

نمونه ۳، ۱۳۶۷، ۱۴۵)

و نیز علی (علیه السلام) می‌فرماید:

مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَمَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهِمْ.

کسی که استبداد به رای داشته باشد هلاک می‌شود و کسی که با افراد بزرگ مشورت کند در

عقل آنها شریک شده است. (صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۲، ۵۰۰)

پیامبر (صلی الله علیه و آله) در حدیث ذیل، مشورت‌کننده را شایسته برخورداری از حیات

می‌داند و می‌فرماید:

إِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ خَيْرَكُمْ وَ أَعْنِيَاءُكُمْ سَمَحَاتُكُمْ وَ أَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَظَهَرُ الْأَرْضِ
خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ بَطْنِهَا وَ إِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ شَرَّكُمْ وَ أَعْنِيَاءُكُمْ بُخَلَاءُكُمْ وَ لَمْ يَكُنْ أَمْرُكُمْ

شُورَى بَيْنَكُمْ فَبِطْنُ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ ظَهْرِهَا.

هنگامی که زمامداران شما، نیکان شما باشند و توانگران شما سخاوتمندان و کارهایتان به مشورت انجام گیرد، در این موقع روی زمین از زیر زمین برای شما بهتر است (یعنی شایسته حیات و زندگی هستید) ولی اگر زمامدارانتان بدان و ثروتمندان شما افراد بخیل باشند و در کارها مشورت نکنید در این صورت زیر زمین از روی آن برای شما بهتر است. (مکارم شیرازی، نمونه ج ۳، ۱۳۶۷، ۱۴۵)

نکته: با مشارکت حیات نیکو است و اگر مشورت و مشارکت نبود مرگ ترجیح دارد. باز در حدیثی دیگر امام علی (علیه السلام) پیروی کنندگان از عاقلان را خردمندترین انسانها می شمارد و می فرماید:

أَعْقَلَ النَّاسِ مَنْ أَطَاعَ الْعُقُلَاءَ. (آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۱۷۵)

«خردمندترین مردم کسی است که از خرد مندان پیروی کند.» البته پیروی از خردمندان مستلزم دانستن رای و نظر آنهاست و دانستن رای و نظر آنها نیز مستلزم مشورت با آنهاست. در حدیث دیگر می خوانیم که علی (علیه السلام) حتی انسان عاقل و خردمند را نیز بی نیاز از مشورت نمی داند بلکه مشورت را برای او نیز توصیه می کند.

لَا يَسْتَعْنِي الْعَاقِلُ عَنِ الْمُشَاوَرَةِ. (همان، ۸۴۲)

لقمان حکیم در بخشی از نصیحت خویش به فرزند خود می فرماید:

بُنَى شَاوِرَ الْكَبِيرِ وَ لَا تَسْتَحْيِ مِنْ مُشَاوَرَةِ الصَّغِيرِ. (صابری یزدی، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۵۱۹)

در این سخن حضرت لقمان به پسرش دستور می دهد که با بزرگان و صاحب نظران مشورت کند و نیز از مشورت با افراد کوچک شرم نداشته باشد.

مشورت کننده یا اصلاً به خطا نمی رود یا درصد خطای وی بسیار اندک خواهد بود. علی (علیه السلام) می فرماید: مَا ضَلَّ مِنْ امْتَشَارٍ. (آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۷۳۶)

کسی که مشورت کند گمراه نمی شود.

در حدیث دیگر پیامبر اعظم (صلی الله علیه و آله) مشورت را مطمئن ترین همکار و کمک قلمداد می کند:

لَا وَاحِدَةً أَوْحَشُ مِنَ الْعُجْبِ وَلَا مُظَاهِرَةً أَوْثَقُ مِنَ الْمُشَاوَرَةِ. (صابری یزدی، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۵۲۰)

هیچ تنهایی ای وحشتناکتر از خود پسندی و هیچ همکاری ای مطمئن تر از مشورت نیست.

نیز علی (علیه السلام) می فرماید: مَنْ لَمْ يَسْتَشِرْ يَنْدَمْ. (همان)

هر کس مشورت نکند پشیمان می شود.

علی (علیه السلام) در بخشی از نامه خویش به مالک اشتر می نویسد:

وَأَكْثَرُ مَدَارِسَةِ الْعُلَمَاءِ وَ مُنَافَقَتِهِ الْحُكَمَاءُ فِي تَثْبِيتِ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرُ بِلَادِكَ وَ إِقَامَتِهِ مَا انْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ. (نهج البلاغه، نامه ۳۰)

در مورد آنچه که امور کشور را استوار دارد و در مورد نظمی که عامل استواری و ساماندهی مردم است، با دانشمندان و حکیمان فراوان گفتگو و مشورت کن.

در این سخنان علی (علیه السلام) به یکی از مدیران ارشد خود دستور اکید می دهد که با دانشمندان و حکیمان در امور اجتماعی و سیاسی مشورت کند.

امام رضا (علیه السلام) می فرماید: پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) با اصحاب خویش مشورت می کرد و آنگاه بر آنچه اراده می کرد، تصمیم می گرفت. (بحارالانوار، ج ۷۵، ص ۱۰۱)

امیر المومنین (علیه السلام) در برابر مشورت ابن عباس با آن حضرت و در خواست استانداری معاویه، فرمود: «بر تو لازم است نظر مشورتی خویش را ارایه دهی و من نیز درباره آن می اندیشم. پس اگر در نهایت با تو مخالفت کردم، تو باید از من تبعیت کنی.» (صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲، ۵۳۱)

امیر المومنین در وصیت خویش به فرزندش محمد بن حنیفه می فرماید:

نظرات اندیشمندان را به هم بیامیز و نزدیکترین آنها را به درستی و دورترین آنها را از شک

و تردید، انتخاب کن. (مستدرک نهج البلاغه، ص ۱۵۱)

نتیجه گیری

از مجموع این روایات بدست می آید که:

مشورت کننده شریک عقول دیگران می شود.

مشورت عامل مهمی برای سعادت افراد و جامعه است.

یکی از عواملی که به انسان شایستگی حیات را اعطاء می کند، مشورت است.

مشورت نشانه عاقل بودن مشورت کننده است و هیچ عاقلی از مشورت بی نیاز نیست.

در مشورت کسی که طرف مشاوره قرار می گیرد فرقی ندارد که بزرگسال باشد یا جوان.

انسان نباید از مشورت کردن شرم و حیاء داشته باشد.

مشورت مطمئن ترین همکار و کمک محسوب می شود.

مشورت از ندامت و پشیمانی آینده جلوگیری می کند.

مشورت در امور سیاسی و اجتماعی بویژه با علماء و حکیمان امری ضروری است.

حرف آخر و مسئولیت تصمیم گیریها و پاسخگویی به عواقب آن بر عهده مدیر است.

در صورتی که تصمیم نهایی مخالف با نظر کارمندان باشد، تبعیت آنها از مدیر لازم است.

کسی که مورد مشورت قرار می گیرد، بر او لازم است که نظر مشورتی خویش را ارایه کند.

فصل دوم

گفتار هشتم

سبک‌ها و مدیریت

گفتار هشتم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

سبکهای مدیریت

الف) مدیریت انسان‌گرا

ب) مدیریت سازمان‌گرا

ج) مدیریت معتدل

مدیریت مشارکت‌جو

مدیریت مستبدانه

زمینه‌های لازم برای استقرار مدیریت مشارکتی

مقایسه مدیریت استبدادی و مشارکتی

سبکهای مدیریت

در سبکها و روشهای مدیریت و برخورد مدیران با زیر دستان ، تقسیم بندی های گوناگونی ارائه شده است . اما از مجموع نظریات چنین فهمیده می شود که به طور کلی رفتار مدیران با زیر دستان و یا سبکهای مدیریت به سه دسته قابل تقسیم می باشد :

انسانگرا ، سازمانگرا و آمیخته ای از این دو حالت و ما بین مدیریت انسان گرا و مدیریت سازمان گرا که « سبک معتدل » را برای آن نام می گزاریم .

الف - مدیریت انسانگرا :

انسانگرایی به این معناست که به افراد سازمان حداکثر توجه می شود و برای آنان احترام قائل شده، مورد احترام قرار می گیرد . در این سبک ، اعتماد و اطمینان به افراد سازمان در حد کمال است و رابطه صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آنان برقرار می باشد . در این سبک تصمیم گیری ها کاملاً مشارکتی است و گروههای رسمی و غیر رسمی با هم در آمیخته اند .

ب - سبک سازمانگرا :

سبک سازمانگرایی به این معناست که اهداف سازمانی را بر خواسته های افراد مقدم داشته ، توجه ای به تمایلات و خواسته های افراد نمی شود در این سبک که کاملاً وظیفه مدار و امرانه است ، مدیر به مردم و زیر دستان اعتماد ندارد و روابط مدیر و افراد سازمان بر اساس ترس و ارعاب استوار است .

ج - سبک معتدل :

در این سبک گاهی انسان گرایی بر سازمان گرایی غلبه دارد و گاهی سازمان گرایی بر انسان گرایی غلبه پیدا می کند . در این سبک با افراد سازمان در پاره ای از اهداف مشورت صورت می گیرد و به دنبال آن مشارکت افراد را در بر دارد ولی مسائل و موضوعات مهم سازمانی همچنان به وسیله مدیر و مستقل از افراد سازمان رتق و فتق می شود .

مدیریت مشارکت جو

مدیریت مشارکت جو ، سازمان را متعلق به همه افراد و همه افراد را متعلق به سازمان می داند . خرد جمعی را ارج می نهد و خود را نیازمند مشورت می داند ، از نظر او موفقیت بر آیند مشارکت همه نیروها و در گرو تلاش فکری و فیزیکی همه افراد است . او به همگان حق اظهار نظر و مشارکت می دهد . به همین دلیل در افراد نوعی حس تعلق خاطر و مالکیت نسبت به سازمان ایجاد می شود . بدین ترتیب آنان منافع و سرنوشت خود و سازمان را از یکدیگر جدا نمی دانند و به دلیل همین پیوند روانی موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان می دانند . و از جمله آثار و نتایج مدیریت مشارکت جو عبارت است از :

۱. بازدهی کار بیشتر می شود
۲. کیفیت کار مطلوب تر و بهتر می گردد
۳. پیشنهاد ها بهتر و بیشتر به آگاهی مدیران می رسد
۴. همکاری و همفکری بین کارکنان بیشتر میشود
۵. عزت نفس و کرامت کارکنان رشد و فزونی می یابد
۶. رضایت شغلی و خوشنودی از کار روز افزون می گردد
۷. تعبیرات و دگرگونی ها بهتر پذیرفته می شود
۸. انگیزه ها بالا می رود
۹. اتخاذ تصمیمات بهتر و دقیقتر می شود
۱۰. روحیه کار تقویت می شود و گسترش می یابد
۱۱. تعهد افراد نسبت به اهداف سازمانی و اجرای تصمیمات روز افزون میگردد
۱۲. اعتماد به نفس کارکنان افزایش می یابد و فشار های روانی کاهش می پذیرد
۱۳. عزل و نسب کاهش پیدا میکند
۱۴. حضور افراد بیشتر و غیبت ها کمتر می شود
۱۵. افراد با سازمان احساس یکی بودن می کنند
۱۶. فضای دلپذیر برای رشد و بالندگی ایجاد می شود
۱۷. استقلال عمل افزایش می یابد و کار معنا می یابد
۱۸. افراد برای افزایش دانش و تخصص خود بیشتر می کوشند
۱۹. صدای مخالف شنیده می شود و اندیشه های تازه و افکار نوع مطرح می گردد.
۲۰. توانمندی افراد به رسمیت شناخته می شود.

مدیریت مستبدانه

مدیریت مستبدانه همه چیز را برای خود می خواهد و یک مدیریت آمرانه ای است که از زیر دستان خویش غیر از اطاعت بی چون و چرا، هیچ توصیه و مشورتی را تحمل نمی کند. در واقع تفاوت مهم بین دو شیوه مدیریت (مدیریت مشارکت جو و مدیریت مستبدانه) عبارت است از اینکه مدیر مستبد، قدرت بیشتر را بر کارمندان خود اعمال می کند و بیشترین تصمیمات را برای گروه زیر مجموعه خود می گیرد؛ اما مدیر مشارکت جو، بیشتر گروه کارمندان را در تصمیم گیری ها شریک می سازد و آنها را در گیر می کند و تصمیمات را به کارمندان واگذار می کند و این رفتار مدیر مشارکت جو باعث می شود که کارمندان بیشتر از برنامه ریزی ها و انجام وظایف موفقیت آمیز احساس رضایت و مسرت نمایند ولی رفتار مدیر مستبد نتیجه معکوس بر جای می گذارد. (امیران زاده، سلیمان)

زمینه های لازم برای استقرار مدیریت مشارکتی

۱. فراهم آوردن زمینه های فرهنگی

هنوز بسیاری از مدیران و کارکنان با نظام مشارکت آشنایی ندارند و فرهنگ نظام مشارکت به نحو کامل جای نیفتاده است لذا قبل از هر گونه اقدامی ضرورت ایجاد می نماید که در این زمینه تدابیری انجام پذیرد و کارکنان و مدیران با این عنوان و چگونگی پیاده کردن آن آشنایی یابند.

موضوع آماده سازی ذهن مدیران و کارکنان برای پذیرش مشارکت از مهم ترین مسائلی است که قبل از هر گونه اقدامی باید انجام پذیرد. زیرا بعضاً این اندیشه وجود دارد که مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان در امور مدیریت نوعی دخالت، در امور تلقی می گردد و با این دخالت اعمال مدیریت امکان پذیر نگردیده و در نتیجه امور یک واحد به نحو مطلوب پیشرفت نخواهد داشت. (گزارش ویژه - تدبیر - شماره ۴۰ - سال ۱۳۷۲)

۲. جلب نظر مدیریت عالی واحد به منظور اجرای نظام مشارکت

اعتقاد و ایمان قلبی و پشتیبانی جدی مدیریت عالی واحد یا سازمان مورد نظر مؤید اجرای این نظام می باشد.

برای اینکه مدیریت با ضرورت اجرای نظام و دستاوردهای آن آشنایی حاصل نماید تدابیر زیر مؤثر خواهد بود:

- آشنا کردن مدیران ارشد و عالی سازمان با فلسفه ضرورت آن و دستاوردها و نحوه اجرای نظام؛

- بازدید مدیران مذکور از مؤسساتی که این نظام به مرحله اجرا نهاده شده است و موفقیت هایی که این سازمان ها بدست آورده اند؛

- پشتیبانی مدیریت از اجرای نظام مذکور؛

- انتخاب فرد یا افرادی به منظور اجرای نظام.

۳. جلب توجه کارکنان، مدیران و آشنا ساختن آنان با شیوه مدیریت مشارکتی

این امر به طرق مختلف بویژه از طریق آموزش در زمینه نظام مذکور انجام پذیر، خواهد بود آموزش عامل اصلی ایجاد زمینه فرهنگی مشارکت و موفقیت برنامه‌های مشارکت به شمار می‌رود. کارگران با آموزش توفیق خواهند یافت که ضمن آشنا شدن با مسائل مشارکت گامی اساسی در این زمینه بردارند. تردیدی نیست که افراد مختلف از نظر توانایی انجام کار و تبادل اندیشه‌ها با یکدیگر متفاوت هستند و باید لوازمی برای آماده ساختن آنان مورد استفاده قرار گیرد. آموزش یکی از ابزارهایی است که می‌تواند همه آنها، اعم از کارکنان، کارگران و مدیران را برای اجرای نظام مشارکت آماده سازد.

۴. بالاتر بودن سود ناشی از مشارکت از هزینه

تردید نیست که اعمال نظام مشارکت هزینه‌هایی برای یک سازمان و اداره در بردارد. مدیریت باید اطمینان یابد که هزینه‌های ناشی از اجرای نظام چندان زیاد نبوده و بر سود حاصل از آن پیشی نگیرد.

به عنوان مثال یکی از روش‌های اعمال مشارکت نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها می‌باشد و معمولاً در طرح مربوط به اجرای نظام پذیرش پیشنهادها پاداش‌هایی برای پیشنهاددهندگان در نظر گرفته می‌شود و در مواردی اقدامات انگیزشی برای تشویق و ترغیب کارکنان با ارائه پیشنهادات، اتخاذ و اعمال می‌گردد و این امر هزینه‌هایی برای واحد در بر خواهد داشت.

۵. در دسترس بودن زمان

زمان کافی برای اجرای آن داشته باشیم مشارکت به سختی می‌تواند در زمان اضطرار و فوریت برآزنده باشد.

۶. تعیین چارچوب معین برای مشارکت

بدین لحاظ همواره در طرح‌های مربوط به مشارکت، نکاتی مورد توجه قرار می‌گیرد:

- موضوع مشارکت باید در هر مرحله با کارکنان و مشارکت‌کنندگان ارتباط داشته باشد. زیرا در این صورت کارکنان با علاقه‌مندی و آگاهی بیشتر در زمینه امور واحد مشارکت خواهند داشت و از به هدر رفتن زمان و فعالیت کارکنان جلوگیری به عمل خواهد آورد؛

- موضوع دیگر تعیین حدود مشارکت است. بدین معنی ضرورت ایجاب می‌کند که نظر مدیریت در زمینه مشارکت کارکنان مشخص گردد و کارکنان در آن چارچوب اظهار نظر نمایند. به عنوان مثال باید از کلی گویی در مورد مسائل عمده یک سازمان خودداری شود. بدین منظور می‌توان از طراحی استفاده کرد که در آن کلیه زمینه‌هایی را که کارکنان می‌توانند در مورد آن پیشنهاد ارائه کنند و یا مشارکت نمایند پیش‌بینی گردد و قبل از اجرای طرح مذکور طی کنفرانس و یا سمیناری اصول طرح یاد شده برای کارکنان توضیح داده شود و مشخص شود و مشخص گردد.

۷. شرکت‌کنندگان باید از توانایی‌های لازم برخوردار باشند تا بتوانند در مشارکت کارساز باشند.

۸. شرکت‌کنندگان باید توانا باشند با یکدیگر ارتباط متقابل برقرار کنند زبان یکدیگر را بفهمند تا بتوانند به داد و ستد اندیشه بپردازند.

۹. هیچ یک از دو سوی مشارکت نباید احساس کند که مشارکت جایگاه او را تهدید خواهد کرد. اگر کارگران احساس کنند که مشارکت بر جایگاه آنان اثر معکوس می‌گذارد به مشارکت تن در نخواهد داد.

۱۰. تصمیم‌مدیریت

نمی‌توان انتظار داشت که مدیریت در هر شرایط و اوضاع و احوالی پیشنهادات کارکنان را بپذیرد. معذالک هر چه بینش کارکنان در مورد کار خود بیشتر باشد و اطلاعات کافی در این زمینه داشته باشند کمتر امکان دارد که پیشنهاداتی ارائه دهند که مورد پذیرش مدیریت قرار نگیرد.

بدین ترتیب در عین حال که باید چارچوب پیشنهادات مشخص و معین گردد. مدیریت نیز از پیش‌داوری‌های خود صرف نظر نماید و این اصل را بپذیرد که با اعمال مدیریت مشارکتی و استفاده از ابتکار و خلاقیت کارکنان - گرچه هزینه‌های برای واحد داشته باشند - بهتر می‌تواند به هدف نایل آیند.

۱۱. نظام ارزشیابی کارکنان

چنانچه نظام ارزشیابی درست صورت نگیرد و بین فعالیت‌های کاری افراد تمایزی را نشان ندهد نوعی بدبینی و نارضایتی پدید می‌آید و در پایان، کارکرد نظام اجرایی و روحیه مشارکت‌پذیری را کاهش می‌دهد.

۱۲. شرایط فیزیکی مطلوب در محیط کار (همدانی، ۱۳۷۹، ص ۱۳ - ۶).

۱۳. برای انجام مشارکت باید الف) علت مشارکت؛ ب) محدودیت‌های مشارکت؛ پ) چه

کسی مسؤول تصمیمات مشارکت است؛ ت) زمان لازم را بدانیم (Modigh، ۲۰۰۰)

مقایسه دو نوع مدیریت استبدادی و مشارکتی

مدیریت آمرانه و استبدادی و مدیریت نظام الهی و مشارکتی را می توان بر اساس آیات قرآنی به

شرح ذیل خلاصه کرد : (تعاون، شماره ۵۹، مرداد ۱۳۷۵)

مدیریت آمرانه و استبدادی

- ۱ - زیر بنا = زور و سلطه
- ۲ - ظلم و ستم برای مردم
- ۳ - منافع فرد مستبد و یارانش
- ۴ - طبقات فقیر و غنی
- ۵ - شورای جاهلیت (رأی و نظر مستبد)
- ۶ - اختناق و سانسور
- ۷ - فساد اجتماعی و فرهنگی
- ۸ - فساد اقتصادی و مالی جامعه
- ۹ - نظم و نظام زور مدار
- ۱۰ - امیال و وهوی و هوس مستبد
- ۱۱ - روند نا آگاهانه و انحراف فکری فرد و جامعه
- ۱۲ - جامعه سست بنیان و فرو پاشیده

مدیریت مشارکتی و الهی

- ۱ - زیر بنا = حمد = تفکر ، تشکر
- ۲ - رحمت و نعمات بی کران برای مردم
- ۳ - منافع مردم
- ۴ - قسط و عدل اجتماعی
- ۵ - شورای اسلامی
- ۶ - آزاد اندیشی و آزادی بیان
- ۷ - تطهیر و رشد روابط اجتماعی و فرهنگی
- ۸ - تطهیر و رشد سریع اقتصادی جامعه
- ۹ - نظم و نظام تشکر مدار
- ۱۰ - فطرت و طبیعت مردم و جامعه
- ۱۱ - روند آگاهانه تفکر فرد و جامعه
- ۱۲ - جامعه با تقوا ، خود نگهدار و دوام یابنده

در پایان این قسمت می توان نظام الهی و مشارکتی را به شرح زیر جمع بندی نمود :

۱ - اصلی ترین هدف نظام مدیریت الهی و قرآنی و اسلامی کرامت بخشیدن به همه مومنین و مسلمین عالم است .

۲ - نظام مدیریتی اسلامی مبتنی بر فکرها و اندیشه ها و پیشنهادات مردم می باشد . درهای رحمت الهی را به روی جامعه اسلامی ما و تمامی جوامع اسلامی دیگر می گشاید روز به روز و لحظه به لحظه نعمات بیکران الهی را نصیب مسلمین خواهد کرد .

۳ - در نظام مدیریتی اسلامی تمامی مشکلات جوامع اسلامی به سرعت حل و فصل خواهد شد . و هیچ مشکلی نیست که آسان نشود .

۴ - در نظام مدیریتی اسلامی ، قرآن به عنوان کتاب مرجع و راهنما و اساسی ترین مبنای رفع نیاز جامعه مورد مطالعه و تحقیق مردم قرار خواهد گرفت .

۵ - نظام مدیریت اسلامی مبتنی بر مشارکت است به سرعت مردم را به وحدت کلمه و توحید هدایت نموده و زمینه وحدت جوامع اسلامی و تشکیل امت بزرگ اسلام را فراهم می نماید .

۶ - نظام مدیریت اسلامی بر قوانین فطری عمومی جهان و انسان به عنوان جزئی از جهان آفرینش، استوار است و لذا جامعه ای فطری پدید می آورد که با فطرت مردم و انسانها انطباق دارد.

۷ - نظام مدیریت اسلامی مبتنی بر اصل مقدس امر به معروف و نهی از منکر و لذا بهترین روشهای تفکر و اندیشیدن و مجادله و گفتگو را به عنوان حرکت تکاملی بخش خویش بر می گزیند .

۸ - نظام مدیریت اسلامی ، اخلاقیات و حسن سلوک و رفتار انسانی و تربیت صحیح را بر جامعه حاکم می نماییم . دوستی و صمیمیت ، یکرنگی ، سلامت و عشق و محبت را در جامعه گسترش می دهد .

فصل دوم

گفتار پنجم

مشارکت از منظر قانونی

گفتار نهم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

مشارکت از منظرگاه قانون

شیوه حکومت در اسلام

مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

مبانی مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

شوراها در قانون اساسی

مشارکت از منظرگاه قانون شیوه حکومت در اسلام

حکومت از دیدگاه اسلام، برخاسته از موضع طبقاتی و سلطه گری فردی و یا گروهی نیست بلکه تبلور اهداف سیاسی ملتی هم فکر و هم کیش است که راه خود را به سوی خداوند می‌گشاید. ملت ما در جریان انقلاب آمیزه‌های فکری بیگانه را پاک نمود و به سوی مواضع فکری و جهان بینی اسلامی بازگشت و خواهان ساختن جامعه‌ای نمونه براساس موازین اسلامی بود. لذا بر این اساس، رسالت قانون اساسی کشور ما این است که زمینه‌های اعتقادی این نهضت را عینیت بخشد و با ایجاد شرایطی مطلوب به پرورش انسان با ارزش‌های والا و جهانشمول اسلامی بپردازد.

قانون اساسی با توجه به محتوای اسلامی انقلاب ایران که حرکتی برای پیروزی تمامی مستضعفین بر مستکبرین بود زمینه تداوم این انقلاب را در داخل و خارج کشور فراهم می‌کند. به ویژه در گسترش روابط بین‌المللی با دیگر جنبش‌های اسلامی و مردمی می‌کوشد.

تا راه تشکیل امت واحد جهانی را فراهم کند. قانون اساسی تضمین‌گر نفی هرگونه استبداد فکری و اجتماعی و انحصار اقتصادی می‌باشد و در خط گسستن سیستم استبدادی و مشارکت مردم یعنی سپردن سرنوشت مردم به دست خودشان تلاش می‌کند. در این راستا در تشکیل آرمان و پایه‌های جامعه که همان نهادها و بنیادهای سیاسی هستند با دید مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند.

(ان الارض یرثها عبادی الصالحون) و قانون‌گذاری بر مدار قرآن و سنت، انجام می‌شود. نظارت دقیق و جدی بر امور، از طرف اسلام‌شناسان عادل و پرهیزکار (فقه‌های عادل) امری ضروری است. و برای رسیدن به هدف تشکیل حکومت، که همان رشد دادن انسان در حرکت به سوی نظام الهی است (و الی الله المصیر) تا زمینه بروز و شکوفایی استعدادها به منظور تجلی ابعاد خداگونگی انسان فراهم آید. (تخلقوا باخلاق الله) و این جز در گرو مشارکت فعال و گسترده تمامی عناصر اجتماع در روند تحول جامعه نمی‌تواند باشد.

لذا قانون اساسی زمینه چنین مشارکتی را در تمام مراحل تصمیم‌گیری‌های سیاسی و سرنوشت‌ساز برای همه افراد اجتماع فراهم می‌سازد تا در مسیر تکامل انسان هر فردی خود

دست‌اندرکار و مسؤول رشد و ارتقاء و رهبری گردد که این همان تحقق حکومت مستضعفین در زمین خواهد بود.

در این گفتار براساس توجه و اهمیتی که قانون اساسی کشور به اصل مشارکت در اداره کشور و حکومت اسلامی دارد به بیان اصول و قوانین مربوط به مشارکت به طور عینی از کتاب مجموعه قوانین اساسی مدنی / ۱۳۴۷ / ص ۱۱ - ۲۲ می‌پردازیم. تا با نحوه مشارکت مردم در امور کشور که در قالب قوای موجود آشکار می‌گردد، آشنا شویم.

مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

اصل سوم (بند ۸ ص ۱۳)

به مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش اشاره نمود.

اصل ششم (ص ۱۴)

در جمهوری اسلامی ایران امور کشور باید به اتکاء آراء عمومی اداره شود از راه انتخابات: انتخاب رئیس جمهور، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، اعضای شوراهای و نظایر اینها، یا از راه همه‌پرسی در مواردیکه در اصول دیگر این قانون معین می‌شود.

اصل هفتم

طبق دستور قرآن کریم «و امرهم شوری بینهم» و «شاوهم فی الامر» شوراهای: مجلس شورای اسلامی، شورای استان، شهرستان، شهر، محل، بخش، روستا و نظایر اینها از ارکان تصمیم‌گیری و اداره امور کشورند.

موارد، طرز تشکیل و حدود اختیارات و وظایف شوراهای را این قانون و قوانین ناشی از آن معین می‌کند.

اصل پنجاه و هفتم (فصل چهارم، ص ۲۷)

قوای حاکم در جمهوری اسلامی ایران عبارتند از: قوه مقننه، قوه مجریه و قوه قضائیه که زیر نظر ولایت مطلقه امر و امامت بر طبق اصول آینده این قانون اعمال می‌گردند. این قوا مستقل از یکدیگرند.

اصل پنجاه و هشتم (ص ۲۷)

اعمال قوه مقننه از طریق مجلس شورای اسلامی است که از نمایندگان منتخب مردم تشکیل می‌شود و مصوبات آن پس از طی مراحلی که در اصول بعد می‌آید برای اجرا به قوه مجریه و قضائیه ابلاغ می‌گردد.

اصل پنجاه و نهم (ص ۲۷)

در مسائل بسیار مهم اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ممکن است اعمال قوه مقننه از راه همه‌پرسی و مراجعه مستقیم به آراء مردم صورت گیرد. درخواست مراجعه به آراء عمومی باید به تصویب دو سوم مجموع نمایندگان مجلس برسد.

اصل نهم (ملاک اصلی استناد و بر علیه جرائم عمومی)

در جمهوری اسلامی ایران آزادی و استقلال و وحدت و تمامیت ارضی کشور از یکدیگر تفکیک ناپذیرند و حفظ آنها وظیفه دولت و آحاد ملت است. هیچ فرد یا گروه یا مقامی حق ندارد به نام استفاده از آزادی به استقلال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی و تمامیت ارضی ایران کمترین خدشه‌ای وارد کند و هیچ مقامی حق ندارد بنام حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور آزادی‌های مشروع را، هر چند با وضع قوانین و مقررات، سلب کند.

طبق دستور قرآن کریم «و امرهم شوری بینهم» و شاورهم فی الامر شوراها: مجلس شورای اسلامی، شورای استان، شهرستان، شهر، محل، بخش، روستا و نظایر اینها از ارکان تصمیم‌گیری و اداره امور کشورند.

موارد طرز تشکیل و حدود اختیارات و وظایف شوراها را این قانون و قوانین ناشی از آن معین می‌کند.

قوای حاکم در جمهوری اسلامی ایران عبارتند از: قوه مقننه، قوه مجریه و قوه قضائیه که زیر نظر ولایت مطلقه امر و امامت بر طبق اصول آینده این قانون اعمال می‌گردند. این قوا مستقل از یکدیگرند.

اعمال قوه مقننه از طریق مجلس شورای اسلامی است که از نمایندگان منتخب مردم تشکیل می‌شود و مصوبات آن پس از طی مراحل که در اصول بعد می‌آید برای اجرا به قوه مجریه و قضائیه ابلاغ می‌گردد.

در مسائل بسیار مهم اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ممکن است اعمال قوه مقننه از راه همه‌پرسی و مراجعه مستقیم به آراء مردم صورت می‌گیرد. درخواست مراجعه به آراء عمومی باید به تصویب در سوم مجموع نمایندگان مجلس برسد.

اصل شصت و دوم

مجلس شورای اسلامی از نمایندگان ملت که به طور مستقیم و با رأی مخفی انتخاب می‌شوند تشکیل می‌گردد.

شرایط انتخاب و انتخاب‌شوندگان و کیفیت انتخابات را قانون معین خواهد کرد.

اصل شصت و چهارم

عده نمایندگان مجلس شورای اسلامی دویست و هفتاد نفر است و از تاریخ همه‌پرسی سال یکهزار و سیصد و شصت و هشت هجری شمسی پس از هر ده سال، با در نظر گرفتن عوامل انسانی، سیاسی، جغرافیایی و نظایر آنها حداکثر بیست نفر نماینده اضافه شود. زرتشتیان و کلیمیان هر کدام یک نماینده و مسیحیان آشوری و کلدانی مجموعاً یک نماینده و مسیحیان ارمنی جنوب و شمال هر کدام یک نماینده انتخاب می‌کنند. محدوده حوزه‌های انتخابیه و تعداد نمایندگان را قانون معین می‌کند.

اصل شصت و پنجم

پس از برگزاری انتخابات، جلسات مجلس شورای اسلامی با حضور دو سوم مجموع نمایندگان رسمیت می‌یابد و تصویب طرح‌ها و لوایح طبق آیین‌نامه مصوب داخلی انجام می‌گیرد مگر در مواردیکه در قانون اساسی نصاب خاصی تعیین شده باشد. برای تصویب آیین‌نامه داخلی و موافقت دو سوم حاضران لازم است.

اصل شصت و نهم

مذاکرات مجلس شورای اسلامی باید علنی باشد و گزارش کامل آن از طریق رادیو و روزنامه رسمی برای اطلاع عموم منتشر شود. در شرایط اضطراری، در صورتی که رعایت امنیت

کشور ایجاب کند، به تقاضای رئیس‌جمهور یا یکی از وزراء یا ده نفر از نمایندگان، جلسه غیرعلنی تشکیل می‌شود. مصوبات جلسه غیرعلنی در صورتی معتبر است که با حضور شورای نگهبان به تصویب سه چهارم مجموع نمایندگان برسد. گزارش و مصوبات این جلسات باید پس از برطرف شدن شرایط اضطراری برای اطلاع عموم منتشر گردد.

اصل هفتم

رئیس‌جمهور و معاونان او و وزیران به اجتماع یا به انفراد حق شرکت در جلسات علنی مجلس را دارند و می‌توانند مشاوران خود را همراه داشته باشند و در صورتی که نمایندگان لازم بدانند، وزراء مکلف به حضورند و هر گاه تقاضا کنند مطالبشان استماع می‌شود.

اصل هفتم و یکم

مجلس شورای اسلامی در عموم مسائل در حدود مقرر در قانون اساسی می‌تواند قانون وضع کند.

اصل هفتم و دوم

مجلس شورای اسلامی نمی‌تواند قوانینی وضع کند که با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد. تشخیص این امر به ترتیبی که در اصل نود و ششم آمده بر عهده شورای نگهبان است.

اصل هفتم و سوم

شرح و تفسیر قوانین عادی در صلاحیت مجلس شورای اسلامی است، مفاد این اصل مانع از تفسیری که دادرسان، در مقام تمیز حق، از قوانین می‌کنند نیست.

اصل هفتم و چهارم

لوايح قانونی پس از تصویب هیأت وزیران به مجلس تقدیم می‌شود و طرح‌های قانونی به پیشنهاد حداقل پانزده نفر از نمایندگان، در مجلس شورای اسلام قابل طرح است.

اصل هفتم و ششم

مجلس شورای اسلامی حق تحقیق و تفحص در تمام امور کشور را دارد.

اصل هفتاد و هفتم

عهدنامه‌ها، مقاوله‌نامه‌ها، قراردادها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی باید به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

اصل هفتاد و نهم

برقراری حکومت نظامی ممنوع است. در حالت جنگ و شرایط اضطراری نظیر آن دولت حق دارد با تصویب مجلس شورای اسلامی موقتاً محدودیت‌های ضروری را برقرار نماید، ولی مدت آن به هر حال نمی‌تواند بیش از سی‌روز باشد و در صورتیکه ضرورت همچنان باقی باشد دولت موظف است مجدداً از مجلس کسب مجوز کند.

اصل هشتاد و پنجم

سمت نمایندگی قائم به شخص است و قابل واگذاری به دیگری نیست. مجلس نمی‌تواند اختیار قانون‌گذاری را به شخص یا هیأتی واگذار کند ولی در موارد ضروری می‌تواند اختیار وضع بعضی از قوانین را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون‌های داخلی خود تفویض کند، در این صورت این قوانین در مدتی که مجلس تعیین می‌نماید بصورت آزمایشی اجرا می‌شود و تصویب نهایی آنها با مجلس خواهد بود.

همچنین مجلس شورای اسلامی می‌تواند تصویب دائمی اساسنامه سازمان‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت را با رعایت اصل هفتاد و دوم به کمیسیون‌های ذیربط واگذار کند و یا اجازه تصویب آنها را به دولت بدهد، در این صورت مصوبات دولت نباید با اصول و احکام مذهب رسمی کشور و یا قانون اساسی مغایرت داشته باشد، تشخیص این امر به ترتیب مذکور در اصل نود و ششم با شورای نگهبان است. علاوه بر این مصوبات دولت نباید مخالف قوانین و مقررات عمومی کشور باشد و به منظور بررسی و اعلام عدم مغایرت آنها با قوانین مزبور باید ضمن ابلاغ برای اجراء به اطلاع رئیس مجلس شورای اسلامی برسد.

اصل هشتاد و ششم

نمایندگان مجلس در مقام ایفای وظایف نمایندگانی در اظهار نظر و رأی خود کاملاً آزادند و نمی‌توان آنها را به سبب نظراتی که در مجلس اظهار کرده‌اند یا آرائی که در مقام ایفای وظایف نمایندگای خود داده‌اند تعقیب یا توقیف کرد.

اصل هشتماد و هفتم

رئیس جمهور برای هیأت وزیران پس از تشکیل و پیش از هر اقدام دیگر باید از مجلس رأی اعتماد بگیرد. در دوران تصدی نیز در مورد مسائل مهم و مورد اختلاف می تواند از مجلس برای هیأت وزیران تقاضای رأی اعتماد کند.

اصل هشتماد و نهم

۱ - نمایندگان مجلس شورای اسلامی می توانند در موردی که لازم می دانند هیأت وزیران یا هر یک از وزراء را استیضاح کنند، استیضاح وقتی قابل طرح در مجلس است که با امضای حداقل ده نفر از نمایندگان به مجلس تقدیم شود.

هیأت وزیران یا وزیر مورد استیضاح باید ظرف مدت ده روز پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و به آن پاسخ گوید و از مجلس رأی اعتماد بخواهد. در صورت عدم حضور هیأت وزیران یا وزیر برای پاسخ، نمایندگان مزبور درباره استیضاح خود توضیحات لازم را می دهد و در صورتی که مجلس مقتضی بداند اعلام رأی عدم اعتماد خواهد کرد.

اگر مجلس رأی اعتماد نداد هیأت وزیران یا وزیر مورد استیضاح عزل می شود. در هر دو صورت وزرای مورد استیضاح نمی توانند در هیأت وزیرانی که بلافاصله بعد از آن تشکیل می شود عضویت پیدا کنند.

۲ - در صورتی که حداقل یک سوم از نمایندگان مجلس شورای اسلامی رئیس جمهور را در مقام اجرای وظایف مدیریت قوه مجریه و اداره امور اجرایی کشور مورد استیضاح قرار دهند، رئیس جمهور باید ظرف مدت یک ماه پس از طرح آن در مجلس حاضر شود و درخصوص مسائل مطرح شده توضیحات کافی بدهد. در صورتی که پس از بیانات نمایندگان مخالف و موافق و پاسخ رئیس جمهور، اکثریت دو سوم کل نمایندگان به عدم کفایت رئیس جمهور رأی دادند مراتب جهت اجرای بند ۱۰ اصل یکصد و دهم به اطلاع مقام رهبری می رسد.

مبانی مشارکت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

در اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مشارکت مردم و حضور فعال آنها در عرصه‌های حکومتی به طور واضح و روشن بیان شده است و مردم به عنوان مهم‌ترین و پویاترین رکن نظام جمهوری اسلامی ایران و علت اساسی بنیان و استمرار بخش نظام محسوب می‌شوند. «قانون اساسی جمهوری اسلامی خود انعکاس خواست قلبی امت اسلامی است که در شعارهای قاطع و کوبنده همه قشرهای مردم تبلور یافته است.»^۱

در جمهوری اسلامی ایران، امور کشور باید به اتکای آرای عمومی اداره شود رئیس جمهور و نمایندگان مجلس شورای اسلامی و نمایندگان خبرگان رهبری و اعضای شوراهای شهر و روستا از راه انتخاب تعیین می‌شوند و نیز در مواردی که در اصول قانون اساسی معین شد. از راه همه‌پرسی اعمال نظر می‌کنند. مشارکت سیاسی مردم از اهم جلوه‌های حضور آنان در عرصه‌های اجتماع است مردم در نظام جمهوری اسلامی ایران می‌توانند در قالب احزاب و جمعیت‌های گوناگون سیاسی، علمی و فرهنگی متشکل شوند و از آن طریق تحقق آرمان‌ها و مطالبات اجتماعی خود را پی‌گیری نمایند. اصل بیست و ششم قانون اساسی می‌گوید: «احزاب، جمعیت‌ها و انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند.

شوراهای در قانون اساسی (آشنایی با شوراهای اسلامی - مراکز آموزشی سیاسی، ۱۳۷۷)

در مهمترین سند قانونی کشور ما یعنی قانون اساسی آمده است:

حاکمیت مطلق بر جهان و انسان از آن خداست و هم او، انسان را با سرنوشت اجتماعی خویش حاکم ساخته است. هیچکس نمی‌تواند از این حق الهی را از انسان سلب کند یا در خدمت منافع فرد یا گروهی خاص قرار دهد و ملت این حق خداداد را از طرقی که در اصول بعد می‌آید اعمال می‌کند. (اصل پنجاه و ششم)

^۱ مقدمه قانون اساسی.

بر همین اساس و برای محقق شدن حق حاکمیت ملت بر سرنوشت خویش، دولت جمهوری اسلامی ایران (در بند هشت اصل سوم قانون اساسی) موظف شده است که همه امکانات خود را برای:

مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش بکار برد و به همین خاطر است که:

در جمهوری اسلامی ایران امور کشور باید به اتکاء آراء عمومی اداره شود. از راه انتخابات، انتخابات رئیس جمهور، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، اعضای شوراهای و نظایر اینها، یا از راه همه‌پرسی در مواردی که در اصول دیگر این قانون معین می‌گردد. (اصل ششم)

و چون امور کشور باید به اتکاء آراء عمومی اداره شود، در اصل هفتم چنین آمده است: طبق دستور قرآن کریم: «وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَشَاوِرُهُمْ فِي الْأَمْرِ» شوراهای، مجلس شورای اسلامی، شورای استان، شهرستان، شهر، بخش، روستا و نظایر اینها از ارکان تصمیم‌گیری و اداره امور کشورند.

پس شوراهای اسلامی در کشور ما طبق قانون اساسی از ارکان تصمیم‌گیری و اداره امور است که دلایل آن را در اصل صدم چنین می‌خوانیم:

برای پیشبرد سریع برنامه‌های اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، بهداشتی، فرهنگی، آموزشی و سایر امور رفاهی از طریق مکاری مردم با توجه به مقتضیات محلی، اداره امور هر روستا، بخش، شهر، شهرستان یا استان با نظارت شورایی به نام شورایی به نام شورای ده، بخش، شهر، شهرستان یا استان صورت می‌گیرد که اعضای آن را مردم همان محل انتخاب می‌کنند.

همچنین بر طبق اصل صد و سوم قانون اساسی رعایت تصمیمات شوراهای الزامی است: استانداران، فرمانداران، بخشداران و سایر مقامات کشوری که از طرف دولت تعیین می‌شوند در حدود اختیارات شوراهای ملزم به رعایت تصمیمات آنها هستند.

البته با توجه به اصل صد و پنجم:

تصمیمات شوراهای نباید مخالف موازین اسلام و قوانین کشور باشد.

و در نهایت برای حفظ و صیانت از نهاد شوراهای:

انحلال شوراهای جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست. مرجع تشخیص

انحراف و ترتیب انحلال شوراهای و طرز تشکیل مجدد آنها را قانون معین می‌کند.

شوراها در صورت اعتراض به انحلال حق دارد به دادگاه صالح شکایت کند و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند. (اصل صد و ششم)

اکنون در یک جمع‌بندی از مهمترین نکات مصرح در اصول مختلف قانون اساسی در ارتباط با شوراها به شرح ذیل:

۱. حق خداداد حاکمیت ملت بر سرنوشت اجتماعی خویش.
 ۲. مشارکت عامه در تعیین سرنوشت خویش.
 ۳. اتکاء به آراء عمومی در اداره امور کشور.
 ۴. به رسمیت شناخته شدن شوراها به عنوان رکن تصمیم‌گیری و اداره امور کشور.
 ۵. الزامی بودن رعایت تصمیمات شوراها توسط مقامات کشوری (در حدود اختیارات شوراها).
 ۶. صیانت شوراها در برابر انحلال (جز در موارد خاص).
- میزان اهمیت و ضرورت شکل‌گیری شوراهای اسلامی در سطوح مختلف روشن و مشخص می‌شود.

فصل دوم

گفتار دوم

تجارب بین‌المللی مردم در خصوص مشارکت

نمونه (مشارکت در آموزش و پرورش)

گفتار دهم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

تجارب بین‌المللی مردم در دیگر کشورهای جهان (مشارکت در آموزش و پرورش)

مشارکت مردم در آموزش و پرورش در کشورهای:

آلمان

انگلستان

امریکا

استرالیا

اندونزی

کنیا

ژاپن

کره جنوبی

کلمبیا

پاکستان

گینه

بلژیک

سنگاپور

نیپال

نیجریه

نیکاراگوئه

تجارب بین‌المللی مشارکت مردم در دیگر کشورهای جهان

جهت آشنایی و روشن تر شدن بحث مشارکت مردم در امر آموزش و پرورش را در چند کشور به عنوان نمونه‌ای از مشارکت بررسی می‌کنیم. کشورهای مورد بررسی عبارتند از: آلمان، انگلستان، امریکا، استرالیا، اندونزی، کنیا، ژاپن، کره جنوبی، چین، کلمبیا، پاکستان، زیمبابوه، گینه، بلژیک، سنگاپور، نپال، کوبا و نیکاراگوئه و ایران.

آلمان:

در کشور آلمان کل بودجه آموزش و پرورش به استثنای آموزش عالی یا پس از دبیرستان، در دست ایالت‌ها و جماعت‌های محلی است. هزینه‌های کارکنان را دولت و کارهای روبنایی را جمعیت‌های محلی تأمین می‌کنند.

قانون اساسی آلمان با دادن اجازه فعالیت به افراد، مدرسه‌ها را از اعضاء دولت خارج کرده و با هدف ایجاد زمینه‌های متنوع در مدارس «آزادی انتخاب مدرسه» دموکراسی لیبرالی و جامعه کثرت‌گرا را جامه عمل پوشانده است. (Walford, ۱۹۸۹، ص ۱۵۱)

منابع مالی نهادهای آموزشی خصوصی در چهار مقوله ۱. شهریه مدرسه؛ ۲. یارانه عمومی؛ ۳. کمک‌های مالی هیأت‌های بوجودآورنده نهادها و هدایا؛ ۴. خدمات رایگان مانند تدریس رایگان اعضای مدرسه‌های فرقه‌های دینی خلاصه کرد.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دوآل^۱ و مشارکت نهادها و سازمان‌ها^۲

نظام دوآل مشهورترین صورت مشارکت بخش کار با آموزش است. در این نظام آموزش و یادگیری در محیط کار خارج از آموزش و پرورش مثل: کارخانه، کارگاه، دفاتر خدماتی و ... صورت می‌گیرد. یعنی بخش عمده آموزش در محل کار و بخش کوچک آن در مدرسه. عمده‌ترین این آموزه‌ها بر عهده ایالت‌هاست که این عدم تمرکز سبب هر چه فعال‌تر شدن جمعیت‌ها و سازمان‌های محلی می‌شود.

بیش از ۸۵ درصد از هزینه نظام دوآل به طور داوطلبانه توسط مؤسسات غیردولتی و تنها ۱۵ درصد توسط دولت (در سطح ایالت) تأمین می‌شود. بخش‌های اقتصادی و اجتماعی در

^۱ Daul

^۲ برای آگاهی بیشتر در این زمینه رک به مهر محمدی، ۱۳۷۵.

آلمان، فرهنگ مشارکت را در امور آموزشی به خوبی جذب می‌کنند. سلامت و رشد اقتصادی در سطح‌های خرد و کلان را در پای‌بندی عملی به آن جستجو می‌کند. این بلوغ فرهنگی سبب اصالت قائل شدن برای منافع کلان اجتماعی در مقایسه با منافع شخصی است.

انگلستان

آموزش و پرورش در انگلستان به شیوه غیرمتمرکز و براساس ضوابط زیر: (اختیارات و مسؤولیت‌ها بین دستگاه مرکزی و مقامات محلی آموزش و پرورش)

۱. تفویض اختیارات وسیع به مقامات محلی (انتخاب اعضاء کمیسیون‌ها و ادارات آ. پ توسط مردم یا حکومت‌های محلی)

۲. ترغیب و تشویق مردم و مؤسسات و انجمن‌های داوطلب به منظور سرمایه‌گذاری و شرکت در اداره امور تربیتی

۳. اجتناب از امر و نهی صریح از طرف دستگاه مرکزی آموزش و پرورش در زمینه امور تربیتی نواحی و عدم تحمیل دیدگاه‌های برنامه: ۱. سازمان مدارس؛ ۲. شیوه تدریس؛ ۳. استخدام

بنابراین نیروهای محلی توانسته‌اند بهترین امکانات را در اختیار آموزش و پرورش بگذارند و اعتماد به نفس و سرمایه‌گذاری‌های محلی را افزایش دهند. (آقازاده، ۱۳۷۲)

نمایندگان مردم در کمیسیون‌ها در حل و فصل امور آموزشی، استخدام کارکنان، تهیه تجهیزات، ساختمان مدارس و ... نقش مهم و مثبتی ایفا می‌کنند.

وزارت آموزش و پرورش انگلستان منابع مالی را میان مناطق به گونه‌ای تقسیم می‌کند که مناطق: ۱. ۵۰ درصد هزینه‌های سرمایه‌ایو جاری؛ ۲. ۷۰ درصد در مناطق دارای بنیه مالی ضعیف‌تر. را تأمین می‌کنند. بقیه از مالیات بر درآمد مردم منطقه که توسط شهرداری اخذ می‌شود و هدایا و موقوفات و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی، به ویژه صاحبان حرف و صنایع و مشارکت در ایجاد مراکز حرفه‌ای تأمین می‌شود.

آمریکا

آموزش و پرورش در آمریکا به صورت غیرمتمرکز اداره می‌شود. کنگره از طریق وضع قوانین، اعتبارهایی برای آموزش و پرورش مناطق و دولت‌های محلی در نظر می‌گیرد و

دولت‌های محلی نیز هر کدام اقدام‌های ویژه را توسط هیأت‌های آموزشی محلی برای تحقق سیاست‌های آموزشی پیش می‌برند.

در حالی که دپارتمان‌های ایالتی بر چگونگی اجرای برنامه‌ها در مدارس نظارت دارند، شهروندان مناطق محلی از طریق هیأت‌های منتخب محلی، بر امور مدرسه‌های خود نظارت مستقیم دارند. سیاست‌های آموزشی را هیأت‌های آموزش و پرورش در چهارچوب قوانین فدرال تدوین می‌کنند که معمولاً با نظرخواهی از مدیران و معلمان و شهروندان صورت می‌گیرد و به صورت جزوه منتشر می‌شود. این هیأت‌ها کارشناسی را جهت پیشبرد کارها استخدام می‌کنند و با کمیته‌های مشورتی شهروندان در گردآوری اطلاعات و انجام امور از مشارکت همگانی سود می‌برند.

والدین می‌توانند به منظور بررسی تحصیلی فرزندانشان تقاضای کنفرانس کنند و در صورت مشاهده هر نوع اشتباه یا کاستی با هماهنگی سیاست‌های هیأت آموزشی و رهنمودهایی که توسط حکومت‌های ایالتی و فدرال ارائه شده است تقاضای رسیدگی و اصلاح کنند. گرچه آموزش و پرورش از آغاز وظیفه دولت تلقی شده ولی پا به پای اقدام‌های دولت بخش خصوصی نیز در امور مشارکت داشته است.

استرالیا

عمده‌ترین شکل مشارکت مردم در امور آموزش و پرورش استرالیا، چه از نظر مالی و چه از نظر فکری، به شکل‌های زیر صورت می‌گیرد:

۱. کمک مالی به دولت فدرال و ایالتی از طریق شهریه.
 ۲. کمک بخش تولید و خدمات به صورت همکاری در برنامه‌ریزی آموزشی و در اختیار گذاشتن امکانات و تسهیلات به ویژه در زمینه‌های فنی و حرفه‌ای.
 ۳. کمک والدین به مدرسه‌ها به صورت خدمات گوناگون مورد نیاز مدرسه‌ها.
 ۴. همکاری با مدرسه از طریق شوراها و هیأت‌های آموزشی.
 ۵. همکاری نمایندگان دینی به ویژه کاتولیک‌ها
- مدرسه خصوصی: مدرسه‌های خصوصی یا مدرسه‌های غیردولتی در استرالیا نسبتاً گستره بسیار دارد. به گونه‌ای که از ۱۰۰۰۰ مدرسه، ۲۵۰۰ مدرسه خصوصی است. از سه میلیون

دانش آموز این کشور ۷۷۵۰۰۰ تن، یعنی در حدود یک چهارم دانش آموزان در مدرسه‌های خصوصی تحصیل می‌کنند (آمار سال ۱۹۸۹).

اندونزی

در کشور اندونزی آموزش و پرورش از جمله مسؤولیت‌های خانواده، جامعه و دولت است. منابع مالی از طریق خانواده در سطوح مختلف به طور نقدی یا از طریق انجمن اولیا و مربیان و شهریه‌های رسمی در سطوح متوسطه و عالی تأمین می‌شود. آموزش ابتدایی مجانی است. POA برای ارتقا و افزایش مشارکت مردم مرتب با مردم مشاوره می‌کند و به هیأت‌ها و شوراهای آموزش مسؤولیت تفویض می‌کند و به منظور تصمیم‌گیری در زمینه امکانات آموزشی و مشارکت در اجرای برنامه‌ها سازمان‌های داوطلب و تأمین امکانات مالی تسهیلاتی فراهم می‌سازند.

مردم اندونزی در سطوح مختلف اجتماعی مسؤولیت‌هایی را در عرصه‌های فرهنگی و اقتصادی و آموزشی پذیرا شده‌اند. عده بسیاری از مردم با دستگاه‌های اجرایی، افتخاری همکاری می‌کنند، حتی بسیاری از مردم ماهانه مبلغی به حساب ادارات و دستگاه‌هایی که به روستاها و شهرستان‌ها سرویس و خدمات می‌دهند واریز می‌نمایند و تمام این کارها داوطلبانه و با شوق و رغبت انجام می‌گیرد.

کلاس‌های سوادآموزی پس از اتمام به مراکز کار و تلاش تبدیل می‌شود و بدین وسیله مشارکت اقتصادی در کنار مشارکت آموزشی تحقق پیدا می‌کند. این برنامه‌ها باعث توفیق چشم‌گیر این کشور در عرصه بین‌المللی شده است و بخش اعظم این توفیق بین‌المللی و اقتصادی مدیون تدابیر نظام آموزشی و اداره کشور به صورت مشارکت همگانی در امور مختلف است.^۱

کنیا

در کنیا از سال ۱۹۸۷ م که آموزش و پرورش با کمبود جا رو به رو شد و دولت نایروبی نتوانست همه دانش آموزان را در مدارس دولتی جذب کند، عده‌ای در مدارس غیردولتی ثبت

^۱ این قسمت را آقای علی ابراهیمیان مسؤول سوادآموزی کارکنان و کارگران کشور که چندی پیش همراه هیأت ایرانی از کشور اندونزی بازدید کرده بودند، در اختیار ما گذاشته‌اند که صمیمانه از همکاری ایشان در پاسخ‌گویی به پرسش‌های این پژوهش تشکر می‌کنیم.

نام کردند. منابع مالی آموزش و پرورش در این کشور را والدین و دولت و جوامع محلی تأمین می‌کنند. یکی از منابع عمده تأمین مالی مشارکت‌هایی است تحت عنوان هارامبی^۱ یعنی مشارکت داوطلبانه جوامع محلی.

دولت این مشارکت را در محاسبات عمومی وارد نمی‌کند ولی به دلیل کسر بودجه به خوبی از آن استفاده می‌کند. در سال ۱۹۸۷ م سه چهارم مدارس متوسطه از طریق طرح هارامبی اداره می‌شد (Bray, ۱۹۹۶). کمک‌های مردم به مدارس ابتدایی و متوسطه از طریق طرح مذکور، از فشارهای دولت در دوره ریاضت کاست.

کارخانه‌های محلی و بنگاه‌های اقتصادی نیز علاوه بر کمک‌های نقدی بورس‌های تحصیلی در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌دهند.

ژاپن

کهن‌ترین مدارس که به عنوان عمومی‌ترین نهاد آموزشی قرن ۱۴ و ۱۵ میلادی ژاپن تأسیس شدند، اغلب در شهرها و در کنار معابد بودند (آقازاده، ۱۳۷۳). معلمان مدارس مذکور را کاهنان و روحانیون مذاهب بودایی و شینتویی تشکیل می‌دادند. می‌توان گفت نخستین مشارکت‌های مردم در امور آموزش و پرورش جنبه مذهبی داشته است. امروزه مخارج مدارس از طریق دولت مرکزی و حکومت محلی، بخش خصوصی و والدین تأمین می‌شود. صاحبان حرف و صنایع نیز در عرصه آموزش فنی و حرفه‌ای نقش ایفا می‌کنند. ده درصد هزینه‌های عمومی آموزش از طریق هدایا، موقوفات و کمک‌های بلاعوض تأمین می‌شود. اهدای زمین برای ساختمان توسط خیرین یا تأمین هزینه گردش‌های علمی توسط بنگاه‌های مسافرتی و بلیت نیم‌بها برای دانش‌آموزان مدارس متوسطه مراکز حمل و نقل، وام‌های کم‌بهره و درازمدت جهت اجرای طرح‌های بزرگ آموزشی، توسط شرکت‌های تجاری و بانک‌ها از جمله کمک‌های مردم از بخش خصوصی به آموزش و پرورش است. (آقازاده، همان).

سه چهارم آموزش حرفه‌ای و کارآموزی توسط بخش صنعت تقبل شده است. و شهرداری نقش عمده‌ای در مدیریت کارکنان وسایل آموزش مدارس دارد. و معلمان و شاگردان نیز در محیط آموزشی در تمام عرصه‌ها عملاً مشارکت می‌کنند.

^۱ هارامبی (Harmbee) را «همه با هم حرکت کنیم» معنی کرده‌اند (Bray, ۱۹۹۶).

کره جنوبی

بخش خصوصی و والدین نقش مهمی در تأمین هزینه های آموزش و پرورش، به ویژه آموزش ابتدایی دارند. در تأمین هزینه های آموزشی مؤسسات محلی شرکت فعال دارند. از سال ۱۹۴۹ م دولت مرکزی به رغم آرمان های قانون آموزش و پرورش، تنها توانسته است ۱۵ درصد هزینه های آموزش و ابتدایی را تأمین کند [سال ۱۹۸۹ م، تاریخ تألیف منبع مورد استفاده بوده است].

انجمن اولیا و مربیان در آغاز ۷۵ درصد بودجه مدارس محلی را تأمین می کردند در تجدیدنظری که به عمل آمد در سال ۱۹۷۴ وجوه دریافتی به ۲۸ درصد بودجه دولت برای آموزش اجباری رسید. این هیأت در همکاری و تبادل نظرهای فوق برنامه به ویژه رشته های هنری و مهارت های تجسمی مشارکت می کند.

کلمبیا

این کشور که به صورت جمهوری غیرمتمرکز اداره می شود، از دهه ۱۹۹۰ م مسئولیت آموزش و پرورش را به دولت های منطقه ای و محلی منتقل کرده است. بخش خصوصی در امر آموزش فعال است به طوری که ۳۴ درصد از نام نویسی کل نظام آموزش کلمبیا را پوشش می دهد.

پاکستان

مشارکت مردم در آموزش و پرورش پاکستان همانند اکثر کشورهای اسلامی از مسجد و مکتب خانه آغاز شده است و دستگاه سیاسی حاکم بر کشور هنوز هم در این مدارس نفوذ چندانی ندارند. مسجد مدرسه ها در برنامه پنج ساله توسعه کشور (۸۸-۱۹۸۳) مورد تأیید قرار گرفته اند. به طوری که در سال ۱۹۹۰ م در حدود ۳۵۰۰ مدرسه ابتدایی و ۴۰۰۰ مدرسه مسجد در پاکستان تأسیس شده است. این مدارس محله ای وابسته به مسجد هم مورد اعتماد مردم است و هم هزینه کمتری دارد و هم در سنت و فرهنگ مردم جا افتاده است. تأکید بر تداوم این مدارس با توجه به عقب ماندگی فرهنگی این کشور برای جلب مشارکت مردم ضروری است.

گینه

مشارکت مردم در گینه در ساختن مدارس به خصوص مهد کودک، از طریق واحدهای زمینی و لوازم آن و کمک های مالی جوامع محلی و سازمان های تجاری و گاهی از نمایشگاه های فروش و لاتاری و خویاری اهالی در روستاها انجام می گیرد.

در برخی دیگر از کشورها مشارکت در آموزش و پرورش به شکل‌های گوناگون انجام می‌گیرد. در این جا به برخی از آنها اشاره می‌شود. این مطالب طبیعتاً بر مبنای اسنادی است که امکان دسترسی به آنها وجود داشته است. البته اسناد ما کامل نبوده و این مطالب با توجه به این کاستی‌ها فراهم آمده است.

بلژیک

در کشور بلژیک برنامه آموزشی اولیا در دانشگاه مونس هر سال عده‌ای از والدین را به عنوان مربی اولیا آموزش می‌دهد. این اولیا با معلم‌های کودکستان و دبستان در تهیه و تنظیم برنامه‌های مفید برای سایر اولیا همکاری می‌کنند (بازگران، ۱۳۷۴).

سنگاپور

در سنگاپور گروه نژادی و ملی مختلف مثل چینی‌ها، هندی‌ها، مالزیایی‌ها هر کدام فعالیت خاصی برای کمک به آموزش و پرورش انجام می‌دهند. برای مثال یکی از گروه‌های فعال، مسلمانان هستند که به مدارس کمک‌های نقدی می‌کنند. این گروه تحت عنوان Mendaki فعالیت گسترده‌ای دارند و دولت نیز از فعالیت‌های آنان پشتیبانی می‌کند. این گروه علاوه بر کمک‌های مالی روزهای جمعه به آموزش دانش‌آموزان ابتدایی و متوسطه می‌پردازند و جزوه‌هایی درباره آموزش‌های اسلامی فراهم و میان مردم مسلمان منتشر می‌کنند. برای آنان سخنرانی‌های مذهبی ترتیب می‌دهند یا دوره‌های آموزشی تشکیل می‌دهند (Tan ۱۹۹۵ به نقل از Bray ص ۱۲).

نیپال

در نیپال یک نظام مدرسه مردمی موازی با مدارس دولتی وجود دارد. در سال ۱۹۹۱ م، ۱۸ درصد مدارس را جوامع محلی اداره می‌کردند. این جوامع یا اصلاً از دولت کمک نمی‌گرفتند یا کمک‌های بسیار کمی دریافت می‌کردند (بانک جهانی ۱۹۹۴، به نقل از Bray).

نیجریه

در روستاهای نیجریه از عموم اهالی برای برگزاری جشن و جمع‌آوری هدایا و کمک به مدارس دعوت می‌کنند، و افراد غایب را جریمه می‌کنند و مقدار هدیه را با نام و مشخصات اعلام می‌کنند و رقابتی در این زمینه برقرار می‌نمایند، به طوری که مدرم معتقدند مردن بهتر از زنده ماندن و هدیه ندادن است. (Bray، ۱۹۹۶، ص ۱۰)

نیکاراگوئه

پس از سقوط حکومت سوموزا و پیروزی انقلاب مردم نیکاراگوا، ساندینیست‌ها با مشارکت مردم در اندک زمانی توانستند بی‌سوادی را در کشور به طور قابل ملاحظه کاهش دهند. انجمن ملی معلمان تشکیل شد و در تهیه برنامه‌های نوین و تدارک مطالب و متون شرکت کردند (جورج بلک، ۱۳۶۴). نوجوانان بخشی از ارتش خلقی سوادآموزی بودند. دانشجویان داوطلبانه برای آموزش به روستاها رفتند. علاوه بر دانش‌آموزان و دانشجویان، ساندینیست‌ها، تمامی سازمان‌ها و نهادهای دولتی و مردمی را زیر چتر کمیسیون ملی سوادآموزی سازمان داد حتی زندانیان ضد انقلاب نیز از سوادآموزی در زندانها بهره بردند.

فصل دوم

گفتار یازدهم

انواع سازمان‌های مردمی مشارکت‌جو

گفتار یازدهم

آنچه در این گفتار می‌خوانیم:

مشروعیت ایجاد سازمان‌های مشارکتی مردمی بر طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی

همیاری و مشارکت معبر نیکوی بهره‌مندی از توان مردمی

الف - پیشینه

ب - آموزه‌های دینی و مشارکت

محوریت مشارکت در امور خیر در سنت رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه و آله)

تبلور دستورات قرآن و سفارشات پیامبر (صلی الله علیه و آله) در احکام عملی

تشکیل انواع سازمان‌های مشارکت‌جو در جوامع

گروه‌های با منافع متقابل و گروه‌های عام المنفعه

طیف فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکت‌جو

سطوح فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکتی

مزایا و معایب سطوح مختلف فعالیت سازمان‌های غیردولتی مشارکتی

نحوه مشارکت سازمان‌های غیردولتی با بخش‌های دیگر جامعه

الگوی سیاسی مشارکتی جامعه

ضرورت وجود سازمان‌های غیردولتی

سطوح پاسخ‌گویی سازمان‌های غیردولتی

پاسخ‌گویی و نقش آن در بهبود اداره سازمان‌های غیردولتی

اهمیت مشارکت در سازمان‌های غیردولتی

عوامل مؤثر در ایجاد مشارکت موفق

ویژگی‌های سازمان‌های مشارکت‌جوی غیردولتی خوب و حقیقی بودن

ضرورت مشارکت‌های مردمی

شکل‌های مشارکت مردم در امور حکومت

تجربه ملتها

روند مشارکت‌پذیری مردم از کجا باید آغاز شود

چرا فرهنگ مشارکت نهادینه نمی‌شود

ابعاد فرآیند مشارکت

نتیجه‌گیری از فصل دوم

مشروعیت ایجاد سازمان‌های مشارکتی مردمی بر طبق قانون اساسی جمهوری اسلامی

– احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند، مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت. (منصور جهانگیر، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، سال ۱۳۸۰، ص ۳۳، اصل ۲۶)

– مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش (همان، ص ۲۳، اصل سوم، بند ۸)

از آنجا که قانون اساسی براساس و مبنای قرآن و روایات، توسط عده‌ای اسلام‌شناس نوشته شده است نتیجه می‌گیریم که تأیید سازمان‌های با روحیه مشارکت از یک پشتوانه دینی برخوردار است و از عالی‌ترین مصادیق مشارکت دینی به حساب می‌آیند.

همیاری و مشارکت معبر نیکوی بهره‌مندی از توان مردمی

الف – پیشینه

افلاطون در کتاب جمهوری جامعه آرمانی را جامعه‌ای دانسته است که همه مردم در نیک‌بختی و بدبختی هر فرد شریک می‌شوند. یاری به دیگران از دیرباز مورد تأکید آیین زرتشت بوده است. بسیاری از اندیشمندان (اسپینوزا – آگوست کنت – هیوم و ...) مشارکت در امور و همدردی را جزء فطرت آدمی دانسته‌اند.

جامعه‌شناسی، مشارکت اجتماعی را فرایندی می‌داند که از طریق آن شخصیت انسان‌ها شکل می‌گیرد و برای زندگی گروهی آماده می‌شوند و به این دلیل جامعه‌شناسان آن را از ضرورت‌های زندگی اجتماعی می‌دانند.

روان‌شناسی، عرصه مشارکت را بهترین میدان برای آگاهی از خود و دیگران می‌داند چرا که تعلق داشتن به زندگی واقعی اجتماعی و شرکت در روابط اجتماعی و هم‌سازی با دیگران از جمله نیازهای روانی و اجتماعی انسان‌ها است و اگر این پیوند میان فرد و گروه (سازمان‌ها و نهادها رسمی و غیررسمی) گسسته گردد خلا ناشی از آن آسیب‌های روانی فراوانی را در پی خواهد داشت.

ب - آموزه‌های دینی و مشارکت

پرداختن به اصل تکافل اجتماعی و اینکه هر کس احساس کند که نسبت به دیگران وظایفی بر دوش دارد که باید در انجام آنها کوشا باشد تحت عنوان نیکوکاری مورد توجه کلیه ادیان الهی به ویژه مورد تأکید آخرین برنامه رستگاری انسان (دین مبین اسلام) است و بخشی در خور تأمل از کتاب و سنت را شامل می‌شود از آن جمله است:

پیام وحی در دعوت به مشارکت در امور خیریه

سوره حج آیه ۷۷ و سوره فاطر آیه ۳۷ (اهمیت انجام کارهای نیک و نیکوکاری پس از پرستش خداوند و رکوع و سجود)

سوره انبیا آیه ۹۰ (فضیلت سرعت گرفتن در کارهای خیر)

سوره زمر آیه ۶۰ (رهایی پارسیان از آتش دوزخ به واسطه نیکوکاری در زندگی دنیوی).

محوریت مشارکت در امور خیر در سنت رسول گرامی اسلام (صلی الله علیه و آله)

- انجام کارهای نیک را جمال و زینت علم و دانش دانسته‌اند. (نقل از کتاب اینگونه مشارکت

کنیم، سید ابراهیم علوی)

- مؤمنان در دوستی و مهرورزی نسبت به یکدیگر مانند بدن می‌باشند که هر گاه عضوی از

آن به درد آید دیگر اعضای بدن با شب‌زنده‌داری و تب هم صدای آن می‌شوند. (بخاری در

کتاب الادب، نقل از کتاب همکاری اجتماعی در اسلام)

- برای بهشت دری است به نام معروف که از آن جز نیکوکاران وارد نخواهند شد. (نقل از

اینگونه معاشرت کنیم)

تبلیغ دستورات قرآن و سفارشات پیامبر (صلی الله علیه و آله) در احکام عملی

تصریح آیات و احادیث و اشارات تلویحی به لزوم همکاری و همیاری در جامعه در قالب

دستورات عملی و احکام شرعی بر تارک علوم اسلامی به خوبی نمایان است. در فرهنگ مذهبی ما

تعاون و پرداختن به اموری که خیر جمعی در آن است به عنوان باقیات الصالحات همیشه مورد

تأکید بوده است. وقف - ذکات - نذور و قربانی - کفارت‌ها (کفاره سوگند، کفاره افطار، کفاره حلق

مو، کفاره ظهار، حج جهاد، ساخت مدارس، پل، قنوات، بنیادهای خیریه برای ایتام و ...) اموری

هستند که شاکله اصلی و نوک پیکانشان در راستای مشارکت در جامعه قرار دارد.

تشکیل انواع سازمان‌های مشارکت‌جو در جوامع

امروزه سازمان‌های مردمی و مشارکتی متعدد، با اهداف متفاوت در کشورها تشکیل گردیده است که مهمترین آنها به شرح زیر است:

تشکل‌های مدنی مشارکتی

عرضه فعالیت تشکل‌های مدنی بین دولت و خانواده است و به شکل سازمان‌هایی مستقل فعالیت می‌کنند، در رابطه با دولت از استقلال برخوردارند و اعضای آن فعالیت داوطلبانه دارند و هدفشان از این خدمت داوطلبانه گسترش و حمایت از ارزش‌ها و علایقی است که به خاطر آن دور هم جمع شده‌اند و فعالیت می‌کنند. کلمه «مدنی» به معنای متمدن یا توسعه یافته نیست. بلکه به معنای ساکنان شهر است. سازمان‌های غیردولتی تنها بخشی از تشکل‌های مدنی می‌باشند. جامعه مدنی هم‌چنین شامل سازمان‌های مبتنی بر منافع دو جانبه (مانند مؤسسات حرفه‌ای) و سازمان‌های عام‌المنفعه دیگر غیر از سازمان‌های غیردولتی می‌باشد (مانند سازمان‌های مذهبی و بنیادها).

تشکل‌های محلی (CBO)^۱

این تشکل‌ها براساس جوامع جغرافیایی خاص تأسیس می‌گردند. هدف آنها کمک به پیشرفت شخصی اعضای خود می‌باشد و معمولاً اعضای آن را افراد فقیر و ضعیف تشکیل می‌دهند. این سازمان‌ها می‌توانند محلی باشند و موجودیت خود را به آداب و سنن یا افراد متمکن آن جامعه مدیون باشند. یا ممکن است با پیشنهاد افرادی خارج از آن جامعه و تشویق ایشان ایجاد گردند. تشکل‌های مذکور براساس منافع دو جانبه فرد عضو و تشکل تأسیس می‌شود. مثل تعاونی‌های روستایی

سازمان‌های مردمی (POs)^۲ یا سازمان‌های جمعی (MOs)^۳

سازمان‌هایی هستند که حوزه فعالیت آنها بالاتر از منافع یک جامعه خاص بوده اما هنوز اعضاء آن بدلیل تعلق به آن جامعه از حمایت سازمان بهره‌مند می‌گردند. این سازمان‌ها می‌توانند بصورت شرکت‌های متشکل از کشاورزان، انجمن زنان، انجمن قومی و غیره باشد. یک سازمان مردمی معمولاً از افراد فقیر و عموماً ضعیف جامعه یا بعضی از گروه‌های خاص از ایشان تشکیل می‌گردد.

^۱ Community Based Organization

^۲ People organizations

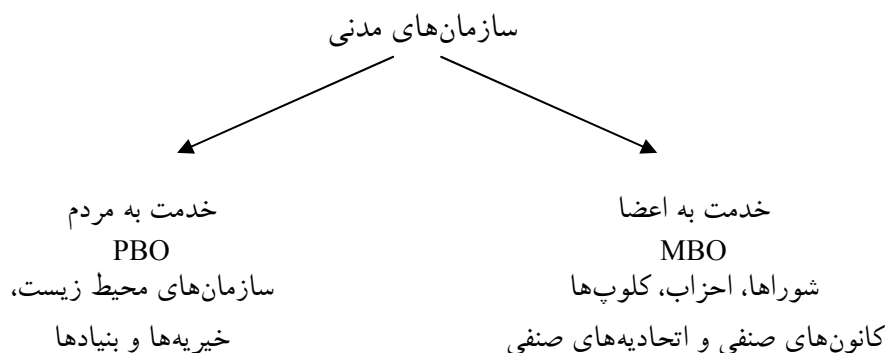
^۳ Mass organizations

سازمان‌های غیردولتی (NGOS)^۱

سازمان‌های مذکور بصورت داوطلبانه و مستقل و نه برای سودآوری تشکیل می‌گردد. هدف این قبیل سازمان‌ها بهبود شرایط گروه‌های خاصی از اجتماع می‌باشد. (مثل حمایت از حقوق کودکان) این سازمان‌ها معمولاً بصورت رسمی و براساس قانون تأسیس می‌گردند و ممکن است سازمان محلی، ملی و یا بین‌المللی باشند. این سازمان‌ها برخلاف تشکلهای محلی و سازمان‌های مردمی، سازمان‌های عام‌المنفعه هستند. و برای سودآوری متقابل نمی‌باشند. به این معنا که سود حاصل از فعالیت‌های جمعی در NGO به کل مردم بر می‌گردد نه یک شخص یا اشخاص خاص.

گروه‌های با منافع متقابل و گروه‌های عام‌المنفعه

برای تعریف این گروه‌ها، شاخص سنجش، شناسایی افراد ذینفع در هر یک از این سازمان‌ها است. - اگر در اثر فعالیت سازمان، اعضاء سازمان بهره‌ای ببرند آن سازمان MBO^۲ خوانده می‌شود مثل تشکلهای محلی و سازمان‌های مردمی یا توده‌ای. - اگر در اثر فعالیت سازمان، افراد جامعه از فعالیت سازمان بهره‌مند شوند آن سازمان PBO^۳ خوانده می‌شود مثل سازمان‌های غیردولتی (NGOs).



شکل (۱) سازمان‌های مدنی

^۱ Non governmental organization

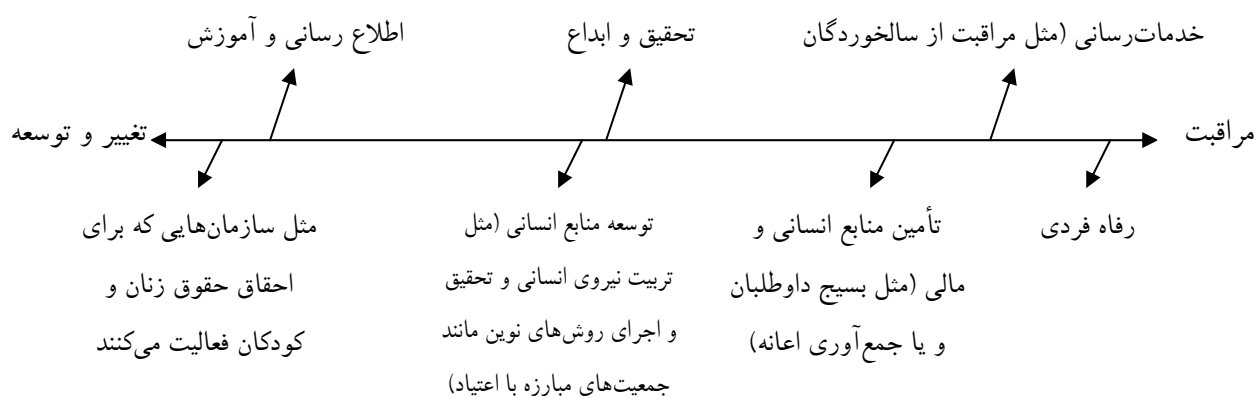
^۲ Mutual Benefit Organization

^۳ Public Benefit Organization

طیف فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکت جو

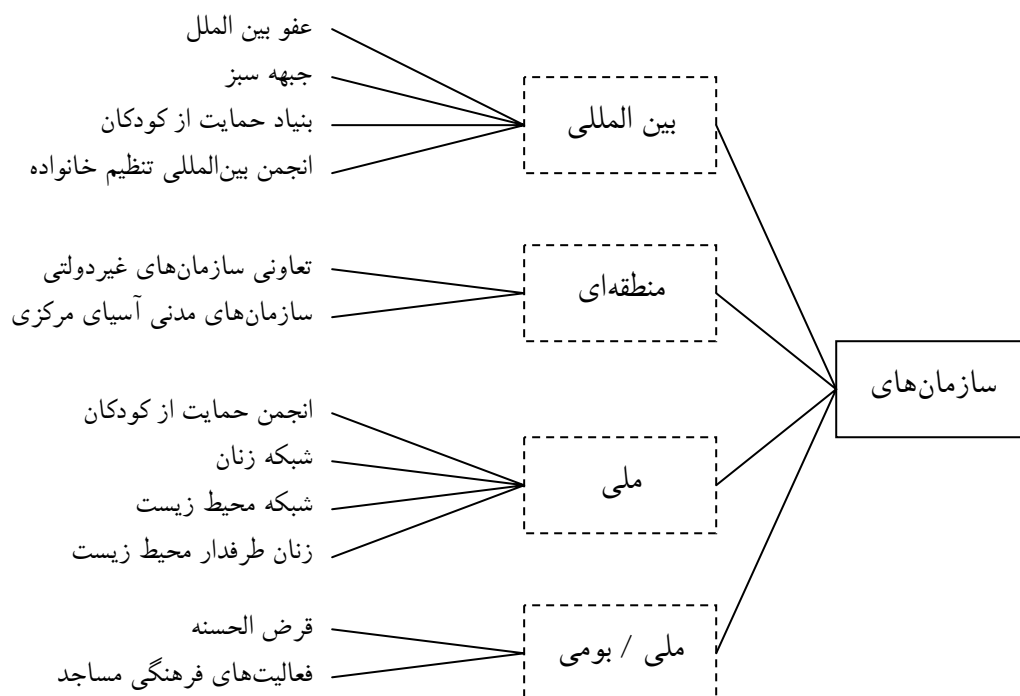
طیف فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی از مراقبت و رفاه شروع و تا تغییر و توسعه پیش

می‌رود.



شکل ۲) طیف فعالیت (NGO)

شکل ۳) سطوح فعالیت‌های سازمان‌های غیردولتی مشارکتی



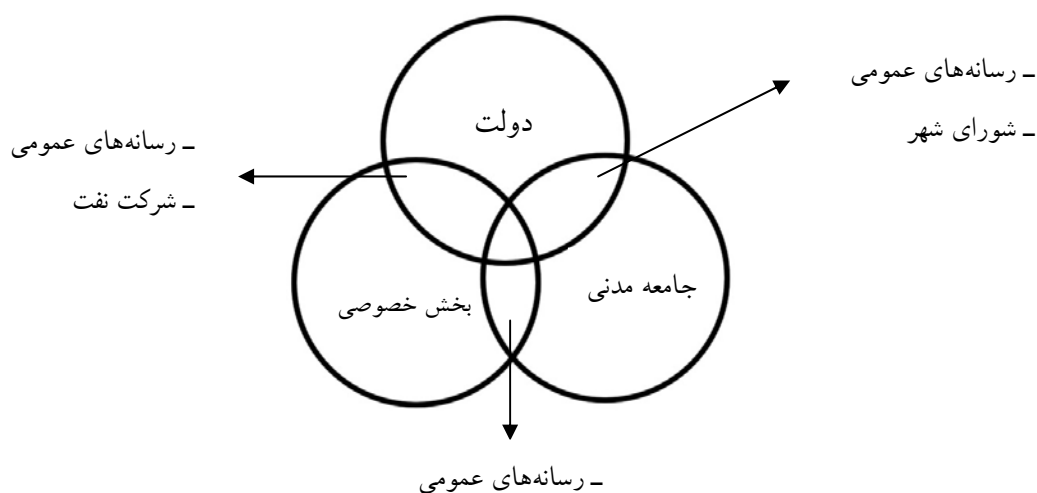
هر کدام از این سطوح محدودیت‌ها و مزایایی دارند که توجه به آنها مهم است در ذیل تعدادی از آنها ذکر می‌گردد.

مزایا و معایب سطوح مختلف فعالیت سازمان‌های غیردولتی مشارکتی

محدودیت‌ها	مزایا	سطوح فعالیت
<ul style="list-style-type: none"> - تعدد قومیت و مذهب و نفوذ آنها - بومی و غیربومی بودن و نفوذ آنها 	<ul style="list-style-type: none"> - اطلاع رسانی سریع‌تر - اجرای راحت و بهینه‌تر طرح‌ها 	سطح ملی و بومی
<ul style="list-style-type: none"> - عدم توانایی رفع ریشه‌ای مشکلاتی که منشاء فرا ملی دارند. - تحت فشار بودن از طرف جناح‌های سیاسی و احزاب داخلی به لحاظ تسلط بر افکار عمومی 	<ul style="list-style-type: none"> - پیروی کردن تنها از قوانین یک کشور - تسهیل در انجام فعالیت‌ها به دلیل مشترکات فرهنگی، ارزشی و هنجاری 	سطح ملی
<ul style="list-style-type: none"> - اختلاف فرهنگ و ملیت در کشورهای منطقه - اختلاف در سیاست‌گذاری حکومت 	<ul style="list-style-type: none"> - منافع مشترک جغرافیایی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و ... - استفاده از توانایی‌های چند NGO در انجام پروژه‌های منطقه‌ای 	سطح منطقه‌ای
<ul style="list-style-type: none"> - عدم کاربرد اجرایی یکسان در کشورها - ارائه غیر عادلانه خدمات به کشورهای مختلف به علت سوگیری 	<ul style="list-style-type: none"> - فراگیر و همه جانبه بودن خدمات NGO ها - ایجاد کننده ارتباط بین ملت‌ها و گسترش تبادلات فرهنگی 	سطح بین‌المللی

شکل ۴) نحوه مشارکت سازمان‌های غیردولتی با بخش‌های دیگر جامعه

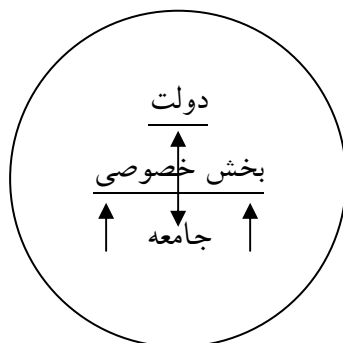
امروز عقیده بر این است که بدون مشارکت دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی، توسعه همه جانبه تحقق پیدا نمی‌کند. شکل زیر که الگوی این سه بخشی را نمایش می‌دهد گویای مشارکت، اتفاق نظر و اشتراک منافع بین آنها است.



شکل ۴) نحوه مشارکت سازمان‌های غیردولتی با بخش‌های دیگر جامعه

همانطور که در شکل بالا می‌بینید این سه دایره با هم برابر هستند. در جوامعی که دولت‌ها سد راهی برای توسعه نیستند دایره دولت کوچک‌تر از دایره جامعه مدنی است یعنی در این جوامع زمینه رشد سازمان‌های غیردولتی کاملاً فراهم است. نکته دیگر این است که این سه بخش ضمن اینکه از استقلال کافی برخوردار هستند. در خیلی از موارد اشتراک منافع دارند (محل برخورد دایره‌ها) مثلاً شرکت ملی نفت ایران که هم دولتی است و هم ویژگی‌های بخش خصوصی را دارد، یا انواع تعاونی‌ها، شوراهای شهر، رسانه‌های عمومی که هم ممکن است ویژگی‌های بخش خصوصی یا جامعه مدنی را داشته و هم دولتی باشند. با نگاهی به الگوی سیاسی جامعه مدنی نیز می‌توانیم به نحوه رقابت آنها پی ببریم.

الگوی سیاست مشارکتی جامعه



مدل ۱) مدل الگوی سیاسی مشارکتی جامعه

در این مدل هر کدام از گروه‌ها تمایل دارند که منافع خودشان را دنبال کنند و اثرگذار بر دیگری باشند، مثلاً دولت سعی می‌کند بر جامعه مدنی اثرگذار باشد و جامعه مدنی نیز تلاش می‌کند در دولت و بخش خصوصی نفوذ پیدا کند. گاهی هم بین آنها مناقشه در می‌گیرد که معمولاً به یک نقطه مشترک می‌رسند. در کشورهای دموکراتیک مسائل و مشکلات این سه بخش توسط بحث، انتخابات و غیره حل و فصل می‌شود. قدرت این سه بخش در جوامع مختلف متفاوت است.

سه نوع رویکرد روابط و مشارکت سازمان‌های غیردولتی با دولت وجود دارد یا NGO ها با دولت در ستیزند و اساساً نمی‌خواهند به دولت نزدیک شوند و یا اینکه کاملاً جذب دولت شده‌اند و حتی هزینه‌شان را دولت تأمین می‌کند که هر دو این روابط برای دولت و سازمان‌های غیردولتی آفت است و یا با دولت یک ارتباط دو طرفه منطقی با حفظ استقلال خود برقرار می‌کنند که این رابطه می‌تواند در توسعه یک جامعه نقش اساسی داشته باشد.

یکی از مصادیق مشارکت وجود سازمان‌های غیردولتی (NGO) است که در همه کشورها این سازمان‌ها در چهارچوب قوانین و مقررات آن کشور ایجاد شده و در پیشبرد و پیشرفت امور سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در خدمت دولت و مردم قرار می‌گیرند.

ضرورت وجود سازمان‌های غیردولتی

- ۱ - کمک به توسعه پایدار و نهادینه کردن مشارکت مردم.
- ۲ - همکاری با دولت در مواردی که دخالت دولت کمتر میسر است.
- ۳ - نقد سازنده برنامه‌ها و فعالیت‌های دولتی.
- ۴ - همکاری با دولت برای حراست از منافع ملی.
- ۵ - توانمندسازی مردم با حضور در روند توسعه.
- ۶ - جلوگیری از هزینه‌های غیرضروری و کوچک شدن دولت.
- ۷ - تحقق جامعه مدنی.
- ۸ - آثار درخشان احزاب و تشکل‌ها در رشد مدیریت جامعه.

سطوح پاسخ‌گویی سازمان‌های غیردولتی

در یک سازمان غیردولتی بنا به شرح وظایفی که وجود دارد افراد باید جوابگو باشند. فرد پاسخ‌گو باید بتواند برای هر امری توضیحات منطقی ارائه کند. در یک سازمان غیردولتی داشتن هر مسئولیتی پاسخ‌گویی بدنبال دارد. بدلیل شفاف بودن همه امور افراد نه تنها مسؤول اعمال خود هستند بلکه پاسخ‌گوی رفتار دیگران نیز می‌باشند.

در زیر فهرستی از سطوح پاسخ‌گویی شرح داده می‌شود. این پاسخ‌گویی نشانه وابستگی نیست بلکه نشانه مسؤولیت و مشارکت در امور جامعه می‌باشد. سازمان‌های غیردولتی که ادعا کند اهداف او جامعه را به سمت توسعه پایدار می‌برد دیگر نباید ترسی از پاسخ‌گویی داشته باشد.

فهرستی از سطوح پاسخ‌گویی در سازمان‌های غیردولتی

یک سازمان غیردولتی وقایعی خود را ملزم به پاسخ‌گویی به سطح زیر می‌داند، پاسخ‌گویی به:

دولت

در چارچوب ثبت سازمان و هر گونه اقدامات لازم قانونی که برای آن از دولت کمک گرفته می‌شود.

افراد ذی‌نفع

به عنوان اساس فعالیت‌ها و جلب کمک از آنها

اعتباردهندگان

به عنوان تأمین‌کنندگان منابع مالی امور عام المنفعه

عامه مردم

به عنوان اعتماد کنندگان و مشارکت‌کنندگان در کمک‌های نقدی و غیرنقدی

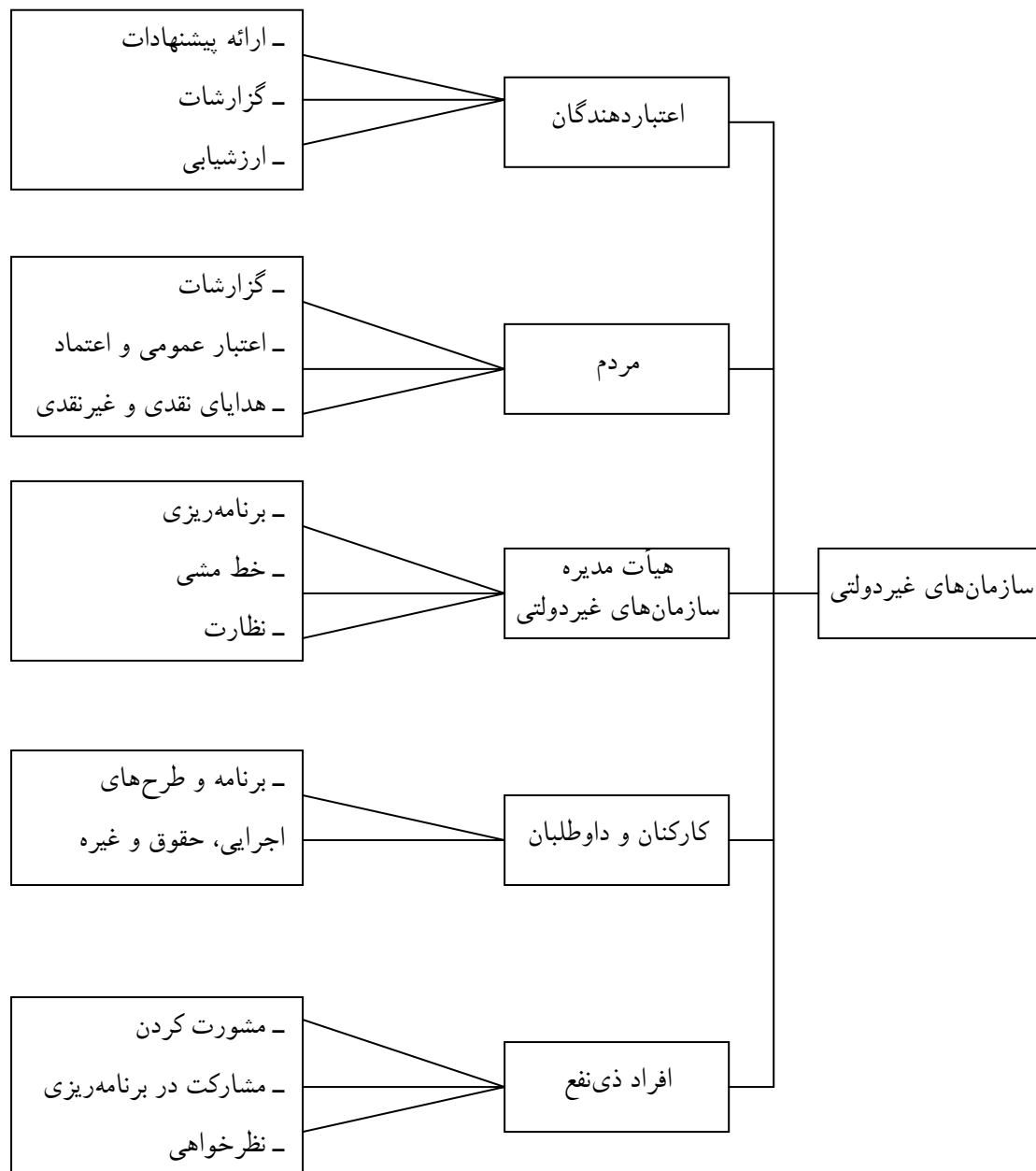
هیأت مدیره سازمان غیردولتی

به عنوان مسؤول در مقابل رسالت و سیاست‌های سازمان غیردولتی و نظارت بر اجرای آن

کارکنان مسؤول اجرای برنامه‌ها

به عنوان مسؤول اجرای برنامه‌ها

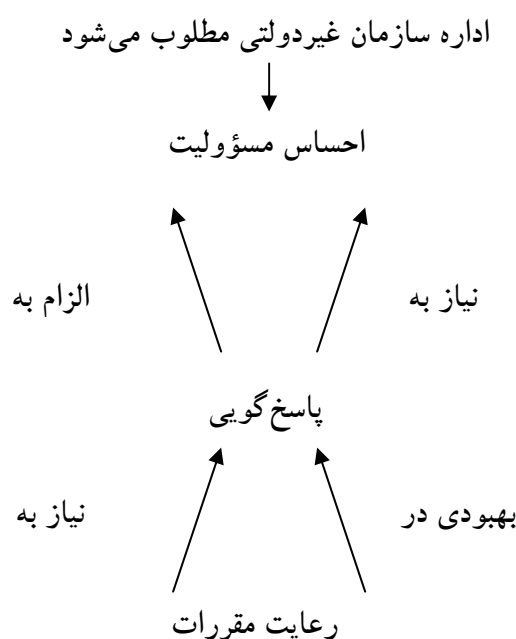
مدل ۲) سطوح پاسخ‌گویی



پاسخ‌گویی و نقش آن در بهبود اداره سازمان غیردولتی

یک سازمان غیردولتی به هر میزان که احساس مسئولیت داشته باشد به همان میزان خود را ملزم به پاسخ‌گویی می‌داند. بدین ترتیب احساس مسئولیت الزام به پاسخ‌گویی را افزایش می‌دهد و پاسخ‌گویی، نیاز به رعایت مقررات را به همراه دارد، سازمان غیردولتی که حاضر به پاسخ‌گویی نیست به احتمال زیاد مقررات سازمان خود را رعایت نمی‌کند. رعایت مقررات در بهبود پاسخ‌گویی مفید است و به این ترتیب پاسخ‌گویی دوباره احساس مسئولیت را افزایش می‌دهد و همین روند باعث اداره مطلوب یک سازمان غیردولتی می‌گردد. شکل زیر روند را نمایش می‌دهد.

شکل ۵) اداره سازمان غیردولتی



اهمیت مشارکت در سازمان‌های غیردولتی

مشارکت عبارت است از دخالت داوطلبانه مردم در اموری که به نوعی با زندگی آنها سر و کار دارد، مثل همه امور اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و غیره، ولی مفهوم مشارکت تنها دخالت داوطلبانه نیست بلکه باید آگاهانه و همه جانبه نیز باشد در جامعه‌ای که مشارکت واقعی باشد نه تنها افراد بواسطه مشارکت رشد پیدا می‌کنند بلکه احساس مسؤولیت آنها نیز در نگرهبانی از دستاوردهایشان بیشتر می‌شود. همانطور که یک جامعه بدون مشارکت نمی‌تواند توسعه پیدا کند، در یک سازمان غیردولتی نیز اگر همه تصمیم‌گیری‌ها توسط یک یا چند نفر انجام پذیرد و اعضای آن سازمان فقط ملزم به اجرای آن باشند این سازمان محکوم به فنا خواهد بود. زیرا همانطور که گفته شد مفهوم مشارکت تنها داوطلبانه بودن آن نیست بلکه مشارکت باید آگاهانه و همه جانبه باشد. در یک سازمان غیردولتی مشارکت باید از تصمیم‌گیری شروع و به اجرا و حتی ارزشیابی ختم شود.^۱

^۱ فاطمه خزالکی پارسا، سازمان‌های غیردولتی، تهران، سازمان بهزیستی کشور، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ۲۱ - ۱۵.

عوامل مؤثر در ایجاد مشارکت موفق

۱- ارزش مشترک

ارزش‌ها یعنی باورها، معیارها یا آداب و سنت‌هایی که فرد یا گروه در تمام شرایط بدان اعتقاد دارد و حتی در مواقع خطر بدان پای‌بند باشند. یکی از اصول مهم مشارکت آن است که طرفین دارای ارزش‌های مشترک و یا حداقل نزدیک به هم باشند.

۲- داوطلبانه بودن

افراد می‌بایست بطور داوطلبانه مایل به مشارکت در سازمان‌های غیردولتی باشند و نه آنکه وادار به مشارکت شوند.

۳- اعتماد متقابل

اعتماد داشتن به کسی یعنی مطمئن بودن از اینکه آن شخص تحت هیچ شرایطی عمداً رفتار و یا عملی که موجب صدمه و یا ضرر ما شود انجام نمی‌دهد، علت اعتماد معمولاً به خاطر شناخت و سابقه قبلی، ویژگی‌های فردی (مثل اعتقادات و ویژگی‌های خانوادگی) و میزان پای‌بندی به اصول و ضوابط اخلاقی و طرز رفتار فرد مقابل است.

۴- احترام متقابل

یعنی قبول کردن اینکه ارزش‌ها و اعتقادات هر یک از طرفین مشارکت به یک اندازه اهمیت دارد. حتی اگر با هم متفاوت باشد.

۵- واضح بودن نقش‌ها و مسئولیت‌ها

واضح بودن نقش‌ها و مسئولیت‌ها در صورتی امکان‌پذیر است که همه مدارک مربوط به لیست گروه‌های کاری و مسئولیت آنها، صورت جلسات قراردادهای بسته شده و غیره وجود داشته و دسترسی به آن امکان‌پذیر باشد.

۶- اهداف روشن

اهداف طرفین مشارکت باید تشریح شده، مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفته و مورد قبول طرفین باشد.

۷- شفافیت در مسائل مالی

طرفین مشارکت بدون پرده‌پوشی، صادقانه و شفاف، یکدیگر را در امور مالی دخیل و صاحب‌نظر بدانند، مثل هزینه‌های داوطلبان، هزینه‌های قابل پرداخت، سرمایه‌های واگذار شده از جانب خیرین و غیره.

۸- بررسی روابط متقابل

در یک سازمان غیردولتی نه تنها اهداف و دستاوردها باید مورد بررسی قرار گیرد بلکه باید مشخص گردد که چقدر به اهداف دست یافته‌اند و موانع نرسیدن به آن اهداف چه بوده است. و طرفین نیز باید روابط بین خودشان را مورد بررسی قرار دهند تا اگر مسائل و مشکلاتی وجود دارد برطرف شود، زیرا نحوه روابط در پیشرفت سازمان آنها بسیار مؤثر است.

ویژگی‌های سازمان‌های مشارکت‌جوی غیردولتی خوب و حقیقی

۱- داوطلبانه بودن

سازمان‌های غیردولتی در ساختار و مشارکت داوطلبانه هستند. آنان به اختیار و نه بصورت فرمایشی شکل گرفته و اعضاء به میل خود، بدون چشم‌داشت فردی فعالیت می‌کنند.

۲- مستقل بودن

به طور قانونی عمل کرده و به طور مستقل بوسیله هیأت مدیره‌ای که از میان خود انتخاب می‌کنند کنترل و نظارت می‌شوند. دولت در این سازمان‌ها نقش تسهیل‌کننده دارد نه کنترل‌کننده و مردم نقش صاحب و محافظت‌کننده امکانات ملی را دارند نه بهره‌برداری‌کننده امکانات ملی.

۳- غیر انتفاعی بودن

هر چند کارکنان دستمزد دریافت می‌کنند و هزینه‌هایی که توسط اعضاء هیأت مدیره انجام می‌شود به ایشان پرداخت می‌گردد، لیکن افزایش سرمایه و سود ناشی از سرمایه‌گذاری به حمایت از فعالیت‌ها اختصاص می‌یابد.

۴- غیر سیاسی بودن

این سازمان‌ها به قدرت‌ها یا احزاب و گروه‌های سیاسی وابسته نیستند و در فعالیت‌های سیاسی درگیر نمی‌شوند.

ضرورت مشارکتهای مردمی

میرزا^۱ گفته است: مشارکت دادن هر فرد در برنامه‌ریزی و ارزشیابی و فراهم آوردن بازخورد مناسب، ممکن است سبب بروز تعهد و خلاقیت بیشتر در افراد شود.^۲

چارلز گیبوتز^۳ یاری جستن از دیگران را یکی از دلایل رشدیافتگی هر سازمان می‌داند. یکی از نیازهای مهم انسانی، احساس احترام و مفید بودن است. مشارکت دادن افراد به منزله پذیرفتن وجود آنها از طریق تفویض اختیار و مسئولیت در یک موقعیت اجتماعی است. پس فرهنگ مشارکت به مثابه یک امر اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی در اداره امور جامعه و سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد.^۴

بنابراین در حقیقت این حاکم و حکومت نیست که اصالت دارد و مردم آفریده شده‌اند تا رعیت باشند، بلکه مردم اصالت دارند و حاکم و حکومت برگزیده مردم در امر حکومت، مشارکت در کارهای خود مردم است؛ چون حکومت بدون حضور فعال و آگاهانه مردم اصالت ندارد. پس این خود مردم‌اند که حکومت می‌کنند. در این صورت عدم مشارکت مردم معنی ندارد.

^۱ Mears

^۲ لیلا مقصودی، فصلنامه فرهنگ مشارکت، تهران: وزارت آموزش و پرورش، معاونت مشارکت‌ها، شماره ۳، بهار ۱۳۸۱.

^۳ Charles Gibbotez

^۴ همان

شکل‌های مشارکت مردم در امور حکومت

بیش از ۲۲۰ سال پیش «هسون تزو» فیلسوف پر آوازه چین درباره ماهیت حاکم و حکومت گفته بود:

«توده مردم آب دریال، و حاکم زورق است. آب هم می‌تواند از زورق حمایت کند و هم می‌تواند او را در اعماق خود فرو برد.^۱

نظر اسنو:

«ادگاراسنو» نویسنده پژوهشگر آمریکایی درباره رمز و راز پیروزی کمونیست‌ها در چین پس از نقل سخن فوق می‌گوید: «... ولی کمونیست‌ها به بیانی می‌گفتند که میلیون‌ها زارع بهتر درک می‌کنند که ما ماهی هستیم و مردم مانند آب به ما زندگی می‌بخشند. ما بر مردم نمی‌تازیم؛ بلکه با آنها شنا می‌کنیم.^۲»

او اضافه می‌کند: «وقتی که با «چوئن لای» (نخست‌وزیر وقت چین) با قطاری مسافرت می‌کردیم، قطار از روی پل بلندی عبور می‌کرد، گفتیم: سابقاً این منطقه محل راهزنان و سارقان بود و هر گاه مقامات رسمی می‌خواستند به این مناطق سفر کنند، باید یک قطار افراد مسلح نیز پیشاپیش آن‌ها حرکت کند. چوئن لای فوراً پاسخ داد: فعلاً هم ما محافظین زیادی داریم که شما به آنها توجهی ندارید. بعد با اشاره به کشاورزان و کارگران کنار پل گفت: فعلاً تمام این افراد محافظان واقعی ما و چین هستند؛ منتها در حال حاضر مسلح نیستند.^۳

^۱ ادگاراسنو، چین سرخ، ترجمه: سیف غفاری، تهران: انتشارات امیرکبیر، ص ۸۵.

^۲ همان.

^۳ همان، ص ۸۵.

تجربه ملت‌ها

ملت‌های پیشرفته که توانسته‌اند فرایند مشارکت را در قالب یک فرهنگ در جامعه خود نهادینه کنند، برای تحقق این هدف و تبلور هر چه عمیق‌تر مشارکت مردم در همه امور جامعه راه‌کارهایی اندیشیده و تجربه کرده‌اند. بعضی از کشورها به منظور هرچه عینی‌تر کردن مشارکت مردم در عرصه تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها همه افراد جامعه را به اظهار نظر مستقیم فرا می‌خوانند. مثلاً در کشور اروپایی سوئیس همه آحاد مردم رأساً و مستقیماً با شرکت در همه‌پرسی‌های متعدد نظر خود را درباره امور کشور باین می‌کنند. مکانیسم برگزاری همه‌پرسی بدین گونه است که هر شهروند سوئسی می‌تواند هر موضوع اجتماعی را به عنوان موضوع همه‌پرسی پیشنهاد کند. او می‌تواند موضوع مورد نظر خود را در قالب یک تومار مطرح کرده، با جمع‌آوری یکصد هزار امضا آن را به دولت پیشنهاد کند. دولت موظف است هر موضوعی که دارای یکصد هزار امضای شهروندان باشد، آن را به عنوان موضوع همه‌پرسی پذیرفته و رفراندوم برگزار کند. بدین صورت در سوئیس هر ۱۵ - ۱۰ روز یک رفراندوم برگزار می‌شود و مردم درباره جزئی‌ترین تا مهم‌ترین مسائل کشور و جامعه خود تصمیم می‌گیرند. این شیوه حکومتی را «دموکراسی مستقیم» یا «ناب فدرال» می‌نامند.

اما چون فراخواندن همه افراد جامعه به شرکت در رفراندوم آن هم در هر ۱۵ - ۱۰ روز مستلزم صرف هزینه و اتلاف نیروی بسیار می‌شود، لذا صاحب‌نظران مشارکتی و متولیان جوامع دموکراتیک کوشیده‌اند مشارکت مردم را در قالب نهادهای مدنی، احزاب، شوراهای جمعیت‌ها و NGO ها و انجمن‌ها تبلور بخشند. پس با تعمیق نهادهای دموکراتیک جامعه می‌توان گامی بلند در جلب و جذب مشارکت فراگیر ملت برداشت. مشارکت در هر شکلی که تبلور یابد باید این سه عنصر اصلی را در بر داشته باشد:

۱- سهیم کردن مردم در قدرت

۲- کوشش‌های سنجیده گروه‌های اجتماعی برای در دست گرفتن سرنوشت و بهبود

اوضاع زندگی

۳- ایجاد فرصت‌هایی برای گروه‌های فرودست.^۱

جوامع سنتی و توده‌وار برای ادامه زیست در جهان متکثر امروز چاره‌ای جز حرکت به سوی جامعه مدنی و جذب و جلب مشارکت همه مردم در قالب نهادهای مدنی ندارند. وقتی مردم با تشکل در قالب نهادهای مدنی، احزاب و NGO ها توانستند اراده‌ها و آرمان‌های خود را تحقق بخشند و صدا و حرف خود را به گوش حاکمان برسانند، دیگر نیازی به شورش، خشونت، تحصن و اعتصاب و دست زدن به انقلابی دیگر ندارند. با تعمیق و تبلور مشارکت مردم، دخالت دولت در امور کمتر شده، آزادی‌های فردی گسترش می‌یابد. گسترش آزادی‌ها باعث افزایش آگاهی و رشد مشارکت‌پذیری مردم می‌شود و از حجم بی‌رویه دولت می‌کاهد.

در اوایل سال ۱۹۹۰ فقط ۳۰ هزار NGO در سراسر جهان فعالیت داشت، ولی در سال ۲۰۰۱ این رقم به ۳۰ میلیون رسیده است. (یعنی ۱۰۰۰ برابر شده است) امروز NGO ها پس از دولت و بخش خصوصی سومین محور توسعه است.

روند مشارکت‌پذیری مردم از کجا باید آغاز شود؟

بدیهی است مردم باید در همه امور - اعم از حوزه اختیارات و عرصه مسئولیت‌ها - مشارکت کامل، آگاهانه و فعالانه داشته باشد. عرصه‌های مشارکت مردم را نمی‌توان به یک حوزه یا چند حوزه محدود کرد. نمی‌توان شعاع مشارکت مردم را در حوزه سیاسی یا اقتصادی، محدود کرد، اما انتظار داشت در حوزه آموزشی مشارکت فعال داشته باشند؛ یا نمی‌توان در عرصه اختیارات و تصمیم‌گیری‌ها، مردم را از مشارکت محروم کرد، اما در حوزه مسئولیت‌پذیری از مردم انتظار داشته باشیم هزینه تصمیمات ما را بپردازند و نواقص و پی‌آمدهای منفی تصمیم‌گیری‌ها ما را بپردازند و نواقص و پی‌آمدهای منفی تصمیم‌گیری‌های ما را بپذیرند؛ بنابراین مشارکت مردم باید کامل، فراگیر، همه‌جانبه و نامحدود باشد.

^۱ گزارش تحقیقی مؤسسه تحقیقات توسعه اجتماعی سازمان ملل، فصلنامه فرهنگ مشارکت، شماره ۲۹، پائیز ۸۱ - ۸۰.

نخستین گام در روند توسعه مشارکت، توسعه سیاسی است. برای ارتقای سطح مشارکت جویی و مشارکت پذیری جامعه باید ظرفیت های سیاسی و انسانی جامعه افزایش یابد و برای توسعه ظرفیت ها باید در مسیر توسعه سیاسی گام برداریم.

اگر مردم محورند، باید لوازم حضور مردم در صحنه و ابزار حضور و ابزار مشارکت و ابزار رأی و ابزار نظارت هم باید فراهم باشد؛ یعنی آزادی های قانونی باید تأمین بشود.

مسئولیت سیاسی را افزایش می دهد. نیز باعث افزایش ویژگی های شخصیتی مثل اعتماد به نفس، احساس برتری و بالاخره نظم و تشکل فکری می شود. علاوه بر این مدارس خود به مثابه کانون هایی هستند که مهارت های مربوط به مشارکت آنها کسب می شوند. در واقع فرد، پیوستن به سازمان، انجام وظایف، شرکت در اجتماعات، بحث درباره مسائل اجتماعی و سازمان دهی برای حصول اهداف گروهی را در مدرسه فرا می گیرد. (فصلنامه فرهنگ مشارکت، شماره ۲۴، تابستان ۷۹)

ایجاد انسداد در تحقق مشارکت مردم در عرصه سیاست سبب بروز بحران در مشارکت در سایر عرصه ها می شود.

چرا فرهنگ مشارکت نهادینه نمی شود؟

بعید به نظر می رسد که فردی آن قدر ساده اندیش و سطحی نگر باشد که در نظریه پردازی و عالم اندیشه مخالف بهره گیری از مشارکت مردم در توسعه آموزش بالاخص آموزش عالی و اداره امور باشد.

بنابراین همه یا اکثر متفکران و متولیان امور در عرصه نقد و نظر، طرفدار تحقق مشارکت مردم می باشند؛ اما این باور عمومی چرا در عرصه عمل تبلور نمی یابد؟ چرا فرهنگ مشارکت نهادینه نمی شود؟ «دونالد مایکل» درباره ضرورت مشارکت و در پاسخ به این پرسش می گوید:

«امروز بیش از پیش روشن شده است که انسان‌ها زمانی بیشتر به خود اعتماد پیدا می‌کنند و بیشتر از خود مایه می‌گذارند و آرمن‌های خلاق ارائه می‌دهند که در فرایند تصمیم‌گیری در رابطه با زندگی خودشان مشارکت پیدا می‌کنند. در این جاست که یاد می‌گیرند با زندگی خود با آگاهی برخورد کنند. من تصور می‌کنم که خود مشارکت و حفظ روابط با دیگران پاداشی واقعی برای انسان‌هاست. در جهان کنترل‌ناپذیر و پر از شک و عدم یقین، مشارکت جمعی در کار خلاق و مسایل آن، وسیله‌ای است برای ایجاد اعتماد و تفاهم متقابل و یادگیری و مسئولیت‌پذیری و انجام آن در عمل. این شکل از روابط راهی باز می‌کند که انسان بتواند بر جهان تأثیر بگذارد و درباره جهان و از آن راه درباره خود چیز یاد بگیرد.^۱»

ابعاد فرآیند مشارکت

فرآیند مشارکت از جنس اطلاع‌رسانی و مقوله‌ای بخشنامه‌ای نیست که بتوان در کوتاه‌مدت و به وسیله یک شیوه‌نامه مدون آن را از عرصه آرمان و آرزو به میدان عمل و اجرا درآورد. مشارکت قبل از هر چیز یک «فرهنگ» است و هر فکر اصیل و هر پدیده مترقی تا زمانی که در قالب یک فرهنگ در نیامده و لباس فرهنگ نپوشیده، شایسته ماندگاری و جاودانگی نمی‌شود. «ابل و ایزمن» در تبیین این نکته می‌گوید:

«انقلاب‌ها هر چند اصیل باشند، تا به فرهنگ تبدیل نشوند، ماندگار نمی‌شوند، این امر زمانی میسر است که اکثریت خاموش که عموماً مسالمت‌جو هستند، در فرآیند فرهنگ‌سازی مشارکت کنند. آنها در صورتی حاضر به همراهی می‌شوند که اقناع شده باشند.»

مشکل عمده ما در عدم تحقق مشارکت همه جانبه مردم در امور جامعه چیست؟

یعنی حضور مردم، توسعه سیاسی، توسعه فرهنگی و البته توسعه اقتصادی هم باید داشته باشد.

^۱ آنورلیوچی و دیگران، جهان در آستانه قرن بیست و یکم، ترجمه علی اسدی، تهران: سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۷، ص

مشارکت مردمی پدیده‌ای است که در اسلام پذیرفته شده است و به صورت قانون اساسی درآمده است. دو عامل مهم مانع این کار بوده است: نخست ذهنیت تاریخی است که ما باید یاد بگیریم این نظام را پیاده بکنیم و دوم دخالت بیگانه.

یکی دیگر از صاحب نظران (محمدرضا سرکار آرانی، فصلنامه مشارکت، شماره ۲۳، بهار ۸۰ - ۷۹) عدم تحقق مطلوب مشارکت را در جامعه معلوم عوامل زیر می‌داند: «وجود نداشتن وفاق نظری و نوعی اشتراک در تبیین مفهوم مشارکت به طور اعم و به ویژه مشارکت در آموزش و پرورش حذف موانع عملی یا ساختاری مانند مدیریت یا فرهنگ اعمال قدرت و اختیار، تمرکز در تصمیم‌گیری، تشکیلات غیرفعال و ... موانع نگرشی مانند عدم تبیین دقیق انتظارات از رویکرد مشارکتی به مسائل و تنوع تخصص‌ها و مهارت در یک گروه کاری و نبودن زبان مشترک در مباحث.»

مهم‌ترین عنصر محوری در مشارکت گریزی یا مشارکت‌پذیری مردم در امور حکومت، «اعتماد» است. اعتماد متقابل حکومت و مردم را می‌توان محور و مدار مشارکت دانست. یک ضرب‌المثل حکیمانه ژاپنی می‌گوید: اگر بین سه عنصر: امنیت مردم، قوت و غذای مردم، و اعتماد مردم مخیر شوم که یکی از برگزینم و دو دیگر را از دست بدهم، من «اعتماد مردم» را بر می‌گزینم؛ (زیرا با اعتماد آن دو عنصر دیگر را نیز می‌توان به دست آورد). وقتی می‌شنویم که یک شهروند مؤنث بازنشسته سوئدی مالیات دستمزد حاصل از بافتنی خود را داوطلبانه به دارایی سوئد می‌پردازد، قطعاً فرهنگ مشارکت با شیرازه اعتماد در باور او نهادینه شده است. اعتماد، اعتقاد و باور مردم، گرانمایه‌ترین سرمایه اجتماعی است که متأسفانه ما به آسانی آن را هزینه می‌کنیم و هدر می‌دهیم.

نتیجه‌گیری از فصل دوم

مشارکت عبارت است از فرایندی از مداخله داوطلبانه همگان در همه اموری که به آنها مربوط می‌شود. مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت داده و شریک می‌سازد. در مشورت، مدیران فقط در صدد بدست آوردن نظرات مشورتی کارکنان می‌باشد و در نهایت تصمیم‌گیرنده مدیر می‌باشد. ولی در مشارکت، کارکنان در اختیارات و تصمیم‌گیری‌ها شریک هستند. در قرآن شریف و روایات معصومان (علیهم السلام) و نیز در سیره عملی آنها، مشورت یک اصل ضروری شمرده شده است. مشورت مدیران دارای فوایدی همچون شکوفایی استعدادها و پرهیز از خطا و ایجاد تعهد کارکنان است.

مشارکت دارای منشأ فلسفی و قرآنی و جامعه‌شناختی و روان‌شناختی و سیاسی می‌باشد. اصول مرتبط با مشارکت عبارتند از:

الف - اصل مشورت؛

ب - اصل تقسیم کار و تعیین حدود وظیفه فرد؛

ج - اصل عدم تمرکز و تفویض اختیار؛

د - اصل سپاس و تشکر.

اشاره کوتاه به زمینه‌های تاریخی مشارکت در ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و مشارکت در نظام مدیریت اسلامی شده است. فلسفه مبانی نظری مدیریت مشارکتی عبارتند از:

۱ - نیاز انسا به احترام و اظهار وجود؛

۲ - بهبود مستمره کار و نیروی انسانی؛

۳ - اتخاذ بهترین تصمیم با داشتن نظرات بیشتر؛

۴ - حمایت انسان از نظرات و دستاوردهای خود؛

۵ - بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان سازمان؛

۶ - نیاز به اطلاعات جامع در تصمیم‌گیری مدیریت؛

۷ - احساس عزت نفس.

پیش نیازهای نظام مشارکتی و مزایای آن بیان شده است.

راهکارهای تحقق مشارکت عبارتند از:

۱ - بالا بردن سطح سیاسی جامعه؛

۲ - ایجاد اعتماد متقابل حکومت و مردم؛

۳ - اعطای حقوق نظارت به مردم؛

۴ - ارائه اطلاعات به آنها؛

۵ - ارتباط نزدیک مدیر با کارگزاران؛

۶ - ایجاد زمینه تضارب افکار؛

۷ - ایجاد فرهنگ مشارکت؛

۸ - تشکیل اتاق فکر می باشد.

و موانع مشارکت بررسی شد و نیز موانع و مشکلات اجرای سیستم پیشنهادات در نظام اداری ایران مورد ارزیابی قرار گرفت و به تکنیک‌ها غلبه را موانع اشاره شده است. آنگاه به بررسی مشورت و مشارکت در قرآن و روایات معصومین پرداخته شده است، به مورد مشورت اشاره شد.

فصل سوم

روشن‌شناسی تحقیق

(مقدولوشی)

فصل سوم

آنچه در این فصل می‌خوانیم:

مقدمه

روش تحقیق

روش و نوع تحقیق مختار

۱. طرح موضوع

۲. انتخاب موضوع

۳. تبیین مسئله و موضوع

۴. بررسی شرایط موضوع

۵. شناخت منابع و مأخذ

۶. جمع‌آوری اطلاعات/ابزار جمع‌آوری

۷. تجزیه و تحلیل اطلاعات

۸. شیوه‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

مقدمه:

دستیابی به هدفهای علم یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش شناسی (Methodology) درست صورت پذیرد، به عبارت دیگر تحقیق از حیث روش است که اعتبار می یابد نه موضوع تحقیق و چون موضوع ما (بررسی و ارائه الگوی مدیریت مشارکتی با استناد به قرآن کریم و روایات معصومین علیه السلام است) در صدد هستیم تا با متدلوژی تحلیلی به بررسی ابعاد، مؤلفه ها و محورهای مقوله مشارکت پردازیم. این مهم نیاز به یک مسیر دارد که با پایش آیات و روایات و ارتکاز عمده به قرآن کریم صورت می گیرد.

به لحاظ هماهنگی بین آیات و روایات، صحت نتایج بدست آمده، سرعت بخشیدن به امر تحقیق و بالا بردن ضریب دقت عملیات تحقیق، توجه دقیق به روش تحقیق در این پژوهش برای ما ضروری است.

روش ما متأثر از یک روش دینی و الهی است. مفاهیم کلیدی تحقیق مختار از مبانی قرآن و روایات اسلامی و کلمات گهربار معصومین علیه السلام نشأت می گیرد و فرضیه های تحقیق که اساس و بنیان یک تحقیق را سرپرستی می کند در فضای قرآنی متولد شده است و در همین فضا رشد و نمو می کند و ثمرات و محصولاتش نیز برای یک حکومت دینی و الهی است.

فعالیت تحقیق در یک فضای قرآنی بوده و تمام اندیشه و فکر و همه احتمالات علمی و نظری نیز در این فضا سیر می کند و در جستجوی مفاهیم الهی است چنانچه در سراسر فصل دوم رساله مشاهده می کنید در تبیین همین مفاهیم هستیم.

اصول پذیرفته شده در فصل دوم رساله رنگ و بوی و سمت و سوی اسلامی و الهی داد و اگر از مبانی علمی غیردینی استفاده کرده ایم تا جایی است که هماهنگی با مدعای ما باشد. و معتقدیم که در زمینه مشارکت حرف های صحیح و مورد وثوق دین در مکاتب دیگر فراوان گفته شده است که ما به تناسب در فصل دوم از آنها استفاده کرده ایم.

سیر اصلی بحث مشارکت و مشورت در قرآن و روایات بوده و با استفاده از تعدادی از تفاسیر معتبر به تبیین و تشریح مشارکت و مشورت در قرآن و روایات اسلامی پرداخته ایم.

روش و نوع تحقیق:

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی و از نظر روش تحلیل محتوا Content Analysis است. بدین منظور منابع مرتبط با مقوله مشارکت در ابعاد دینی، علمی، و بین‌المللی مورد مطالعه قرار گرفت. به عبارتی دیگر روش تحقیق ما در این پایان نامه از نظر هدف تحقیقی کاربردی و از نظر روش از نوع کتابخانه‌ای به شیوه تحلیل محتوا می باشد که برای انجام این کار مراحل زیر را پیموده‌ایم.

۱- طرح موضوع:

طرح و نقشه اولیه تحقیق را مانند یک معمار ساختمان طراحی کرده، کلیات را مورد توجه قرار داده ایم مطالب مورد توجه را به شکل زیر طراحی کردم.

موضوع کلی: دینی، اجتماعی و فرهنگی است

نوع نوشته: رساله علمی یا پایان نامه

هدف: اثبات این مطلب که دین اسلام یک دین مترقی و جامع بوده و برای اداره جامعه عالیت‌ترین طرح مشارکت را در تمام ابعاد زندگی ارائه می دهد.

روش: کتابخانه‌ای

مخاطب: عموم مردم ایران

توانایی محقق: در حد وسع بنده با رجوع به منابع دست اول و دوم که ذکر خواهم کرد.

هزینه تحقیق: که هزینه را نیز از ابتدا تا انتها مورد بررسی قرار دادم.

۲- انتخاب موضوع:

انتخاب موضوع تحقیق بستگی به زمینه تخصصی و جهان بینی محقق دارد که بنده با توجه به علائق و رشته مدیریتی و مشورت با افراد صاحب نظر و متخصصان فن و اساتید خودم در مرکز آموزش مدیریت دولتی قم و تامل در اینکه امروز جامعه مدیریتی کشور به چه موضوعی نیاز دارد و اولویتهای تحقیقات در کشور، موضوع مدیریت مشارکتی در قرآن و روایات ائمه معصومین (علیهم السلام) را انتخاب کرده و طرح آن را طراحی و تدوین کردم.

۳- تبیین مسئله و موضوع:

که با مراجعه به منابع دست اول از قبیل تفسیر مجمع البیان، تفسیر المیزان، تفسیر فخر رازی،

جوامع الجامع و کتابهای روائی از قبیل اصول کافی، تهذیب، وسائل الشیعه، استبصار، میزان الحکمه، آثار الصادقین و... مسئله مشارکت را تبیین و سپس به تدوین طرح پرداختم.

۴- بررسی شرایط موضوع:

در بررسی شرایط موضوع موارد زیر را از نظر گذراندم:

(الف) اینکه تحقیق گره گشا بوده و دردی از دردهای جامعه را درمان کند.

به فراست دریافتم که جای مشارکت به معنای حقیقی و واقعی خالی بوده و کار آنچنانی نشده است و لذا عزم را جزم کرده و تصمیم گرفتم مدیریت مشارکتی در قرآن و روایات را مورد بررسی عالمانه قرار دهم.

(ب) در خور توانائیم باشد.

با توجه به تحقیقاتی که در زمینه قرآن و روایات داشتم احساس کردن در توانم می باشد.

(ج) وجود منابع و مآخذ:

با وجود قرآن مجید و روایات معصومین (علیهم السلام) منابع دست اول وجود دارد لیکن کاری قابل ملاحظه تحت عنوان منابع دست دوم در زمینه مشارکت اسلامی نشده است.

پس از بررسی روی منابع احساس کردم که توانائی استخراج مطالب از منابع دست اول را دارم.

(د) اطمینان به موفقیت:

پس از تامل در اصل کار و علاقه ای که در خود دیدم احساس قطعی به من داد که در این کار موفق خواهم شد.

بدور از خیالپردازی و نظر به واقعیت به عنایت و حمایت خداوند سبحان کار را با تفکر و تعمق پیرامون موضوع شروع کردم.

۵- شناخت منابع و مآخذ:

در این مرحله به شناسائی منابع و مآخذ پرداختم.

در این مرحله بیش از ده عنوان تفسیر و ده عنوان کتاب روایی را شناسائی و محلشان را که در کدام کتابخانه وجود دارد بررسی کردم البته از تعدادی کتاب فرهنگ لغت نیز استفاده کردم. برای این کار از اهل فن و خبره، مراکز رایانه ای، موسسات انتشاراتی - موسسات علمی کتاب شناسی - کتابخانه آیت الله مرعشی - کتابخانه آیت الله گلپایگانی - کتابخانه دفتر تبلیغات - معاونت پژوهش حوزه علمیه استفاده کردم.

۶- جمع آوری اطلاعات/ ابزار جمع آوری اطلاعات

پس از انجام مراحل پنج گانه که ذکر کردم شروع کردم به نوشتن مطالب و اطلاعات را به صورت خام جمع آوری کردم، البته ابزار جمع آوری اطلاعات به روش فیش برداری و کد گذاری بود، هر جا به موضوع متناسب با مشارکت برخورد می کردم مطالب را در فیشهای مخصوص با کد مخصوص یادداشت کرده و منظم و منسجم می کردم.

۷- تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از پایان فیش برداری اطلاعات مورد نظر به دسته بندی کردن موضوعی و فصل بندی اطلاعات پرداخته و مباحث را تجزیه و تحلیل و پردازش کردم.

۸- شیوه یا شیوه های تجزیه و تحلیل اطلاعات:

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تحلیل محتوا و اسناد مدارک استفاده شده است. که در این فرآیند از کتابهای مدیریت علمی و مدیریت اسلامی و کتابهای روایی و تفسیری بهره برده ایم. دلیل این کار نیز به علت محوریت نظام اسلامی در مقوله مشارکت (participation) است. کمتر مورد یا مطلبی پیدا می شود که حرفهای مشارکت جویانه در آن موضوع در مبانی دینی بیان نشده باشد.

مدل ۳) مراحل فرایندی بررسی موضوع تحقیق



مدل ۴) ارائه الگوی مدیریت مشارکتی از نظر اسلامی

قلمرو مشارکت

سیاسی
اجتماعی
فرهنگی
اقتصادی

کلیه امور مؤثر در رشد و
تعالی افراد جامعه

به جز موارد نص صریح قرآن
موارد مربوط به امنیت کشور

کل سطوح جامعه پائین ترین
سطح تا بالاترین سطح

سطح مشارکت

مشارکت مردم

شکل و سیستم مشارکت

مسئله

مدیر

کارکنان

حل مسئله

ارزیابی نظرات

جمع آوری نظرات زیردستان

انتخاب نظرات مناسب

تشویق نظردهندگان

تقسیم کار بین کارکنان

انجام راه حل با مشارکت کارکنان

درجه مشارکت

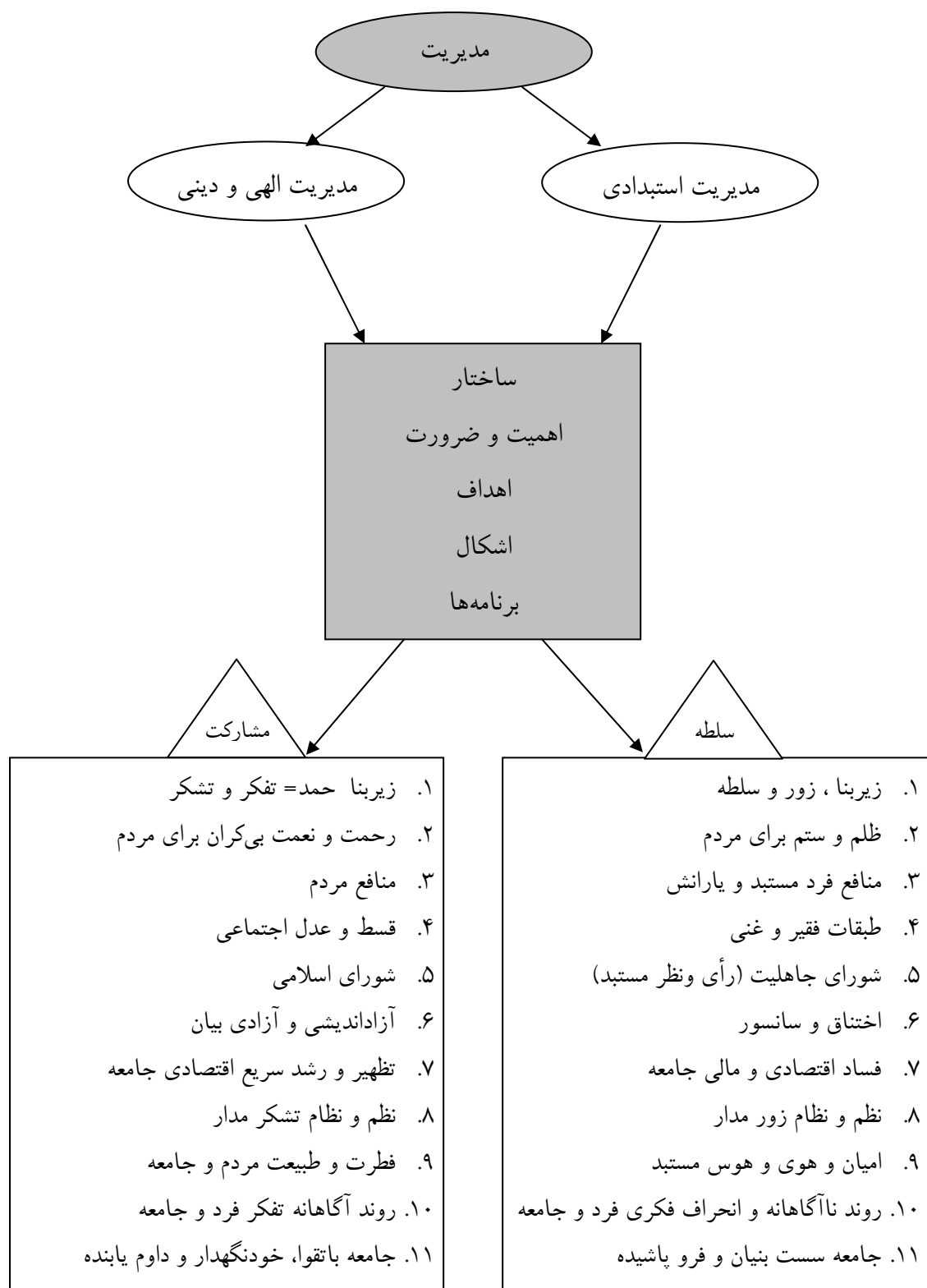
نه استبدادی (فقط مدیر)
نه هرج و مرج (فقط کارکنان)

تبادل نظر مدیر با کارکنان

پایه و اساس مشارکت

پایه و اساس مشورت دستورات دینی بر انجام مشورت
و مشارکت از طرف خداوند و امامان معصوم می باشد

مدل ۵) ارائه الگوی مدیریت مشارکتی از نظر اسلام و مقایسه با مدیریت استبدادی



فصل چہارم

نتیجہ گیری

فصل چهارم

آنچه در این فصل می‌خوانیم:

مقدمه

پاسخ پرسش‌های تحقیق

محدودیت‌های تحقیق

نتیجه‌گیری

انتقادات

پیشنهادهای

مقدمه

مشورت، انسان را از تنگنای خودپسندی و خودمحوری و خودکامگی می‌رهاند و در پرتو خودباوری، بر بلندای قله رفیع مشارکت می‌رساند. پذیرش اندیشه، افکار و آرای دیگران نباید موضعی و مقطعی باشد بلکه باید با نهادهای این خوی و خصلت، انسان مدیر، پیوسته خود را در آینه نقد و ارزیابی دیگران بنگرد. خودسازی در این محور، انسان را قادر می‌سازد که در برابر حق و حقیقت تسلیم باشد و جایگاه خود را به عنوان «مدیر» از دیگران بالا نبیند. بدیهی است کسب این نگرش دشوار است و تلاشی پیگیر و تکاپوی خستگی‌ناپذیر را می‌طلبد. جهاد با نفس، عزمی استوار می‌خواهد و اراده‌ای پایدار. اگر بر این دشمن، چیره شویم و دروازه بلند مشورت را بر محبس تنگ وجود خویش بگشاییم هر لحظه نسیم روح‌بخش مشورت و مشاورت و به دنبال آن مشارکت باغ جانمان را طراوت می‌بخشد.

هر دم از این باغ، بری می‌رسد تازه‌تر از تازه‌تری می‌رسد

در این رساله ضرورت و اهمیت مشورت و مدیریت مشارکتی در اسلام مورد بررسی قرار گرفته است و دستورات مؤکد قرآن و امامان معصومین (علیهم السلام) مبنی بر مشورت و مشارکت و فواید و آثار و برکات مادی و معنوی آن بیان شده است. قرآن شریف برای مردم در تمامی امور و مراحل کاری و اجتماعی و سازمانی حق اظهار نظر و مشورت و مشارکت قایل شده است.

فقط در مواردی که جوانب کاری از طریق وحی به طور روشن بیان شده باشد، جای مشورت نمی‌باشد در روایات، دستورات فراوانی وارد شده است که مدیران و مسؤولان را ملزم کند که مشورت و مشارکت زیردستان را جلب نمایند.

در این فصل ضمن بیان این مقدمه مروری بر نتایج حاصل از تحقیق که شامل پاسخ‌هایی برای سؤالات تحقیق به همراه محدودیت‌های موجود در این پژوهش و انتقادات و همچنین پیشنهادها و محقق در رابطه با نتایج اجرایی تحقیق می‌باشد ارائه می‌گردد.

پاسخ پرسش‌های تحقیق

۱- مفهوم مشارکت در مدیریت به معنای عام آن چیست؟

مدیریت مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت داده و شریک می‌سازد. مشارکت عبارت است از ایجاد نوعی احساس همبستگی و تعلق و تلاش جمعی میان افراد یک جامعه به منظور نیل به یک نظام عادلانه اجتماعی.

تأکید اصلی مدیریت مشارکتی بر همکاری و مشارکت علاقمندانه و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از ایده‌ها و ابتکارات کارکنان و مردم در حل مشکلات سازمان استفاده کند.

۲- حدود و قلمرو مشارکت در اسلام چگونه است؟

از آنجا که از آیات و روایات می‌توان استفاده کرد این است که قلمرو مشارکت تمام اموری که برای رشد و تعالی افراد جامعه مؤثر است، می‌باشد. چه آن امور سیاسی باشد مانند شرکت در انتخابات و دیگر عرصه‌های سیاسی و چه اجتماعی و تولیدی باشد و نیز امور مربوط به اداره کشور و حفظ حدود و مرزهای کشور و امور نظام را شامل می‌شود. همانطوری که پیامبر در جنگ خندق با یاران خود مشورت نمود و اقدام به حفر خندق دور شهر نمود.

۳- سطح مشارکت در اسلام چگونه است؟

مشورت و مشارکت در تمامی سطوح جامعه باید تحقق داشته باشد، از پائین‌ترین سطح جامعه گرفته تا بالاترین سطح جامعه. البته مواردی را که نص صریح از قرآن شریف داشته باشیم، جای مشورت نیست و نیز مسائلی که مربوط به امنیت کشور و مرزهای آن می‌باشد مورد مشورت عمومی قرار نمی‌گیرد.

۴- درجه مشارکت در اسلام چه مقدار است؟ آیا مشارکت باید استطلاعی یا

صوری باشد به صورت محدود یا تفویضی باشد؟

البته با توجه به موارد خاص مشارکت، ممکن است درجه آن تقلیل یابد. ولی از دیدگاه اسلام مشارکت کارکنان و مردم در نظارت مدیریت اسلامی نه حالت افراطی و اغذاری همه امور به زیردستان و سلطه کامل کارکنان و نه شکل تفریطی و استبداد به رأی مدیریت را تجویز می‌کند. بلکه شور و مشارکت در نظام مدیریت اسلامی به معنای تبادل نظر مدیریت با زیردستان جهت

دستیابی به راه حل صحیح و قابل اجرای آسان است. همانطوری که علی (علیه السلام) سلطه کامل زیر دستان را موجب از بین رفتن وحدت و حاکمیت مطلق مدیریت را عامل شکل‌گیری استبداد و خوگامگی می‌داند.

۵- شکل و سیستم مشارکتی در اسلام چگونه است؟

شکل و سیستم مدیریت مشارکتی در اسلام بدین صورت می‌باشد که ابتدا نظرات مشورتی زیردستان جمع‌آوری می‌شود و بعد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و صاحبان نظرات مفید مورد تشویق قرار می‌گیرند و نظرات آنها برای اجرا آماده می‌شود و در اجرا نیز امور بین کارکنان تقسیم می‌گردد تا همه در انجام امور مشارکت داشته باشند.

۶- پایه و اساس مشارکت در اسلام چیست؟ و ضرورت و دلایل مشورت و مشارکت کدام است؟

پایه و اساس مشورت دستورات دینی بر انجام مشورت و مشارکت از طرف خداوند و امامان معصوم می‌باشد. در اسلام مشورت و مشارکت در امور آنقدر با اهمیت و دارای ضرورت می‌باشد که خداوند حتی به پیامبر (صلی الله علیه و آله) دستور می‌دهد که با مردم در امور مشورت کند و در روایات بسیاری که در رساله آمده، مردم به مشورت فرا خوانده می‌شود و مدیر مشورت جو و مشارکت جو را به عنوان کسی که دارای عقل است قلمداد می‌کند و در روایات تأکید شده که هیچ عاقلی از مشورت بی‌نیاز نیست. و از طرف دیگر می‌بینیم که اسلام در بسیاری از کارها به مردم دستور می‌دهد که آنها را به صورت دسته جمعی انجام دهند و این در واقع یک نوع مشارکت و همدلی در عبادات است و تمرین برای مشارکت و همدلی در امور اجتماعی، سیاسی و نظامی و ... می‌باشد.

محدودیت‌های تحقیق:

۱. به طور کلی امور تحقیقی و علمی مشکلات و محدودیت‌های ویژه خود را دارد. برای دست به قلم شدن در مورد موضوعی با این گستردگی نیازمند وقت زیاد و فراقت خاطر می‌باشد. البته در اکثر مواقع دانشجو در پیچ و خم مشکلات اداری (برای آن دسته از دانشجویانی که سن و سالی از آنها گذشته و مشغول کارهای مدیریتی می‌باشند) و زندگی، وقت کافی برای تمرکز در تحقیق و نوشتن رساله را ندارد. و خیال آسوده‌ای نیز ندارد تا بتواند هر چه سریع‌تر و مستمر و بی‌وقفه به تحقیق بپردازد.
۲. یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق عدم وجود منابع در دسترس بوده است.
۳. دیگر محدودیت‌های تحقیق، عدم وجود مراکز تحقیقاتی و پژوهشی در زمینه مدیریت مشارکتی می‌باشد.
۴. محدودیت دیگر زمان ناکافی بعد از تصویب موضوع پایان‌نامه بوده است.
۵. محدودیت دیگر کمبود منابع اطلاعاتی در مورد شوراها.
۶. اشکالات سیستمی مدیریت جامعه که در این سیستم مدیران درخصوص ارائه نیازها - خواسته‌های مجموعه تحت نظر خودشان و طرح‌های پیشنهادی جهت رفع موانع موجود بسیار محدودند.

نتیجه‌گیری:

از آنچه که در این رساله ارائه شده است نتایجی چند بدین شرح به دست می‌آید.

۱. می‌توان الگویی صحیح از مدیریت مشارکتی در اسلام ارائه داد که بسیار مؤثر و کارآمد باشد.
۲. مشورت و مشارکت در مدیریت آثار و برکات فراوانی دارد که می‌تواند در بهره‌مندی مادی و معنوی مردم تأثیر گذار باشد.
۳. قطعاً استفاده از خرد جمعی در مواردی که نص صریح از وحی نیامده است، به صواب نزدیک‌تر است و مشورت و مشارکت عمومی بدست آوردن خرد جمعی است.
۴. مشارکت در قرآن شریف، جزء عبادات قلمداد شده است.
۵. مشارکت از خودکامگی مدیر جلوگیری می‌کند و باعث مشروعیت مدیریت می‌شود.
۶. مشارکت رابطه عاطفی و پیوند سازمانی بین مدیر و کارکنان را ایجاد کرده و باعث افزایش کارائی و شکوفایی آن می‌شود.
۷. مدیریت مشارکتی در اسلام به بررسی زمینه‌های قلمرو مشارکت - سطح مشارکت - شکل و سیستم مشارکت، درجه مشارکت و پایه و اساس مشارکت می‌پردازد.
۸. قلمرو مشارکت در اسلام در کلیه امور مؤثر در رشد و تعالی افراد جامعه از قبیل امور سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی نظر دارد.
۹. سطوح مشارکت از نظر اسلام به کلیه سطوح جامعه از پائین‌ترین تا بالاترین سطح به جز نص صریح قرآن و موارد مربوط به امنیت کشور می‌پردازد.
۱۰. شکل و سیستم مشارکت از نظر اسلام - مشارکت مدیر و کارکنان در حل مسائل موجود با نظرخواهی مدیر از زیردستان آغاز شده و با ارزیابی نظرات - انتخاب نظر مناسب انجام راه‌حل منتخب با استفاده از مشارکت خود کارکنان انجام می‌شود

که حل مسئله نهایت کار است. در این خصوص تقدیر و تشویق کارکنان صاحب نظر نباید فراموش شود.

۱۱. درجه مشارکت از نظر اسلام تبادل نظر مدیر با کارکنان است که نه شکل استبدادی، یعنی فقط نظر مدیر را می‌پسندد و نه شکل هرج و مرج، یعنی فقط نظر کارکنان بلکه کارکنان و مدیر با مشارکت یکدیگر و براساس شرایط موجود می‌توانند همفکری کرده و راه‌حل‌های مناسبی پیدا کنند.

۱۲. پایه و اساس مشارکت از نظر اسلام براساس مشارکت از طرف خداوند و امامان معصوم در دستورات دینی است.

۱۳. مدیریت استبدادی با زیربنای از زور و سلطه - بر پایه ظلم و ستم بر مردم استوار است و برای رسیدن فرد به منافع شخصی خود - ایجاد فاصله طبقاتی در جامعه - وجود استبداد و فساد اقتصادی - نظام زورمدار مبتنی بر هوی و هوس - انحراف فکری فرد و جامعه تلاش می‌کند و در نهایت جامعه‌ای سست‌بنیان و فروپاشیده را به ارمغان می‌آورد.

۱۴. مدیریت مشارکتی: همان مدیریت الهی و دینی است که با زیربنایی از تفکر و تشکر بر پایه رحمت و نعمت بیکران برای مردم و برای رسیدن افراد جامعه به منافع گروهی براساس قسط و عدل - اداره شورای جامعه - آزاداندیشی و آزادی بیان - رشد سریع اقتصادی - نظام تشکرمدار. براساس فطرت و طبیعت مردم و با روندی آگاهانه تفکر فرد و جامعه استوار است. و در نهایت برای ساختن جامعه‌ای باتقوا به خودنگهدار و دوام‌یابنده تلاش می‌کند.

انتقادات:

در زمینه اجرای مدیریت مشارکتی انتقاداتی متوجه مدیران و مسئولان فرهنگی و آموزشی کشور می‌شود که عبارتند از:

۱. ترس برخی از مدیران از کاسته شدن سلطه مدیریت خویش به خاطر اجرایی کردن مدیریت مشارکتی و مشورت کردن با کارکنان و مشارکت همگانی.
۲. عدم ایجاد زمینه مشورت و مشارکت سازمانی از سوی مدیران و مسئولان دست‌اندرکار
۳. عدم انتصاب مدیران مشارکت جو و دارای فرهنگ مشارکت اسلامی.
۴. نبود فرهنگ مشارکت در بین مردم و کارکنان که مسئولیت فرهنگ‌سازی مشارکت به عهده نظام آموزشی کشور از قبیل وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم و فناوری و دیگر نهادهای فرهنگی می‌باشد.
۵. بسیاری از کارکنان و زیردستان از دانش فنی، جهت ارائه مشورت برخوردار نیستند.
۶. نبود قوانین مصوب و راهگشا در زمینه عملیاتی شدن مشارکت در وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌ها و ادارات.
۷. بورکراسی پیچیده.
۸. پایین بودن سطح تحصیل و مهارت مدیریتی بعضی مدیران.
۹. جابجایی زود هنگام مدیران قبل از اجرای مدیریت مشارکتی.

پیشنهادهای:

برای اینکه مردم و زیردستان با شور و شوق و علاقه رو به مشورت و مشارکت بیاورند و مشاوره و مشارکت را یک تکلیف ملی و دینی تلقی کنند بلکه بالاتر، پیشرفت مادی و معنوی خویش را در مشاوره و مشارکت بدانند و مدیران نیز رشد و تعالی سازمانی خود را در مشورت با زیردستان و مشارکت آنها بدانند پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

۱. تدوین و تدریس درس مشورت و مشارکت در سطوح مختلف تحصیلی در مدارس و دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه. (بسته مدرک مخاطب)
۲. ارائه الگوهای مدیریت مشارکتی با استفاده از قرآن و سیره معصومین (علیهم السلام).
۳. تشکیل اتاق فکر و مشورت در هر اداره و سازمان و وزارتخانه‌ای.
۴. فراخوان عمومی جهت ارائه راهکارهای عملی مدیریت مشارکتی در اسلام.
۵. تشکیل مراکز تحقیقاتی و پژوهشی ویژه مدیریت مشارکتی در ایران اسلامی.
۶. تشکیل کلاس‌های دوره‌ای در زمینه مشارکت برای کارکنان سازمان‌ها به جهت ارتقای سطح علمی و فنی آنها.
۷. آموزش روش‌های مشارکت‌جویی و مشارکت‌طلبی از طریق رسانه‌ها.
۸. بررسی موانع موجود مشارکت در جامعه ما و راهکارهایی جهت رفع این موانع توسط ستاد مشارکت.
۹. بررسی تطبیقی راههای عملی کردن مشارکت در ایران در مقایسه با سایر کشورها.
۱۰. بررسی وضعیت ساختاری شوراهای مشارکت‌های مردمی در ایران.
۱۱. اصلاح شیوه‌های اطلاع‌رسانی در خصوص مشارکت در جامعه به مردم.

فهرست آیات

ردیف	آیه شریفه	آدرس	صفحه
۱	و شاورَهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ...	شوری، آیه ۳۸	۱۹
۲	وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ	شوری، آیه ۳۸	۱۹
۳	... وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ وَالَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمُ الْبَغْيُ هُمْ يَنْصُرُونَ.	شوری، آیه ۴۲	۴۰
۴	فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا.	نساء، ۶۵	۴۱
۵	به نام خداوند بخشنده مهربان. توصیه من این است که بر من برتری جویی نکنید و به سوی من درآیید در حالیکه که تسلیم حق هستید. پس گفت: ای اشراف! نظر خود را در این امر مهم به من بگوئید که من هیچ کار مهمی را بدون حضور و مشورت شما انجام نداده‌ام. گفتند: ما دارای نیروی کافی و قدرت جنگی فراوان هستیم؛ ولی تصمیم نهایی با تو است بین چه دستوری می‌دهی. گفت: پادشاهان هنگامی که وارد منطقه‌ای می‌شوند آن را به فساد و تباهی می‌کشند و عزیزان آن را ذلیل می‌کنند، کار آنان همین گونه است و من اکنون (جنگ را صلاح نمی‌بینم) هدیه گران‌بهایی برای آنان می‌فرستم تا ببینم فرستادگان من چه خبر می‌آورند (و از این راه، آنان را می‌آزماییم)	نمل، ۲۹ - ۳۵	۵۰
۶	يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ.	سوره مائده، ۶۷	۵۷
۷	الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا	سوره بقره، ۱۵۶	۵۸
۸	و شاورَهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ	آل عمران، ۱۵۹	۶۴ ۶۶
۹	وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ	شوری، ۳۸	۶۶
۱۰	فَإِنْ أَرَادَ فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا	بقره، ۲۳۳	۷۷
۱۱	وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ	شورا، ۳۶	۷۷

فهرست آیات

ردیف	آیه شریفه	آدرس	صفحه
۱۲	وَ شَاوَرُ هُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ	آل عمران، ۱۵۹	۷۷
۱۳	وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ	الانبیا، ۱۰۵	۷۹
۱۴	إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ	رعد، ۱۱	۹۴
۱۵	لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ...	حدید، ۲۵	۹۴
۱۶	مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولُهُ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ...	سوره حشر، ۷	۹۵
۱۷	وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ	شوری، ۳۸	۹۵
۱۸	لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ	ابراهیم، آیه ۷	۱۰۰
۱۹	أَعُوذُ بِاللَّهِ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ.	بقره، آیه ۶۷	۱۰۹
۲۰	أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنْفُسِهِمْ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى وَأَنَّ كَثِيرًا مِنَ النَّاسِ بِلِقَاءِ رَبِّهِمْ لَكَافِرُونَ.	روم، آیه ۸	۱۲۰
۲۱	وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ.	یونس، آیه ۱۰۰	۱۲۰
۲۲	إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ، الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ.	انفال، آیه ۲۲	۱۲۰
۲۳	فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شَاوَرُ هُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ	آل عمران، ۱۵۹	۱۳۴
۲۴	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ.	مائده، ۲	۱۳۵
۲۵	وَلَكِنَّ الْبِرَّ مِنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ	بقره، ۱۷۷	۱۳۵
۲۶	فَبَشِّرْ عِبَادَ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ	زمر، ۱۷ و ۱۸	۱۳۶
۲۷	وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَ تَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ	عصر، ۳	۱۳۸
۲۸	كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَ تَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ تُوْمِنُونَ بِاللَّهِ	آل عمران، ۱۱۰	۱۴۰

فهرست آیات

ردیف	آیه شریفه	آدرس	صفحه
۲۹	وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ	توبه، ۷۱	۱۴۰
۳۰	الَّذِينَ أَنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ	فتح، ۱۷	۱۴۰
۳۱	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ	نحل، ۹۰	۱۴۳
۳۲	فَإِمَّا مَنَ أُعْطِيَ وَاتَّقَىٰ وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَىٰ فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْيُسْرَىٰ	لیل، ۵ - ۶ - ۷	۱۴۳
۳۳	وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ	حشر، ۸	۱۴۳
۳۴	إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِنْ تَكَ حَسَنَةً يِضَاعِفَهَا وَيُوتِ مَنْ لَدُنْهُ أَجْرًا عَظِيمًا	نساء، ۴۰	۱۴۳
۳۵	مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَهُمْ مِنْ فَرَعٍ يَوْمَئِذٍ آمِنُونَ	نمل، ۸۹	۱۴۴
۳۶	وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا	آل عمران، ۱۰۳	۱۴۴
۳۷	أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْخِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ	زخرف، آیه ۳۲	۱۴۴

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۱	مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ	صبحی صالح، نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱	۲۰
۲	هیچ مشروعیت و پشتیبانی بالاتر از مشورت و مشارکت با زیردستان نیست	نهج البلاغه، حکمت ۱۱۳	۲۰
۳	وَ شَاوِرْ قَبْلَ أَنْ تَعَزَّمَ وَ فَكِّرْ قَبْلَ أَنْ تُقَدِّمَ	غرر الحکم، ۱۳۶۶، ص ۱۷۵	۳۲
۴	مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ.	امام علی (ع)، حکمت ۱۱۶	۳۸
۵	لَا ظَهِيرَ أَوْثَقُ مِنَ الْمُشَاوَرَةِ.	امام علی (ع)، حکمت ۸۵	۳۹
۶	مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْعُقُولِ اسْتِضَاءَ بَأْنَوَارِ الْعُقُولِ.	امام علی (ع)، حکمت ۹۲	۳۹
۷	وَ مَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ يُشَارِكُهَا فِي عُقُولِهَا.	امام علی (ع)، حکمت ۴۵	۳۹
۸	شَاوِرْ ذَوِي الْعُقُولِ تَأْمَنَ الزَّلَلَ وَ النَّدَمَ	امام علی (ع)، حکمت ۷۸	۳۹
۹	وَ مَا تَشَاوَرَ قَوْمٌ إِلَّا وُفِّقُوا الْأَحْسَنَ مَا فِي ضَمِيرِهِمْ	پیامبر اکرم (ص)، نهج الفصاحه، ص ۴۲۴	۴۰
۱۰	اِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ خِيَارَكُمْ وَ اغْنِيَاءُكُمْ سَمْعَاءُكُمْ وَ أَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَظَهَرَ الْأَرْضَ خَيْرُكُمْ مِنْ بَطْنِهَا وَ اِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ شَرَارُكُمْ وَ اغْنِيَاءُكُمْ بُخْلَاءُكُمْ وَ لَمْ يَكُنْ أَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَبَطْنُ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ ظَهْرِهَا.	بحار الانوار، ج ۷۶، ص ۱۱۵	۴۰
۱۱	إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ (صلى الله عليه و آله) كَانَ يَسْتَشِيرُ أَصْحَابَهُ ثُمَّ يَعَزِّمُ عَلَى مَا يُرِيدُ.	امام رضا (ع)، دره البيضاء، ص ۱۸	۴۱
۱۲	شَاوِرْ قَبْلَ أَنْ تَعَزَّمَ وَ فَكِّرْ قَبْلَ أَنْ تُقَدِّمَ.	صالح، نهج البلاغه، نامه ۵۴	۴۲
۱۳	وَ لَا تَكُنْ عَبْدَ غَيْرِكَ قَدْ خَلَقَكَ اللَّهُ حُرًّا.	نهج البلاغه، حکمت ۷۵	۴۴

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۱۴	إِنَّ اللَّهَ قَوَّضَ إِلَى الْمُؤْمِنِ أُمُورَهُ كُلَّهَا وَلَمْ يَقْوِضْ اللَّهُ أَنْ يَكُونَ ذَلِيلًا أَمَا تَسْمَعُ اللَّهُ تَعَالَى يَقُولُ: وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ فَالْمُؤْمِنُ يَكُونُ عَزِيزًا وَلَا يَكُونُ ذَلِيلًا.	امام صادق (ع)، مکارم شیرازی، نمونه، ج ۲۴، ۱۳۷۲، ۱۶۹	۴۴
۱۵	النَّاسُ مَعَادِنُ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ.	نهج الفصاحه، ۱۳۶۵، ص ۱۹۴	۴۷
۱۶	النَّاسُ عِيَالُ اللَّهِ	نهج الفصاحه، ۱۳۶۵، ص ۲۰۱	۴۷
۱۷	هیچ یابوری مطمئن تر از مشورت کردن با دیگران نیست و هیچ پشتیبانی همچون مشورت نیست.	صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ ه. ق، ص ۴۸۸	۴۸
۱۸	امام علی (ع): لَا يَسْتَغْنِي الْعَاقِلُ عَنِ الْمُشَاوَرَةِ.	صابری، علیرضا، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ص ۵۱۹	۴۸
۱۹	حَقٌّ عَلَى الْعَاقِلِ أَنْ يُضَعِفَ إِلَى رَأْيِهِ رَأْيَ الْعُقَلَاءِ وَيَضُمَّ إِلَى عِلْمِهِ عُلُومَ الْعُلَمَاءِ.	صبحی، صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ ه. ق	۴۸
۲۰	وَ أَكْثَرُ مَدَارِسِهِ الْعُلَمَاءِ وَ مُنَافَتِهِ الْحُكَمَاءِ	فیض الاسلام، نهج البلاغه، اسماعیلیان، قم، ۱۳۶۵، نامه ۵۳	۴۸
۲۱	پیامبر اکرم (ص): أَمَا إِنَّ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ لَغَنِيَانِ عَنْهَا وَلَكِنْ جَعَلَهَا اللَّهُ رَحْمَةً لَأُمَّتِي، فَمَنْ اسْتَشَارَ مِنْهُمْ لَمْ يُقَدِّمِ إِلَّا رُشْدًا وَ مَنْ تَرَكَهَا لَمْ يُقَدِّمِ إِلَّا غِيًّا.	سیوطی، درّ المنثور، ج ۲، ص ۹۰	۴۹
۲۲	لَا ظَهِيرَهُ كَالْمُشَاوَرَةِ	فیض الاسلام، نهج البلاغه، کلمات قصار، حکمت ۵۴	۵۲
۲۳	امام علی (ع): مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْأَلْبَابِ دُلَّ عَلَى الصَّوَابِ.	الارشاد، ص ۱۴۲	۵۳
۲۴	امام علی (ع): اعْجَابُ الْمَرْءِ بِنَفْسِهِ دَلِيلٌ عَلَى ضَعْفِ عَقْلِهِ	صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۵۲۰	۵۳
۲۵	امام رضا (ع): إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آلِهِ - كَانَ يَسْتَشِيرُ أَصْحَابَهُ ثُمَّ يَعَزُّمُ عَلَى مَا يُرِيدُ.	وسائل الشيعه، ج ۸، ص ۴۲۸، نقل از فرهنگ جهاد، ص ۲۴	۶۴

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۲۶	مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَ مَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهَا	صبحی صالح، نهج البلاغه، ص ۲۰	۶۶ ۶۷
۲۷	وَ الْاسْتِشَارَةُ عَيْنُ الْهُدَايَةِ وَ قَدْ خَاطَرَ مَنْ اسْتَغْنَى بِرَأْيِهِ	صبحی صالح، نهج البلاغه، حکمت ۲۰۲	۶۷
۲۸	اعْجَابُ الْمَرْءِ بِنَفْسِهِ دَلِيلٌ عَلَى ضَعْفِ عَقْلِهِ	بحار الانوار، ج ۱، ص ۱۶۱	۶۸
۲۹	لَا تَسْتَبِدَّ بِرَأْيِكَ فَمَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ	آمدی، غرر الحکم، ص ۸۱۱	۶۸
۳۰	مَنْ اعْجَبَ بِنَفْسِهِ هَلَكَ وَ مَنْ اعْجَبَ بِرَأْيِهِ هَلَكَ.	مستدرک الوسائل، ج ۱، ص ۱۷	۶۸
۳۱	مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ ذَلٌّ .	آمدی، غرر الحکم، ص ۶۱۸	۶۸
۳۲	الْعُجْبُ يَفْسِدُ الْعَقْلَ.	آمدی، غرر الحکم، ص ۲۶	۶۸
۳۳	پیامبر اکرم (ص): فَاشَارَ جُمُھُورُهُمْ بِالْخُرُوجِ إِلَيْهِمْ فَخَرَجَ إِلَيْهِمْ	تفسیر ابن کثیر، ص ۴۲	۷۸
۳۴	كَانَ رَسُولُ اللَّهِ (صلى الله عليه و آله) كَثِيرُ الْمُشَاوَرَةِ لِأَصْحَابِهِ	سیوطی، جلال الدین، تفسیر جلالین، ص ۹۴	۷۸
۳۵	إِضْرَبُوا بَعْضَ الرَّأْيِ بِبَعْضٍ بَتَوَلَّدَ مِنْهُ الصَّوَابُ.	امام علی (ع)	۹۸
۳۶	مَنْ اسْتَقْبَلَ وُجُوهَ الْأَرَاءِ عَرَفَ مَوَاقِعَ الْخَطَاءِ.	نهج البلاغه، حکمت ۱۶۴،	۹۸
۳۷	وَاجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خِدْمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ	نهج البلاغه، نامه امام به فرزندان حسین (علیه السلام)	۹۹
۳۸	مَحْمُودُ بْنُ أَبِي الْبَلَادِ قَالَ: سَمِعْتُ الرِّضَا عَلَيْهِ السَّلَامُ يَقُولُ: مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمُنْعِمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ	علیرضا صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۶۴۵	۱۰۰
۳۹	امام صادق (ع): مَنْ أُعْطِيَ الشُّكْرَ أُعْطِيَ الزِّيَادَةَ، يَقُولُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ لَنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ	علیرضا صابری، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۶۶۴	۱۰۰

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۴۰	الْجَهْلُ أَصْلُ كُلِّ شَرٍّ.	آمدی، غرر الحکم، ۵۱، ۱۳۶۶	۱۱۰
۴۱	الْجَهْلُ فَسَادُ كُلِّ أَمْرٍ.	آمدی، غرر الحکم، ۵۱، ۱۳۶۶	۱۱۰
۴۲	الْجَهْلُ أَدَى الدَّاءِ	غرر الحکم	۱۱۰
۴۳	صديق كل مرء عقله و عدوه جهله.	کلینی، اصول کافی، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۱	۱۱۰
۴۴	النَّصِيحَةُ لِلنَّاسِ مِنَ الْمُسْلِمِينَ	پیامبر اکرم (ص)	۱۱۶
۴۵	امام رضا (ع): أَمَا عَلِمْتَ أَنَّ وَالِي الْمُسْلِمِينَ مِثْلَ الْعُمُودِ فِي وَسْطِ الْفُسْطَاطِ مَنْ أَرَادَهُ أَخَذَهُ	وفائی همدانی، سیدکاظم، دُرّه البیفاء، ص ۱۱۵	۱۱۸
۴۶	إِضْرِبُوا بَعْضَ الرَّأْيِ بِبَعْضٍ يَتَوَلَّدُ مِنْهُ الصَّوَابُ	آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶	۱۱۹
۴۷	امام علی (ع): نَبَّهَ بِالتَّفَكُّرِ قَلْبَكَ	اربعین حدیث / امام خمینی / بخش فکر	۱۲۰
۴۸	پیامبر اکرم (ص): لَيْسَتْ الْعِبَادَةُ كَثْرَةُ الصِّيَامِ وَالصَّلَاةِ ، إِنَّمَا الْعِبَادَةُ كَثْرَةُ التَّفَكُّرِ فِي أَمْرِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ	کلینی، الاصول بن الکافی، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۵۵	۱۲۱
۴۹	تَفَكَّرُ السَّاعَةِ أَفْضَلُ مِنْ عِبَادَةِ سَنَةٍ	پیامبر اکرم (ص)، چهل حدیث، امام خمینی (ره)	۱۲۱
۵۰	تَفَكَّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ سِتِّينَ سَنَةٍ	پیامبر اکرم (ص)، چهل حدیث، امام خمینی (ره)	۱۲۱
۵۱	تَفَكَّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ سَبْعِينَ سَنَةٍ	پیامبر اکرم (ص)، چهل حدیث، امام خمینی (ره)	۱۲۱
۵۲	تَفَكَّرُ السَّاعَةِ خَيْرٌ مِنْ عِبَادَةِ أَلْفِ سَنَةٍ	پیامبر اکرم (ص)، چهل حدیث، امام خمینی (ره)	۱۲۱

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۵۳	لَا تَدْخُلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَغْدُلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَيَعْدُكَ الْفَقْرَ وَلَا جَبَانًا يَضْعُفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَلَا حَرِيصًا يَزِينُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ، فَإِنَّ الْبُخْلَ وَالْجُبْنَ وَالْحِرْصَ غَرَائِضُ شَتَّى يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ بِاللَّهِ.	صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ هـ. ق، ۴۳۰	۱۲۳
۵۴	شاور ذوی العقول تأمن الزلل والندم	امدی، غرر الحكم، ۱۳۶۶، ۴۰۷	۱۲۳
۵۵	شاور فی امورک الذین یخشون الله ترشد.	امام علی (ع)	۱۲۳
۵۶	أَفْضَلُ مَنْ شَاوَرْتَ ذَوُو التَّجَارِبِ وَ شَرُّ مَنْ قَارَتِ ذَوُو الْمَعَايِبِ	غرر الحكم، ج ۱، ص ۴۵۶	۱۲۴
۵۷	وَ أَكْثَرُ مَدَارِسِهِ الْعُلَمَاءُ وَ مَنْ قَشَهُ الْحُكْمَاءُ تَثَبَّتْ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرُ بِلَادِكَ وَ أَقَامَهُ مَا اسْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ	صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۱۲ هـ ق، ۴۳۰	۱۲۴
۵۸	عَلَى الْمُسِيرِ الْأَجْتِهَادُ فِي الرَّأْيِ وَ لَيْسَ عَلَيْهِ ضَمَانُ النَّجْحِ.		۱۲۴
۵۹	مُشَاوَرَةُ الْحَازِمِ الْمُشْفِقِ ظَفَرٌ	امدی، غرر الحكم، ۱۳۶۶، ۱۴۶	۱۲۵
۶۰	پیامبر اکرم (ص): شاوروا العلماء الصالحین	تفسیر تستری، ص ۲۸	۱۲۸
۶۱	امام علی (ع): خیر من شاورت ذووا النهی و العلم اولوا التجارب و الحزم	خوانساری، غرر الحكم، ج ۳، ص ۴۲۸	۱۲۸
۶۲	من شاور ذوی الالباب دل علی الصواب	بحار الانوار، ج ۷۷، ص ۴۲۰	۱۲۸
۶۳	امام صادق (ع): ان المشوره لا تكون الا بحدودها ... فاولها ان يكون الذي تشاوره عاقلاً و الثانيه: ان يكون حراً متديناً و الثالثه: ان يكون صديقاً مؤاخياً ... و اذا كان صديقاً مؤاخياً كنتم سررک	وسائل الشيعه، ج ۸، ۴۲۶	۱۲۸
۶۴	پیامبر اکرم (ص): شاوروا المتقين الذین یؤثرون الآخره علی الدنيا و یؤثرون علی انفسهم فی امورکم	تفسیر تستری، ص ۲۸	۱۲۸
۶۵	شاور فی امورک الذین یخشون الله ...	خوانساری، غرر الحكم، ج ۴، ص ۱۷۹	۱۲۹

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۶۶	... وَ آيَاكَ وَ الرَّأْيَ الْفَطِيرَ وَ تَجَنَّبْ ارْتِجَالَ الْكَلَامِ وَ لَا تَشْرُ عَلَى مُسْتَبِدٍّ بِرَأْيِهِ وَ لَا عَلَى وَ غَدٍ وَ لَا عَلَى مُتْلُونَ وَ لَا عَلَى لَجُوجٍ ...	بحار الانوار، ج ۷۲، ص ۱۰۴، حدیث ۳۷	۱۲۹
۶۷	امام صادق (ع): شاور فی امورک ممّا یقتضی الذین من فیہ خمس خصال: عقلٌ و حلمٌ و تجربہ، و نصحٌ و تقوی، فان لم تجد فاستعمل الخمسه و اعزم و توکل علی الله، یستفید منها علماً جدیداً و یستدل به علی المحصول من المراد ...	بحار الانوار، ج ۷۲، ص ۱۰۳، حدیث ۳۳، از مصباح الشریعہ	۱۲۹
۶۸	... وَ اجْهَدْ رَأْيَكَ لَهُمْ اِذَا اسْتَشَارُوكَ ثُمَّ لَا تَعْزَمْ حَتَّى تُثَبِّتَ وَ تَنْظُرَ وَ لَا تَجِبْ فِی مَشُورَةٍ حَتَّى تَقُومَ فِيهَا وَ تَقْعُدَ وَ تُصَلِّيَ وَ اَنْتَ مُسْتَعْمِلٌ فَكَّرَكَ وَ حَكَمْتَكَ فِی مَشُورَتِهِ، فَانْ مَنْ لَمْ يُمَحِّضِ النَّصِيحَةَ لِمَنْ اسْتَشَارَهُ سَلَبَهُ اللهُ تَبَارَكَ وَ تَعَالَى رَأْيَهُ وَ نَزَعَ عَنْهُ الْاَمَانَةَ ...	بحار الانوار، ج ۱۳، ص ۴۲۲، حدیث ۱۸ و ج ۷۳، ص ۲۷۱، از امام صادق (علیه السلام) از لقمان	۱۳۰
۶۹	امام سجاد (ع): وَ حَقُّ الْمُسْتَشِيرِ اِنْ عَلِمْتَ لَهُ رَأْيًا اَشْرَفَ عَلَيْهِ وَ اِنْ لَمْ تَعْلَمْ ارْشُدَتُهُ اِلَى مَنْ يَعْلَمُ وَ حَقُّ الْمُسِيرِ اَنْ لَا تَتَّهِمَهُ فِيمَا لَا يُوَافِقُكَ مِنْ رَأْيِهِ	محمّدی، علی، رساله حقوق، دفتر تبلیغات، ۱۳۷۰	۱۳۱
۷۰	مَنْ اسْتَشَارَ اخَاهُ فَكُتِمَ نَصِيحَتُهُ مَحْضُ الرَّأْيِ سَلَبَهُ اللهُ عَزَّوَجَلَّ رَأْيَهُ.	امام صادق (ع)	۱۳۱
۷۱	پیامبر اکرم (ص): اِنَّ اللهَ عَزَّوَجَلَّ لَيُبْعِضُ الْمُؤْمِنَ الضَّعِيفَ الَّذِي لَا دِينَ لَهُ، فَقِيلَ لَهُ وَ مَا الْمُؤْمِنُ الَّذِي لَا دِينَ لَهُ، قَالَ الَّذِي لَا يَنْهَى عَنِ الْمُنْكَرِ	حکیمی، محمدرضا، الحیاء، ج ۱، ص ۲۳۹	۱۴۱
۷۲	قَوَامُ الشَّرِيعَةِ الْأَمْرُ بِالْمَعْرُوفِ وَ النَّهْيُ عَنِ الْمُنْكَرِ	امدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۳۲۰	۱۴۱
۷۳	امام حسین (ع): وَ ذِمَّةُ رَسُولِ اللهِ مَحْقُورَةٌ وَ الْعَمَى وَ الْبُكْمُ وَ الزَّمَنُ فِي الْمَدَائِنِ مُهْمَلَةٌ وَ لَا تُرْحَمُونَ وَ لَا فِي مَنْزِلَتِكُمْ تَعْمَلُونَ وَ لَا مِنْ عَمَلٍ فِيهَا تَعْنُونَ.	تأمین اجتماعی در اسلام، سبحانی، ص ۳۶	۱۵۰
۷۴	پیامبر اکرم (ص): اَنْفَعُ النَّاسِ اَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ	کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۶۴	۱۵۱
۷۵	پیامبر اکرم (ص): اَلْخَلْقُ عِيَالُ اللهِ، فَاحْبِبْ الْخَلْقَ اِلَى اللهِ مَنْ نَفَعَ عِيَالَ اللهِ، وَ ادْخَلَ عَلَى اَهْلِ بَيْتِ سُرُورًا	کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۶۴	۱۵۱

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۷۶	پیامبر اکرم (ص): مَنْ قَضَى لِمُؤْمِنٍ حَاجَةً كَانَ كَمَنْ عَبْدَ اللَّهِ دَهْرًا	بحار، ج ۷۴، ص ۳۰۲	۱۵۱
۷۷	امام صادق (ع): لَأَنْ أَمْشِيَ فِي حَاجَةٍ أَخِي لِي مُسْلِمٍ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَعْتَقَ أَلْفَ نَسَمَةٍ وَأُحْمِلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ عَلَى أَلْفِ فَرَسٍ مَسْرُجَةٍ مُلْجَمَةٍ	کلینی، اصول کافی، ج ۲، ۱۴۰۵ هـ. ق، ۱۹۷	۱۵۲
۷۸	پیامبر اکرم (ص): مَنْ سَرَّ مُؤْمِنًا فَقَدْ سَرَّنِي وَمَنْ سَرَّنِي فَقَدْ سَرَّ اللَّهَ	بحار، ج ۷۴، ص ۲۸۷	۱۵۲
۷۹	امام صادق (ع): تَقَرَّبُوا إِلَى اللَّهِ تَعَالَى بِمُؤَاسَاةِ إِخْوَانِكُمْ	طوسی، خصال، ج ۱، ص ۸	۱۵۲
۸۰	پیامبر اکرم (ص): أَرْبَعَةٌ أَنَا الشَّفِيعُ لَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَوْ أَتَوْنِي بِذُنُوبِ أَهْلِ الْأَرْضِ، مُعِينُ أَهْلِ بَيْتِي، وَالْقَاضِي لَهُمْ حَوَائِجَهُمْ عِنْدَمَا اضْطَرَّوا إِلَيْهِ وَالْمُحِبُّ لَهُمْ بَقْلِيهِ وَلِسَانِهِ وَالِدَافِعُ عَنْهُمْ بِيَدِهِ	طوسی، خصال، ج ۱، ص ۱۹۶	۱۵۲
۸۱	امام حسین (ع): أَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أَصْحَابِنَا اسْتَعَانَ بِهِ رَجُلٌ، مِنْ إِخْوَانِهِ فِي حَاجَةٍ فَلَمْ يُبَالِغْ فِيهَا بِكُلِّ جُهِدِهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ	وسائل، ج ۱۱، ص ۵۹۶	۱۵۳
۸۲	پیامبر اکرم (ص): مَا شَقِيَ عَبْدٌ قَطُّ بِمَشُورَةٍ وَلَا سَعِدَ بِاسْتِغْنَاءِ رَأْيٍ	مکارم شیرازی، نمونه ج ۳، ۱۳۶۷، ۱۴۵	۱۵۳
۸۳	مَنْ اسْتَبَدَّ بِرَأْيِهِ هَلَكَ وَمَنْ شَاوَرَ الرِّجَالَ شَارَكَهَا فِي عُقُولِهِمْ	صبحی صالح، نهج البلاغه، ۱۴۲، ۵۰۰	۱۵۳
۸۴	پیامبر اکرم (ص): إِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ خِيَارُكُمْ وَأَغْنِيَاءُكُمْ سَمَحَاتُكُمْ وَأَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَظَهَرُ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ بَطْنِهَا وَإِذَا كَانَ أَمْرُكُمْ شَرَارُكُمْ وَأَغْنِيَاءُكُمْ بُخَلَاءُكُمْ وَلَمْ يَكُنْ أَمْرُكُمْ شُورَى بَيْنَكُمْ فَبَطْنُ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ ظَهْرِهَا	مکارم شیرازی، نمونه ج ۳، ۱۳۶۷، ۱۴۵	۱۵۳
۸۵	أَعْقِلُ النَّاسِ مَنْ أَطَاعَ الْعُقَلَاءَ	آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۱۷۵	۱۵۴
۸۶	لَا يَسْتَغْنَى الْعَاقِلُ عَنِ الْمُشَاوَرَةِ	آمدی، غرر الحکم، ۱۳۶۶، ۸۴۲	۱۵۴
۸۷	بُنِيَ شَاوِرُ الْكَبِيرِ وَلَا تَسْتَخِي مِنْ مُشَاوَرَةِ الصَّغِيرِ	صابری یزدی، الحکم الزاهره، ۱۳۷۵، ۵۱۹	۱۵۴

فهرست روایات و احادیث

ردیف	حدیث	آدرس	صفحه
۸۸	مَا ضَلَّ مَنْ اسْتَشَارَ	آمدی، غرر الحکم، ۷۳۶، ۱۳۶۶	۱۵۴
۸۹	پیامبر اکرم (ص): لَا وَاحِدَةَ أَوْحَشُ مِنَ الْعُجْبِ وَلَا مُظَاهَرَةَ أَوْثَقُ مِنَ الْمُشَاوَرَةِ	صابری یزدی، الحکم الزاهره، ۵۲۰، ۱۳۷۵	۱۵۵
۹۰	مَنْ لَمْ يَسْتَشِرْ يَنْدَمْ	صابری یزدی، الحکم الزاهره، ۵۲۰، ۱۳۷۵	۱۵۵
۹۱	وَ أَكْثَرُ مُدَارَسَةِ الْعُلَمَاءِ وَ مُنَافَثَةِ الْحُكَمَاءِ فِي تَثْبِيتِ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرُ بِلَادِكَ وَ أَقَامَهُ مَا انْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ	نهج البلاغه، نامه ۳۰	۱۵۵

فهرست منابع

۱. قرآن مجید.
۲. نهج البلاغه
۳. آمدی، عبدالواحد، غرر الحکم و درر الکلم، مکتب الاعلام الاسلامی قم، چاپ اول، ۱۳۶۶.
۴. ابراهیمی، محمد حسین، مدیریت اسلام، دفتر تبلیغات اسلامی قم، ۱۳۷۹.
۵. امام خمینی، چهل حدیث.
۶. امینی، الغدیر.
۷. ایران‌زاده، سلیمان، ابعاد مشارکت در نظام فرهنگی ایران، ۱۳۷۵، تعاون ش ۵۹.
۸. باتمان قلیچ فریور، نظام مشارکت زیر بنای مدیریت اسلامی، مولف، چاپ اول، ۱۳۷۱.
۹. بنی اسدی، محمدحسین، درآمدی بر مهندسی مشارکت، ۱۳۷۴، تدبیر، ش ۵۴.
۱۰. تاجیک زارع، یونس، اولین دوره آموزش شوراهای مدیران، وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۰.
۱۱. جمعی از نویسندگان، تفسیر نمونه ج ۳، دارالکتب الاسلامیه، تهران، ۱۳۷۳.
۱۲. جوادی آملی، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، نشر رجاء، تهران، ۱۳۶۶.
۱۳. دکتر رهنورد، فرج الله، تبیین فلسفه مدیریت مشارکتی، مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
۱۴. دکتر زارعی متین، حسین، مدیریت مشارکتی مفاهیم، روش‌ها و راهکارهای نو، ۱۳۷۷.
۱۵. دکتر طوسی، محمدعلی، مدیریت مشارکت‌جو، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸.
۱۶. دکتر همدانی، علی‌الله، پیوند مدیریت مشارکتی و روابط کار، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
۱۷. دکتر همدانی، علی‌الله، جایگاه روابط کار در مدیریت مشارکتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹.
۱۸. دیلمی، الارشاد.
۱۹. رحمانی، باقی نصر آبادی، جعفر، علی، مدیریت کارآمد - نشر خرم ۱۳۷۷.

۲۰. رمضانی، جلال، ۱۳۸۴، مدیریت مشارکتی، تهران: پیام مولف.
۲۱. ری شهری، میزان الحکمه.
۲۲. سبجانی، جعفر، تأمین اجتماعی در اسلام، دفتر تبلیغات، ۱۳۶۰.
۲۳. سلطانی، دکتر ایرج، نقش نظام آموزش و پرورش در نهادینه کردن تفکر مشارکتی، آ - پ، ۱۳۸۱.
۲۴. شفیع‌ی مطهر، سید علی رضا، مبانی و ضرورت مشارکت، عابد، تهران، ۱۳۸۳.
۲۵. شیخ حر العاملی، وسائل الشیعه، آل البيت قم، ۱۴۱۴ هـ.ق.
۲۶. صابری یزدی، علیرضا، الحکم الزاهره، سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ دوم، ۱۳۷۵.
۲۷. صالحی، محمدرضا، مدیریت مشارکتی در هزاره سوم، ۱۳۸۲، فولاد، ش ۳۶.
۲۸. صبحی، صالح، نهج البلاغه، دارالهجره قم، ۱۴۱۲.
۲۹. طباطبایی، محمد حسین، تفسیر المیزان، جامعه مدرسین قم.
۳۰. طبرسی، شیخ ابوعلی، مجمع البیان، وزارت ارشاد، ۱۳۸۰.
۳۱. طیب، مهدی، ۱۳۷۹، مدیریت اسلامی، تهران: نشر سفینه.
۳۲. غلامرضا جواد، مدیریت در ایران باستان، انتشارات فرهنگ و ارشاد، تهران، ۱۳۸۰.
۳۳. فاطمه حر، سازمان‌های غیردولتی، سازمان بهزیستی کشور، چاپ اول، ۱۳۸۲، ص ۱۵.
۳۴. فرهنگ جهاد، وزارت جهاد کشاورزی، ۱۳۸۵.
۳۵. فصلنامه فرهنگ مشارکت، وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۳.
۳۶. فصلنامه مدیریت، وزارت آموزش و پرورش، دور هشتم، تابستان ۱۳۸۱.
۳۷. فقیهی، دکتر علی نقی. مشاوره در آینه علم و دین، دفتر انتشارات اسلامی قم، ۱۳۸۴.
۳۸. فیض الاسلام، نهج البلاغه، اسماعیلیان، قم، ۱۳۶۵.
۳۹. قانون تشکیل شوراهای آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۲.
۴۰. قرائتی، محسن، (۱۳۶۵) تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۴۱. قوامی، سید صمصام الدین، مدیریت از منظر کتاب و سنت، دبیر خانه مجلس خبرگان رهبری تهران، ۱۳۸۳.
۴۲. کریمی، سعید، رسانه‌ها و راههای تقویت مشارکت مردم، مرکز پژوهش‌های صدا و سیما، ۱۳۸۲.

۴۳. کلینی، ابوجعفر، الاصول بن الکافی، دارالاضواء، بیروت، ۱۴۰۵ هـ. ق.
۴۴. مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار .
۴۵. معرفت، محمد هادی، جامعه مدنی، موسسه فرهنگی تمهید قم، چاپ دوم، ۱۳۸۰.
۴۶. مکارم شیرازی، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، هدف، قم، ۱۳۶۷.
۴۷. نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلام، دفتر تبلیغات اسلامی قم، ۱۳۷۶.
۴۸. نقی پور، ولی الله، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن.
۴۹. وفائی همدانی، سیدکاظم، دره البیضاء، دفتر تبلیغات، ۱۳۶۲.

فهرست منابع پایان نامه ها

۱. خانعلی زاده، زهرا، بررسی و مطالعه پیرامون استانداردهای معلمان استثنایی مدیریت دولتی قم، سال ۱۳۸۳، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
۲. گورانی، فاطمه، بررسی عملکرد شوراهای آموزش و پرورش استان قم، پردیس قم، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۵، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
۳. محمدعلی پور، عبدالعظیم، بررسی موانع ایجاد نظام مدیریت مشارکتی در صنایع استان قم، ۱۳۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی قم.

Planing and management organization Of Qom

Research and training management Thesis for receiving MA degree of Governmental management

Title

Studying and presenting the participation
management model by virtue of the Qoran
and traditions of the Innocents

Guidance counselor: Dr Hossein Khanifar

Advisor: Dr Mohammad Javad Heydari

Researcher: Abbas Khak

Feb – Mar 2007

Abstract:

Human being, on the basis of his own creation, needs to join others and belongs to others and the nature of sociability is hidden in him. Therefore, participation which is a natural need of human being, has considered as one of the important tools of life, such that the family focus and all human formations have been firm focus and all human formations have been firm on the basis of this important principle that make easy to provide objects of human's life since a long time ago.

The concern of all religions for participation and consultation becomes more clear where they invite their followers to participation for praising and worshipping God, providing peace of mind and answering the deep philosophical questions.

And the collective worships are of its obvious proofs.

In the true religion of ISLAM, also, the participation has an special position and importance, such that a surah of Qoran has been called "Shora" [council] and many verses denote directly or indirectly to the necessity of consultation and participation of collective intellect. With more reflection on the great and valuable Sources of the ISLAMIC religion such as "Qoran" "Nahj albalagheh", and other sources of hadith and practical nature of the wise, and by considering many reasons mentioned about the necessity of consultation and participation in these sources, we can find the importance of the matter more than before.

This thesis with the title of "studying and presenting the participation management model by virtue of the Qoran and traditions of the Innocents seeks to find a suitable model for participation management from the viewpoint of Qoran and traditions.

By considering the social and environmental conditions and relying upon the principles of consultation, it gives a share to the personnel in the process of decision – making and

accomplishment and finally it aims at raising the Job commitment by establishing the appropriate mental conditions and in this direction, not only the qualitative and quantitative development of productions are regarded, but also the development and elevation of the human resources of organizations emphasized in ISLAM have been considered.

Therefore, in this research, in addition to the definition of some concepts such as participation and consultation, the kinds of participation managements have been studied along with the necessity of participation from the viewpoint of Qoran and traditions and some clear commands have been presented based upon the necessity of consultation and then, while mentioning the characteristics of counselors, the philosophical, Qoranic, sociological, psychological and political origin and essentials of participation have been discussed.

Evaluation of limits and scope of participation, historical participation fields in Iran before the victory of the ISLAMIC revolution and after that, strategies of participation management fulfillment, obstacles of fulfillment of this kind of management, techniques for overcoming these obstacles and also comparison of participation management with autocratic management that includes the study of participation management and defects of the autocratic management are discussions which have been studied on continuing the research. The methodology of research is applied – research from the viewpoint of object and of the method, it is the independent analysis and library kind and it is content analysis.