

مقالات

- ۲ - عرفی‌سازی و مدیریت دینی از منظر معمار انقلاب
دکتر حسن سعیدی
- ۳ - مدیریت آموزش در مدارس اسلامی با تکیه بر نمونه‌ی مدارس نظامیه
کوروش گوهریان
- ۴ - عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی، چالشها و راهکارها
بهروز رشیدی
- ۵ - بررسی رضایت شغلی و رابطه‌ی آن با سبک رهبری در اعضای هیأت علمی دانشگاه
دکتر سیامک خداحیمی - الیاس طاهری

سخن فصل

مدیریت دانشگاه اسلامی

ایجاد دانشگاه اسلامی یکی از اهداف مهم انقلاب اسلامی بوده است. اسلام‌گرایان در طول مبارزات انقلابی دو دهه‌ی گذشته، تأسیس دانشگاه اسلامی را یکی از اهداف و دغدغه‌های عمده‌ی خویش معرفی نموده‌اند. با نگرش اسلامی به دانشگاه، دانشگاه‌های زمان پهلوی نیز مورد انتقاد رهبران انقلاب قرار گرفت. امام خمینی(ره) به عنوان بنیانگذار حرکت انقلابی اسلامی معاصر، در نخستین روزهای مبارزه‌ی علنی خویش در دهه‌ی ۱۳۴۰ ماهیت ضداسلامی و غیراسلامی دانشگاه زمان پهلوی را مطرح ساختند. ایشان در سال ۱۳۴۳ با نقد ادعاهای مطرح شده از سوی رژیم پهلوی اظهار داشتند:

«می‌خواهند... دانشگاه اسلامی تأسیس کنند، شنیده‌ام چندین میلیون هم بودجه برایش درست کرده‌اند. شما اگر برای اسلام دلسوز هستید خوب این دانشگاه ما آنجاست چرا خرابش می‌کنید»
{ P . تاریخ: ۲۵/۲/۱۳۴۳؛ صحیفه‌ی نور، ج ۱، ص ۷۴. P }

ایشان در عبارتی دیگر، شعار تأسیس دانشگاه اسلامی را به دست رژیم پهلوی، مکر و حيله برای شکست اسلام راستین دانسته و آن را قرآنی سرنیزه دانستند که به قصد مقابله با اسلام راستین برافراشته شده است:

«این دانشگاه اسلامی که آقایان می‌خواهند درست کنند... قضیه‌ی قرآنی است که سرنیزه کردند در مقابل امیرالمؤمنین (ع) با حربه‌ی قرآن... مگر می‌شود با دانشگاه اسلامی، اسلام را شکست داد؟ مگر ما می‌گذاریم شما دانشگاه اسلامی درست کنید. ما تفسیق می‌کنیم آن که وارد بشود در آن دانشگاه، بین ملت از بین خواهد رفت.»

{ P . تاریخ: ۲۵/۲/۱۳۴۳؛ صحیفه‌ی نور، ج ۱، ص ۷۹. P }

در نخستین روزهای سال ۵۷ نیز که رژیم پهلوی مجدداً مسأله‌ی اسلامی‌سازی را مطرح کرده بود، ایشان هم موضع‌گیری کرده و اظهار داشتند:

«اخیراً باز زمزمه‌ی بسیار خطرناک دانشگاه اسلامی در مشهد مقدس آغاز شده است، غافل از آن که اینها کوچک‌تر از آنند که بتوانند اسلام را با اسم اسلام بکوبند.»

{ P . تاریخ: ۴/۱/۱۳۵۷؛ صحیفه‌ی نور، ج ۲، ص ۴۱. P }

بدون تردید امام خمینی در فرایند مبارزه‌ی خویش نه با خود دانشگاه اسلامی، بلکه با چگونگی مدیریت آن مخالف بوده‌اند. ایشان رژیم ضداسلامی پهلوی را شایسته‌ی تأسیس و مدیریت دانشگاه اسلامی نمی‌دانستند. اما با رفع چنین مدیریت ناسالم، پس از پیروزی انقلاب اسلامی، از نخستین روزهای پیروزی؛ امام خمینی (ره) مسأله‌ی اسلامی شدن دانشگاه‌ها را به صورت جدی مطرح ساختند:

«وظیفه‌ی ما بسیار سنگین است؛ چه از جهت این که تهذیب این دانشگاه اسلامی، دانشگاه بزرگ اسلامی که به دست مراجع بزرگ، بشود و چه باب تعلیم و تعلم که باید باز تصفیه بشود و به دست بزرگان ما اداره و تصحیح بشود و چه در کیفیت تحصیل که باید تجدید نظر بشود».

{P . تاریخ: ۲۹/۱۲/۱۳۵۷؛ صحیفه‌ی نور، ج ۵، ص ۲۰۲. P}
بدین جهت مسأله‌ی مدیریت در دانشگاه اسلامی، مسأله‌ی خطیری است که لازم است به دست مراجع، علما و بزرگان جامعه‌ی اسلامی صورت پذیرد.
اسلامی شدن دانشگاه مستلزم استقلال بنیانگذاران آن از سیطره‌ی دانش غربی است. حضرت امام در فرازی بر این امر تأکید کرده‌اند:
«معنی اسلامی شدن دانشگاه این است که استقلال پیدا کند و خودش را از غرب جدا کند و خودش را از وابستگی به شرق جدا کند و يك مملکت مستقل، يك دانشگاه مستقل، يك فرهنگ مستقل داشته باشیم».

{P . تاریخ: ۱/۲/۱۳۵۹؛ صحیفه‌ی نور، ج ۱۲، ص ۵۴. P}
رمز استقلال دانشگاه اسلامی، خودباوری و تکیه بر توانمندی‌های خودی است. باور به این که بدون سرسپردگی و وابستگی به غرب و شرق و با تمسک به ارزش‌های والای اسلامی می‌توان تمدن اسلامی را دوباره احیا نمود. چنین تمدنی جز با محوریت دانش و دانشوران امکان‌پذیر نخواهد شد. بدین جهت است که مدیریت، استاد و دانش در دانشگاه اسلامی ارتباطی وثیق می‌یابند. استاد در دانشگاه اسلامی مورد احترام است و احترام به استاد به عنوان راهنمایان و بخشی از مدیران دانشگاه اسلامی، خود مظهر و تجلی اسلامی‌سازی دانشگاه‌ها است. به تعبیر مقام معظم رهبری:

«اگر دانشگاه ما دانشگاه اسلامی است، یکی از بزرگترین مظاهرش بایستی احترام بیش از حد معمول دنیا به اساتید باشد، مخصوصاً از طرف شاگردان.»

{P . تاریخ: 1369/8/1 P}
اینک که پس از گذشت بیست و هشت سال از پیروزی گهربار انقلاب اسلامی، جامعه‌ی اسلامی ما تجربیات ارزشمندی در بازگشت و احیای ارزش‌های اسلامی داشته است، لازم است با استفاده از این تجارب و بازنگری در روشها و شیوه‌های خویش، بیش از پیش این امر خطیر را پیگیری نماید. فصلنامه‌ی دانشگاه اسلامی با تقدیر از فعالیت‌های ارزشمند صورت گرفته در این زمینه و به ویژه همکاران سابق خویش در مدیریت فصلنامه، مصمم است با تداوم این راه، گام‌های بعدی را در این زمینه با راهنمایی اساتید و محققان ارجمندی که تاکنون با فصلنامه همکاری داشته‌اند و در آینده نیز کمک‌رسان این امر خطیر خواهند بود، دنبال نماید. بدون تردید شرایط کنونی جامعه‌ی اسلامی - که زمینه‌های نهضت نرم‌افزاری، اسلامی‌سازی دانشگاه‌ها و مهندسی فرهنگی به صورت جدی‌تری فراهم گشته است - مستلزم فعالیت‌های جدی و اثرگذاری در این زمینه می‌باشد.

سردبیر

«عرفی‌سازی و مدیریت دینی از

{P Secularizing. P}

منظر معمار انقلاب»

حسن سعیدی

{P × استادیار دانشگاه شهید بهشتی P}

چکیده

مقاله‌ای که پیش روی دارید، حول محور مبانی مدیریت اسلامی از منظر امام خمینی (ره) تدوین شده است. نگارنده در این نوشتار کوشیده است در موضوع یاد شده، به بنیادی‌ترین مسأله در مدیریت نظام سیاسی؛ یعنی «رابطه‌ی دین با سیاست» از دیدگاه امام خمینی (ره) بپردازد، زیرا این موضوع، پایه و اساس پذیرش مدیریت در اسلام به شمار می‌رود و در این خصوص به موضوعاتی مانند: رابطه‌ی دین با سیاست، طراحان اندیشه‌ی جدایی دین از سیاست، انگیزه‌ی طرح جدایی دین از سیاست، تبیین مفهوم سیاست، دین و سیاست در سیره‌ی پیامبر، ائمه، اندیشه‌وران و سرانجام به بیان ماهیت سیاسی احکام دین در اسلام پرداخته است.

واژگان کلیدی

دین، سیاست، سکولاریزم سیره، مدیریت.

{P secularism. P}

مقدمه

پیدایش انقلاب اسلامی در نیمه‌ی دوم قرن بیستم یکی از مهمترین رویدادهای تاریخ معاصر به شمار می‌آید که علاوه بر تحول و تغییر در نظام سیاسی حاکم، موجب تحول در نظریات و بازنگری در تئوری‌های انقلاب گردید و در شرایطی که دین از نظر اندیشه‌های مادی‌گرا به عنوان يك عامل تخدیری به شمار می‌رفت، بزرگترین رویداد تاریخی با الهام از دین، در خاورمیانه به وقوع پیوست که موجب تغییر برخی نگرش‌ها به دین شد. از این رو با توجه به پیشینه‌های ذهنی در مورد دین و با حضور آن در حوزه‌ی مدیریت نظام اجتماعی، بازکاوی اندیشه‌ی دینی در عرصه‌هایی مانند مدیریت دینی، به عنوان يك ضرورت مطرح شد و طبعاً این سوال مطرح می‌شود که نسبت دین با مدیریت نظام اجتماعی چیست؟

لذا پژوهشگران مسلمان کوشیده‌اند تا به تبیین دیدگاه اسلام در این موضوع بپردازند؛ گرچه برخی حکمرانان در جوامع اسلامی در طول تاریخ به عنوان حاکم اسلامی به اداره‌ی نظام اجتماعی پرداخته‌اند، اما اسلام پس از وفات پیامبر (ص) و برخی ائمه (ع)، عملاً تجربه‌ی رهبری و اداره‌ی نظام اجتماعی را برعهده نداشته است و این مسأله موجب شده تا پژوهشگران به نظریه‌پردازی در عرصه‌ی مدیریت اسلامی و مبانی نظری آن کمتر توجه نمایند. از این رو دیدگاه اسلام در خصوص مسائلی مانند: مکتب مدیریتی، انگیزش، برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، کنترل، نظارت و... بیان نشده است، گرچه در برخی موارد، مسائل مربوط به حوزه‌ی مدیریت، همچون: انسان‌شناسی، مشورت، نسبت دین با علم و خرد و... بیان شده است، اما این موضوعات به عنوان مبانی مدیریت و یا علم مدیریت سامان نیافته و یا؛ توجه به حضور اسلام در قرن حاضر در عرصه‌ی اداره‌ی نظام اجتماعی، پرداختن به مسائل پیش گفته، ذهن اندیشه‌وران اسلامی را در این راستا به خود معطوف داشته است.

در این نوشتار، نگارنده با توجه به تجربه‌ی چند ساله‌ی تدریس درس مبانی مدیریت اسلامی در دانشکده‌ی مدیریت، کوشیده است تا در حد بضاعت خود به تبیین دیدگاه امام خمینی (ره) به عنوان معمار انقلاب، در خصوص محوری‌ترین موضوع در مبانی مدیریت اسلامی بپردازد و مدعی نیست که همه‌ی ابعاد اندیشه‌ی ایشان را به درستی در این مورد تبیین نموده، بلکه این مقال می‌تواند يك عامل انگیزشی برای پردازش هر چه بهتر دیدگاه‌های آن فرزانه باشد.

در این راستا، نخست به رابطه‌ی دین با سیاست - به عنوان محوری‌ترین مسأله در سخنان و آثار امام - می‌پردازیم، زیرا سایر مباحث مدیریت دینی بر آن مبتنی است و اگر رابطه‌ی دین با سیاست و اندیشه‌ی اداره‌ی نظام اجتماعی را از دین نفی کنیم، بحث و گفتگو از مدیریت اسلامی منطقی بر پایه‌ی صحیح استوار نخواهد بود. بنابراین در فرآیند تحقیق، کوشش خواهد شد این مسأله به

عنوان پایه و اساس مدیریت اسلامی و محوری‌ترین موضوع در مبانی مدیریت اسلامی - که در آثار امام (ره) آمده است - به صورت نظام یافته ارائه گردد. پیش از پرداختن به نظرات امام، به چند نکته در مورد مدیریت اسلامی و یا مبانی مدیریت اسلامی باید توجه داشت:

۱ - آنچه در این مقاله آمده است در آثار امام با عنوان مدیریت و یا مبانی مدیریت اسلامی مطرح نشده است، لذا ایشان اثری مستقل با این دو عنوان (مدیریت اسلامی و مبانی مدیریت اسلامی) ندارند، اما ایده‌هایی را در آثار خود مطرح کرده‌اند که الهام بخش و راهگشای موضوع خواهد بود.

۲ - از منظر دیرینه‌شناسی علوم؛ با وجود اینکه برخی علوم، دیرینه‌ای به درازای زندگی اجتماعی انسان دارند، علم مدیریت در مقایسه با علومى مانند: فیزیک، فلسفه، فقه و حقوق، شیمی، عرفان و... سابقه‌ای چندان ممتد و طولانی ندارد، لذا این علم در این مقیاس، از علوم نسبتاً جدید به شمار می‌آید، گرچه به لحاظ واقعیت اجتماعی، از هنگامی که بشر کوچک‌ترین واحد اجتماعی؛ یعنی خانواده را تشکیل داد، عملاً به مدیریت پرداخته است.

۳ - با توجه به نوپا بودن موضوع مدیریت اسلامی و نظر به تعدد و تکثر تعاریف مدیریت و رهبری در عرصه مدیریت (تا جایی که بعضی تعبیر «جنگل نظریه‌های مدیریت» را به کار برده‌اند)، لذا دست‌یابی به یک دیدگاه نهایی در خصوص مدیریت اسلامی به عنوان دیدگاه قطعی دشوار خواهد بود، گرچه این حقیقت در مورد مبانی مدیریت کمتر صدق می‌کند.

۴ - از سویی با توجه به رشته‌های جدید مدیریت، مانند: مدیریت آموزشی، مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی، مدیریت بازرگانی، مدیریت بیمه و... نظریه‌پردازی از منظر دینی در هر یک از موارد یاد شده - با توجه به نکته پیش گفته - نیاز به زمان، همدلی و کوشش مداوم اندیشمندان دینی و دانشمندان علوم مدیریت دارد.

۵ - یادآوری این نکته نیز لازم است که منظور ما از مدیریت؛ مدیریت سازمانی و یا صرفاً قوهی مجریه نیست که در عرصه علوم سیاسی اصطلاحاً به آن حاکمیت گفته می‌شود، بلکه دولت و نظام سیاسی با؛

مجموعه‌ی اجزاء سازمانی آن مورد نظر است.

۶ - طرح تئوری «ولایت فقیه» - که امام در عصر حاضر آن را اجرایی و عملیاتی نمودند - به واقع ارتقاء بخشیدن مدیریت، به رهبری است؛ زیرا اگر مدیر علاوه بر وظایف سازمانی و قانونی، توان تأثیرگذاری بر آحاد سازمانی را داشته باشد، به عرصه رهبری ارتقاء یافته و ضمن حرمت نهادن به آنها، از رهگذر انگیزش درونی به بهره‌وری نیز کمک شایانی نموده است و تئوری ولایت فقیه (که در رأس نظام سیاسی و مدیریت دینی است) به واقع و به لحاظ ثبوتی در راستای چنین هدفی معنادار خواهد بود که علاوه بر تولید و بهره‌وری، زمینه‌های رشد و کمال و ارتقاء معنوی و کمالات نفسانی آحاد اجتماعی را نیز از یاد نبرده است.

رابطه‌ی دین با سیاست

همانگونه که پیش از این گفته شد، پذیرش مدیریت در اسلام و اداره‌ی نظام اجتماعی بر مبنای دین، منطقی‌تر است به یک پیش فرض اساسی (رابطه‌ی دین با سیاست) دارد که با پذیرش و یا عدم پذیرش آن می‌توان نفعاً و یا اثباتاً در خصوص حضور دین در عرصه مدیریت اجتماعی اظهار نظر کرد و این حقیقت نه تنها در مورد اسلام بلکه در مورد تمام ادیان صادق است؛ زیرا اگر فی‌المثل پذیرفتیم که دین مسیحیت به لحاظ ماهوی هیچ ارتباطی با مسایل سیاسی اجتماعی ندارد، در این صورت نمی‌توان از مدیریت از منظر این دین سخن گفت.

با توجه به اینکه اندیشه‌ی جدایی دین از سیاست صرف نظر از عوامل {P Secularism. P} پدیدایش آن به عنوان یک واقعیت در اذهان بسیاری شکل گرفته است و از آنجا که آموزه‌های اسلام، ماهیت سیاسی - اجتماعی دارد، لذا امام خمینی به عنوان نظریه‌پرداز دینی در جای‌جای آثار خود به این حقیقت توجه داده‌اند که اصولاً این فکر خاستگاهی استعماری و غربی دارد و از سویی از منظر ادیان این تفکر را باید در ادیان خارج از اسلام - که دستخوش تحریف شده‌اند - جستجو کرد. همچنین ایشان به تأثیرپذیری مسلمانان و روحانیان ساده اندیش اشاره می‌کنند که تحت تأثیر این وسوسه‌های استعماری قرار گرفته‌اند و مدیریت اجتماعی اسلام را نفی کرده‌اند. اینک به بررسی اجمالی سرفصلهای مرتبط با این بحث خواهیم پرداخت:

الف) طراحان اندیشه‌ی جدایی دین از سیاست
{P secularism. P}

از منظر امام خمینی (ره)، اندیشه‌ی جدایی دین از سیاست را نه به عنوان یک پروسه سکولاریزم بلکه به عنوان یک پروژه باید تلقی کرد که {P secularization . P} . برای آگاهی بیشتر پیرامون واژه‌ی سکولار (secular) و دیگر مشتقات آن، ن، ک، به: شجاعی زند، علیرضا، دین، جامعه و عرفی شدن، نشر مرکز، ۱۳۸۰، ص ۲۰۸ به بعد. {P} در طول تاریخ و با پشتوانه‌ای ارادی از سوی قدرت‌های استعماری مطرح شده است و خاستگاه آن را استعمار تاریخی می‌دانند:

«از اعوجاج‌هایی که پیدا شده معالاسیف این است... که دست‌هایی از زمان سابق از زمان خلفای اموی و خلفای عباسی عل‌هیم لعته الله از آن زمان دست‌هایی پیدا شده است که بگویند دین، علی حده از مسائل است و سیاست، علی حده از حکومت است. هر چه طرف پایین آمده، این قوت گرفته است.»

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۲۰، ص ۱۱. نیز ن، ک، به: ولایت فقیه، ص 25 P} در مورد دیگر؛ افتراق بین فعالیت دینی و سیاسی را یک اندیشه‌ی استعماری می‌دانند و معتقدند این اندیشه در مورد اسلام هرگز صادق نیست:

«شعار سیاست از دین جداست از تبلیغات استعماری است که می‌خواهند ملت‌های مسلمانان را از دخالت در سرنوشت خویش بازدارند. در احکام مقدس اسلام بیش از امور عبادی در امور سیاسی و اجتماعی بحث شده است. روش پیامبر اسلام نسبت به امور داخلی مسلمین و امور خارجی آن‌ها نشان می‌دهد که یکی از مسؤلیت‌های بزرگ شخص رسول اکرم (ص) مبارزات سیاسی آن حضرت است.»

{P} . همان، ج ۵، ص 188 P}

از نظر امام، دین را افیون معرفی کردن و این ایده که دین به عنوان یک عامل تخریبی بر جامعه تاثیر منفی می‌گذارد، نقشه‌ای استعماری است که با هدف کم رنگ کردن حضور دین در عرصه‌های اجتماعی صورت می‌گیرد و یک فکر وارداتی از غرب است:

«این، ما را چه به سیاست؟ معنایش این است که اسلام را اصولاً کنار بگذاریم... آن‌ها از خدا می‌خواهند که اسلام از سیاست جدا باشد. این یک چیزی است که از اول سیاسیون انداختند توی دست و دهان مردم به طوری که الان ما هم که اینجا هستیم باورمان آمده است که آقا ما چه کار داریم به سیاست، سیاست را بگذار برای اهلش... ما مسایل دینی را می‌گوییم اگر این طرف صورتمان را زدند آن طرفش هم... [می‌آوریم] تا یکی هم آن طرف بزنند، این را به حضرت عیسی هم غلطی نسبت دادند. این هم خود این جانورها به حضرت عیسی [نسبت دادند] حضرت عیسی پیغمبر است، پیغمبر نمی‌تواند منطقتش این باشد.»

{P} . همان، ج ۳، صص 338-339 P}

حضرت امام در مورد دیگر نیز جدایی دین از سیاست و مدیریت را یک اغفال می‌دانند که با سیره‌ی پیامبر و امامان ناسازگار است:

«این یک اغفال بوده است که مطرح کرده‌اند که دین از سیاست جداست سیاست، غیر از این است که یک مملکت داری به طرز صحیح، عاقلانه و موافق با همه‌ی روابط و ضوابط که در اسلام بوده است [انجام گیرد؟] اسلام حکومتش سرتاسر - تقریباً - آسیا را گرفته بود، مع ذلك به ما می‌گویند که دین از سیاست جداست [در صورتی که] همان‌هایی که امر دین با آن‌ها بود، همان‌ها امر سیاست را داشتند. حضرت امیر، هم مسأله می‌گفت، هم احکام می‌گفت [و] هم شمشیر در دستش بود و جنگ می‌کرد. خود رسول‌الله، هم قرآن آورد، هم حدید آورد.»

{P} . همان، ج ۶، ص 203 P}

حضرت امام خمینی (ره) در پیامی به مناسبت بازگشایی مجلس خبرگان رهبری، در آسیب‌شناسی و شناخت خطرات حيله‌های استعماری از کج‌اندیشانی که به صورت عالم دینی و آخوندهای درباری‌اند، انتقاد می‌کنند که اینان هم‌سو با قدرت‌های استعماری و استبداد تلاش می‌کنند که اسلام منهای سیاست را مطرح نمایند:

«اسلامی که به وسیله‌ی ایادی ابلیسی خود و جهال به صورت عالم عرضه شود که علمای اسلام و مسلمانان نباید در امور سیاسی و اجتماعی مسلمین دخالت کنند و نباید در امور مسلمانان

اهتمام نمایند و حکم واضح عقل موافق با قرآن را نادیده گرفته و حدیث «مجارى الامور بیدالعلماء بالله» را ضعیف و سخن شریف «و اما الحوادث الواقعة {P} . تحف العقول ص 271 P} فارجمعوا فیها الی رواة احادیثنا» و دیگر احادیث از این {P} . کمال الدین، ج ۲، ص 484 P} قبیل را بی‌منا یا به تأویل کشانند.»

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۱۸، ص 4 P} «مگر زمان خلفای حق یا ناحق، زمان خلافت حضرت امیر(ع) سیاست از دیانت جدا بود؟ دو دستگاه بود؟ این حرفها را استعمارگران و عمال سیاسی آنها درست کرده‌اند تا دین را از تصرف امور دنیا و از تنظیم جامعه‌ی مسلمانان بر کنار سازند.» {P} . ولایت فقیه ص 16 P}

ب) انگیزه‌ی طرح جدایی دین از سیاست با توجه به سوء پیشینه‌ی حضور استعمار در ممالک اسلامی و چپاول ثروت ملل مسلمان توسط آنان و مواجهه و رویارویی اسلام و مسلمانان، به ویژه روحانیت، با استعمار (که تاریخ سیاسی معاصر، گواه روشن بر این حقیقت است) که پیوسته در رویدادهایی مانند: مشروطیت، نهضت تنباکو، استقلال عراق و... راه غارت‌گری را بر قدرت‌های بیگانه بسته و موجب عزت مسلمانان شده‌اند، لذا استعمارگران کوشیده‌اند تا از نفوذ اسلام، که به عنوان يك عامل انگیزشی و محرك اساسی در این رویدادها پیوسته حضور داشته، بکاهند و در این راستا عنصری‌ترین شاخصه‌ی اسلام در عرصه‌ی اجتماعی که منافع آنان را تهدید می‌کند، هدف قرار داده و کوشیده‌اند ضمن پذیرش اسلام در عرصه‌ی زندگی فردی از نقش آفرینی آن در عرصه‌های اجتماعی بکاهند. از این رو حضرت امام خمینی (ره) به این اهداف استعماری اشاره کرده و بر مسأله‌ی عدم جدایی دین از سیاست تأکید ویژه داشته‌اند. ایشان می‌گویند:

«در ممالک اسلامی دو چیز را دیدند که این اگر باشد، ممکن است که سد راه آنها باشد؛ یکی اصل اسلام، اگر اصل اسلام، اگر اسلام به آن طوری که هست و به آن طوری که خدای تبارک و تعالی اسلام را تاسیس کرده، اگر به آن طور اسلام پیاده بشود، فاتحه‌ی مستعمرین خوانده می‌شود... یکی هم روحانیت اسلام که اگر این‌ها قوه داشته باشند و این‌ها آن طوری که باید مقتدر باشند در این بلاد، باز هم استعمارگران نمی‌توانند آن طوری که می‌خواهند استفاده بکنند... درصد برآمدند که این دو تا سد را به هر جور هست بشکنند... اسلام را اصلش را می‌گفتند کاری ندارد به سیاست، سیاست و دیانت از هم جداست... و آن‌هایی که يك قدری جراتشان زیادت‌ر بوده است گفتند که ارتجاع است اصل دین در بین بشر که آمده است، برای این است که مردم را خراب کنند.»

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۴، ص ۱۷-۱۵ P}

حضرت امام در پاسخ خبرنگار مصری که از ایشان خواسته بود تا نظر خود را در مورد این سخن بختیار که: «مذهبیون باید به مذهب بپردازند و سیاست را به سیاستگذاران واگذارند.» بیان کنند؛ ایشان این ایده را يك تز استعماری دانسته‌اند که با هدف غارت منافع مسلمانان صورت می‌گیرد: «همیشه اجانب برای بردن منافع ما این تز را داشته‌اند که مذهب از حکومت جداست و ایشان هم بلندگوی همان‌ها است.»

{P} . همان، ج ۵، ص ۴۶۹ P}

ج) بازکاوی مفهوم سیاست

برخی اظهارنظرها در خصوص رابطه‌ی دین با سیاست و مدیریت نظام اجتماعی نغیاً و یا اثباتاً به گونه‌ای با مفهومی که از سیاست ارائه می‌گردد ارتباط دارد، لذا زاویه‌ی نگاه منفی که احیاناً يك دیندار به این مسأله دارد با آنچه که يك استعمارگر مطرح می‌کند، متفاوت است. امام خمینی (ره) در آثار خود به این حقیقت توجه نموده و معنای واقعی سیاست را از آنچه که در رفتار سیاسیون و مدیریت‌های نظام‌های سیاسی مبتنی بر قدرت و تزویر می‌گذرد، متمایز ساخته است و معتقد است که اصولاً اسلام دارای ماهیتی سیاسی است و نمی‌توان این حقیقت را از اسلام زدود.

پیش از پرداختن به دیدگاه ایشان، نخست نگاهی به فرهنگنامه‌ها خواهیم داشت. در فرهنگنامه‌های عربی در توضیح معنای واژه‌ی سیاست گفته‌اند: «السیاسة القیام علی الشیء بما یصلحه» سیاست به معنای اقدام {P} . رک به: ابن منظور، لسان العرب، حرف س، داراحیاء التراث العربی {P}

درخور و متناسب در مورد هر چیزی است.

در احادیث نیز آمده است که پیامبران بنی اسرائیل سیاست گذاران پیروان خود بودند «کان بنو اسرائیل یسوسهم انبیاوهم».

واژه‌ی سیاست مصدر عربی فعل ساس است و اگر گفته می‌شود که والی و حاکم نسبت به مردم سیاست را اعمال می‌کند به معنای آن است که نسبت به سامان بخشی امور آنان اقدام می‌ورزد. در فرهنگ‌نامه‌های انگلیسی نیز واژه‌هایی همچون: «polity politics, policy» «احیاناً با تفاوت‌هایی به معنای سیاست به کار رفته است و به علم سیاست نیز واژه‌ی «political science» اطلاق شده است.

{P} . ر، ک به: نوروزی خیابانی، دکتر مهدی، فرهنگ لغات و اصطلاحات سیاسی انگلیسی فارسی، نشر نی، ۱۳۷۶، چاپ پنجم {P}

بنابراین سیاست در حوزه‌ی اجرایی به معنای تدبیر و سامان بخشی است و از آنجا که احکام اسلامی نیز دارای ماهیتی سیاسی - اجتماعی است و به تدبیر و اداره‌ی روابط انسانی پرداخته است؛ لذا این تعبیر که سیاست عین‌دیانت است، برخاسته از روح و ماهیت احکام و آموزه‌های اسلام است.

امام خمینی در بخش‌های مختلف آثار خود میان معنای واقعی سیاست با آنچه که در رفتار سیاسیون و بازیگران عرصه‌ی سیاست می‌گذرد، تفاوت قائل شده‌اند و از آنجا که مردم در موارد بسیار از بازیگران عرصه‌ی قدرت جز فریب و نیرنگ ندیده‌اند، بنابراین این امر موجب ذهنیت منفی دینداران نسبت به سیاست شده و ساحت دین را از این امور مبرا دانسته‌اند. امام معتقداند به خاطر این رفتارها و واقعیت تلخ نباید از معنای حقیقی سیاست دست برداشت:

«در روزنامه [مورخ ۱۳/۵/۱۳۴۲] که مرا از زندان قیطره آوردند، نوشتند که مفهومی این بود که روحانیت در سیاست مداخله نخواهد کرد... يك نفر... گفت آقا، سیاست عبارت است از دروغ گفتن، خدعه، فریب، نیرنگ، خلاصه پدر سوختگی است و آن را شما برای ما بگذارید... گفتم ما از اول وارد این سیاست که شما می‌گویید نبوده‌ایم... اسلام تمامش سیاست... است. اسلام را بد معرفی کرده‌اند سیاست از اسلام سرچشمه می‌گیرد.»

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۱، صص ۲۶۹ - ۲۷۰ {P}

«پاکروان به من گفت که سیاست دروغ گفتن است، خدعه است، فریب است و کلمه‌اش هم این بود که پدر سوختگی است، این را بگذارید برای ما، همینجا می‌خواست پدر سوختگی کند؛ یعنی می‌خواست کلاه سر من بگذارد. من گفتم به این معنا که شما می‌گویید ما هیچ وقت همچو سیاستی را نداشتیم... سیاست خدعه نیست، سیاست يك حقیقتی است، سیاست يك چیزی است که مملکت را اداره می‌کند، خدعه و فریب نیست. اینها همه‌اش خطاست. اسلام، اسلام سیاست است، حقیقت سیاست است.»

{P} . همان، ج، صص ۱۲۴-۱۲۵ {P}

از نظر امام؛ سیاست، در يك نگاه کلی به معنای تدبیر است که تمامی مصالح جامعه و انسان با تمام ابعادش مورد نظر است و پیامبران و اولیای الهی هدایت و رهبری اجتماعی را با همه گستره‌ی آن به عهده دارند و پس از آنان نیز مسؤولیت این امر برعهده‌ی عالمان بیدار اسلام است که مصالح فرد و جامعه پیوسته مورد نظر آنان می‌باشد.

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۱۳، ص ۴۳۲ {P}

با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت نسبت دین و سیاست در آثار امام به دو معنای ذیل مطرح شده است:

۱ - اسلام دارای احکامی است که ماهیتی سیاسی دارد و این احکام به واقع نوعی تدبیر و تنظیم روابط انسانی در عرصه‌ی اجتماعی و فردی است.

۲ - سیاست دینی به معنای توجه دین به نظام سیاسی و مدیریت اجتماعی است و در برخی موارد که به سیره‌ی پیامبر (ص) استناد می‌کنند، منظورشان ورود پیامبر به عرصه‌ی اداره‌ی نظام سیاسی و اجتماعی می‌باشد. به تعبیر دیگر توجه به قدرت سیاسی به عنوان نوع خاص از قدرت‌های اجتماعی در جوامع مدنی است، زیرا هیچ نظام سیاسی بدون برخورداری از قدرت سیاسی نمی‌تواند تداوم داشته باشد و دوام مدنیت، منوط به وجود قدرت سیاسی است. امام علی (ع) در این خصوص {P} . حیدر، محمدی، قدرت سیاسی از دیدگاه امام علی، ص ۴۹. {P} می‌فرماید:

«مكان القيم بالامر مكان النظام من الخرز يجمعه و يضمه فان انقطع النظام تفرق و ذهب ثم لم يجتمع بحذا فيره ابدأ»؛ جایگاه زمامدار در حاکمیت همانند جایگاه رشته‌ای است که مهره‌ها را گرد هم می‌آورد و به هم پیوند می‌دهد که اگر رشته‌ها ببرد، مهره‌ها از یکدیگر پراکنده می‌شوند و هر يك به سویی خواهد ریخت و دیگر بار به تمامی فراهم نخواهد آمد.»

{P} . نهج البلاغه ترجمه دکتر شهیدی خطبه ۱۴۶ صص ۱۴۲ - 141 P

امام خمینی در کتاب ولایت فقیه، وجود قانون را به تنهایی کافی نمی‌داند، بلکه باید قدرت سیاسی نیز وجود داشته باشد تا قانون به مرحله‌ی اجرا درآید:

«رسول اکرم (ص) در رأس تشکیلات اجرایی و اداری جامعه‌ی مسلمانان قرار داشت. علاوه بر ابلاغ وحی و بیان تفسیر عقاید و احکام و نظامات اسلام، به اجرای احکام و برقراری نظامات اسلام همت گماشته بود تا دولت اسلام را به وجود آورد... قانونگذاری به تنهایی سعادت بشر را تأمین نمی‌کند، پس از تشریح قانون، بایستی قوه‌ی مجریه‌ای به وجود آید.»

{P} . ولایت فقیه، ص 17 P

دین و سیاست در سیره‌ی پیامبر (ص) و ائمه

نظریه‌پردازی در حوزه‌ی دین و استنباط احکام و آموزه‌های اسلام؛ از رهگذر مراجعه به سه منبع اساسی «قرآن - سنت و سیره و عقل» صورت {P} - گرچه اجماع را نیز احیاناً به عنوان منبع چهارم در این خصوص مطرح کرده‌اند، ولی با توجه به وجه اعتبار اجماع، بازگشت آن نیز به سنت است زیرا اجماع منقول چندان ارزش و اعتباری ندارد و اجماع محصل نیز از رهگذر کاشفیت از سخن معصوم است که دارای اعتبار است. P

می‌گیرد.

امام خمینی در آثار خود در مورد رابطه‌ی دین با سیاست به سیره‌ی پیامبر و ائمه (ع) استناد کرده و سیاست را شغل و حرفه‌ی انبیا و پیامبران الهی و ائمه (ع) بر شمرده‌اند و انکار رابطه‌ی دین با سیاست را به معنای تخطئه‌ی سیره‌ی آنان بر شمرده و معتقد است که اصولاً پیامبر (ص) و ائمه (ع) تمام عمرشان در عرصه‌ی سیاست سپری شده است:

«این را شیاطین تحمیل کرده بودند به ما و نگذاشته بودند که ما، خود پیغمبر اکرم را و حالاتش را مطالعه کنیم و نگذاشته بودند که ما حالات حضرت امیر را مطالعه کنیم، ببینیم که آیا آنها چه جور وضعی داشتند. پیغمبر اسلام در سیاست دخالت نمی‌کرد؟! می‌توانید بگویید پیغمبر هم يك عامل سیاسی بوده پس کنار؟! در امور سیاست وارد نمی‌شد؟ تمام عمرش در امور سیاسی بود. تمام عمرش را صرف کرد در سیاست اسلامی و حکومت اسلامی تشکیل داد. حضرت امیر حکومت اسلامی داشت و حکومت‌های اسلامی می‌فرستاد آن طرف، اینها سیاست نبودند؟! حضرت امیر را؛ تخطئه می‌کنید.»

{P} . صحیفه‌ی نور، ج ۱۵، ص 11 P

به گواهی تاریخ؛ سنت و روش پیامبر گویای آن است که اولاً آن حضرت حکومت تشکیل داد و به اجرای قوانین پرداختند و در عرصه‌های مختلف نظام اجتماعی حضور داشته و تصمیم می‌گرفتند. ثانیاً برای زمان پس از خود نیز به تعیین حاکم پرداختند.

{P} . همان، ص 18 P

از نظر امام، مدیریت و رهبری نظام اجتماعی و سیاسی يك اصل همیشه جاری در سیره‌ی پیامبران و به ویژه پیامبر اسلام بوده و اگر احیاناً به لحاظ اجتماعی فرصت برای اعمال مدیریت دست نمی‌داده پیامبر به صورت مخفیانه در حال سیاست گذاری بوده و این اصل سراسر زندگی پیامبر اسلام را دربرگرفته، به گونه‌ای که آن حضرت حتی در واپسین لحظات زندگی خود نیز به این مهم توجه داشته است:

«یا باید قبول نکنید که اصلاً پیغمبر اسلام وارد سیاست می‌شد و حکومتی نداشته... حضرت امیر هم گوشه‌ی خانه نشسته بود و عیایش را روش می‌کشیده... مسأله این بوده یا اینها از اول وارد سیاست بودند؟ مدتی که مکه بود حضرت رسول (ص)، نمی‌توانست يك حکومتی تشکیل بدهد، لکن مشغول جمع‌آوری افراد بود. مشغول يك سیاست زیرزمینی بود. بعد که کار را درست دید و آمدند به مدینه، آنجا دیگر حکومتی تشکیل دادند و فرستادند. همان آخر هم که در رختخواب رحلت خوابیده بودند جیش اسامه بیرون شهر مهیا بودند برای رفتن و حضرت رسول گفت خدا لعنت کند کسی را که تخلف کند... به ما حالی کرده بودند که یکی از خلاف مروت‌ها پوشیدن لباس جندی

است، این با عدالت نمی‌سازد، حضرت امیر هم مگر عادل نبود؟ سیدالشهدا مگر عادل نبود؟ خلاف مروت بود آن کاری که سیدالشهدا می‌کرد؟ آن کاری که حضرت امیر می‌کرد؟!»
{ P . همان، ص ۱۲، همچنین ر، ک، به: رسائل الشهدا الثاني، ج ۱، ص ۶۸. P }
امام خمینی (ره) در مورد دیگر، سیاست را مهم‌ترین دغدغه‌ی انبیاء دانسته‌اند که با هدف صلاح و رشد و کمال آحاد اجتماعی توسط پیامبران صورت گرفته است و انبیا قافله سالاران کاروان اجتماع بشری‌اند که هدایت جامعه را به صلاح و سداد و صراط مستقیم به عهده داشته و به اداره‌ی جامعه‌ی زمان خود همت گماشته‌اند:

«انبیاء علیهم السلام شغلشان سیاست است. دیانت همان سیاستی است که مردم را از اینجا حرکت می‌دهد و تمام چیزهایی که به صلاح ملت است و به صلاح مردم است آن‌ها را از آن راه می‌برد که صلاح مردم است که همان صراط مستقیم است.»
{ P . صحیفه‌ی نور، ج ۱۲، ص 433 P }

به عقیده‌ی امام، فریبکاران در طول تاریخ به پیامبران نسبت‌هایی ناروا داده‌اند که هرگز با منطق انبیای الهی سازگار نیست، مانند ظالم‌پروری. حضرت عیسی و حضرت ابراهیم که رئیس انبیای پیشین بودند، بیشترین دخالت را در اداره‌ی اجتماع و سیاست داشته و به سیره‌ی پیامبر اسلام نیز که برمی‌گردیم به این معنا اذعان خواهیم داشت که ایشان هرگز نگفت که ما به سیاست و اداره‌ی نظام سیاسی کار نداریم، بلکه به اداره‌ی مملکت اسلامی پرداخت.
{ P . صحیفه‌ی نور، ج ۳، صص ۳۳۸ - 339 P }

ه) سیاست در سیره‌ی امامان نیز ایشان معتقد است که حضرت علی(ع) يك چهره و رجل سیاسی بود که با نگرشی به خطبه‌های آن حضرت در نهج‌البلاغه و با بررسی نامه‌ای که به مالک اشتر نوشته و دستورهایی که صادر کرده به وضوح می‌توان به این حقیقت دست یافت که این فرمان‌ها و دستورها همگی سیاسی است. ما نسبت به این حقیقت و همچنین از سیاست در سیره‌ی پیامبر (ص) و دیگر ائمه (ع) که در حالت تقیه نیز به سیاست می‌پرداخته‌اند، دچار غفلت شده‌ایم.
{ P . همان، ج ۸، ص ۱۸۶ و ج ۹، ص 177 P }
و اصولاً قیام امام حسین(ع) نیز برای تشکیل حکومت بوده است؛ زیرا امام حسین(ع)، مسلم را به کوفه فرستاد تا مردم را به بیعت با حکومت فرا خواند و از رهگذر بیعت مردم به تشکیل نظام سیاسی و اداره‌ی جامعه بپردازد.
{ P . همان، ج ۲، ص 372 P }

و) دین و سیاست در سیره و نگاه اندیشه‌وران دینی امام خمینی در آثار خود و در بسیاری از موارد نگرش و سیره و روش دانشمندان و فقیهان مسلمان استناد کرده‌اند و آن را به عنوان يك مؤید که می‌تواند نگرش به مدیریت دینی و حضور در عرصه‌های اجتماعی - سیاسی و حکومتی را تأیید کند، مطرح نموده‌اند؛ زیرا فقه جامع و پویای شیعه با گستره‌ای که به پهنای همه‌ی ابعاد زندگی بشر دارد، حاصل نظریه‌پردازی این اندیشه‌وران از منابع دینی است که دین را در حوزه‌ی نظری منحصر به عرصه‌ی زندگی فردی ندانسته‌اند و کسانی را که اسلام را منحصر به بخش عبادی دانسته‌اند، افراد گرفتار آمده در زندان تنگ نظری می‌دانند:
«یکی از ابعاد انسان، بعدی است که در این دنیا می‌خواهد معاشرت بکند، در این دنیای مادی می‌خواهد تأسیس دولت بکند. آن قدر آیه و روایت که در سیاست وارد شده است، در عبادات وارد نشده است. شما پنجاه و چند جلد کتاب فقه را ملاحظه می‌کنید؛ هفت، هشت تا کتابی است که مربوط به عبادات است، باقی‌اش مربوط به سیاسات و اجتماعیات و معاشرات و اینطور چیزهاست. ما همه‌ی آن‌ها را گذاشتیم کنار و يك بعد را، يك بعد ضعیفش را گرفتیم.»
{ P . همان، ج ۶، ص ۴۲. P }

در مورد دیگر، راز ماندگاری اسلام در عرصه‌های مختلف را پویایی فقه و اجتهاد شیعه دانسته‌اند که البته آن هم برآمده از ماهیت جامع احکام و دستورهای دینی است:
«در اسلام آن فقهی که غنی‌ترین فقه‌ها [محسوب می‌شود] فقه شیعه است... و این با زحمات طاقت فرسا از علمای شیعه درست شده است. از اول که زمان پیغمبر بوده است و دنبالش زمان ائمه، این علمای شیعه بودند که جمع می‌شدند دور ائمه و احکام را از آنان اخذ می‌کردند.»
{ P . همان، ج ۳، ص 239 P }

از نظر معمار انقلاب، علاوه بر نظریه‌پردازی، هوشمندی دانشمندان روشن بین دین نیز در دوره‌های مختلف تاریخی موجب شده است تا حقیقت اندیشه‌ی اسلام ناب محمدی در طول تاریخ از تحریف مصون بماند. ایشان از قول حاج آقا روح‌الله کمالوند خرم آبادی نقل می‌کنند که به هنگام تبعید آیت الله کاشانی به قلعه‌ی فلك‌الافلاك، در جریان دیداری که کمالوند با آیت الله کاشانی داشت و فرماندهی ارتش منطقه نیز در آن جلسه حضور داشت، وی با فریکاری به مرحوم کاشانی گفته بود که:

«آقا شما چرا خودتان را... به زحمت انداختید؟ آخر شما چرا در سیاست دخالت می‌کنید؟ سیاست شأن شما نیست چرا شما دخالت می‌کنید؟... آقای کاشانی فرمودند؛ خیلی خری!!... اگر من دخالت نکنم کی دخالت بکند؟»

{ P . صحیفه‌ی نور، ج ۱۳، صص ۴۳۰ - 431 P }

امام ره در جای جای آثار خود به حضور عالمان دین در عرصه‌های مختلف تاریخ اشاره می‌کند که پیوسته با استبداد و استعمار مواجهه داشته‌اند، مانند ایستادگی شخصیت‌هایی چون میرزای شیرازی و میرزای آشتیانی در جریان نهضت تنباکو و عالمان خراسان، تبریز و اصفهان در برابر رضاخان و مقاومت بسیاری از دانشمندان دینی در جریان پانزده خرداد، همگی در راستای حراست از این اندیشه صورت گرفته است که اسلام می‌تواند در مدیریت جامعه حضور یابد.

{ P . ر، ک، به: صحیفه‌ی نور، ج ۳، صص ۲۴۴ - ۲۴۵ و ص 341 P }

جامعیت اسلام متعارض با سکولاریزم

یکی از وجوه تمایز اسلام با آموزه‌هایی که از ادیان دیگر باقی مانده است، آن است که مهم‌ترین منبع دین اسلام (قرآن) از دستخوش تحریف بدور مانده است. از این رو با توجه به خاتمیت و جامعیت خود می‌تواند در عرصه‌های مختلف نظام اجتماعی حضور یابد. امام خمینی در آثار مختلف خود به این حقیقت توجه می‌دهد که قرآن دارای ابعاد گوناگونی است و برعهده‌ی کارشناسان و دانشمندان معظم دین است که کمر همت بریندند و قلم به دست گیرند و ابعاد سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، نظامی، فرهنگی، جنگ و صلح قرآن را بیان کنند تا مصیبتی که بر سر کلیسا آمد بر اسلام وارد نشود.

{ P . صحیفه‌ی نور، ج ۲۰، ص 93 P }

به این نکته نیز هشدار می‌دهند که بسیاری از روحانیان باورشان آمده که در سیاست نباید دخالت نمایند با آنکه از این حقیقت غفلت نموده‌اند که مسایل سیاسی اسلام چندین برابر مسایل عبادی آن است. حتی مسایل عبادی اسلام با يك نگرش دقیق دارای ماهیت سیاسی‌اند و کتابهای فقهی آکنده از مسایل سیاسی است.

{ P . همان، ج ۱۸، ص 52 P }

از سویی با توجه به اینکه رشد و تعالی معنوی یکی از اهداف اساسی نظام مدیریتی اسلام است. از این منظر حتی اموری که به ظاهر از جریان‌های طبیعی زندگی روزمره به شمار می‌آید، می‌تواند جنبه‌ی عبادی داشته باشد، لذا فعالیت يك کارگر و یا کشاورز و... در محیط کار خود از این زوایه نگرش ضمن آنکه ادامه‌ی جریان فعالیت يك سازمان به شمار می‌رود، دارای روح معنوی و تربیتی نیز خواهد بود.

{ P . صحیفه‌ی نور، ج ۱۸، ص 423 P }

بطور خلاصه باید گفت اسلام با جامعیت خود، سیاست، عبادت، عرفان و جامعه را با یکدیگر جمع کرده است.

{ P . همان، ج ۹، ص 423 P }

و اگر کسی به درستی قرآن و اسلام را مطالعه کند، خواهد فهمید که قرآن ناظر به تربیت جامعه در همه‌ی شئون آن می‌باشد، از این رو نمی‌توان گفت که قرآن و اسلام با سیاست پیوند ندارد.

{ P . همان، ج ۶، ص ۴۱ و ص ۲۸۶ و ج ۸ ص 12 P }

از نظر امام خمینی با توجه به اینکه قوانین الهی از افق فرابشری سرچشمه گرفته است، يك تفاوت اساسی با قوانین بشری و دنیوی دارد. زیرا همه‌ی ابعاد و ظرافت‌های انسانی در افق وحیانی مورد توجه قرار گرفته:

«فرق مابین اسلام و سایر قوانین که در دنیا هست... يك فرق اساسی این است که آنچه بشر درك کرده يك جنبه‌ی ضعیف را ملاحظه کرده است. شما وقتی اسلام را ملاحظه می‌کنید به حسب ابعاد انسانیت، طرح دارد، قانون دارد از قبل از اینکه به دنیا بیاید قبل از اینکه پدر و مادر ازدواج کنند

طرح دارد، برای اینکه این بذر را خوب تربیت کند طرح دارد... مثل زارعی که يك تخم زراعت را می‌کارد و مواظبت می‌کند که زمین خوب باشد آب سالم باشد به موقع برسد... اسلام هم برای تربیت انسان از قبل از ازدواج پدر و مادر شروع کرده است، زمینی را يك زمین سالم مطهر می‌خواهد باشد... تا وقتی که متولد می‌شود و آداب رضاع [شیردادن] و آداب حمل و رضاع و تربیت در دامن مادر... هیچ يك از قوانین بشر تکفل این امر را ندارد این امر مختص به قوانین انبیاست.»
{P 201 ص ۴۱ - ۴۲ و ص ۲۰۱ P}

به نظر امام، نظام سیاسی اسلام گرچه در حوزه‌ی تاکتیک و به کارگیری مکانیزم‌های اجرایی دارای تغییر است و منطبق و همراه با تغییرات زمان پیش می‌رود، ولی در حوزه‌ی استراتژی و اهداف بنیادین دارای ثبات است که به واقع این اهداف بنیادین هستند که در طول تاریخ مشروعیت نظام را رقم می‌زنند.

امام در پاسخ به سؤال خبرنگار رادیو و تلویزیون آلمان غربی که پرسید اگر هدف تحقق جامعه‌ای ارزشی همانند زمان صدر اسلام در مدینه و کوفه باشد، آیا ارزش آن جامعه با دنیای جدید در قرن بیستم قابل انطباق است؟ می‌گویند:

«ارزش‌ها در عالم دو گونه است؛ يك قسم ارزش‌های معنوی از قبیل ارزش توحید و جهاد مربوط به الوهیت و از قبیل عدالت اجتماعی، حکومت عدل و رفتار عادلانه‌ی حکومت‌ها با... و بسط عدالت اجتماعی در بین ملت‌ها و امثال اینها که در صدر اسلام یا قبل از اسلام، از آن وقتی که انبیاء مبعوث شدند، وجود داشته و قابل تغییر نیست، عدالت معنایی نیست که تغییر بکند، يك وقت صحیح و زمانی غیر صحیح باشد. ارزش‌های معنوی ارزش‌های همیشگی هستند... آنچه میزان حکومت و مربوط به اجتماع و سیاست است ارزش‌های معنوی است.»

{P 1 ص ۱۱، ج ۱۱، ص ۱ P}

ایشان به جامعه‌ی انسانی معاصر الگوی مدیریتی نوینی را بر مبنای اهداف دین اسلام نوید می‌دهد و در این عرصه مدیریت نظام بین‌الملل را که بر زور و قدرت و سرمایه مبتنی است به چالش فرا می‌خواند و می‌گوید:

«ما معادله‌ی جهانی و معیارهای اجتماعی و سیاسی که تا به حال به واسطه‌ی آن تمام مسائل جهان سنجیده می‌شده است را شکسته‌ایم. ما خود چارچوب جدیدی ساخته‌ایم که در آن عدل را ملاک دفاع و ظلم را ملاک حمله گرفته‌ایم... ما این سنگ بنا را خواهیم گذاشت. امید است کسانی پیدا شوند که ساختمان بزرگ سازمان و شورای امنیت و سایر سازمان‌ها و شوراهای بر این پایه بنا کنند نه بر پایه‌ی نفوذ سرمایه‌داران و قدرتمندان.»

{P 160 ص ۱۱، ج ۱۱، ص ۱۶۰ P}

نتیجه

توجه به مدیریت دینی در عصر حاضر از ره‌آوردهای انقلاب اسلامی ایران است بدیهی است مدیریت اسلامی نیز مانند سایر علوم بر يك سری پیش‌فرض‌هایی استوار است که دیگر مسائل در عرصه مدیریت مبتنی بر آنها است.

یکی از مهمترین پیش‌فرض‌های آن پذیرش رابطه دین با سیاست امام خمینی (ره) رهبر فقید انقلاب به این پیش‌فرض اساسی مدیریت، توجهی ویژه دارند. ایشان از سویی دیگر در آسیب‌شناسی این مسأله یکی از مهمترین عوامل طرح اندیشه سکولاریستی را عامل سیاسی یعنی تلاش استعمارگران و قدرت طلبانی می‌داند که در طول تاریخ در عرصه دین باید خود را از این دام‌ها نجات بخشند و تحت تأثیر القائات این عوامل قرار نگیرند زیرا آموزه‌های اسلام از نظر ماهیت اجتماعی با آموزه‌های برخی ادیان تحریف شده متفاوت است.

از نظر امام خمینی (ره) اسلام با آموزه‌های خود پیوسته در راستای اداره نظام سیاسی و اداره اجزاء سازمانی آن اهتمام ورزیده و این دیدگاه به روشنی از منابع مهم اسلامی مانند قرآن و سنت مستفاد است و سیره سیاسی پیامبر (ص) به وضوح مبین این حقیقت است.

از نظر معمار انقلاب اسلامی امروزه پارادایم مدیریت مبنی بر دین به عنوان يك واقعیت مورد توجه علمی و سیاسی دنیای معاصر است و مدل مدیریت نظام اجتماعی با گفتمان مردم‌سالاری دینی به عنوان جدیدترین مدل در حوزه نظام‌های سیاسی مورد توجه همگان قرار گرفته است.

مدیریت آموزش در مدارس اسلامی با تکیه بر نمونه‌ی مدارس نظامیه کورش گوهریان

چکیده

تأسیس مدارس نظامیه با برخی ویژگیهای انحصاری در آغاز نیمه‌ی دوم قرن پنجم، توسط خواجه نظام‌الملک طوسی - وزیر سلجوقیان که خود از علما و نویسندگان آن دوره به شمار می‌رفت - تحولی در امر مدیریت آموزش علوم اسلامی ایجاد نمود که به عنوان نقطه‌ی عطفی در تاریخ اسلام از جهات مختلف قابل بررسی است. تأثیرات مختلف علمی، اجتماعی و مذهبی این مدارس؛ ناشی از اهداف، ساختار، ویژگیها و مدیریت خاص آنهاست.

در این مقاله سعی شده است تا شیوهای مدیریت در این مدارس، ضمن بیان اجمالی پیشینه، ویژگی و تأثیرات نظامیه‌ها (به خصوص نظامیه‌ی بغداد) توضیح داده شود. براین اساس، نخست به عنوان مقدمه، سابقه‌ای از مراکز علمی - آموزشی در بلاد اسلامی تا پیش از تأسیس نظامیه‌ها و همچنین اوضاع سیاسی، اجتماعی بلاد اسلامی همزمان با تأسیس این مدارس ذکر شده است. در ادامه ضمن معرفی بانی و مؤسس نظامیه‌ها؛ به اهداف و نحوه‌ی مدیریت وی و معرفی نظامیه‌های مشهور پرداخته‌ایم و ویژگیها و ساختار آنها را با تکیه بر اطلاعات موجود از نظامیه‌ی بغداد مورد بررسی قرار داده‌ایم. در پایان نیز با جمع‌بندی مطالب، به تأثیرات مثبت و منفی مدارس نظامیه اشاره کرده‌ایم.

واژگان کلیدی

مدیریت، آموزش، نظامیه، نظام‌الملک، نظامیه‌ی بغداد، مدارس اسلامی.

سابقه‌ی ظهور مراکز علمی آموزشی در اسلام

ظهور اسلام در شبه جزیره‌ی عربستان - که ساکنان آن را عرب جاهلی می‌نامیدند - منشأ پیدایش تمدن اسلامی در کنار تمدن‌های ایران و روم گردید که یکی از مظاهر و دغدغه‌های آن، مسأله‌ی توجه به علم و آموزش آن بود.

مکتب اسلام، چه در نزول قرآن بر پیامبر و چه در احادیث و روایات فراوانی که از سرسلسله‌ی پاکان امت اسلام و سلاله‌ی معصوم ایشان به یادگار مانده، بر لزوم و ضرورت تحصیل و کسب علم بارها عنایت داشته است.

لذا به نظر می‌رسد لازم باشد پیش از بحث پیرامون مدارس نظامیه، مروری اجمالی بر امر آموزش و مراکز علمی در چند قرن نخست ظهور اسلام تا تأسیس نظامیه‌ها داشته باشیم.

۱ - مساجد

عرب جاهلی - که تنها افتخار فرهنگی وی به شعر جاهلی و معلقات سبعه باز می‌گردد - با ظهور اسلام تحولی شگرف پیدا کرد. از آنجا که دین اسلام، دین ارشاد و تعلیم بود، از همان ابتدای ظهور، مبلغان دینی با تشکیل حلقه‌هایی از جماعت به معرفی اسلام و ارشاد مسلمانان می‌پرداختند. با پا گرفتن مساجد به عنوان مرکزی مقدس برای تجمعات و انجام مناسک و مراسم مذهبی، رفته رفته حلقه‌های ارشاد و آموزش در مساجد شکل گرفت و عالمان دینی از این طریق به آموزش علوم دینی، تفسیر قرآن و تدریس حدیث و نظم و نثر عربی مشغول شدند.

این نخستین تجربه‌ی مسلمانان در امر آموزش دسته جمعی در یک مکان خاص، گرچه بعدها به عنوان مبنا و اساس آموزش اسلامی مورد توجه قرار گرفت؛ در تعامل با دیگر کشورها و ملت‌ها - که به مدد توسعه‌ی اسلام ایجاد شد - روشمندتر و اصولی‌تر پیگیری گردید.

یکی از ویژگیهای حلقه‌های درس در مساجد، همزمانی آموزش و تبلیغ اسلام بوده است، چرا که علاوه بر تحصیل علوم اسلامی و ادبی، تبلیغ لازم فرهنگی و سیاسی نیز با توجه به جایگاه مسجد در نزد مسلمانان، صورت می‌گرفته است.

اختیاری بودن شرکت در هر یک از این حلقه‌ها نیز از دیگر ویژگیهای این نوع آموزش بوده است؛ به طوری که طلاب براساس اشتها معلمان و گویندگان هر حلقه، به درس وی رو می‌آوردند. این امر باعث می‌شد که در بعضی حلقه‌ها، تعداد طلاب بیشتر باشند، لذا حلقه‌ی بزرگتری تشکیل گردد و در برخی دیگر به دلیل استقبال کمتر طلاب، حلقه‌های کوچکتری شکل گیرد.

با افزایش این گونه حلقه‌ها در مساجد بزرگ شهرهای اسلامی و افزایش گویندگان و وعاظ و با توجه به امکان مسامحه و سهل‌انگاری در کیفیت آموزش - به خصوص نقل حدیث و تفسیر - ناظرانی برای کنترل کار ایشان از طرف خلفا و حکما گمارده شد و این اولین گام در راه ساماندهی آموزش در اسلام به شمار می‌رفت.

با گسترش امر آموزش، مساجد از لحاظ ساختار معماری نیز تغییراتی به نفع این امر پیدا کردند؛ بدین صورت که حجره‌هایی برای طلاب و اساتید آنها به عنوان محل تشکیل جلسات درس و بحث ساخته شد که هنوز هم نمونه‌های بسیاری از این گونه مساجد در ایران و سایر ممالک اسلامی به چشم می‌خورد.

بدین طریق در چند قرن نخست ظهور اسلام؛ مدرسه و مسجد، علی‌رغم تفاوت مفهوم لغوی، غالباً از نظر مصداق مترادف بوده‌اند. حتی مساجدی همچون جامع‌الازهر مصر از جنبه‌ی مذهبی و عبادی ویژه خارج شده، به صورت کانون بزرگی برای تعلیم علوم دینی درآمدند. در ایران بعد از اسلام نیز وضعیت همین گونه بود، با این تفاوت که مرکزیت آموزش زودتر از سایر ممالک اسلامی به مدارس انتقال یافت.

۲ - مدارس ایرانی بعد از اسلام

{P} . برای مطالعه‌ی بیشتر ر.ک. به: اسلام و تعلیم و تربیت، دکتر سید محمدباقر حجتی، صص ۲۴-۱۹ و تاریخ ادبیات در ایران، دکتر ذبیح الله صفا، جلد دوم. {P}

همان گونه که ذکر شد، ایرانیان مسلمان در ایجاد مدارس و یا مراکزی شبیه مدرسه، از دیگر ملت‌های اسلامی پیشقدم‌تر بوده‌اند؛ نقطه عطف این تلاش علمی، تأسیس مدارس نظامیه است. لذا استادان تاریخ برای بررسی بهتر سیر تاریخی مدارس اسلامی، آنها را به دو دوره‌ی پیش از نظامیه و پس از آن تقسیم می‌کنند.

از تعداد و ویژگیهای مدارس ایرانی پیش از نظامیه اطلاع کاملی در دست نیست، اما آنچه به یادگار در کتب پیشینیان به طور جسته و گریخته ضبط و به دست تاریخ سپرده شده است، حاکی از تعداد این مدارس در خراسان، به ویژه نیشابور است. تعدادی از مهمترین این مدارس در شهر نیشابور عبارت بوده‌اند از:

- مدرسه‌ای که به نام «ابوعلی حسین بن علی» ملقب به حافظ کبیر و امام نیشابوری (م. ۳۹۳ ه.ق) فقیه شافعی تأسیس گردید.

- مدرسه‌ی بیهقیه که به نام «احمد بن حسن بیهقی» (۳۸۴-۴۵۸ ه.ق) بنا شد. غزالی در این مدرسه نزد ابوالقاسم اسکاف اسفراینی، علم اصول را تحصیل کرد.

- مدرسه‌ی که برای تدریس و وعظ «محمد بن حسن انصاری» ملقب به ابن فورک (م. ۴۰۶ ه.ق) و «ابو اسحاق اسفراینی» (م. ۴۱۸ ه.ق) بنا گردید.

- مدرسه‌ی سعیدیه که توسط امیر نصر بن سبکتکین (برادر سلطان محمود) در زمان ولایت وی بر نیشابور تأسیس گردید.

- مدارس دیگری همچون «معیدیه» و «صابونیه» و...

علاوه بر مدارس متعدد در شهر نیشابور، مدارس دیگری نیز در دیگر شهرهای خراسان وجود داشته‌اند که از آن جمله‌اند:

- مدرسه‌ی در بلخ و غزنین که توسط سلطان محمود غزنوی بنا شده بودند.

- مدرسه‌ای در طبران توس، زادگاه فردوسی، که توسط «الحاتمی» دانشمند قرن ۴ تأسیس شد.

- مدرسه‌ای در بسزوار که توسط «خواجه امیرک» از بزرگان آن منطقه در قرن چهارم بنا گردید.

- مدرسه‌ای در بست که توسط «ابوحاتم بستنی» تأسیس شد.

در خصوص مدرسه‌ی اخیر «وستنفلد» (شرق شناس) طی گزارشی در کتاب خود آورده است:

{P .Schafii ,Imam Esch ;Westenfeld . P}

«ابوحاتم بستنی (م. ۲۴۵ ه. ق) مدرسه و دارالعلمی در شهر بُست بنا نهاد و کتابخانه و غرفه‌هایی برای طلاب آنجا ساخت و بودجه‌ی مالی و مقرری برای طلاب و دانشجویان غریب و تازه وارد در آن مدرسه وضع نمود.»

{P . التربية و التعليم فی الاسلام. دکتر محمد اسعد اطلس، بیروت، ۱۹۵۷ م، ص ۱۲۲. P} گزارشهایی از این دست (گرچه بسیار موجز و کوتاه) در خصوص مدارس ایران پیش از نظامیه‌ها صحبت کرده‌اند، اما همین اندک نیز بیانگر وجود مدارسی منظم و سامان یافته در قرن چهارم و اوایل قرن پنجم با ویژگیهای منحصر به فرد (هر چند کوچک، ساده، محدود و ابتدایی) و امکاناتی از قبیل کتابخانه و خوابگاه و مقرری است که امر آموزش را از مسجد و مکتب‌خانه به تدریج به مدارس نظام‌مند می‌کشانیدند.

{P . برای مطالعه‌ی بیشتر ر.ک به: تاریخ ادبیات در ایران. دکتر ذبیح‌الله صفا، جلد دوم، صص ۲۵۰-۲۳۱. P}

جالب این که در حالی این مؤسسات علمی در سرزمینهای شرقی اسلام و ایران بنا شده بود که هیچ مدرکی دال بر وجود و یا تأسیس چنین مدارسی در سرزمینهای غربی اسلام (مصر و اندلس) پیش از عصر ابوبی‌ها در دسترس نیست.

«ابن خلکان» در شرح حال ناصر صلاح‌الدین بن ایوب آورده است: «وقتی این مرد بر دیار مصر حکومت می‌کرد، در مصر مدرسه‌ای وجود نداشت. او مدرسه‌ای در کنار مشهدالحسین (ع) تأسیس کرد.»

{P . وفیات الاعیان و ابناء الزمان، شمس‌الدین ابوالعباس احمد بن محمد برمکی اربلی (ابن خلکان)، تحقیق: محمد محیی‌الدین عبدالحمید، مطبعة النهضة، قاهره، ج ۶، ص ۲۰۵. P}

۳ - بیت الحکمه بغداد

همزمان با دوران رو به شکوفایی مدارس ایران، در دوره‌ی اول عباسی و در زمان هارون‌الرشید، موجبات تأسیس یکی از مراکز مهم علمی پیش از نظامیه به نام «بیت الحکمه» در بغداد فراهم گردید و در زمان پسرش مأمون (دهه‌ی اول قرن سوم) تکمیل شد و توسعه یافت. وظیفه‌ی عمده‌ی این مرکز - که دارای کتابخانه و رصدخانه و انجمن علمی بود -، ترجمه و استنساخ کتب از زبانهای یونانی، سریانی، پهلوی و هندی به زبان عربی بود. محققان و مترجمانی که در این مرکز مشغول بودند وظایف محوله را زیر نظر رییس مرکز انجام می‌دادند و بابت آن حق‌الزحمه دریافت می‌داشتند. آثار مورد توجه برای ترجمه در این مرکز نیز اغلب در موضوعات فلسفی و علوم عقلی انتخاب می‌شد.

خدمت مهم فرهنگی این مرکز در آن دوران علاوه بر انتقال علوم عقلی و آثار فلسفی به مسلمانان، نظم بخشیدن به کار ترجمه بود.

{P . ر.ک به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، دکتر نورالله کسای، صص ۷۸-۷۹. P}

۴ - جامع‌الازهر مصر

بزرگترین مؤسسه‌ی علمی، مذهبی پیش از نظامیه بغداد بود که در سال ۳۵۹ ه. ق در شهر قاهره بنا گردید و در سال ۳۶۱ آغاز به کارکرد و با وجود تغییرات کوچک و بزرگ، موجودیت خود را حفظ کرده است.

هدف اصلی در تأسیس این جامع، ترویج علوم دینی و اشاعه‌ی شعائر مذهبی اسماعیلیان بود. برای این منظور ۲۵ نفر از فقهای آنان به صورت ثابت در جامع حضور داشته‌اند که ضمن تأمین خوراک روزانه‌ی آنان، منازلی را نیز برای اقامت ایشان در جوار جامع‌الازهر ساخته بودند.

این امر بیانگر عزم راسخ اسماعیلیان در آرامش و امنیت دادن به فقهای خود برای تبلیغ و تدریس هر چه بهتر بوده است.

ساعات تشکیل حلقه‌های درس و مجادلات مذهبی در جامع‌الازهر در فاصله‌ی نماز ظهر تا عصر روزهای جمعه بوده است. تفاوت عمده‌ی جامع‌الازهر با نظامیه در تدریس فلسفه و علوم عقلی بود که با شدت و علاقه انجام می‌گرفت، ولی در نظامیه ممنوع بود.

جامع‌الازهر گرچه مانند نظامیه‌ها یک مرکز تبلیغی، مذهبی بود، اما هیچ‌گاه عنوان مدرسه پیدا نکرد.

{P . همان، صص ۷۹-۸۰ . P}

۵ - دارالحکمه مصر

دارالحکمه مرکز آموزشی دیگری است که در سال ۳۹۵ ه.ق توسط الحاکم خلیفه فاطمی در قاهره تأسیس گردید و مدرسان آن فقهای جامع‌الزهر بودند که ساعاتی را نیز به تدریس در این مرکز اختصاص داده بودند. در دارالحکمه علاوه بر فلسفه و علوم عقلی، استادان دیگری نیز به تدریس قرآن، نجوم، طب و لغت می‌پرداختند.

دارالحکمه نسبت به جامع‌الزهر از تشریفات و تجملات بیشتری برخوردار بوده است و حجره‌هایی مخصوص تدریس داشته که همه مفروش و مزین به پرده بوده‌اند. ناگزیر برای اداره‌ی این امور، متولیان و فراشان و خدمتکارانی منصوب شده بودند.

این مرکز نیز مانند سایر مراکز علمی از وجود کتابخانه‌ای نفیس و بی‌نظیر بهره‌مند بوده و افرادی در آن به کار قرائت و استنساخ کتب مشغول بوده‌اند.

ویژگی جالب دیگر دارالحکمه، رایگان بودن لوازم التحریر برای دانشجویان و طلاب بوده است. برخی از هزینه‌های دارالحکمه از طریق درآمد موقوفاتی که توسط خلیفه در فسطاط برای آن وقف شده بود، تأمین می‌گردید.

{P . همان، ص ۸۰ . P}

اوضاع سیاسی، اجتماعی بلاد اسلامی همزمان با مدارس نظامیه

۱ - سلطنت سلجوقیان

«تاریخ سیاسی و حوادث اجتماعی قسمت اعظم بلاد اسلامی از نیمه‌ی اول سده‌ی پنجم با حکومت ترکان سلجوقی بر شرق اسلام آغاز می‌شود. سیاست پادشاهان این سلسله مبتنی بر تأیید خلافت عباسی و اطاعت روحانی از خلیفه‌ی بغداد بوده است. بنابراین کمتر رویداد تاریخی را در این دوره می‌توان یافت که به عللی با آل سلجوق و خلفای عباسی مربوط نباشد. به خصوص بغداد - مرکز خلافت - که با تأسیس مدرسه‌ی بزرگ و با شکوه نظامیه به عالیترین افتخارات در زمینه‌ی علمی و اجتماعی نایل آمد و بار دیگر مرکز ثقل سیاست و مذهب در جهان اسلام گردید.»

{P . همان، ص ۱ . P}

فتوحات پر دامنه‌ی سلجوقیان، حکومت ملوک الطوائفی را در ایران از بین برد و با تسخیر دیگر بلاد اسلامی، کشوری پهناور و نیرومند تشکیل داد، اما از طرفی نابودی حکومت‌های مستقل داخلی و از بین رفتن مراکز آن - که از پناهگاه‌های علمی و ادبی بودند - لطمه‌ی شدیدی بر فرهنگ ایرانی و معارف اسلامی وارد ساخت. از سوی دیگر آنان را چنان در تعصبات دینی و فرقه‌ای غرق نمود که به هر حکومتی تن در دادند.

خلافت عباسی و مذهب تسنن که با غلبه‌ی امرای شیعی مذهب آل بویه بر بغداد در شرف نابودی بود، با ورود ترکمانان تازه مسلمان و سنی مذهب سلجوقی بار دیگر حیاتی تازه یافت.

سلسله‌ی سلجوقیان با سلطنت طغرل بیک (۴۲۹-۴۵۵ ه.ق) آغاز شد. وزیر وی عمیدالملک کندی (م. ۴۵۶ ه.ق) یکی از دبیران ایرانی بود که با وجود جلالت قدر و فضل و کمال، نسبت به شیعه و اشاعره تعصبی شدید داشت و همین سختگیری وی یکی از عوامل مؤثر در تأسیس مدارس شافعیه، به ویژه مدارس نظامیه، توسط رقیب سرسخت و جانشین او، خواجه نظام الملک طوسی بود.

پس از طغرل بیک، آلپ ارسلان (۴۶۵-۴۵۵ ه.ق) به دستگیری وزیر با تدبیرش، خواجه نظام الملک، به سلطنت رسید. مهمترین اقدام آلپ ارسلان از آغاز سلطنت، برکناری عمیدالملک از صحنه‌ی سیاست و تبعید و قتل او به سعی نظام الملک در سال ۴۵۶ ه.ق بود.

«دوره‌ی ده ساله‌ی سلطنت آلپ ارسلان - که حسن تدبیر و کاردانی خواجه نظام الملک در آن سهمی بسزا داشت - در تاریخ اسلام اهمیت بسیار دارد، چه از نظر سیاسی موجبات تأسیس دولتهای سلاجقه‌ی روم و سلاجقه‌ی شام فراهم گردید و هر کدام از این سلسله‌ها در حساسترین مراحل تاریخی به یاری اسلام به پا خاستند. از نظر علمی نیز این دوره طلیعه‌ی نهضت تأسیس مدارس در شرق اسلام و رواج علوم و معارف اسلامی و ادب پارسی در آسیای صغیر بوده است.»

{P . همان، ص ۴ . P}

پس از آلپ ارسالان، یکی از فرزندان وی به نام ملکشاه بر تخت سلطنت نشست (۴۸۵-۴۶۵ ه.ق). خواجه نظام الملک در دوره‌ی سلطنت ملکشاه نیز در پست وزارت باقی ماند و مدبرانه کشور را اداره نمود.

ملکشاه مردی خیراندیش و نیک سیرت بود و مانند وزیر کاردانش در عمران و آبادانی کشور و ساخت اماکن عام المنفعه و اعمال خیرکوشا بود. اغلب مورخان اسلامی معتقدند که تمام پیشرفت و عظمت دوران پادشاهی ملکشاه از پرتو وجود وزیر باکفایتی چون خواجه نظام الملک حاصل گردید. خواجه سرانجام بر اثر سعایت بدخواهان و ترس ملکشاه از قدرت روزافزون او و فرزندان و اپادی وی در دستگاه سلطنت، در رمضان سال ۴۸۵ ه.ق به قتل رسید و پنج هفته پس از آن، با مرگ مرموز پادشاه، {P} . خواجه نظام الملک پس از برکناری از وزارت، در راه بغداد، در صحنه به دست یکی از فدائیان حسن صباح (فدائیان اسماعیلیه) در رمضان ۴۸۵ ه.ق به قتل رسید. «ویراستار» {P} دوره‌ی پرشکوه و جلال سه تن از سلاطین سلجوقی به پایان رسید و قدرت حکومت سلجوقی در سراسر ضعف و تجزیه قرار گرفت و در سال ۵۱۷ ه.ق منقرض گردید. {P} . همان، ص ۸-۵. P}

۲ - رواج دعوت اسماعیلیان

از دیگر وقایع مهم این دوره، گسترش دامنه‌ی تبلیغات و اشاعه‌ی مذهب اسماعیلیه بر ضد مذاهب اهل سنت و خلفای عباسی است.

دعوت فرقه‌ی اسماعیلیه توسط «عبیدالله مهدی» از اواخر قرن سوم هجری آشکارا شروع گردید و با دعوت مذهبی توسط دعوات و مبلغین چیره دست در سراسر بلاد اسلامی، به ویژه ایران و عراق گسترش یافت.

خلفای عباسی برای جلوگیری از پیشروی دعوت اسماعیلیه، همیشه به امرا و سلاطین سنی مذهب ایران متوسل می‌شدند. در دوران سلطنت سلجوقیان، خواجه نظام الملک به عنوان یک شافعی مذهب متعصب و هوادار خلافت عباسی، تمام نفوذ خود را برای ریشه کن کردن پیروان این فرقه به کاربرد و در این راه از هیچ کوششی مضایقه نکرد. وی مدارس نظامیه را با آن تشکیلات وسیع بدین منظور تأسیس کرد که بتواند جلوی تبلیغات جامع‌الازهر را - که در اواسط قرن چهارم هجری توسط فاطمیان مصر تأسیس شده بود - سد نماید. سرانجام قدرت سیاسی اسماعیلیه در سال ۵۶۹ توسط صلاح‌الدین ایوبی منقرض گردید. {P} . همان، صص ۱۶-۱۳. P}

۳ - دوره‌ی تعصبات و مناقشات مذهبی

نیمه‌ی دوم قرن پنجم و سراسر قرن ششم هجری را باید عصر مجادلات مذهبی و مناقشات فرقه‌ای نامید. اختلافات عمیق فرقه شیعه و سنی و اشعریه و معتزله و نیز برخوردهای داخلی مذاهب اربعه به ویژه پیروان شافعی و حنفی در تمام بلاد اسلامی، به خصوص خراسان و اصفهان و بغداد از مسائل رایج آن روزگار بوده است.

با تأیید و پشتیبانی ارکان دولت - که حنفی و شافعی مذهب بودند - این دوره‌ی کمال قدرت و اشاعه‌ی مذاهب اهل سنت بوده است.

عمیدالملک کندی که از حنفیان متعصب بود، با عموم شیعیان و پیروان مذهب شافعی از اهل سنت سخت دشمن بود. وی خاطر طغرل سلجوقی را بر ضد این طوایف بشوراند و دستور داد روافض و اشاعره را بر منابر خراسان لعن کنند و چنان آتش فتنه را بین مذاهب شعله‌ور ساخت که بسیاری از رؤسای شافعیه تبعید و زندانی شدند و امام الحرمین جوینی (م. ۴۷۸ ه.ق) از بزرگان ائمه‌ی شافعیه‌ی خراسان، راه حجاز را در پیش گرفت و چهار سال در مکه و مدینه اقامت گزید.

خواجه نظام الملک هر چند به این فتنه‌ها پایان داد، اما سیاست وی در این زمینه چندان ثمرپخش نبود. وی قصد داشت با حمایت از مذهب شافعی و تأسیس پایگاههایی برای پرورش مبلغین زبردست به منظور اشاعه‌ی این مذهب و محدود نمودن دامنه‌ی فعالیت سایر مذاهب، یک وحدت مذهبی در سراسر قلمرو سلجوقی و خلافت عباسی به وجود آورد که توفیق با او همراه نبود. مدارس نظامیه به جای نزدیک ساختن پیروان مذاهب، خود بزرگترین پایگاه ایجاد تشتت و تفرقه در بین مذاهب و برانگیختن احساسات مردم بودند.

مذهب تشیع که در دوره‌ی آل‌بویه در ایران و عراق در حال گسترش بود، در دوره‌ی سلجوقیان به شدت سرکوب گردید و نظام‌الملک از هیچ‌گونه سختگیری و شدت عمل در حق شیعیان مضایقه نکرد.

خواجه نظام‌الملک و تأسیس نظامیه ۱ - خواجه که بود؟

«حسن، پسر علی در سال ۴۰۸ ه. ق در نوغان از قراء رادکان طوس به دنیا آمد و در همان جا تحصیل کرد و قرآن آموخت. سپس در دیگر شهرهای خراسان؛ مثل طوس و مرو و نیشابور، عربی و فقه شافعی و حدیث یاد گرفت. از هوشمندی او در کودکی و نوجوانی‌اش سخن گفته‌اند. در بیست سالگی هم از علوم شرعی بهره‌ای کافی یافته بود و هم دبیری تمام و شایسته بود. نظام‌الملک تنها در سیاست و تدبیر اهل قلم توانا نبود؛ علاوه بر آنکه در اکثر علوم صاحب وقوف و با خبر بود و همچنان که به تدبیر امور دیوان و ولایت اشتغال می‌نمود، به ترتیب سپاه و تعبیه‌ی لشکرها قیام می‌فرمود.

خواجه با روحیه‌ی مذهبی خود و نیز از طریق احترام به زهاد و علما و مشایخ و حشر و نشر با ایشان در محافل روحانی، نفوذ و حشمت فراوان کسب کرد. دستگیری مستمندان و بخشش و گشاده دستی و احداث بقاع خیر و تعیین اوقاف بر آنها نیز بر این حیثیت او می‌افزود. اگر رواج تعصب و اعتقاد فراوان مسلمانان آن روزگار را به مسائل دینی در نظر بگیریم و به یاد بیاوریم که دین و مذهب مهمترین موضوع آن عصر بود، آن وقت اهمیت نفوذ معنوی و مذهبی نظام‌الملک را بهتر در می‌یابیم.»

{ P } . دیداری با اهل قلم، دکتر غلامحسین یوسفی، جلد اول، ص ۱۱۰ . P

مناصب حکومتی خواجه با دبیری ابوعلی بن شاذان در بلخ آغاز شد. ابوعلی پس از رسیدن به وزارت، خواجه را در خدمت خود باقی گذارد و به دبیری آلپ ارسلان گماشت. آلپ ارسلان با به دست گرفتن حکومت منطقه‌ی خراسان، خواجه را به وزیری خویش منصوب کرد (۴۵۱ ه. ق) و با سلطنت یافتن بر ممالک سلجوقی پس از عزل عمیدالملک کندی (وزیر طغرل بیک) او را به عنوان وزیر حکومت مقتدر سلجوقی انتخاب کرد (۴۵۵ ه. ق). این منصب تا ۴۸۵ ه. ق در اختیار خواجه بود تا این که در این سال بر اثر اختلاف با ترکان خاتون و سعایت مخالفان، به قولی از وزارت برکنار شد و یا دست او را از کارها کوتاه کردند. اندکی بعد از این ماجرا، خواجه در راه بغداد به دست یکی از فداییان حسن صباح، به نام بوطاهر ازانلی، به قتل رسید.

{ P } . تاریخ ادبیات در ایران، دکتر ذبیح‌الله صفا، جلد دوم، ص ۹۰۵ . P

۲ - تأثیر عقاید مذهبی خواجه در تأسیس مدارس نظامیه

خواجه نظام‌الملک طوسی، مسلمانی متعصب بود که در فقه از شافعی و در اصول از اشعری پیروی می‌کرد. لذا به دلیل تعصب شدید از هر گونه تهمت و افترا نسبت به دیگر مذاهب ابایی نداشت و پیوسته از پادشاهان سلجوقی که حنفی مذهب و غیر متعصب بودند و نسبت به سایر مذاهب کمال تسامح را داشتند، می‌خواست که به وی اجازه دهند مخالفان مذهبی خود و دشمنان خلافت عباسی را ریشه‌کن نماید.

در میان مذاهب مختلف تنها به مذهب حنفی، آن هم به لحاظ رعایت احترام پادشاهان حنفی مذهب احترام ظاهری می‌گذاشت، هر چندگاه از همین احترام ظاهری هم چشم‌پوشی می‌کرد. هدف عمده‌ی وی ترجیح مذهب شافعی و نفی مذاهب مخالف بوده است. او قصد به وجود آوردن یک سیستم مذهبی واحد بر مبنای مذهب شافعی و طریقه‌ی اشعری داشت و چون وجود پادشاهان حنفی مذهب سلجوقی و یا دیگر ارکان صاحب نفوذ دولت را (که غالباً غیرشافعی و یا شیعی مذهب بودند)، خلاف منویات خود می‌دید، به مبارزه‌ی قلمی با مخالفان برخاست و چند فصل از کتاب «سیاست‌نامه» را به خروج خرمدینان و قرمطیان و باطنیان اختصاص داد و تا آنجا که توانست از هر گونه تهمت و افترا نسبت به شیعه و پیروان دیگر مذاهب خودداری نکرد. علی‌رغم تمامی این تمهیدات، در نیت خود به توفیقی نایل نیامد و به دست مخالفان مذهبی خود کشته شد.

{ P } . مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، دکتر نورالله کسایی، صص ۶۹-۶۶ . P

۳ - دلیل انتساب خواجه به عنوان نخستین بانی مدارس در اسلام بسیاری از مورخین و تذکره‌نویسان بر این عقیده‌اند که نظامیه‌ها نخستین مدارس تأسیس شده در اسلام هستند، در حالی که زادگاه نخستین مدارس اسلامی سرزمین خراسان و به خصوص شهر نیشابور، در نیمه‌ی اول قرن چهارم بوده است.

{P} . ترجمه‌ی رساله‌ی قشیریه، بدیع الزمان فروزانفر، بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۴۵، ص ۱۸. P} به گفته‌ی مرحوم دکتر یوسفی:

«ایجاد مدارس در دنیای اسلام پیش از او سابقه داشت و او مبتکر این کار نبود، ولی به اعتقاد عموم، او نخستین کسی است که نظام جدیدی در امر تعلیم و تربیت پدید آورد و آن برقرار کردن راتبه و مقرری مرتب و تعیین مسکن برای طالب علمان بود و نیز تأمین محل سکونت و مخارج مدرسان. در حقیقت نظامیه‌ها از مدارس شبانه روزی مجهزی به شمار می‌رفت که در آنها وسایل فراغ بال و مطالعه و تحصیل معلمان و شاگردان فراهم بود.»

{P} . دیداری با اهل قلم، دکتر غلامحسین یوسفی، جلد اول، ص ۱۱۲. P} مرحوم کسایبی در خصوص علت انتساب نظام‌الملک به عنوان اولین بنیانگذار مدارس اسلامی می‌نویسد:

«از متون تاریخی اسلامی و گفته‌ی غالب تذکره‌نویسان چنین بر می‌آید که تأسیس مدارس خواه به وسیله‌ی دانشمندان اسلامی و خواه از طرف شاهان و خلفا و ارکان دولت، همه جنبه‌ی خصوصی و ملی داشته است نه دولتی؛ ثانیاً تعداد آن محدود و برای تدریس يك دانشمند، یا يك فقیه و استفاده‌ی معدودی از طلاب دایر می‌شده است؛ ثالثاً راتبه و مستمری مدرسان و طلاب اگر هم سابقه داشته، تقریباً نادر و استثنایی بوده و از محل هزینه‌ی شخصی و موقوفات خصوصی افراد خیرخواه تأمین می‌شده است. اما خواجه نظام‌الملک نخستین وزیر و رییس دولتی بود که با موافقت پادشاه وقت، در تمام شهرها و بلاد اسلامی تحت سلطه‌ی خویش مدرسه دایر نمود. به دستور او ظرف يك سال، هفتاد مدرسه در بلاد اسلامی تأسیس گردید و عشر درآمد مملکت را به تأسیس مدارس اختصاص داد. بنابراین، دعوی کسانی که نوشته‌اند خواجه نظام‌الملک نخستین کسی بود که به تأسیس مدارس در اسلام قیام نمود، کاملاً صادق و خبری قابل قبول و بدون اغراق است. چون تأسیس مدارس در سطح کشور و آن هم با هزینه‌ی دولت، تا؛؛؛ زمان خواجه نظام‌الملک امری بدیع و بی‌سابقه بوده است.»

{P} . مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، نورالله کسایبی، ص ۷۶. P}

۴ - نظامیه‌های مشهور

خواجه علاوه بر نظامیه‌ی بغداد، در سایر شهرها نیز به فراخور هر شهر، مدارس کوچک و بزرگ بسیاری تأسیس نمود که برخی از مهمترین آنها عبارتند از:

الف) نظامیه‌ی نیشابور؛ پیش از نظامیه‌ی بغداد و به نام امام الحرمین جوینی ساخته شد. امام مذکور ۳۰ سال در این نظامیه، مجلس وعظ و مناظره داشت و ۳۰۰ شاگرد در درس او حاضر می‌شدند. از شاگردان بنام این نظامیه، امام محمد غزالی و انوری ابیوردی بودند. این نظامیه از نظر {P} . دایرة المعارف فارسی، ذیل واژه‌ی نظامیه‌ی نیشابور. P} کیفیت و کمیت در درجه‌ی دوم اهمیت پس از نظامیه‌ی بغداد قرار داشته است.

ب) نظامیه‌ی اصفهان؛ به نام صدرالدین خجندی بنا نهاده شد، به همین دلیل آن را مدرسه‌ی صدریه هم نامیده‌اند. خواجه نظام‌الملک مبلغ ده هزار دینار از ضیاع و مستغلات خویش در اصفهان را وقف این مدرسه نمود.

{P} . معارف و معاریف، ذیل واژه‌ی نظامیه. P}

ج) نظامیه‌ی بصره؛ به روایت مؤلف تجارب السلف این مدرسه که از نظامیه‌ی بغداد بزرگتر و نیکوتر بوده است، در اواخر ایام المعتصم بالله، خراب شد و از مصالح ساختمانی آن، در دیگر قسمت شهر بصره، مدرسه‌ی دیگری به همین نام ساختند.

{P} . همان. P}

د) نظامیه‌ی بلخ؛ از اساتید بنام آن آدم بن اسد الهروی و از شاگردان بنام آن رشید و طواط است.

{P} . همان. P}

علاوه بر اینها، از نظامیه‌های مرو، هرات، ری، آمل، موصل، خرگرد (خواف) و جزیره‌ی ابن عمر هم نام برده شده است که به مدد مدرسان بنام و یا شاگردانی که بعدها به معروفیت رسیدند، نام آنها در تاریخ ماندگار شده است.

{P} . برای اطلاع بیشتر از کیفیت این نظامیه‌ها رك به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، دکتر نورالله کسای، صص ۲۱۹-۱۵۲. {P} نظامیه و ویژگیهای آن

از آنجا که اطلاعات مفصلی از همه‌ی نظامیه‌ها در دست نیست، این بخش را بیشتر براساس ویژگیهای نظامیه‌ی بغداد - که بزرگترین و مشهورترین نظامیه در بین مدارس نظامیه بوده و به عنوان مدرسه‌ی عالی و در واقع دانشگاه علوم اسلامی به شمار می‌رفته است - ، استوار ساخته‌ایم.

۱ - موقوفات نظامیه

بدون شك خواجه نظام‌الملک برای تحقق اهداف خویش در ساخت و اداره‌ی مدرسه‌ی بزرگی همچون نظامیه‌ی بغداد، نیازمند منابع مالی بود. خواجه این نیاز اولیه را از طریق منابع دولتی و حتی شخصی خویش تأمین نمود. اما از آنجا که تداوم و استمرار این مدرسه را حتی قرن‌ها پس از خود نیز پیش‌بینی می‌کرد، در صدد برآمد که هزینه‌ی نگهداری و اداره‌ی مدرسه را از محلی تأمین نماید که کمتر مورد اختلاس و تجاوز قرار گیرد. در واقع؛ محلی ثابت برای درآمد باشد. لذا در بغداد و شهرهای دیگر، بازارها، حمامها، املاک، دکانها و کاروانسراهایی را وقف بر نظامیه‌ی بغداد نمود تا عواید آن به مصرف اداره‌ی مدرسه برسد و حتی نظامیه‌ی بغداد را نیز به ضمیمه‌ی موقوفات آن، وقف پیروان مذهب شافعیه نمود.

از آنجا که شمار موقوفات بسیار و از نظر مکانی پراکنده بود، به دستور خواجه يك نفر به عنوان متصدی ثبت و ضبط موقوفات و اموال مدرسه در دفتری خاص، منصوب گردید. ضمن این که برای استفاده از این موقوفات شرایط و ضوابط ویژه‌ای در نظر گرفت و مسؤولین و متولیان مدرسه را ملزم به احراز آن نمود.

از شرایط ذکر شده در وقف‌نامه‌ی نظامیه‌ی بغداد این بود که کلیه‌ی کارکنان مدرسه، اعم از مدرس و واعظ و کتابدار و قرآن خوان و... همه باید در اصول و فروع پیرو مذهب شافعی باشند و برای هر يك سهمی از موقوفات تعیین کرده بود. البته این شرایط بعدها دستخوش تغییرات و حیف و میل‌هایی نیز در عواید مدرسه گردید.

این جوزی در کتاب «المنتظم» آورده است که:

«اسعد میهنی که در سال ۵۱۷ هـ ق برای تحویل گرفتن مدرسه و نظارت بر اوقاف آن به جانشینی ابن الباقر حی منصوب شده بود، پس از ورود به بغداد با وزیر احمد اتفاق نمود که حقوق و مستمری تعدادی از فقها را قطع کند و تنها به دوپست نفر از آنها اکتفا نماید. در نتیجه اختلالی در امر تدریس پدید آمد و فقها از شرکت در مجالس درس خودداری نمودند.»

ذهبی مؤلف «تجارب السلف» نیز می‌نویسد:

«در زمان سید نصرت‌الدین بن مهدی، وزیر ناصر، خلیفه‌ی عباسی، از ده درهم حقوقی که در نص و وقف‌نامه برای کتابدار مدرسه مقرر گردیده بود، بیش از سه درهم نمی‌رسیده است.»

{P} . رك به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، نورالله کسای، صص ۱۱۵. {P}

پس از خواجه، اداره‌ی اوقاف به دست متولیانی بود که غالباً از طرف سلطان معین می‌شدند.

{P} . دایرة‌المعارف فارسی، ذیل واژه‌ی نظامیه. {P}

۲ - تشکیلات و سازمان مدارس نظامیه

شاید اصلیتین دلیل مطرح شدن نظامیه‌ها به عنوان اولین مدارس در اسلام، داشتن سازمان اداری و آموزشی منسجم و برنامه‌ریزی شده باشد. افراد مختلفی در مناصب تعیین شده در سازمان نظامیه به کارگماشته شده بودند و در قبال وظیفه‌ای که به آنها محول شده بود، از محل عواید موقوفات، حقوق دریافت می‌کردند. شاید بتوان این سازمان به هم پیوسته را در چهار بخش اداری - مالی، خدماتی، آموزشی و فعالیتهای جنبی مورد تقسیم‌بندی و بررسی قرار داد.

در بخش اداری - مالی که در واقع می‌توان آن را حوزه‌ی ریاست نظامیه قلمداد کرد، از مشاغل و مناصب مختلف با عناوین متعدد متفاوت نام برده شده است.

- تولیت نظامیه: در رأس این حوزه، ابتدا تولیت مدرسه قرار دارد. از آنجا که نظامیه مدرسه‌ای وقفی بود، تولیتی نیز برای آن در نظر گرفته شده بود. این مقام تشریفاتی در زمان حیات خواجه بر عهده‌ی خود وی و بعد از مرگش نیز مطابق نص وقف‌نامه به فرزندان وی محول شده بود. پس از فرزندان خواجه نیز؛ پادشاهان، خلفا، وزراء، حکام، و احياناً قضات عهده‌دار این وظیفه بوده‌اند و وظیفه‌ی نصب و عزل رؤسای داخلی، مدرسان، بازرسان و دیگر مسؤولان با دستور ایشان انجام می‌گرفته است.

{P} . مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، دکتر نورالله کسایبی، صص ۱۱۷-۱۱۸. P} تولیت سایر نظامیه‌ها نیز در زمان حیات خواجه بر عهده‌ی برکشیدگان او بود و آنان این دستگاه‌های مهم و مؤثر را مطابق نظر خواجه می‌گرداندند.

{P} . دیداری با اهل قلم، دکتر غلامحسین یوسفی، جلد اول، ص ۱۱۳. P} - سایر مناسب حوزه‌ی ریاست: در مرتبه‌ی بعد از تولیت، معمولاً در هر مدرسه فردی به عنوان رییس یا سرپرست، بازرس (مدیران مدرسه) و مسؤول اوقاف و متصدی مخصوص دفاتر آن (به عنوان مسؤول اموال) نیز مشغول به کار بوده‌اند که گاه همه‌ی این وظایف بر عهده‌ی يك نفر و گاه بر عهده‌ی افراد مختلفی گذاشته می‌شده است.

{P} . برای اطلاع بیشتر ر.ک به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، صص ۱۲۴-۱۲۲. P} نکته‌ی قابل توجه در بخش اداری نظامیه این است که گاه افرادی از بخش آموزشی، همزمان عهده‌دار یکی از مشاغل اداری نیز بوده‌اند و یا بالعکس تغییر شغل داده‌اند. از جمله: ابوالرضا عبدالرحیم محمد بن یاسین (م. ۶۳۰ ه. ق) که ابتدا معید نظامیه بود، سپس تولیت و ریاست و نظارت بر اوقاف مدرسه را نیز عهده‌دار گردید؛ یا ابوزکریا یحیی بن مفرج تکریتی {P} . طبقات سبکی، ج ۸، ص ۱۹۱. P}

ثعلبی (م. ۶۱۶ ه. ق) از ائمه‌ی مسلمین و علمای فاضل که علاوه بر تدریس، سمت بازرسی و نظارت بر اوقاف نظامیه را نیز بر عهده داشته است؛ {P} . بغیة الوعاة، ص ۴۱۴. P} همچنین ابوعلی یحیی بن الربیع بن سلیمان حراز واسطی بغدادی (م. ۶۰۶ ه. ق) که ابتدا مدرس نظامیه بود و بعدها سمت مدرس و بازرسی اوقاف را توأمان بر عهده گرفت.

{P} . الجامع المختصر، صص ۲۹۷ و ۲۹۸. P} نکته‌ی دیگر در سازمان اداری نظامیه، گماردن سرپرست موقت برای مدرسه است. سلطان سنجر در جمادی الاخر سال ۵۱۷ ه. ق حکم اداره‌ی امور مدرسه و تدریس در آن را برای ابوالفتح باقر حی (م. ۵۵۳ ه. ق) صادر و دو ماه بعد، در شعبان همان سال اسعد میهنی (م. ۵۲۷ ه. ق) را به {P} . المنتظم، ج ۹، ص ۲۴۶. P} جانشینی وی و ریاست نظامیه بغداد منصوب می‌نماید.

{P} . طبقات سبکی، ج ۷، ص ۲۰۴. P} خدمتکاران و دربانان در مدارس نظامیه، گروه شغلی دیگری را در سازمان مدارس نظامیه تشکیل می‌دادند. خدمتکاران وظیفه‌ی نظافت و تهیه‌ی ملزومات مدرسان و فقهای نظامیه و مایحتاج عمومی آنها را (از جمله سوخت و روشنایی) بر عهده داشتند.

دربانان نیز موظف به کنترل امر ورود و خروج افراد و امور انتظامی مدرسه بودند و گزارش وقایع مهم را به اطلاع مسوولان رده‌ی بالاتر می‌رساندند.

مؤلف تجارب السلف در این خصوص در شرح احوال ابوزکریا خطیب تبریزی، کتابدار و مدرس ادب نظامیه می‌نویسد: «وی هر شب شراب خوردی و شاهد آوردی و امثال این حرکات، یکی از بواب مدرسه چنانکه رسم است، به خواجه نوشت و حال زکریا بنمود.» از ابن جوزی نیز نقل {P} . تجارب السلف، ص ۲۷۰. P}

است که با بستن و مهور نمودن حجره‌ی یعقوب کاتب یکی از فقهای مجرد نظامیه پس از وفات وی، فقهای نظامیه به عنوان مخالفت شورش کردند و دربانان دو نفر از ایشان را گرفتند و زندانی کردند.

{P} . برای اطلاع بیشتر ر.ک به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، ص ۱۲۵. P} نکته‌ی قابل توجه در این مشاغل اینکه شرط واقف نظامیه این بوده است که حتی فراشان و بواب مدرسه نیز می‌بایست شافعی مذهب باشند. این امر نشان‌دهنده‌ی انحصارگرایی کامل در انتخاب کارکنان مدارس نظامیه و یکی از ویژگیهای منحصر به فرد آن است که بالطبع محاسن و معایب خاص خود را در آن زمان داشته است.

۳ - بخش آموزشی

همان‌گونه که ذکر شد دلیل اصلی نام‌گذاری نظامیه به عنوان نخستین مدارس اسلامی، سازماندهی خاص و مدون آن در همه‌ی بخشها، به خصوص بخش آموزش بوده است. سلسله مراتب آموزشی در سازمان مدرسه‌ی نظامیه به ترتیب عبارت بود از: مدرسان، نایبان، معیدان و طلاب. اینک به معرفی هر يك از این مناصب پرداخته، وظایف و ویژگی‌های آنها را به اختصار مورد بررسی قرار خواهیم داد.

تدریس در نظامیه‌ها، به خصوص مدرسه‌ی عالی بغداد افتخاری بود که بسیاری از علما و دانشمندان به دنبال کسب آن بودند. شرایط فراهم شده در نظامیه چه از نظر مادی و چه از نظر معنوی، علمای بی‌شماری را بر می‌انگیخت تا شانس خود را برای تدریس در این مدرسه بیازمایند. کثرت داوطلبین و همچنین وابستگی دولتی و حکومتی مدارس نظامیه، ایجاب می‌کرد که مدرسان آن نیز ویژگیها و شرایط خاصی را احراز نمایند تا به این کسوت و مزایای آن نایل شوند.

شرایط تدریس

نظامیه‌ی بغداد به عنوان بزرگترین و مهمترین مدرسه‌ی نظامیه برای منصب تدریس، ضوابط و شرایط خاصی داشته که تا آن زمان معمول و متداول نبوده است. مدرسان نظامیه می‌بایست از جهات مختلف علمی، مذهبی و اخلاقی واجد شرایط لازم می‌بودند تا به افتخار مدرسی در نظامیه‌ی بغداد نایل شوند. این امر گرچه به منصب مدرسی نظم و نسقی خاص داد و آن را از حالت بی‌نظمی که تا آن زمان وجود داشت، رهانید؛ اما معایبی نیز داشت، به ویژه در شرط مذهب که در جای خود به آن اشاره خواهد شد.

- شرط علمی: احراز منصب والای مدرسی در نظامیه‌ی بغداد تنها برای افرادی مقدور و میسر بود که در عالیترین مدارج علمی زمان خود قرار داشتند. ابواسحاق شیرازی و امام محمد غزالی نمونه‌ی این مدرسان هستند.

- شرط اخلاقی: علاوه بر شرایط علمی، مدرسان نظامیه می‌بایست افرادی پاکدامن، زاهد و مورد اعتماد و احترام عامه‌ی مردم و ارباب دولت می‌بودند تا کسوت شریف مدرسی از هر گونه شائبه و آلودگی پاک و مپرا باشد. جالب این که چنانچه کوچکترین سوءظن یا عملی مغایر با حیثیت مقام مدرسی در مدرسان نظامیه دیده می‌شد، بی‌درنگ از سمت خود محروم و معزول می‌شدند. «ابونصر» یکی از مدرسان نظامیه - نواده‌ی خواجه نظام‌الملک - با وجود حرمت و نفوذ و شرف خانوادگی بانی مدرسه، تنها به جرم این که زنی شکایت نمود که ابونصر با وی ازدواج نموده و او ابتدا انکار و سپس اعتراف نمود، به سبب بدنامی و رسوایی از منصب مدرسی معزول گردید.

- شرط مذهبی: در کنار احراز شرایط علمی و اخلاقی، شرط اصلی و مهم تدریس در نظامیه‌ی بغداد، براساس هدف بنیادی تأسیس آن، اعتقاد و پیروی از مذهب شافعی بود. این شرط دانشمندان بسیاری را که از هر حیث شایستگی تدریس در نظامیه را داشتند، از این کار محروم می‌نمود و چه بسا بسیار مدرسانی که در حین خدمت مورد سوءظن مذهبی قرار می‌گرفتند و از ادامه‌ی کار آنها جلوگیری به عمل می‌آمد. از جمله «کیاهراسی» از مدرسان نظامیه که به دلیل شباهت نام وی با القاب اسماعیلیه، از این منصب عزل گردید و یا فصیحی استرآبادی، مدرس ادب نظامیه، که تنها به خاطر اقرار به تشیع، از تدریس در نظامیه و استفاده از «نان و مسکن مدرسه» محروم گردید.

{P. ر.ک به: طبقات سبکی، ج ۷، ص ۲۲۳ و معجم الادبا، ج ۵، ص ۴۱۵؛ به نقل از: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، ص ۱۲۷. P}

این امر همان طور که باعث اخراج برخی از مدرسان شاغل در نظامیه می‌شد، افراد جاه‌طلبی را نیز بر آن می‌داشت که برای رسیدن به منصب تدریس در نظامیه از مذهب خود دست برداشته و خود را پیرو مذهب شافعی قلمداد نمایند. گذشته از افراد معدودی که برای رسیدن به مدرسی نظامیه تغییر مذهب می‌دادند، مدرسان نظامیه با دارا بودن جمیع صفات علمی، اخلاقی و مذهبی نمونه‌ی کاملی از یک دانشمند اسلامی به شمار می‌رفتند.

دانشمندان اسلامی که صلاحیت تدریس در نظامیه را احراز می‌کردند، از شرایط ویژه‌ای نیز برخوردار می‌گردیدند. از جمله این که سهم عمده‌ی عواید موقوفات به حقوق آنان تخصیص می‌یافت و مسکن و خوراک آنان نیز در همان مدرسه تأمین می‌شد؛ در واقع مورد حمایت کامل ملی و دولتی قرار می‌گرفتند که تا پیش از آن به صورت سازمانی و مدون، معمول و متداول نبود.

نکته‌ی دیگر آن که احراز مقام مدرسی با صدور حکم از جانب متولی و سرپرست نظامیه صورت می‌گرفته است و در نظامیه‌ی بغداد که در حکم یک مدرسه‌ی عالی دولتی بوده است، صدور فرمان تدریس بر عهده‌ی خواجه و یا پادشاه و خلیفه‌ی وقت بوده است و این فرمان به عنوان ابلاغ رسمی دولتی به شمار می‌رفته و تخطی از آن در حکم بی‌توجهی و مخالفت با مقررات اداری بوده است.

همان گونه که ذکر شد در سلسله مراتب آموزشی، پس از کسوت مهم مدرسی، نایب قرار داشته است. نایب، فردی بوده که در هنگام عدم حضور و یا عدم وجود مدرس واجد شرایط، صلاحیت و شایستگی تدریس را داشته و تا تعیین مدرس، به صورت موقت انجام وظیفه می‌نموده است.

پایین‌ترین رتبه را در سلسله مراتب سه گانه‌ی تدریس در نظامیه، «معید»ان در اختیار داشته‌اند. «معید»، که در اصطلاح رایج مدارس اسلامی به معنی بازگو کننده است، در مدارس نظامیه به افرادی اطلاق می‌شد که درس استاد را برای طلاب بازگو می‌کرده‌اند. وجود این افراد در هنگام کثرت طلاب در جلسه‌ی درس ضروری بوده است. این افراد دو وظیفه‌ی مهم بر عهده داشته‌اند: نخست اینکه تقریرات استاد را با صدایی رسا تکرار نمایند تا به گوش همه‌ی حاضران برسد و دیگر آنکه؛ پس از ختم درس و خروج استاد، تقریرات وی را برای طلابی که نیازمند راهنمایی بودند بازگو نمایند و آنان را در فهم مشکل و قسمت‌های پیچیده‌ی درس یاری نمایند. در اصطلاح امروزی، معیدان در حکم دستیاران استاد بوده‌اند و از بین طلاب ممتاز برگزیده می‌شدند.

بسیاری از فقهای نظامیه ابتدا معید درس استاد بوده‌اند، سپس به نیابت از وی تدریس نموده‌اند و در اثر پیشرفت‌هایی که در زمینه‌های علمی نصیب ایشان شده، به مرتبه‌ی مدرسی دست یافته‌اند. شرایط تحصیل: انتساب نظامیه‌ی بغداد به دولت و امکان رسیدن به مقامات و مناصب اجتماعی پس از تحصیل، همچنین وجود مدرسان عالی مقام و دانشمند و امکان کسب علوم و رسیدن به کمال، افراد بسیاری را با مقاصد گوناگون علاقه‌مند و شیفته‌ی تحصیل در این مدرسه‌ی عالی نموده بود. لذا با توجه به کثرت طالبان تحصیل، شرایط ویژه‌ای برای آنان در نظر گرفته شده بود. نخستین شرط تحصیل طبق هدف اصلی و اساسی تأسیس نظامیه، داشتن مذهب شافعی بود. البته معایب و محاسن این شرط چنان که در شرایط مدرسی ذکر شد، در خصوص طلاب نیز صادق است.

شرط دیگر حضور در نظامیه، پشت سر گذاشتن مقدمات علوم به نحو احسن بود. به دلیل مطرح بودن نظامیه‌ی بغداد به عنوان مدرسه‌ی عالی علوم اسلامی، لازم بود که طلاب آن از زبده‌ترین و بهترین طلبه‌های زمان خود باشند تا بتوانند با سطح آموزشی نظامیه - که در واقع سطح تکمیلی علوم بود - خود را وفق دهند و از آن بهره‌مند گردند. طلاب پذیرفته شده در هر مقطعی از تحصیل، چنانچه از مقررات و شرایط نظامیه سرپیچی یا عدول می‌کردند، از ادامه‌ی تحصیل محروم و از مدرسه اخراج می‌شدند.

مزایای تحصیلی: مدارس عالی نظامیه به منظور تحت حمایت قرار دادن طلاب و مهیا نمودن محیطی بدون دغدغه‌های روزانه، تهیه‌ی خوراک، پوشاک و مسکن آنان را بر عهده گرفته بودند. این امر منشأ تحول بزرگی در زندگی طالبان علم شد و افرادی که تا آن زمان در راه تحصیل علم با مصائب و مشکلات فراوان رو به رو بودند، مورد حمایت اجتماعی قرار گرفتند. ابوبکر طرطوشی (م. ۵۲۰ ه. ق) نویسنده‌ی «سراج الملوک» که خود از دانش‌آموختگان نظامیه است، می‌نویسد: «در نظامیه‌ی بغداد علاوه بر خوراک و پوشاک و مسکن، به طلاب بی‌بضاعت کمک هزینه‌ی تحصیلی نیز پرداخت می‌شد.» کمک هزینه‌های تحصیلی که علاوه بر هزینه‌ی خوراک {P} . سراج الملوک، ص ۱۲۸ {P}

و پوشاک و مسکن به برخی از طلاب پرداخت می‌گردید، سالانه پانزده‌هزار دینار ذکر شده که از محل عواید موقوفات تأمین می‌شده است. {P} . رک به: رحله‌ی ابن جبیر، ص ۲۱۶ {P}

ویژگی‌های مجالس درس نظامیه

مجالس درس در نظامیه همچون سایر برنامه‌های آن، از ویژگی و شرایط خاص و بدیعی برخوردار بوده است که نشاندهنده‌ی ارزش دادن به مسأله‌ی آموزش، مدرس و انضباط خاص در درس است. برخی از این شرایط و ویژگیها - که بعدها در مدارس دیگر نیز مورد استفاده قرار می‌گرفت - به شرح ذیل بوده است:

- معارفه با استادان: یکی از مراسم با شکوه و بی سابقه تا آن زمان، برگزاری مجالس جشن از طرف مدرس جدید و تازه وارد به منظور معارفه با مدرسان پیشین و فقهای مدرسه بوده است. نمونه‌ی برگزاری این مجالس ضیافت، در معارفه‌ی امام محمد غزالی پس از انتصاب وی به سمت مدرسی در نظامیه‌ی بغداد صورت گرفته است.

{P} . عبدالحسین زرین کوب، فرار از مدرسه، ص ۸۷ {P}

- خلعت مدرسی: به هر يك از مدرسان نظامیه هنگام انتصاب به امر تدریس، طی تشریفات خاصی، خلعتی گرانمایه اعطا می‌شد که کسوت مدرسی به شمار می‌آمد. این خلعت به قدری

فاخر بود که برخی پوشیدن آن را حمل بر تجمل می‌نمودند. علاوه بر خلعت، گاه استری نیز به عنوان مرکب سواری به مدرس اعطا می‌شده است.

{P . ۱۵۸ . رك به: پدایه، ج ۱۳، ص ۱۵۸ . P}

- کرسی مدرسی: پیش از تأسیس نظامیه و حتی پس از آن، مجالس درس در مساجد، مرکب از حلقه‌هایی بود که شاگردان به دور استاد تشکیل می‌دادند و این امر به تأسی از شیوه‌ی پیامبر گرامی اسلام (ص)، روشی است که در حال حاضر نیز در بسیاری از مدارس دینی معمول و متداول است.

ابن بطوطه در سفرنامه‌ی خود درباره‌ی نشستن استاد بر کرسی در مدرسه‌ی مستنصریه، شرحی نوشته است که بدون شك این شیوه ابتدا در نظامیه‌ی بغداد اعمال می‌شده و سپس به تقلید از آن در مستنصریه معمول شده است. ابن بطوطه می‌نویسد: استاد با طمانینه و وقار تمام در قبه‌ی کوچکی بفرز کرسی می‌نشست، در روی کرسی بساطی افکنده شده بود و در طرفین مدرس دو معید بودند که هر چه را او املا کند، این دو تکرار نمایند.

{P . ۲۱۷ . سفرنامه‌ی ابن بطوطه، ص ۲۱۷ . P}

- روش تدریس: مدرس به هنگام تدریس، خلعت مدرسی (موسوم به طرحه) را می‌پوشید و عمامه‌ای بر سر می‌نهاد و در حالی که دو معید در طرفین وی ایستاده بودند به تدریس می‌پرداخت. طلاب نیز با دقت زیاد گفته‌های استاد را به خاطر می‌سپردند. این روش بیشتر به هنگام تدریس احادیث نبوی معمول و به «سماع حدیث» معروف بوده است. در آن روش استاد چندان توجهی به کنایت طلاب نداشت، اما در روش املا حدیث، استاد موظف بود ضبط هر کلمه را با دقت بگوید و شاگرد نیز دقیقاً آن را ضبط نماید. در صورت ابهام و یا از قلم افتادگی، دوباره توسط معیدان تکرار می‌گردید.

{P . ۱۷ . تاریخ الجامعات، ص ۱۷ . P}

گونه‌ای دیگر از روش تدریس در نظامیه، مربوط به درس تفسیر ابوالخیر احمد بن اسماعیل قزوینی، از دانشمندان و فقها و وعاظ بنام بوده است. ابن جبیر اندلسی از مجلس درس وی نقل می‌کند که؛ پس از حضور استاد در محل درس و پوشیدن خلعت مدرسی و قرار گرفتن بر کرسی استادی، آیاتی چند از قرآن مجید تلاوت و دعای مخصوصی خوانده شد. آن گاه استاد رو به جماعت حاضر نمود و گفت: دوست دارید از کدام تفاسیر تدریس کنم؟ کتابی را نام بردند. پرسید: چه آیه‌ای؟ تعیین نمودند. سپس ایشان به تدریس پرداخت و هر چه پرسیدند، جواب گفت. همین روش را در تدریس فقه نیز به کاربرد و چیزی نمی‌گفت مگر اینکه برایش تعیین نمایند و با این عمل حضار مجلس را شیفته و متوجه حضور ذهن و کثرت محفوظات خود نمود.

{P . ۱۰ . طبقات سبکی، ج ۶، ص ۱۰ . P}

نکته‌ی قابل توجه در این روش - که نمونه‌ی جلسه‌ی درس در يك دانشگاه اسلامی نیمه‌ی دوم قرن پنجم هجری است - توجه به ظاهر استاد در برابر دانشجویان، توجه به حضور معنوی آیات قرآن و ادعیه در آغاز درس، توجه به تدریس آنچه که مورد تقاضا و پرسش ذهنی دانشجویان است و دقت در کامل پاسخ دادن به شبهات آنان است.

- زبان رسمی در نظامیه: زبان رسمی تعلیم و تعلم در نظامیه‌ی بغداد، زبان عربی بوده است. البته برخی از استادان نظامیه به زبانهای دیگر نیز تسلط داشته‌اند و گاه برای توضیح بیشتر برای طلاب غیر عرب از آن زبانها بهره می‌گرفته‌اند.

تدریس به زبان عربی در نظامیه امری واجب و لازم الرعایه و تخلف از آن در حکم تخطی از مقررات مدرسه بوده است. از ابن جوزی نقل شده است که یکی از مدرسان نظامیه در اعتراض به دستگیری و شکنجه‌ی عده‌ای از فقها در سال ۵۴۷ و مخالفت با خلیفه، وعظ و درس را به زبان فارسی ایراد نمود که موجب بروز اختلاف و حبس و ضرب و شتم مدرس مزبور گردید.

{P . ۱۴۷ . رك به: المنتظم، ج ۱، صص ۱۴۶ و ۱۴۷ . P}

- حضور بزرگان در مجالس درس: از دیگر ویژگیهای نظامیه‌ی بغداد حضور امرا و بزرگان و ارباب دولت در جلسات درس به منظور تشویق و ترغیب طلاب بوده است؛ زیرا نظامیه‌ی بغداد به منظور اجرای مقاصد سیاسی و مذهبی تأسیس شده بود و دانش‌آموختگان آن پس از فراغت از تحصیل، مجری اهداف و منویات دولت بوده‌اند. از جمله می‌توان از شرکت سعدالملک وزیر در رجب سال ۴۹۸ ه. ق در جلسه‌ی درس کیاهراسی و همچنین انشای حدیث توسط خواجه نظام‌الملک نام برد.

- ساعات درس و ایام تعطیل: ساعات درس در نظامیه با توجه به فصول سال، کیفیت درس، مرتبه‌ی علمی استاد و اوضاع و احوال سیاسی و مذهبی متغیر بوده است. آنچه مسلم است مجالس درس مخصوص طلاب در تمام ایام هفته، غیر از روزهای تعطیل، در ساعات پیش از ظهر و بعد از ظهر دایر بوده است و روزهای جمعه نیز، فاصله‌ی بین نماز ظهر و عصر، اختصاص به املا‌ی حدیث و وعظ و خطابه به صورت عمومی داشته و شرکت در آن برای عموم آزاد بوده است. اما گاهی جلسات خصوصی طلاب از زمان مقرر تعیین شده، به دلیل مقام علمی عالی استاد تا حد امکان طولانی‌تر و حتی گاهی جلسه‌ی درس در نیمه‌های شب نیز منعقد می‌شده است. {P. طبقات سبکی، ج ۶، ص ۳۰}

ایام تعطیل مدارس نظامیه نیز همچون دیگر مراکز اسلامی، روزهای جمعه و اعیاد مذهبی بوده است.

- رابطه‌ی استاد و شاگرد: رابطه‌ی معلم و متعلم در نظامیه بغداد؛ یعنی کهنترین دانشگاه اسلامی، در عالیترین نمونه‌های انسانی و اخلاقی، ملهم از تعالیم عالی‌یه اسلامی در احترام به مقام معلم، تجلی کرده است. نگرش حق شناسانه و محترمانه به استاد همراه با احساس مسؤولیت و وظیفه‌شناسی و علاقه‌ای مقدس، متقابلاً از جانب استاد نسبت به شاگرد همواره در بین تربیت یافتگان مکتب اسلام و دانش آموختگان نظامیه وجود داشته است. این احترام عمیق تنها منحصر به دوران حیات استاد نمی‌شده، بلکه پس از وفات وی نیز با شدت ادامه می‌یافت. ابن خلکان در کتاب «وفیات الاعیان» می‌نویسد:

«وقتی ابوسعید متولی (م. ۴۷۸ ه. ق) پس از وفات ابواسحاق شیرازی بر کرسی تدریس در نظامیه نشست، طلاب استناد او را به جای ابواسحاق، استاد فقیدشان، شرط ادب ندانستند و این کار را بر وی زشت شمردند و از وی خواستند که ادب را مراعات نموده، پایین‌تر از مرتبه‌ی استاد سلف نشیند و او از کرده‌ی خویش پوزش طلبید.»

{P. ر.ک به: وفیات، ج ۲، ص ۳۱۴}

۴ - بخش فعالیت‌های جنبی

در این بخش، که به عنوان مکمل دیگر بخش‌های سازمان مدارس نظامیه به شمار می‌رود، یک قسمت مهم وجود داشت و سه فعالیت عمده صورت می‌گرفت. قسمت مهم این بخش از مدارس، کتابخانه بوده است و فعالیت‌های در نظر گرفته شده برای این بخش هم عبارت بوده‌اند از: اقامه‌ی نماز جماعت، مجالس عمومی وعظ با حضور وعاظ برجسته و حضور و فعالیت شاعران.

- کتابداران نظامیه

آن گونه که در مراکز علمی - آموزشی پیش از نظامیه‌ها نیز معمول بود، هر مرکز علمی در بدو تأسیس نسبت به تهیه‌ی کتابخانه یا دارالکتب اقدام می‌نمود. در نظامیه‌ی بغداد نیز کتابخانه‌ی مجهزی متناسب با تشکیلات وسیع و گسترده‌ی مدرسه دایر گردید و به دستور خواجه (تولیت مدرسه)، فردی به عنوان «خازن دارالکتب» یا «خازن المکتبه» (کتابدار) برای امور آن در نظر گرفته شد. کتابداران نظامیه نیز همچون استادان و معیدان و واعظان، از بین مشاهیر علما و ادبای عهد، انتخاب می‌شدند؛ از جمله خطیب تبریزی - که از مشاهیر فضلا و ادبای عصر خود بود - مدتی کتابدار نظامیه‌ی بغداد بوده است.

{P. دایرة المعارف فارسی، ذیل واژه‌ی نظامیه. P}

کتابداری از مشاغل مصوب در سازمان نظامیه بود و برای متصدی آن ماهانه ده دینار حقوق پرداخت می‌شد. ویژگی و رجحان کتابخانه‌ی نظامیه‌ی بغداد و دیگر کتابخانه‌های سایر نظامیه‌ها با آنچه پیش از آن وجود داشت این بود که کتب دلخواه و متناسب با دروس آموزشی، مطابق اصول صحیح کتابداری امروزی در دسترس استادان و طلاب قرار می‌گرفت.

از سنت‌های خوبی که با تأسیس نظامیه‌ها متداول گردید، اهدای کتاب به کتابخانه بود، ضمن این که خواجه نظام الملک هم سهم عمده‌ای از عواید موقوفات مدرسه را به خرید و استنساخ کتاب برای کتابخانه‌ی نظامیه اختصاص داده بود. تا جایی که پس از گذشت چند سال، کتابخانه‌ی نظامیه، تبدیل به گنجینه‌ای غنی از کتب نفیس خریداری شده، اهدایی و استنساخ شده گردید و به عنوان یکی از مراکز مهم تحقیق و مطالعه‌ی علوم و معارف اسلامی درآمد.

- واعظان

از اوایل قرن پنجم در اثر افزایش پیروان مذاهب و بروز اختلافات فرقه‌ای؛ مجالس وعظ و سخنرانی‌های مذهبی به تدریج و در بسیاری از موارد به مجادلات و کشمکشهای مذهبی کشیده شد و جنبه‌های معنوی و اهداف انسانی خود را از دست داد.

خواجه نظام‌الملک با توجه به نقش مهم وعظ در بین طبقات جامعه، تعیین واعظ را از شروط اساسی وقفنامه‌ی نظامیه‌ی بغداد قرار داد و آنجا را پایگاه عظیم وعظ و تبلیغ فقهای شافعی نمود. توجه ارباب دولت، به ویژه شخص خواجه به واعظان و حضور در مجالس وعظ و خطابه، این فن را از مناصب مهم علمی و اجتماعی نمود.

جلسات وعظ - با اهمیتی که خواجه برای آنها در نظر گرفته بود - تبلیغی مؤثر برای نظامیه‌ی بغداد و مذهب شافعی گردید و علما و فقهای بزرگ را از شرق و غرب اسلام برای انعقاد این مجالس با شکوه به بغداد کشانید.

جلسات وعظ در نظامیه‌ی بغداد توسط مدرّسان و گاه افرادی که مخصوص همین کار مأموریت یافته بودند، تشکیل می‌شد.

- شاعران نظامیه

از دیگر ویژگی‌های نظامیه، حضور شاعران در این مدارس است. تذکره‌نویسان و مورّخان به حضور شاعرانی در نظامیه‌ی بغداد اشاره کرده‌اند که به مدح و رشای دانشمندان و فقهای آنجا می‌پرداخته‌اند. این امر بیانگر دو موضوع می‌تواند باشد: نخست اینکه مدرّسان و فقهای نظامیه از آن چنان شهرت و اعتباری برخوردار بوده‌اند که همانند پادشاهان و خلفا و بزرگان، ممدوح شاعران قرار می‌گرفته‌اند و دوم اینکه؛ نظامیه علاوه بر جنبه‌های مذهبی، مجمعی برای ادبا و شعرا نیز بوده و از این گروه برای اهداف تبلیغی خود سود می‌جسته است.

{P} . رك به: مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، ص ۲۰۵-۲۰۴. P

از شعرای معروف می‌توان به حضور انوری ابیوردی در نظامیه‌ی نیشابور و شیخ اجل سعدی در نظامیه‌ی بغداد اشاره کرد.

{P} . دایرة المعارف فارسی، ذیل واژه‌ی نظامیه. P

۵ - نتایج و تأثیرات علمی و اجتماعی مدارس نظامیه

بدیهی است که نظامیه‌ها با عظمت و شهرت عالمگیری که بیش از سه قرن رواج داشت، منشأ بسیاری از تحولات و خدمات و پیشرفت‌ها در دنیای اسلام شده‌اند، با این حال نمی‌توان منکر برخی تأثیرات منفی آن بر جامعه‌ی اسلامی شد که ناشی از تعصب بانی این مدارس در تبلیغ و اشاعه‌ی یکسویه‌ی مذهب شافعی بوده است.

به هر حال خلاصه‌ای از آنچه در باب ویژگی‌ها و تأثیرات نظامیه گفته شد را می‌توان در دو بخش نتایج و تأثیرات مثبت و منفی این مدارس دسته‌بندی کرد.

- پیشرفت علوم دینی، به ویژه مذهب شافعی

تعصب شدید خواجه نظام‌الملک به مذهب شافعی و حمایت سلاطین سلجوقی و خلفای بغداد - که غالباً از پیروان اهل سنت بودند - ضمن به کارگیری کلیه امکانات مادی و قدرت سیاسی در تأسیس و ترویج نظامیه، راه را برای توسعه و پیشرفت معارف مذهبی و مسائل دینی هموار نمود. علم خلاف که از مواد مهم درسی نظامیه‌ها بود، مدرّسان و فقهای این مدارس را بر آن می‌داشت که در سایر مذاهب نیز غور و بررسی نمایند. فن خطابه و جدل و اصول و کلام نیز در نتیجه‌ی این عوامل، بسیار پیشرفت و ترقی نمود. طالبان دین با استفاده از راتبه و مستمری، به تحقیق و تفحص و تألیف کتب متعدد در این مذهب پرداختند و بهترین کتابها را درباره‌ی مذهب شافعی تألیف نمودند.

از جمله تألیفات مهم این دوره به کتاب «البرهان» امام الحرمین و «المستصفی» غزالی در اصول فقه می‌توان اشاره کرد. ضمن این که سایر کتب تألیفی امام محمد غزالی از جمله «المنتحل فی فن الجدل»، «بسیط وسیط»، «وجیز» و «خلافه» از همان زمان تألیف، از کتب مهم فقه شافعی گردید و حضور استادان ارزنده‌ای همچون امام الحرمین جوینی، ابواسحاق شیرازی، امام محمد غزالی، بسیاری از طلاب را شیفته‌ی حضور در محضر درس نظامیه‌ها نمود و چه بسیار فقهای که به منظور استفاده از مزایای مادی و معنوی نظامیه‌ها، ترك مذهب مألوف نموده، به مذهب شافعی گراییدند.

{P} . مدارس نظامیه و تأثیرات علمی و اجتماعی آن، ص ۲۶۹ و ۲۷۰. P

- نهضت تأسیس مدارس دولتی و ملی

گرچه پیش از نظام‌الملک نیز مراکز برای تعلیم و تعلم ساخته شده بود، اما همانطور که پیشتر ذکر شد، هیچ یک از آنها عنوان مدرسه نیافت. شیوهی نظام‌الملک در تأسیس مدارس نظامیه، پس از وی با اهداف مختلف موجب تأسیس مدارس گوناگون و بسیاری گردید. به طوری که در سده‌ی ششم و هفتم هجری کمتر نقطه‌ای در بلاد اسلامی یافت می‌شد که از نعمت وجود مدارس دینی بی‌بهره باشند.

- تأثیر در دانشگاه‌های قدیم اروپا

تأسیس نخستین دانشگاه‌های اروپایی به قرن دوازدهم میلادی باز می‌گردد؛ یعنی اندکی پس از تأسیس نظامیه‌ها، به خصوص نظامیه‌ی بغداد و سایر مدارس عالی که پس از آن به تقلید از نظامیه‌ی بغداد تأسیس شد. این مدارس نه تنها در دنیای اسلام موجب تحولی شگرف شدند، بلکه از نظر نظام اداری و آموزشی و تأثیر در برخی رشته‌های علمی، مورد استفاده و بهره‌برداری دانشگاه‌های اروپایی قرار گرفتند.

{P} . برای اطلاع بیشتر رک به: تاریخ عرب، ج ۱، ص ۵۲۶؛ علم و تمدن در اسلام، ص ۵۲ و میراث اسلام، ص ۲۳۱-۲۲۸. {P}

- تجلیل از دانشمندان و مدرّسان

گرچه تجلیل و بزرگداشت مقام معلم و مربی و دانشمند در آیین مرفقی اسلام از وظایف انسانی هر فرد مسلمان به شمار آمده است و این طبقه از یک نوع احترام عمیق در بین مردم برخوردار می‌باشند، با این حال با تأسیس نظامیه‌ها و نیاز شدید دولت به طبقه‌ی فقها به منظور مبارزه بر ضد تبلیغات فرقه‌ای، مدرّسان این فن از عالیترین مزایای اجتماعی برخوردار گردیدند و نفوذ عمیقی در بین مردم و خلفا و حکما پیدا کردند. تا جایی که نظرشان در غالب موارد، در رتق و فتق امور صائق بوده است.

- ضابطه‌مند شدن امر تدریس و توجه به رفاه مدرّسان و طلاب

تدریس علوم، به خصوص علوم دینی که پیش از نظامیه‌ها روشمند و ضابطه‌پذیر نبود، با تشکیل مدارس نظامیه، دارای ضوابط و شرایط خاصی شد که قبلاً سابقه نداشت و با این شرایط، تصدی تدریس برای هر کسی مقدور نبود. مدرّسان تنها از جانب پادشاه یا خلیفه و یا واقف مدرسه با؛ پ۵٪ صدور حکم و ابلاغ رسمی حکومتی منصوب می‌شدند و موظف بودند لباس مخصوص استادی بر تن نمایند و بر کرسی تدریس تکیه زنند.

زندگی و معیشت مدرّسان و طلاب نیز، که تا پیش از نظامیه‌ها در مساجد و مدارس محدود و با مشقات و نابسامانیهای فراوان توأم بود، با در نظر گرفتن مقرری و امکانات رفاهی از جمله خوراک و مسکن و پوشاک، رو به بهبود گذاشت و موجبات رفاه آنان با حمایت‌های دولتی تأمین گردید. انجام این امور در نظامیه‌ها، فتح بابی برای مدارس دیگر نیز شد.

- عدم توجه به برخی رشته‌های علمی

اگر بخواهیم از مدارس نظامیه به عنوان مدرسه‌ای عالی در تاریخ مدارس اسلامی یاد کنیم، متوجه خواهیم شد که این مدارس، هیچ‌گاه نتوانسته است مانند سایر مراکز علمی از جمله جندی شاپور و بیت الحکمه - که هر کدام خارج از انحصار مذهب، منشأ پیشرفتهای علمی و انتقال علوم جدید به اسلام شدند - نقش مؤثری ایفا نمایند و جز پرداختن به رشته‌های مذهبی، آن هم مذهب شافعی توفیقی در سایر رشته‌های علمی نداشته و این یکی از نقاط ضعف مدارس نظامیه با در دست داشتن آن همه امکانات بوده است.

در نظامیه‌ها نیز همچون سایر مدارسی که از قرن پنجم به بعد در خراسان و سپس در عراق و سایر ممالک اسلامی ایجاد شد، تعلیم و تعلم علوم عقلی ممنوع بود و جز ادبیات و علوم دینی چیزی تدریس و تحصیل نمی‌شد. این امر طبعاً از رونق و رواج علوم عقلی و توجه طلاب به آنها می‌کاست. در نتیجه تحصیل‌کردگان در این مدارس از آنچه موجب روشنی و بینش و مستلزم بحث و اظهارنظر و استدلال بود، محروم بودند و با نوعی محدودیت فکری در سطح علوم نقلی بار می‌آمدند.

{P} . دیداری با اهل قلم، ص ۱۱۴. {P}

- مبارزه با فلسفه و آزادی افکار

فلسفه‌ی اسلامی که در قرن سوم رواج و در قرن چهارم به وجود فارابی و یارانش پرورش یافت، در قرن پنجم با ظهور نابغه‌ی عظیم‌الشان‌ی چون ابوعلی سینا، به عالیترین درجه‌ی کمال خود رسیده

بود، اما ورود خواجه نظام‌الملک به عرصه‌ی سیاست، سبب گردید تمام مراکز مستقلی را که پیش از وی وجود داشت و باعث آزادی بیان افکار شده بودند بی‌رونق گردند و قدرت سیاسی و علمی اسلام در بغداد و خلافت عباسی متمرکز گردد و تمام کوشش‌ها، انحصار یابد به مبارزه با تبلیغات اسماعیلیه و عقاید و آرای فلاسفه.

خواجه نظام‌الملک با تعصب در راه تبلیغ مذهب شافعی، ضمن حذف آزادی افکار در مدارس نظامیه، باعث آغاز دوره‌ی انحطاط فلسفه‌ی اسلامی گردید و در این راه آثار امام محمد غزالی و امام افضل الدین عمر بن علی بن غیلان سهم مؤثری در جلوگیری از نفوذ فلسفه‌ی مشائی در اسلام و بخصوص محافل اهل تسنن ایفا نمودند.

رفتار خشونت‌آمیز با فلاسفه در هرات و بغداد نمونه‌ای از فجایع صورت گرفته نسبت به متفکران و اندیشمندان فلسفه است.

{P . رك به: المنتظم، ج ۱، ص ۱۵؛ مختصر بغداد، ص ۱۰۵. P}

- عدم ارتباط و تبادل فرهنگی با سایر جوامع علمی

ارتباط علمی مراکز هم‌چون جندی شاپور و بیت‌الحکمه بغداد با علوم ایرانی و سریانی و هندی و ترجمه‌ی آنها، نقش مؤثری در انتقال علوم و فرهنگ‌های مذکور به فرهنگ نوخاسته‌ی اسلامی ایفا نمود و شاید عمده‌ی شهرت و اعتبار جهانی این مراکز علمی تنها به همین دلیل ارتباط علمی با سایر ملل بود. متأسفانه نظامیه‌ها با آن همه شهرتی که از نظر امکانات مالی و نظام اداری و حمایت دولتی داشتند، در این راه هیچ کوششی ننمودند و تعصب چشم بسته‌ی بانی این مدارس در تحدید و انحصار آن به پیروان مذهب شافعی، راه را بر پیروان دیگر مذاهب و علوم بست؛ و در حالی که می‌توانست با عدم انحصارگرایی، گام‌های مؤثری در پیشرفت علوم در دنیای اسلام بردارد، ارمغانی جز تشدید مجادلات مذهبی و مبارزه با آزادی فکر و اندیشه نداشت.

- انحصار دانش و بهره‌گیری‌های سیاسی

پیشتر ذکر گردید که هدف از تأسیس نظامیه‌ها، تربیت افرادی بود که بتوانند پس از فراغت از تحصیل از وجودشان در مشاغل حساس دولتی و اجتماعی به نفع مقاصد دولت بهره‌برداری نمایند، که اهم آن مبارزه با پیروان سایر مذاهب، به ویژه اسماعیلیه و شیعه بود. از این رو مدارس نظامیه مطمح نظر افرادی قرار گرفت که قصدشان از تحصیل علم، نیل به مقامات دنیوی و احراز مشاغل عالی‌ه‌ی دولتی بود.

در مدارس نظامیه به همان اندازه که آزادی عقیده محکوم بود، تأیید و پیروی از برنامه‌های دولت و اجرای مقاصد بانی مدارس، آب و نان و جاه و مقام به همراه داشت و این رویه جز ضربه‌ی مهلك بر اصالت علم، نتیجه‌ی دیگری نداشت.

- تشدید مجادلات مذهبی و ایجاد تفرقه در جوامع اسلامی

«بلاشیر» مستشرق معروف در مقدمه‌ای بر کتاب «التربية و التعليم فی الاسلام» می‌نویسد:

«خواجه نظام‌الملک معتقد بود مبارزه و مقابله با تبلیغات علوی و فاطمی تنها از طریق نظامی و سیاسی ممکن نیست، بلکه باید این کار را از طریق تبلیغاتی و ایجاد مراکز علمی انجام داد. از این رو تمام مساعی خود را در راه تأسیس این مراکز می‌دول داشت تا افرادی جدلی و مبرز را برای این کار تربیت نماید و بدین ترتیب به اغراض خویش نایل گردید.»

{P . التربية و التعليم فی الاسلام، صص ۲۹-۳۰. P}

این رجال متعصب مذهبی با تأسیس مدارس نظامیه و استثمار و تربیت دانشمندان و فقهای جدلی، آنان را بر آن می‌داشت که به تمایلات مذهبی و سیاسی وی رنگ علمی و منطقی بدهند تا بتواند با تکیه بر آثار و تألیفات ایشان و نیز انعقاد مجالس وعظ و خطابه، علیه دیگر مذاهب، عملاً خط بطلانی بر عقاید مذهبی مخالفان خود بکشد.

این روش نتیجه‌ای جز ایجاد تشتت و تفرقه بین مذاهب اربعه و فرقه‌های شیعه به بار نیاورد و آنان را بر آن داشت که در خفا به تقویت بنیان خویش پردازند. فداییان اسماعیلی به هر طریق ممکن انتقام خود را از خواجه و ایادی او می‌گرفتند و نتیجه‌ی آن، حکومت ترور و وحشتی بود که آسایش و آرامش را از مردم سلب نموده بود.

خواجه که با تمام قدرت قلم و قدم و بذل مال، کوشید رقیب سرسخت خود، حسن صباح را از میدان سیاست بیرون کند، خود نخستین کسی بود که قربانی تعصب خویش گردید و به دست یکی از فداییان او از پای درآمد.

به هر ترتیب نظامیه‌ها با تمام محاسن و معایب خود و با همه‌ی تأثیرات مثبت و منفی که طی سه قرن بر جامعه‌ی اسلامی القا نمودند، همچنان به عنوان اولین مدارس اسلامی در تاریخ مطرح هستند و از بانی و واقف آنها، خواجه نظام الملک به عنوان فردی خیرخواه و مسلمانی متعصب با ویژگیهای مثبت یاد می‌شود که در اقصی نقاط حکومت اسلامی، مدارس اسلامی تأسیس نمود و...! گذشته از هر آنچه در مورد وی گفته شد، خداوند او را در حسناتش رحمت کناد و در معایب اهدافش بیامرزاد.

عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی
«چالشها و راهکارها»

بهروز رشیدی

{P} . عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی {P}

ویژگیهای مدیریت اسلامی

مدیریت از جمله علوم است که بدلیل ارتباط مستقیم با انسانها اهمیت ویژه‌ای دارد، لذا نه تنها به مثابه يك علم بلکه به عنوان يك هنر، پا به عرصه می‌گذارد. به عبارتی دیگر؛ مدیریت، هنر بهره‌برداری و از قوه به فعل درآوردن توانایی‌های انسان است، مدیر بایستی نه تنها وظیفه‌ی پیوند محیط بیرونی و درونی سازمان را عهده‌دار باشد، بلکه در درون سازمان، نقش يك اسوه را نیز ایفا نماید و ناگزیر به گونه‌ای رفتار و عمل نماید که حاصل آن، همگامی با محیط بیرونی، انجام تعهدات درونی، ارضای اهداف سازمانی و فردی، نیل به کمال انسانی و... باشد. از سوی دیگر آنچه رهبر و مدیر را از دیگران متمایز می‌سازد میزان نفوذ و تاثیرگذاری او بر کارکنان بمنظور انجام وظایف و دستیابی به اهداف است. یکی از ضروریات نفوذ بر دیگران، همسویی گفتار و کردار است. این موضوع آنگاه که بحث ارزشهای دینی و فرهنگی مطرح می‌شود، دقت نظر بیشتری را طلب می‌کند، چرا که حرمت باورها و ارزشها، تنها به عمل به آنها حفظ می‌شود. مسند مدیریت از دیدگاه اسلام، امانتی است که مدیر در این مسند بایستی حافظ ارزشهای اخلاقی، معنوی و اسلامی باشد. در نظام اسلامی، با توجه به والائیه و منزلتهای انسان، مدیریت اعمال می‌شود و هرگاه اصول و شیوه‌های مدیریت منافی با حرمت به شخصیت و حیثیت انسانی باشد، مورد تایید اسلام نخواهد بود؛ زیرا در این مکتب، قانون حفظ منزلت انسان، حاکم بر روشها و اصول مدیریت می‌باشد.

{P} . تقوی، سیدرضا، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۴، صص ۳۶ و ۳۶ {P}

در این راستا، در قرآن کریم به کرامت انسانی اشارات فراوان شده است، نمونه‌هایی از آیات قرآن که در مورد شأن انسانی و کرامت او آمده است بشرح زیر است:

و اذ قال ربك للملائكة انی جاعل فی الارض خلیفه
{P} . قرآن کریم، سوره‌ی بقره، آیه‌ی ۳۰. {P}

«و پروردگارت به ملائکه گفت بدرستی که انسان را خلیفه و جانشین خود در زمین قرار دادم.»
فاذا سویته و نفخت فیه من روحی.

{P} . همان، سوره‌ی حجر، آیه‌ی ۲۹. {P}

«پرتوی از روح خود را در او دمیدم.»

و علم ادم الاسماء کلها

{P} . همان، سوره‌ی بقره، آیه‌ی ۳۱ {P}

«و خدای عالم همه اسماء را به آدم تعلیم فرمود»

بدینسان شاخصهای اساسی مدیریت اسلامی در قرآن تعیین شده و با تحلیل هر چه بیشتر این معیارها می‌توان اصول مدیریت اسلامی را تنظیم کرد. اولین و بنیادین اصل در جهان بینی اسلامی «اصل توحید» است.

بر اساس این اصل، مجموعه‌ی جهان هستی يك واحد بیش نیست که از سوی خدای واحد بوجود آمده و هر حرکت و تدبیری در این جهان به او باز می‌گردد. این مفهوم را «توحید افعالی» می‌نامند که بر اساس آن، سرچشمه‌ی تمام تحولات جهان ذات پاك خداست. قانون واحدی بر این نظام حاکم است و سنتهای الهی تمام جهان را در بر گرفته است. لذا موضوع «ربوبیت»؛ یعنی تدبیر حاکم بر جهان مطرح می‌شود و مفهومش این است که تمام عالم هستی تحت مدیریت واحدی قرار دارد و این مدیر، «الله» است. بر پایه‌ی این تفکر، تمام مدیریتها به مدیریت او باز می‌گردد و شاخه‌هایی از آن اصل پربار محسوب می‌شود. همان گونه که تمام مالکیتها از او سرچشمه می‌گیرد. در این طرز تلقی، خداوند ما را به عنوان نماینده‌ی خود «خلیفه الله» در زمین برگزیده و شایستگی‌های لازم را برای این نمایندگی به ما داده است.

{P} . مکارم شیرازی، ناصر، ویژگیهای مدیریت اسلامی: (ریشه‌ها، الگوها، انگیزه‌ها)، مدیریت دولتی (مجله علمی و کاربردی)، شماره‌ی هجدهم، پاییز ۱۳۷۱، صص ۳۰ تا ۳۲. P} از سوی دیگر در جهان بینی اسلامی، انسان دنیای کوچکی است که تمام عالم بزرگ را در خود خلاصه کرده است و جای داده، چنان که در بیان پیشوای بزرگ ما علی (ع) آمده است: اتزعم انك جرم صغير و فيك انطوى العالم الاكبر:

«تو گمان می‌کنی موجود کوچکی هستی، در حالی که عالم بزرگ در تو خلاصه شده است.» بر این اساس، تمام اصولی که در مدیریت عالم بزرگ و در مدیریت جسم و جان يك انسان حاکم است، بر جوامع انسانی حکمفرما می‌باشد. این مسأله می‌تواند الهام بخش مسائل زیادی گردد و برای یافتن اصول مدیریت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... ما را به سوی جستجوی اصول مدیریت «الله» در عالم هستی هدایت می‌کند. در مدیریت الهی، اصل، تکامل انسانها است، لذا هرگونه دگرگونی را با دگرگونی انسان مرتبط می‌سازد.

{P} . همان، ص ۳۲. P}

به همین خاطر مهمترین و نیرومندترین انگیزه‌ها، «انگیزه‌های معنوی» است؛ خواه در شکل ارزشهای والای انسانی و مردمی باشد یا انگیزه‌های الهی که پشتوانه‌ی آن عشق به الله و سعادت جاویدان و آرامش عمیق روح و وجدان است.

این انگیزه‌ها باعث می‌شود در آنجا که مدیریت به سبک غریبی از کار باز می‌ماند و فقدان انگیزه سبب رکود و درماندگی می‌شود و کار مدیر یا فرمانده را متوقف یا با کمبود روبه‌رو می‌سازد، مدیریت اسلامی با تمام توان و قدرت به میدان می‌آید. مضافاً اینکه در این برداشت از مدیریت، هرگز انگیزه‌های مادی نادیده گرفته نشده و نخواهد شد، ولی تکیه گاه اصلی، انگیزه‌های معنوی است.

تفاوت مدیریت اسلامی با دیگر مکاتب مدیریت

بدیهی است که اسلام، علم مدیریت و اصولاً هیچ نوع از علوم را رد نمی‌کند؛ چرا که هر علم و دانشی مستند به يك سلسله از واقعیات است و واقعیات را نمی‌توان نادیده گرفت یا مردود دانست، بلکه اسلام، بنایش بر این است که جهت و اهداف را اصلاح کند. علم، وسیله و ابزار است و آنچه که ارزش او را تعیین می‌کند عبارت است از جهت و هدفی که این وسیله در آن جهت بکار گرفته می‌شود. علم مدیریت نیز وسیله‌ای است که ارزش آن با هدف و جهتی که در آن بکار گرفته می‌شود تعیین می‌گردد. یکی از وجوه تمایز «مدیریت اسلامی» با دیگر اشکال مدیریت در اسلامی بودن نظام مدیریتی آن و مبتنی بودن این نظام بر پایه‌ی اصول لایتنیر «وحی» است و با مکاتب مادی و الحادی مدیریت مقابل است. وجه دیگر افتراق «مدیریت اسلامی» با مدیریت در جوامع دیگر، آن است که اصولاً در این شکل از مدیریت؛ چون «مکتب»، متکی بر «وحی» و «وحی» از خارج از عالم ماده بر بشر ابلاغ گردیده است، لذا امر دست‌نشانده‌ی حکومت مردم بر مردم یا فرد بر مردم و تشویق استثمار و استعمار انسان توسط انسان را کاملاً منتفی ساخته است.

از دیگر وجوه تمایزی که بین مدیریت اسلامی با انواع دیگر مدیریتها در مکاتب شرق و غرب وجود دارد این است که مدیریت در نظام اسلامی و جامعه‌ی اسلامی متکی بر دو پایه و اصل «تعالی» و «تولید» است؛ تعالی انسانها و تولید کالا و این کالا تا زمانی دارای ارزش است که در خدمت

«تعالی» انسانها باشد، لیکن در مکاتب شرق و غرب، «مدیریت» تنها مبتنی بر تولید و افزایش آن است.

{P. افجه‌ای، سیدعلی اکبر، مدیریت اسلامی، تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۶۴، صص ۱۶، ۱۷ و ۱۹.}

تفاوت بارز میان مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، ناشی از حاکمیت ارزشهای دینی بر مدیریت اسلامی و فقدان آن در مدیریت غربی است. لذا نظر به اینکه در اسلام، هدف تکامل انسانها در جهت قرب الهی است، مدیریت اسلامی نمی‌تواند بدون عنایت به این غایت، روشها و شیوه‌های اداره‌ی امور را تبیین و تدوین کند. هر چند آن دسته از نظریه‌های مدیریت غربی که نافی ارزشهای اسلامی و فرهنگی جامعه نیستند، قابل استفاده و استناد تلقی می‌شوند، ولی هدف از پرداختن به مدیریت اسلامی، طراحی اصول مدیریت بر اساس ارزشهای دینی و متناسب با فرهنگ جامعه است. پدیده‌ای که اسلام با آن روبه‌رو است، پدیده‌ی کمال انسانی و برخورد شایسته با انسانها در مدیریت است. در نظام غرب، شناخت انسان از طریق خود انسان مطرح شده است، لیکن به اعتقاد ما اگر انسان را از دید خالق او بشناسیم احتمالاً نحوه‌ی برخورد ما با او بهتر خواهد بود. هرگاه کسی بخواهد با انسان که موضوع اصلی پدیده‌ی مدیریت در سازمانها است برخورد کند، اگر ابتدا ویژگیهای خالق انسان را درک کند یقیناً نحوه‌ی بکارگیری او بهتر خواهد بود، لیکن آن چیز واحدی که در مجموعه‌ی هدایت جریان مدیریت غربی وجود دارد اصالت مسائل اقتصادی است و این سرنوشت مدیریت غربی را رقم می‌زند.

{P. مقاله: مدیریت اسلامی، الگوهای اصیل و سازگاری با شرایط نوین، تدبیر (ماهنامه ویژه مدیران) سال هفتم، شماره ۶۴، مرداد ۷۵ صص ۵۴ و ۵۵.}

اگر بخواهیم تفاوت همه‌ی مکاتب مدیریتی (که امروزه در دانشگاههای معتبر دنیا تدریس می‌شوند) را با مکتب اسلام مقایسه کنیم باید بگوییم که؛ تمام این مکاتب حتی مکتب مدیریت سیستمی که مدعی است انسانها را به صورت چند بعدی نگاه می‌کند و با از خود بی خود شدن یا «الینه» شدن انسان مخالف است، به اصل اساسی «انسان برای خدا» توجه ندارد. این بزرگ‌ترین و متمایزترین وجه مشخصه‌ای است که ما می‌توانیم برای تفاوت بین مکتب اسلام و مکاتب دیگر مدیریت قائل شویم. شاید بتوان گفت تمام مکاتب‌های مدیریت که تا امروز می‌شناسیم و در کتابها مطرح شده و در دانشگاهها مورد بحث قرار گرفته، در چارچوب ماده و خارج از معنویات و الهیات، انسان را تفسیر می‌کنند و راه و روش به او نشان می‌دهند، در حالی که در اسلام عامل اساسی که به آن توجه شده، خداست.

{P. هیأت علمی کنگره نهج البلاغه، دیپاچه‌ای بر مدیریت اسلامی، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۳، صص ۲۲۶ و ۲۲۷.}

به قول استاد مطهری «اجتماع سالم، اقتصاد سالم می‌خواهد و اولین اصل برای سلامت اقتصاد يك جامعه، اصل افزایش و رشد ثروت ملی و تکثیر تولید است»، لیکن در مدیریت اسلامی، اصل شرافت و برتری انسان مورد نظر بوده و همه چیز در خدمت رشد و تکامل انسان قرار دارد. پس هر چیزی و از جمله توسعه‌ی اقتصادی تا آن زمان صاحب ارزش است که از محدوده‌ی انسانیت و انسان بودن، پا را فراتر نگذارد و به مرزهای انسانیت لطمه وارد ننماید.

{P. اختری، عباسعلی، مدیریت علمی و مکتبی از دیدگاه اسلام، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۳، صص ۱۰۰.}

از دیگر مبانی «مدیریت اسلامی»، خود «مدیر» است. از آنجا که بیان مکتب و تحقق ارزشهای آن باید توسط فردی صالح و عامل به ارزشهای مکتبی و دور از ضدارزشهای آن باشد، لذا لازم است مدیر چه به عنوان «مبلغ» و چه به عنوان «مجری»، خود از صفات و ویژگیهای معنوی برخوردار باشد. مهمترین وجه تمایز بین رهبری مصطلح در غرب و رهبری مورد نظر در مدیریت اسلامی، همان رسالت و مسؤولیت مدیر در تعالی انسان مشغول در سازمان است. در حقیقت «تعالی» انسان مشغول در سازمانهای اداری با رهبری صحیح و تحقق صفات رهبری، در مدیر می‌تواند تحقق پیدا کند و بدون آن امکان‌پذیر نیست.

مدیر اسلامی دارای دو رسالت «تعالی» و «تولید» در درون سازمان است. منبع تغذیه‌ی فکری و روحی مدیر برای تحقق رسالت تعالی در درون سازمان «مکتب» است. اما رسالت دیگر مدیر؛ یعنی «تولید» در درون سازمان، متکی و متصل به علم و پیشرفت علوم است. لذا مدیر اسلامی برای

بهره‌وری کامل از علم موجود در زمینه‌ی تولید، باید در جریان و سیر مطالعاتی پیشرفت علوم در جهان که يك سیر تکوینی است نیز قرار داشته باشد.

{P . افجه‌ای، سیدعلی اکبر، مدیریت اسلامی، پیشین، صص ۳۳ و ۳۲. P}

در این معادله، این شرط همیشه مفروض است که مدیریت در يك سازمان تا زمانی بر صراط مستقیم و اسلامی باقی است که «تولید» در خدمت «تعالی» و به عبارت واضح‌تر «علم» در خدمت مکتب باشد. هنر «مدیر» اسلامی هم بر این است که بتواند این توازن و تعادل بین «تعالی» و «تولید» را در صحنه‌ی زندگی اجتماعی سازمان - چه در درون و چه در بیرون - حفظ نماید. از اینروست که وظیفه‌ی يك مدیر اسلامی پیش از اینکه امر «تولید» باشد، تحقق «تعالی» است، لذا وظیفه‌ی اصلی مدیران در درون سازمانها نیز امری جدا از مسؤولیت انبیای خدا نیست.

{P . همان، ص ۳۵. P}

مدیریت، از دیدگاه اسلامی هماهنگی روابط اسلامی انسانی و فراهم آوردن زمینه‌های رشد و خلاقیت استعدادها و بکار گرفتن درست و مشروع نیروهای انسانی و مادی سازمان، جهت پیشرفت جامعه است. مدیر به عنوان مسؤول اجرای اصل فوق، انسانی است آگاه به مکتب و اهداف آن و لایق و صاحب فکر است. روابط بین مدیر مسلمان با کارکنان مبتنی بر «شور» است، رابطه‌ی مدیر و کارکنان رابطه‌ای عاطفی است. تحقق این امر می‌تواند يك تعهد اخلاقی و مکتبی که همانا وجدان کاری در کارکنان سازمان است، بوجود آورد. وجه اشتراک بین مدیریت اسلامی و غربی در ابزارهاست و عمدتاً هیچ مانعی وجود ندارد که مثلاً برای کاهش فشار در جامعه از همان شیوه‌هایی که آنها بهره برده‌اند ما نیز استفاده کنیم، ولی این امر باید با توجه به مسائل ارزشی و فرهنگی جامعه باشد. لیکن همانطور که گفته شد تفاوت‌های عمده در اهداف است.

در مدیریت غربی، هدف این بوده است که از انسان تا آنجا که می‌توان کار کشید. تمام مکاتب مدیریت علمی و مدیریت کلاسیک، نوین، روابط انسانی، اقتضایی و ساختاری و همه‌ی تئوریهای مدیریت؛ يك هدف داشته‌اند، اینکه از انسان حداکثر استفاده بعمل آید، ولی در مدیریت اسلامی، هدف اصلی، تکامل یافتن انسان است، ضمن آنکه هدف بکارگیری انسانها هم وجود دارد. در تعریف ماهیت مدیریت اسلامی اشاره می‌شود که می‌خواهیم کار کنیم تا افراد يك سازمان همه در کنار دستیابی به اهداف سازمانی به نوعی رشد معنوی نیز برسند، لذا درست نیست روش‌هایی اتخاذ شود که نیروی انسانی از مسائل معنوی خود باز بماند و به تکامل روحی نرسد، اما سازمان به اهداف مادی خود برسد. پس از آنکه {P . مقاله: مدیریت اسلامی، الگوهای اصیل...، تدبیر، پیشین، ص ۵۹. P}

توضیحاتی در مورد ماهیت مدیریت اسلامی و تفاوت آن با دیگر مکاتب مدیریت آمد، لازم است اصول و شاخص‌های مدیریت اسلامی را برشماریم.

اصول مدیریت اسلامی

۱ - عدم تقدم بر خدا و رسول

۲ - آخرت گرایی

۳ - اصل وحدت و هماهنگی

۴ - اعمال مدیریت اسلامی بر اساس اختیار نیروها

۵ - اعمال مدیریت اسلامی بر اساس بصیرت نیروها

۶ - اصل تدبیر و تدبیر

۷ - اصل مشورت

۸ - اصل تحزب و سازماندهی

۹ - اصل هدایت و رهبری

۱۰ - اصل مسؤولیت متقابل

۱۱ - اصل ابوت و نبوت

۱۲ - اصل امر به معروف و نهی از منکر

۱۳ - اصل مراقبت و محاسبه

۱۴ - اصل بشارت و انذار

۱۵ - اصل حضور و شهود

۱۶ - اصل اختیار و مسؤولیت

۱۷ - اصل سلسله مراتب مدیریت

۱۸ - اصل قسط و عدالت

۱۹ - اصل مدارا و تقیه

۲۰ - اصل قاطعیت در طرح و اجرا

۲۱ - اصل آموزش

{P} . ر.ک. به: ولی الله، نقی پورفر، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۶. {P}

در سیستم مدیریت اسلامی، مدیر کسی است که درون خود را ساخته و بر درون مدیریت کند و بر خلاف مدیریت در شرق و غرب که اولی مبتنی بر دولتی کردن مردم است و دومی مبتنی بر حرص و فریب است، مدیریت اسلامی، مبتنی بر تکریم شخصیت افراد است. در سیستم اسلامی، مدیریت فقط تخصص نیست، بلکه تخصص توأم با تعهد می باشد. مدیر اسلامی باید از صفات رهبری نیز برخوردار باشد.

{P} . فایقی، علی، کاربرد اصول مدیریت در جوامع با جهت گیری اسلامی، تهران، فطرت، ۱۳۷۵ ص {P.۳۱}

علی (ع) می فرماید، هر که نقش رهبری و ارشاد را بعهده دارد باید پیش از آنکه به تربیت دیگران پردازد، خویشتن را بسازد و باید تلاش کند که تربیت و سازندگی دیگران را تحت تأثیر رفتاری سیرت خویش به انجام رساند نه آنکه با بیان و گفتار به این کار پردازد. در مدیریت اسلامی، تلاش مدیران تنها به افزایش میزان بهره‌وری از توانائی انسانها معطوف نیست، بلکه رضایت خداوند در مرحله اول قرار دارد.

{P} . نهج البلاغه، سیدرضی، فیض الاسلام، ص ۱۱۰۷. {P}

نقش مشارکت در مدیریت اسلامی

نظام مشارکت زیربنای مدیریت اسلامی است، از این منظر تمامی افراد جامعه‌ی اسلامی در قبای خود و دیگران مسؤولیت دارند و به نوعی موظف به شرکت در امور جامعه بمنظور اصلاح می باشند.

نظام مدیریت مشارکتی در اسلام برپایه‌ی شاخص‌های زیر بنا نهاده شده است:

۱ - اصلی ترین هدف نظام مدیریت الهی، قرآنی و اسلامی (نظام مشارکت) کرامت بخشیدن به متقین و مؤمنین و مسلمین و تمامی انسانهای عالم است.

۲ - این نظام مدیریتی که مبتنی بر فکرها و اندیشه‌ها و پیشنهادات مردم می باشد، درهای رحمت الهی را به روی جامعه‌ی اسلامی ما و تمامی جوامع اسلامی دیگر می گشاید، و روز به روز و لحظه به لحظه نعمات بیکران الهی را نصیب مسلمین خواهد کرد.

۳ - در این نظام مدیریتی تمامی مشکلات جوامع اسلامی، به سرعت حل و فصل خواهد شد و هیچ مشکلی نیست که آسان نشود.

۴ - در این نظام مدیریتی، قرآن به عنوان کتاب مرجع و راهنما و اساسی ترین مبنای رفع نیاز روزمره‌ی جامعه، مورد مطالعه و تحقیق مردم قرار خواهد گرفت.

۵ - نظام مدیریت بر مبنای مشارکت، با زورگویی و استبداد و فرعونیت و من سالاری، به مبارزه برخاسته، مردم را از جور، ظلم و ستم خود و دیگران رهایی می بخشد.

۶ - نظام مدیریت به معنای مشارکت، به سرعت مردم را به سوی وحدت کلمه و توحید هدایت نموده و زمینه‌ی وحدت جوامع اسلامی و تشکیل امت بزرگ اسلام را فراهم می نماید.

۷ - این نظام مدیریت، برمشارکت فکرها و اندیشه‌های تمامی مردم و پیشنهادات ایشان در جهت اصلاح و بهتر نمودن همه‌ی امور استوار است.

۸ - سرعت رشد و ترقی جامعه در این نظام مدیریتی، بگونه‌ای است که پیش بینی می گردد در مدت زمانی نسبتاً کوتاه، جبران عقب ماندگی‌های قبلی میسر گردد.

۹ - نظام مشارکت بر قوانین فطری و عمومی جهان و انسان به عنوان جزئی از جهان آفرینش استوار است.

۱۰ - این نظام مدیریتی، مبتنی بر اصل امریه معروف و نهی از منکر است.

۱۱ - نظام مدیریت مشارکتی، نظامی است عملی که تمامی افراد از آن سود فراوان می برند.

۱۲ - این نظام مدیریتی، اخلاقیات، حسن سلوک، رفتار انسانی و تربیت صحیح را بر جامعه حاکم می نماید.

۱۳ - نظام مشارکتی مبتنی بر پیشنهادات مردم، نظامی است بسیار ساده؛ چه از لحاظ نظری و چه از لحاظ عملی.

۱۴ - نظام مشارکت، جامعه‌ی اسلامی را به میدان مسابقه‌ی بزرگی تبدیل می‌کند که مردم در انجام امور خیر نسبت به یکدیگر سبقت می‌گیرند.

۱۵ - نظام مشارکت، جامعه را به پالایشگاه بزرگی تبدیل خواهد کرد که همانند جهان آفرینش و نظام درونی انسان همه چیز را پالایش نموده و تمامی پندارها، گفتارها و اعمال مردم را مورد ارزیابی‌های مکرر قرار داده، تصفیه می‌نماید.

۱۶ - نظام مدیریت بر مبنای مشارکت؛ تقوا و خودنگهداری، انسجام و استحکام توصیف ناپذیری به جامعه می‌بخشد و به طوری که جامعه در مقابل سخت‌ترین ضربات اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، نظامی و شدیدترین تنش‌های جهانی، مقاومت نموده و پایداری خواهد کرد.

{P} . باتمانقلیچ، فریور، نظام مشارکت زیربنای مدیریت، تهران، جمهوری اسلامی، صص ۱۱ تا ۱۴. {P}

عصر اطلاعات

عصر اطلاعات موجب ظهور پدیده‌ی ارتباطات به مفهوم «(Communication)» شده است. به طور کلی ارتباط را می‌توان به این صورت تعریف کرد: «برقراری تفاهم و هماهنگی در بین فرستنده و گیرنده‌ی پیام».

{P} . رشیدپور، ابراهیم، ارتباط جمعی و رشد ملی، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی، ۱۳۴۸، ص ۲. {P}

مفهوم Medium یا وسیله‌ی ارتباطی که (جمع آن media است) کلمه‌ای است لاتین که به نحو عجیبی در يك مجموعه‌ی لغوی انگلوساکسون وارد شده است و معنی آن بطور کلی جریان انتقال از طریق وسایل ارتباطی است. می‌توان این اصطلاح را «ارتباطات جمعی» ترجمه کرد. mas media عبارت است از وسایل ارتباطی که مورد توجه جماعت کثیری می‌باشد در این {P} . کازنو، ژان، جامعه‌شناسی وسایل ارتباط جمعی، ترجمه باقر ساروخانی و منوچهر محسنی، تهران، اطلاعات، ۱۳۷۳، ص ۲. {P}

مبحث نقطه‌ی عطف توجه ما از عصر اطلاعات؛ انتشار اطلاعات از طریق وسایل ارتباط جمعی یا mas media است. در واقع منظور اصلی از نگارش این مقاله تأثیرپذیری فرهنگ‌های دیگر جوامع از تبلیغات اطلاعاتی جوامع غربی است و بویژه چگونگی تأثیرپذیری مدیریت اسلامی از این زاویه مورد بحث قرار می‌گیرد.

وسایل اطلاعاتی و ارتباطی از جمله تلویزیون، رادیو، روزنامه و اخیراً ماهواره و اینترنت مورد توجه سیاستمداران و ارتباط گران است. امروزه سیاستمداران به توانایی و نقش موثر وسایل ارتباطی و اطلاعاتی عمده در شخصیت‌پردازی و جهت دهی به افکار عمومی آگاهند و لذا اولین هدف آنان کنترل و دسترسی به این ابزار می‌باشد.

{P} . علوی، پرویز، ارتباطات سیاسی، تهران: مؤسسه نشر علوم نوین، ۱۳۷۵ ص ۹۴. {P}

نفوذ و جاذبه‌ی تلویزیون و ماهواره در دنیای کنونی به عنوان مهمترین وسایل ارتباط همگانی امری بدیهی است و نقش آن در آموزش، هدایت، جهت دهی و قالب سازی افکار عمومی جامعه، انکارناپذیر است. به همین دلیل تلویزیون و ماهواره به عنوان یکی از ابزارهای اصلی نفوذ در افکار عمومی مورد استفاده قرار گرفته و توسط دولتها یا بخش خصوصی در جهت اهداف مورد نظر، بکار برده می‌شود.

کشورهای پیشرفته و بویژه آمریکا به منظور تبلیغات سیاسی از تکنولوژی اطلاعات حداکثر بهره‌برداری را می‌نمایند. تبلیغات سیاسی، کوشش کم و بیش عمومی و سنجیده‌ای است که هدف نهایی آن، نفوذ بر عقاید یا رفتار افراد برای تامین مقاصد از پیش تعیین شده است. «بارتلت؛ تبلیغات سیاسی را کوشش برای تاثیرگذاری بر افکار و هدایت جامعه می‌داند که افراد جامعه بر پایه‌ی آن بتوانند خود را با رفتاری خاص منطبق سازند.»

«گرت جورت» تبلیغ سیاسی را تلاش سازمان یافته برای شکل دادن به ادراکات و دستکاری شناختها و هدایت رفتارها می‌داند. او تبلیغ سیاسی را با کنترل جریان اطلاعات همراه می‌داند. پس هدف از تبلیغات سیاسی می‌تواند تحت تاثیر قرار دادن افراد برای پذیرش نگرش‌های خاص باشد. «گوبلز» تنها هدف تبلیغ را غلبه بر توده‌ها می‌دانست، ولی به طور کلی هدف تبلیغات سیاسی، تغییر در نحوه‌ی ادراک و قضاوت‌های ارزشی مردم است تا براساس آن رفتارهایی را از خود بروز دهند.

امروز سخن از قدرت‌هایی می‌رود که رهبری مغزها را در اختیار دارند و این قدرت‌ها، حکومت‌ها نیستند بلکه کنترل‌کنندگان اطلاعات و ابزار اطلاعاتی می‌باشند. {P. همان، صص ۷۴ و ۷۵. P}

رسانه‌های اطلاعاتی و خبری، واسطه‌ی اصلی میان سیاستگذاران و توده‌ی مردم‌اند. توده‌ها را بسیج می‌کنند تا اندیشه‌های جدید و تکنیک‌های مدرن را بپذیرند. اهمیت رسانه‌های اطلاعاتی به حدی است که این وسایل پشتوانه و زیربنای تغییرات اجتماعی در توسعه‌ی ملی به شمار می‌روند. رسانه‌های اطلاعاتی همگانی با ایفای نقش آموزشی و خبری خود در ایجاد و تحول مهارت‌ها، ارزش‌ها و انگیزه‌ها موثرند و به طور کلی رسانه‌های همگانی به کمک برنامه‌های مناسب، جذاب و سرگرم‌کننده می‌توانند ارزش‌ها و افکار نوین را به کشورهای توسعه‌نیافته انتقال دهند. وسایل ارتباطی، رسانه‌ها و تکنولوژی اطلاعاتی علی‌رغم اینکه می‌توانند موجب گسترش اندیشه‌ی عقلایی، منطقی، بیداری افکار عمومی، ایجاد روحیه‌ی تعاون و بالا بردن سطح آگاهی، آموزش فنون و حرفه و... شوند و به این طریق فرهنگ صنعتی را گسترش دهند؛ مع‌الوصف از سوی دیگر همین رسانه‌ها می‌توانند به عامل نفوذ معنوی و استعمار فرهنگی مبدل شده و زنجیر اسارت و بندگی را بر احساس و اندیشه‌ی مردم ببندند.

بسیاری از جامعه‌شناسان ارتباطات جمعی معترفند که رسانه‌های همگانی تاثیر چشم‌گیری بر تمامی جوانب جامعه دارند، پی‌آمدهای این تاثیر از جهات شخصی، سیاسی، اقتصادی، زیباشناختی، روانی، اخلاقی، قومی و اجتماعی بقدری مؤثر است که هیچ گوشه‌ای از وجود جسمی و روانی انسان را دست نخورده و به حال خود رها نمی‌کند و سرانجام رسانه‌ها در پیدایش عادت تازه، تکوین فرهنگ جهانی، تغییر در رفتار و خلق و خوی انسانها، ایجاد «دهکده‌ی جهانی» و همسایه شدن با ملل دوردست سهمی بزرگ برعهده دارند.

افکار عمومی زیربنای تبلیغات بشمار می‌رود، به بیان دیگر همه‌ی سعی و تلاش تبلیغات - اعم از سیاسی، تجاری یا فرهنگی - در جذب یا همسویی افکار عمومی است. امروزه در اغلب کشورهای افکار عمومی يك قدرت واقعی است و اهمیت آن بستگی به رشد سیاسی مردم دارد و دولت و مسؤولان کشور حتی در نظام‌های سیاسی خودکامه و استبدادی ناچارند به آن توجه کنند. مؤثرترین نوع تبلیغ؛ فرآیندی است که مردم را بی‌اراده وادار به دیدن و شنیدن کند. به عبارتی اراده‌ی تفکر را از آنان سلب کند. در این میان تبلیغات دیداری و شنیداری؛ یعنی همان استفاده از رادیو و تلویزیون مؤثرترین نقش را بازی می‌کند. در هر جامعه‌ای نقاط حساسی وجود دارد که با انگشت گذاشتن بر روی آنها تا حدودی می‌توان نبض جامعه را در دست گرفت.

در دوران فعلی، بدلیل حاکمیت مطلق رسانه‌ها بر جوامع و همچنین حضور همه جانبه و فراگیر این وسایل، رابطه‌ی تنگاتنگی را می‌توان میان تبلیغات سیاسی، آگهی‌های تجاری، اخبار و حتی آموزش و پرورش مشاهده کرد. رسانه‌های اطلاعاتی همگانی از جمله عوامل اساسی شکل دادن افکار عمومی در جهان امروز هستند. در کتاب «مدیران مغزها» نوشته‌ی شیلر چنین آمده:

«گردانندگان رسانه‌های جمعی در آمریکا، تصاویر و اطلاعات خاصی را می‌آفرینند، مرحله به مرحله کامل می‌کنند، پالایش و منتشر می‌سازند تا به وسیله‌ی آن، باورها و گرایش‌ها و سرانجام رفتار ما را تعیین کنند. هنگامی که این گردانندگان ماهرانه پیامهایی را خلق می‌نمایند که با واقعیت‌های زندگی اجتماعی مطابقت ندارد، اداره‌کنندگان مغزها لقب می‌گیرند.»

{P. همان، ص ۲۳. P}

علی‌الخصوص، بعد از موفقیت‌های چشمگیری که از تبلیغات دکتر گوبلز در آلمان نازی بدست آمد، این عقیده حاصل شد که وسایل اطلاعاتی ارتباط جمعی بر عقاید و افکار عمومی اثر می‌گذارند. بعد از آن، این اندیشه در نظر مردم، چه عادی و چه تحصیل کرده رواج یافت که وسایل ارتباط جمعی قدرتی مافوق تصور دارند و می‌توانند افکار فلسفی و سیاسی را منقلب نموده، شکل تازه‌ای بخشند و به اختیار، تمامی رفتارها را هدایت نمایند. لازار سفلد و پس از او دانشمندان دیگری مانند: کاتز، کورت، لانگ و پول تحقیقاتی به عمل آوردند. نتایج این تحقیقات را مطالعه‌ی اثرات وسایل اطلاعاتی و ارتباط جمعی بر عقاید می‌بینیم.

تبلیغات بین‌المللی و امپریالیسم فرهنگی

تبلیغات بین‌المللی دارای يك جنبه‌ی فرهنگی است که به آن «تبلیغات فرهنگی بین‌المللی» اطلاق می‌شود. بعضی این نوع را امپریالیسم فرهنگی توصیف کرده‌اند. در چارچوب تبلیغات فرهنگی بین‌المللی؛ هنر، آموزش، وسایل سرگرمی و تفریحی، ورزش و غیره که در جوامع دیگر مؤثر

است، داخل می‌شود. امپریالیسم فرهنگی، پدیده‌ای است که زائیده‌ی رشد شگفت‌انگیز تکنولوژی ارتباطات و وسایل اطلاعاتی عصر جدید است. در واقع آنچه که مک لوهان در سال ۱۹۶۰ درباره‌ی «دهکده‌ی جهانی» گفت، اکنون به وقوع پیوسته و دنیا به صورت یک دهکده درآمده است که در آن همه از حال هم خبر دارند، ولی متأسفانه هنگامی که دنیا به صورت یک دهکده‌ی جهانی شد، صاحبان تکنولوژی ارتباطات به علت تسلطی که بر آن دارند می‌توانند جوامع انسانی و مسیر افکار عمومی را در جهت دلخواه خود سوق دهند. آمریکا نیز که تاریخش توسعه‌ی سرمایه‌داری است، به علت داشتن تکنولوژی پیشرفته، در این دهکده نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای دارد و در تلاش است تا جهان را به سمت آمریکایی شدن پیش ببرد.

{P} . رشیدپور، ابراهیم، ارتباط جمعی و رشد ملی، پیشین، ص ۳۳. P
با نگاهی به آمار مربوط به میزان بهره‌وری وسایل ارتباط همگانی در نقاط مختلف جهان، مشاهده می‌شود که این امر بیشتر از آن که یک عامل فرهنگی باشد، یک عامل سیاسی است، چرا که تسلط بر شبکه‌های ارتباطی در واقع تسلط بر فرهنگ، دانسته‌ها، و حتی تصمیم‌گیرهای جهانیان است و در حقیقت فقر اطلاعات نظیر دیگر صور فقر از سوی قدرتمندان دنیا به کشورهای محروم جهان تحمیل می‌شود.

{P} . پیوسته‌گر، مهرانگیز، تهاجم فرهنگی و رسانه‌های گروهی، (دانشگاه اسلامی: فصلنامه علمی - پژوهشی)، سال اول، شماره سوم، زمستان ۱۳۷۶، صص ۶۵ و ۶۶. P
قدرتهای بزرگ در زمینه‌ی پیام و تسخیر اطلاعات در جهان، همچون زمینه‌های دیگر تسلط و نفوذی اعمال می‌کنند که مصریان یا آرژانتینیان یا سوئدی‌ها را وادار می‌کند که بی‌آنکه خود بدانند از دریچه‌ی چشم آمریکایی و انگلیسی یا فرانسوی به جهان بنگرند. این تسلط و نفوذ در درجه‌ی اول از طریق خبرگزاریها و وسایل پخش اطلاعات اعمال می‌گردد.
هربرت شیلر - استاد دانشگاه کالیفرنیا - برای امپریالیسم فرهنگی مشخصات زیر را ارائه کرده است:

«واژه‌ی امپریالیسم فرهنگی نشان دهنده‌ی نوعی نفوذ اجتماعی است که از طریق آن کشوری اساس تصورها، ارزشها، معلومات و هنجارهای رفتاری و همچنین روش زندگی خود را به کشورهای دیگر تحمیل کند. امپریالیسم فرهنگی از طریق ارتباطات، پدیده‌ای اتفاقی و اضطراری نیست، بلکه برای کشورهای امپریالیستی که تلاش می‌کنند بدین وسیله تسلط اقتصادی و برتری سیاسی خود را بر ممالک دیگر، برقرار و حفظ کنند، امری حیاتی است.»

وی در دنباله‌ی نظریه‌ی خویش درباره‌ی سلطه‌ی فرهنگی راجع به مفهوم امپریالیسم فرهنگی و نقش خاص وسایل ارتباطی در فرآیند عملکرد آن نیز چنین نوشته است:
«وسایل ارتباط عمومی بهترین نمونه‌ی بنگاههای عامل‌اند که در فرآیند رسوخ به کار گرفته می‌شوند. برای رسوخ کردن در سطح فراگیر، وسایل ارتباطی خود نیز باید به وسیله‌ی قدرت سلطه‌گر رسوخ جو قبضه شوند. این امر بطور گسترده، از طریق تجاری شدن رادیو و تلویزیون و غیره صورت می‌پذیرد.»

{P} . شیلر، هربرت، وسایل ارتباط جمعی و امپراتوری آمریکا، ترجمه احمد میرعابدینی، تهران: سروش، ۱۳۷۷، ص ۲۰. P

استعمار فرهنگی و امپریالیسم تبلیغی، تغییر و تحول در نظام ارزشی جامعه را هدف اساسی خود قرار می‌دهد و برای تجزیه‌ی اراده‌ی ملی و نابود کردن قدرت مقاومت ملتها، به ایجاد تغییرات مناسب در نظام ارزشی جامعه می‌پردازد. بخش مهمی از روابط بین‌الملل، از روابط فرهنگی و ارتباطی تشکیل می‌شود. برخی از محققان و منقدان معتقدند که فرهنگهای ملی کشورهای جهان سوم، در نتیجه‌ی امپریالیسم فرهنگی کشورهای غربی به ویژه ایالت متحده، عملاً روبه نابودی است و در این زمینه، نفوذ رسانه‌های اطلاعاتی از همه شدیدتر است. دنیا کنونی را می‌توان به یک معنی، دنیا «ورای امپریالیسم» دانست. روابط جدید، با روابط قدیمی امپریالیسم متفاوتند. این روابط جدید، که غالباً وابستگی و «امپریالیسم فرهنگی» خوانده می‌شوند، به عنوان شکل عمده‌ای از وابستگی مورد تحلیل واقع شده‌اند.

{P} . ذکایی، محمدسعید، امپریالیسم فرهنگی (رسانه: فصلنامه مطالعات و تحقیقات وسایل ارتباط جمعی)، سال دوم، زمستان ۱۳۷۰، شماره مسلسل ۸، ص ۵. P

جریان کسب استقلال سیاسی را شاید بتوان پایان ماجرا در نظر گرفت، اما این فرآیند را در واقع باید آغاز یک تحول نوین پنداشت که شاید بتوان آنرا فرآیند امپریالیسم فرهنگی و یا وابستگی

«عصر ماهواره» مطرح نموده‌اند. این عده، عموماً معتقدند جامعه‌ی جدیدی در حال شکل‌گیری است که خصوصیت عمده‌ی آن حاکمیت تکنولوژی ماهواره‌ای است. جامعه‌ی جدید - که با تعبیری چون «جامعه‌ی اطلاعاتی» نیز تعریف گردیده است - عمر کوتاهی دارد. واقعیت حکایت از این دارد که فرهنگها تنها تحت تاثیر عوامل درونی خود تغییر نمی‌پذیرند، بلکه عوامل خارجی نیز در این تغییرپذیری مؤثرند. رابطه‌ی فرهنگها با یکدیگر، اثرگذاری شرایط سیاسی و اجتماعی و نقش تکنولوژیهای جدید در تحول فرهنگ، با اهمیت می‌باشد. در دوره‌ی جدید، پدیده‌ی ماهواره به طور جدی‌تر و همه‌جانبه مطرح گردیده و سیاست، اقتصاد، فرهنگ، ایدئولوژی، علایق، روحیات و رفتار آدمیان را در اقصی نقاط جهان تحت تاثیر قرار داده است. طراحان و اشاعه‌دهندگان تکنولوژی ماهواره‌ای در مقابل این سؤال که با گسترش و فراگیری ماهواره‌ای جهان، در آینده از گوناگونی فرهنگی، خبری نخواهد بود و فرهنگهای ملی و بومی آسیب‌پذیر خواهند شد، اشاره می‌نماید که اگر فرهنگ بومی و محلی توان حضور و مبادله‌ی فرهنگی با فرهنگ ارائه شده به واسطه‌ی ماهواره را ندارد، بهتر است بمیرد. از نظر سازندگان و صاحبان تکنولوژی ماهواره‌ای، جهان باید به سوی یکسانی برود و از سوی مخالفین، اصل بر عدم پذیرش و برخورد و مقابله است. در عصر ماهواره رابطه‌ی فرهنگها در حالت اعتدالی و برابر، به مشارکت خواهند پرداخت، بلکه نوعی تقابل فرهنگی صورت خواهد گرفت.

{P. آزاد، تقی، مقاله تبادل و تقابل فرهنگی در عصر ماهواره، رسانه و فرهنگ (مجموعه مقالات)، تهران: انتشارات صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۶، صص ۱ تا ۱۰. P}

تاثیر عصر اطلاعات بر مدیریت اسلامی همانطور که اشاره شد، اساس مدیریت اسلامی بر حرمت نهادن به کرامت انسانی است. مدیریتی که منشاء آن از «الله» است و از این زاویه انسان، خلیفه و جانشین خداوند در روی زمین است، لذا در این نوع مدیریت، اصل «ساخته شدن انسان» است. در مدیریت اسلامی نیرومندترین انگیزه‌ها، «انگیزه‌های معنوی» است، به همین خاطر این نوع مدیریت با دیگر مکاتب مدیریت تفاوت ماهوی دارد. زیرا مدیریت اسلامی بر پایه‌ی «وحي» الهی قابل تبیین است، لیکن مدیریت غربی بر مبنای «اصالت فایده» و حداکثر بهره‌برداری است. از آنجا که بر اساس مطالعات جامعه‌شناختی تاثیر عصر اطلاعات؛ کلیه‌ی زوایای زندگی انسان از جمله جهات روانی، اخلاقی، اقتصادی، سیاسی و غیره را شامل می‌شود، این نوع تاثیرگذاری با اهداف مدیریت اسلامی - که بر مبنای اصل «تعالی» و تکامل بشری و حاکمیت «الله» است - در تعارض ماهوی است. در عصر جدید، کل ارمغان و دستاورد تکنولوژی اطلاعاتی در راستای تحقق اهداف سیاسی و اقتصادی کشورهای قدرتمند غربی قرار گرفته است. دانش اطلاعاتی بشر وسیله و ابزاری در خدمت اهداف تجاری و مادی است. این نوع تاثیرگذاری با همه‌ی ارزشهای ضد مصرفی، انسانی و الهی در تضاد است. زیرا بر مبنای اصالت سود و حداکثر منافع استوار است. در عصر اطلاعات، صاحبان تکنولوژی اطلاعات بر مغزها حکومت می‌کنند، باورها و اندیشه‌های جوامع را به تسخیر درمی‌آورند تا بتوانند به اهداف مادی خود برسند. در واقع در این عصر، وجوه تولید مادی، مینا و اصل قرار گرفته، در حالیکه در مدیریت اسلامی «تولید» اصل نیست بلکه وسیله‌ای در خدمت «تعالی» و تکامل است و این عامل نیز از تاثیرات منفی عصر اطلاعات بر مدیریت اسلامی است. در عصر اطلاعات تلاش در جهت یکسان‌سازی فرهنگ است، حاکمیت فرهنگ غرب بر کلیه‌ی جوامع مدنظر است، غرب از این زاویه، امپریالیسم فرهنگی را اعمال می‌نماید، روشن است که حاکمیت فرهنگ غرب با اهداف مدیریت اسلامی تضاد و تعارض ریشه‌ای دارد.

امپریالیسم فرهنگی با استفاده از وسایل پخش اطلاعات، الگوهای فرهنگی خود را مستقر می‌کند و الگوهای فرهنگی دیگر جوامع را پالایش می‌نماید و در این راستا مدیریت اسلامی می‌تواند آسیب‌پذیر باشد، زیرا نفوذ و تسلط فرهنگ از طریق دستگاههای گفتاری و تصویری اجتناب‌ناپذیری است. نابرابری قدرت تبلیغاتی در اعمال مدیریت اسلامی و تبلیغ فرهنگ غربی این آسیب‌پذیری را مضاعف نموده است. نقطه عطف تبلیغات فرهنگی غرب در «ماهواره» است. تبلیغات ماهواره‌ای، بطور جدی و همه‌جانبه؛ سیاست، اقتصاد، فرهنگ، ایدئولوژی، علایق و روحیات و رفتار آدمیان را در کلیه‌ی نقاط جهان تحت تاثیر قرار می‌دهد و این تبلیغات در جهت اهداف سودجویانه‌ی صاحبان صنایع بکار گرفته شده است. در اینجا نه تنها اهداف متعالی انسانی، تکامل بشری و حاکمیت «الله» نفی می‌شود، بلکه «فردیت» انسان نیز زوال می‌یابد و «فرهنگ توده‌ای» در راستای «مصرف» و «مد» حاکم می‌گردد. انسان تك ساحتی، محصول این نوع تبلیغات است که تنها به

ظواهر مادی و پست دنیوی فکر می‌کند و اهداف والای انسانی را بدست فراموشی می‌سپارد. فرهنگ بشری بسوی کالایی شدن و تجاری شدن سوق داده می‌شود و کلیه‌ی این اعمال در تضاد با مدیریت اسلامی است.

در مدیریت اسلامی ارزشهای اخلاقی از جایگاه ویژه برخوردار است، لیکن در عصر اطلاعات، تکنولوژی ارتباطات جای هر باور و ارزش اخلاقی را می‌گیرد و معنویت و اخلاق را به ورطه‌ی نابودی می‌کشاند.

در عصر اطلاعات، روح انسان نیز صنعتی می‌شود، روحی که براساس مدیریت اسلامی پرتوی از روح خداست، آنچنان مسخ می‌شود که انسان خودبه‌خود به‌ابزاری در خدمت مصرف‌تبدیل می‌شود. به‌صورت کلی عصر اطلاعات در خدمت اهداف کاپیتالیستی و ارزشهای مصرفی قرار دارد، در حالیکه مدیریت اسلامی بر مبنای ارزشهای الهی و انسانی است، لذا در تاثیرات منفی عصر اطلاعات بر مدیریت اسلامی جای هیچگونه انکاری نیست.

چالش‌های مدیریت اسلامی

در عصر فن‌آوری ارتباطات و قرن انفجار اطلاعات، مرزهای فرهنگی فروریخته، دولت‌ها دیگر همچون گذشته جایگاه و نقش اکثریتی خود را از دست داده‌اند، ارتباطات الکترونیکی جهان را کوچک کرده و به هم پیوند داده است. امروزه هیچ کشوری نمی‌تواند خود را در حصار مرزهای ملی محبوس و از تعامل و ارتباط با دیگران بازدارد. در عصر انفجار اطلاعات، با سیل گسترده‌ی داده‌ها و اطلاعات تازه فن‌آوری‌های نوین و شگفت‌انگیزی مواجهیم که روز به روز زندگی انسانی را بیشتر از خود متأثر می‌نماید و می‌رود تا شالوده‌های مادی حیات بشر را بیش از گذشته متحول و دگرگون سازد.

{P} . صیادی، ابوالقاسم، انقلاب اسلامی و چالش‌های جهانی شدن، زنجان، نیکان کتاب، ۱۳۸۴، قسمت مقدمه. {P}

فرایند جهانی شدن فرهنگ، تمامی جوامع و فرهنگها را به واکنش واداشته است و در مسیر حرکت تکاملی و رو به جلوی خود، فرهنگهای ملی و محلی را به چالش کشیده و با بحران هویتی مواجه ساخته است.

برخی جهانی شدن را نوعی «تهاجم فرهنگی» طراحی شده از سوی کشورهای غربی و به ویژه آمریکا، جهت استعمار کشورهای دیگر و گسترش و جایگزینی فرهنگ و تمدن غرب به جای ارزش‌های فرهنگی و تمدنی سایر کشورها قلمداد می‌کنند تا جایی که بعضی جهانی شدن را وسیله‌ای طراحی شده به منظور گسترش سلطه و سیطره‌ی فرهنگ غرب بر جهان به بهای اضحلال و نابودی دیگر فرهنگها و تمدنها دانسته و از این پدیده به عنوان «جهانی کردن» و نه «جهانی شدن» و یا بعضاً آمریکایی شدن یاد{P} Amencanization . {P} می‌کند.

در فرایند جهانی شدن، حوزه‌ی فرهنگ در مدیریت کلان جوامع اسلامی در معرض تهدید از ناحیه‌ی جهانی شدن قرار گرفته است.

جابه‌جایی ارزشها و سنت‌زدایی از فرهنگ، یکی از پدیده‌های جدیدی است که در اثر مصرف کالاهای فرهنگی با هویت متفاوت با فرهنگ جامعه‌ی اسلامی شکل گرفته است. جلسات مهمانی مختلط دختران و پسران یا یکدیگر، افزایش واردات غیرقانونی مشروبات الکلی به کشور که نشان از خواست داخلی است، گرایش روزافزون جوانان به اعتیاد و موادمخدر و گسترش آن بین خانمها و حتی دانشجویان کشور و کاهش سن مصرف‌کنندگان آن، همگی حاکی از پشت‌پازدن و رها کردن ارزشها، باورهای دینی و سنت‌های فرهنگی است. یکی از عمده‌ترین عواملی که موجبات تسدی فرهنگ غرب می‌شود وابسته بودن به اقتصاد کشورهای غربی است. همزمان با این واردات، بار فرهنگی و ارزشی کشورهای صنعتی نیز وارد می‌شود. شرایط نامساعد جامعه‌ی اسلامی ایران، وابستگی اقتصادی به فراسوی مرزها، افزایش روحیه‌ی مصرف‌گرایی و مصرف‌زدگی، شرایط نابرابر مبادلات فرهنگی را برای کشور ما رقم زده است. به قسمی که در پشت و یا درون هر بسته‌بندی کالایی با ماهیت اقتصادی و تجاری، بار فرهنگی و ارزشی آن نیز حمل می‌شود.

جهان به سرعت در حال تغییر است، تکنولوژی دائماً خود را بازسازی می‌کند و به سرعت به پیش می‌رود. انبوه اطلاعات تازه، نوآوری، تخصص‌ها، مهارت‌های پیشرفته و عدم توانایی در کاربرد صحیح آنها معضل بزرگ فرهنگی را که روز به روز هم پیچیده‌تر می‌شود برای جامعه‌ی ما پدید آورده است.

انقلاب نفس‌گیر انفورماتیک همه را غافلگیر کرده است. برنامه‌ریزیهای فرهنگی جامعه‌ی ما متناسب با شرایط موجود جهان نیست.

این تصور باطل که تکنولوژی را می‌توان بدون فرهنگ به جامعه‌ای منتقل کرد باید به کلی کنار گذاشته شود. فرهنگ جهانی و جهانی شدن فرهنگ با ابزار قوی و طوفانده‌ی خود، فرهنگ جامعه‌ی اسلامی را در معرض بحران و چالش قرار داده و در فرایند گسترش و مواجهه با فرهنگ جامعه‌ی اسلامی پاره‌ای لایه‌های سنتی فرهنگ را تخریب و محو می‌نماید و چنانچه فرهنگ جامعه‌ی اسلامی نتواند به بازسازی فرهنگی خود پردازد و الگوی فرهنگی مناسب با خواست و نیاز جامعه را تولید نماید، ناگزیر از پذیرش الگو و مدل‌های وارداتی می‌باشد.

تغییر پوشش‌های مردان و زنان و استفاده از الگوهای پوششی وارداتی، آرایش به سبک غربی، سبک معماری به شیوه نوین و براساس مدل‌های غربی حکایت از این واقعیت دارد که پاره‌ای ارزش‌های سنتی در حال جابه‌جایی است و هویت‌های جدیدی براساس تعلقات فراملی و فراسرمینی پدیدار گشته است. از ویژگیهای جهانی شدن فرهنگ که ناشی از جهانی شدن مدرنیته است، تخریب سنت و جایگزینی آن است.

به هر ترتیب حضور و وجود عامل مدرنیته، در ایران فضای فرهنگی جامعه‌ی اسلامی را ملتهب و دستخوش تغییر کرده است. در عصر جهانی شدن فرهنگ، و ظهور و بروز فن‌آوری‌های پیشرفته و گسترش امواج فرهنگی و گذر آنها از کابل‌های تلویزیونی، کابل‌های ماهواره‌ای و شبکه‌های اینترنت، تکنیک‌های فوق مدرن، در یک کلام جامعه‌ی اسلامی ایران در عصر اطلاعات و انفجار این پدیده نمی‌تواند در فضا و شرایط فرهنگی سنتی خود زندگی نماید و براساس نهادها و ساختارهای سنتی خود ادامه‌ی حیات دهد. گسترش دانشگاه‌ها، شیوه‌های جدید آموزشی، افزایش روزافزون تعداد دانشجویان و متقاضیان آموزشی عالی، افزایش جمعیت، فرار مغزها، افزایش مهاجرت، نیازهای جدید اقتصادی، ارتباطی و تکنولوژی و همچنین نیازهای فرهنگی و... تحولات اجتماعی و تغییر بسیاری از روابط و سامانه‌های اجتماعی، واکنشی به پیدایش و حضور عوامل مدرنیته و موج جهانی شدن فرهنگ در کشورمان است. افزایش آمار طلاق که بنا به آمار غیررسمی رتبه اول طلاق در بین کشورهای جهان به ایران تعلق دارد، پدیده‌ی زنان و دختران خیابانی، کودکان خیابانی، کودک آزاری و پدیده‌های مشابه، حکایت از جاکندگی جامعه و فرو ریختن سنت دارد.

هنگامی که یک جامعه کالای فرهنگی خود را نتواند از هویت خود دریافت نماید اجباراً با تغییر در ارزش‌ها و سنت‌ها، کالای مورد نیاز خود را از سایر هویت‌ها تأمین و طلب خواهد نمود و این به معنی بی‌هویتی و شکل‌گیری هویت جدید است. هنوز برنامه‌های فرهنگی جامع و مدون برای جامعه‌ی اسلامی و برای جوانان، نوجوانان، خانواده‌ها براساس اصول علمی و روان‌شناسی و نیازهای واقعی جامعه تدوین نگردیده است.

راهکارهای مدیریت اسلامی

۱ - در یک نظام مدیریت اسلامی مطلوب باید به کلیه نیازها از جمله مادی، اخلاقی، علم خواهی و خلاقیت انسان پاسخ داده شود ولی جهت آن به سمت پرستش خالق و تحقق تعالی انسان و حاکمیت خداوند باشد.

۲ - در این نظام مدیریت، مدیر باید دارای ویژگیهای معنوی و دارای کمال و بینش و آگاهی باشد و برای اینکه مدیر بتواند نقش خود را به درستی ایفا کند، نظامهای اطلاعاتی مدیریت باید اطلاعات صحیح و مناسبی در اختیار او قرار دهند.

۳ - سرمایه‌گذاری در زمینه‌ی علوم انسانی بمنظور تأمین نظامهای سیاسی، قضایی و مدیریتی، فقدان تئورسینی در این زمینه‌های توسعه‌ی کشور را دچار ناهمگونی می‌کند، در مدیریت اسلامی باید بنیانهای فکر تقویت شود تا بتوان مدیران را به سمت مدیریت اسلامی رهنمون کرد و الا حاصل اطلاعاتی که به مدیران داده می‌شود به پیشبرد فرهنگ غربی می‌انجامد.

۴ - در نظام مدیریت اسلامی، نهادهای دینی و متفکران این نهادها با نهادهای علمی و دانشمندان این حوزه باید همسو و هماهنگ و دست به دست یکدیگر بدهند و با همکاری هم، جهت تقویت بنیانهای مدیریت اسلامی گام بردارند.

۵ - تولید کالاهای فرهنگی، متناسب با نیازهای افراد و اقشار جامعه:

امروزه دنیا و بویژه جهان غرب از بحران معنویت و اخلاق رنج می‌برد. متفکران غربی، جامعه‌شناسان و فیلسوفان به این امر اقرار نموده‌اند. در مدیریت اسلامی باید بتوان با احیاء و زنده کردن

ارزشهای انسانی و معنوی از طریق تولید کالاهای فرهنگی مناسب با نیاز افراد و اقشار جامعه در جهت حل این بحران در جوامع اسلامی گام نهاده و از آن بعنوان حربه‌ای برنده بمنظور مقابله با کمبودی که در غرب وجود دارد استفاده نماید.

۶ - اشتغال افراد جامعه، متناسب با خواست و استعداد آنها، از ضرورتی‌ترین راهکارهای مدیریت اسلامی بمنظور بارور کردن ظرفیت‌های جامعه از یکسو و مبارزه با پدیده‌های مخرب غربی و فساد اخلاقی از سوی دیگر است.

۷ - ایجاد امکانات تحصیلی، ورزشی، تفریحی از مهم‌ترین راهکارهای مدیریت اسلامی بمنظور مقابله با تولیدات سرگرم کننده و زودگذر فرهنگی و تبلیغاتی غرب است.

۸ - خودکفایی تکنولوژی داخلی و ممانعت از تکنولوژی مونتاز غربی که به همراه آن، فرهنگ این کشورها نیز وارد می‌شود، از دیگر راههای مقابله‌ی مدیریت اسلامی با بحران عصر اطلاعات است.

۹ - جایگزین کردن برنامه‌های متنوع، جذاب و در عین حال هدفمند و انسانی بمنظور کاهش اقبال جوانان به برنامه‌های ماهواره‌ای، ویدئویی و اینترنتی غرب از دیگر راهکارهاست. راهکارهای اعمال مدیریت اسلامی در ایران

ابزار تکنولوژیک اطلاعاتی در عصر انفجار خبر و اطلاعات؛ واسطه‌ی اصلی بین سیاستگذاران، مدیران کلان و توده‌ی مردماند. در عصر اطلاعات، تکنولوژی اطلاعاتی توده‌ها را بسیج می‌کند تا اندیشه‌های جدید و تکنیک مدرن را بپذیرند. در این عصر وظیفه‌ی دشوار مدیریت اسلامی آن است تا از طریق رسانه‌های اطلاعاتی ساختار سیاسی با ثبات و پایداری را بنا کند که در آن ساختار، محیط اجتماعی همگون و شایسته‌ای پدید آید و آن نیز به گسترش توسعه‌ی ملی سرعت دهد. دو وظیفه برای رسانه‌ها و ابزار اطلاعات جمعی مطرح است:

متحد کردن همه‌ی مردم کشور و واداشتن آنان به مشارکت در طرحهای توسعه‌ی ملی. در مدیریت کلان اسلامی بایستی با استفاده‌ی علمی و بهینه از تکنولوژی اطلاعاتی دو وظیفه‌ی فوق به نحو احسن انجام شود. زیرا این دو امر نقش اساسی و اجتناب‌ناپذیر در اقتدار ملی و توسعه‌ی هر جامعه‌ای دارند. همه‌ی جوامع از جمله جامعه‌ی ما که در جریان گذار تاریخی هستند الزاماً دچار بحران هستند. بحران در همه‌ی زمینه‌های زندگی وجود دارد. بحرانی که بخش عمده‌ای از آن ناشی از تقابل سنت و مدرنیسم و برخورد جوامع سنتی با جوامع مدرن است. مدیریت اسلامی بایستی با بهره‌گیری از تکنولوژی اطلاعاتی بتواند بین سنت و مدرنیسم تعادلی برقرار نماید و چارچوبهای فرهنگی قابل قبولی بر مبنای ارزشهای فرهنگی و باورداشتهای عقیدتی ارائه نماید که در عین حال در جامعه‌ی مدرن نیز توان پاسخ‌گویی و مقبولیت داشته باشد.

بر مدیریت اسلامی و مدیران اسلامی لازم است که کشور ایران را از طریق برنامه‌های توسعه و کارهای زیربنایی و پیوستن به اتحادیه‌های منطقه‌ای و ایفای نقش فعال در منطقه و جهان به سوی توسعه و سازندگی پیش ببرند. بدیهی است که جامعه‌ی اسلامی، جزئی از جهان گسترده است که هر لحظه در حال تحول و دگرگونی است. به دلیل امکانات بیشمار داخلی، ایران باید به روند متحول جهان بپیوندد و از طریق توسعه‌ی همه جانبه، با حفظ ویژگیهای ملی، فرهنگی و مذهبی، زنگار عقب ماندگیهای گذشته را از چهره‌ی کشور بزدايد.

در انتخاب و برنامه‌ریزی مدیریت اسلامی، برنامه‌های جامع توسعه‌ی ما باید براساس ویژگیهای عصر کنونی جهانی و ویژگیهای داخلی و اعتقادی کشورمان باشد. بنابراین لازم است زمینه‌ی مشارکت همه‌ی اقشار مردم به طور متشکل و آزاد فراهم شود. ساختار سیاسی جامعه‌ی ایران، همراه با سایر ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیاز به تحول و دگرگونی دارد. کشور ما برای توسعه، به يك ساخت سیاسی توسعه یافته یا به عبارتی توسعه‌ی سیاسی نیاز دارد. به طوری که در این ساختار، عقل‌گرایی و مصلحت‌اندیشی افزایش یابد، جزم‌گرایی و جزمیت تضعیف شود و در عین حال ارزشهای معنوی که جهان امروزی از فقدان آن رنج می‌برد تقویت گردد. پس بایستی از طریق يك مدیریت جامع نقش اصلی ایفا شود، مدیریتی که هم تحول سریع جامعه‌ی امروزی را مدنظر داشته باشد و بر عقل‌گرایی و دانش فنی امروز تکیه نماید و هم، نظری مهم به پرنمودن خلاء معنویت و فائق آمدن بر بحران معنویت و هویت (که از معیارهای اصیل مدیریت اسلامی است) داشته باشد.

مشروعیت و مشارکت کاملاً به هم وابسته‌اند و امروز ضرورت مشارکت تمامی اقشار مردم در امر توسعه هر چه بیشتر آشکار گردیده است. مهم‌ترین بحران جامعه‌ی ما، بحران مشارکت و یگانگی است که باید هر چه زودتر در چارچوب قانون اساسی و برپایه‌ی وفاق و همدلی ملی حل شود.

امروزه بدون داشتن ارتباطات سیاسی نمی‌توان اهداف نظام سیاسی را پیاده کرد و وحدت و همبستگی ملی را محفوظ داشت و مشارکت وسیع افراد جامعه را فراهم کرد. ایجاد نظم در جامعه، فراهم آوردن اطلاعات در زمینه‌ی قوانین زندگی سیاسی و ارائه‌ی آن به مردم، تعیین چون و چرایی رفتار مردم در حمایت از نظام و حاکمیت و متقابلاً خواسته‌ها و نظریات مردم و چگونگی پاسخگویی حکومت به آن، ایجاد وفاق ملی و گفتگوی متقابل مردم، روشنفکران و حکومت، همگی از طریق ارتباطات سیاسی صورت می‌گیرند. فرهنگ کنونی ایران ما آمیزه‌ای است از آداب و رسوم، سنتها و ارزشها و هنجارهایی که برخی موافق رشد و پیشرفت می‌باشند و برخی مخالف پیشرفت و توسعه است. آن دسته از ارزشهایی که موافق توسعه است، ارزشهاییست که مورد قبول اغلب مردم جهان بوده و ارزشهای نوعی بشر محسوب می‌شود و اسلام بر آنها تأکید فراوان دارد؛ مانند نوع دوستی، وفای به عهد، صداقت، امانت، علم دوستی، خدمت به مردم، حمایت از محرومین، عفت، پاکدامنی و غیره. در مدیریت اسلامی، برای توسعه باید سنتها و ارزشهای منفی را کاهش داد و این دقیقاً وظیفه‌ی وسایل اطلاعاتی و ارتباط جمعی و رسانه‌های گروهی است. امروزه غرب با بحران معنویت روبه روست. تمدن امروز از لحاظ نیروی مادی به پیروزی‌های غیر منتظره رسیده، ولی از نظر نیروی روحی شکست سختی خورده و به پستی‌هایی که کمتر انتظار می‌رفت گراییده است. دنیای غرب پرسیده است که چگونه زندگی می‌کنیم و چگونه زندگی را باید بهبودی بخشید، ولی نپرسیده است که برای چه زندگی می‌کنیم و برای چه باید زندگی کنیم و هدف از زندگی چیست؟

نتیجه

در جهانی که به واسطه تکنولوژی پیشرفته رسانه‌ای آن را «عصر اطلاعات» نامیده‌اند، پدیده‌ای نو ظهور چهره نموده که در تاریخ گذشته بشری بی‌سابقه بوده است. این پدیده جدید «امپریالیسم خبری یا رسانه‌ای» است. نظام نوین بین‌المللی سلطه فرهنگی خود را با بهره‌گیری از این شیوه بدیع بر سراسر دنیا گسترانیده است، سلطه‌ای که در آن از ارزش‌های دینی، معنوی و اخلاقی نه تنها خبری نیست، بلکه تلاش خود را بر زوال، بعدالطبیعه، متافیزیک و الهیات نهاده است. در چنین وضعیتی اعمال مدیریت مبتنی بر آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی کاری دشوار است و کاربرد مدیریت مبتنی بر اصول و مبانی اسلامی با چالش‌های جدی رو به رو است. در عین حال واقعیت آن است که فرهنگ مصرفی، حسی و مادی غرب با بحران معنویت و اخلاق رو به رو است، بحرانی که سال‌ها پیش، ویل دورانت، توبین بی و سوروکین آن را پیش‌بینی کرده بودند. در مدیریت اسلامی عنصری وجود دارد که دیگر مکاتب مدیریتی فاقد آن هستند و این عنصر «باورداشت‌های عقیدتی، معنوی و اخلاقی» است که به اعتراف نقادان غربی فقدان آن در جهان فعلی موجب رنج تمدن غرب و مشروعیت از جانب خداوند مزیتی است که مکاتب مدیریتی مبتنی بر اصالت کاربرد، لذت و حداکثر تولید و سود فاقد آن هستند. مدیران اسلامی در اعیان کلان می‌توانند به منظور مبارزه با چالش‌های تقابل مدیریت در اسلام و آنچه تکنوکراتها، نفت‌خواران، میلیتاریست‌ها و سیاستمداران با استفاده از پدیده «تکنولوژی ارتباطات» حداکثر بهره‌برداری را از آن می‌نمایند، با بهره جستن از ویژگی‌های مدیریت اسلامی برتری معنوی و اخلاقی خود را بر دیگر مکاتب مدیریتی و به ویژه بر فرهنگ مادی و حسی غرب به اثبات برسانند. راهکار مدیریت اسلامی تلاش هرچه بیشتر در جهت کمال معنوی انسان و احیاء ارزش‌های اخلاقی به عنوان اصل و ساختن جامعه‌ای که در آن ضمن پاسخگویی به نیازهای مادی و دنیوی شهروندان به این نیازهای صوری نگرشی ابزاری داشته باشد جهت رسیدن به اهداف متعالی انسانی و این مسیری است که در درازمدت مدیریت اسلامی از طریق تمسک به آن می‌تواند بر چالش‌های موجود تفوق یابد.

بررسی ارتباط رضایت شغلی اعضای هیأت علمی
با سبک رهبری در دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر سیامک خداریمی - الیاس طاهری
{P} عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اقلید - دکتری روانشناسی بالینی {P}
{P} کارشناس ارشد مدیریت دولتی {P}

چکیده

این پژوهش با الگوی طرح زمینه‌یابی در نمونه‌ای مرکب از ۲۹۷ نفر عضو هیأت علمی (۲۲۵ مرد و ۶۲ زن) با روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای، به بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و رابطه‌ی آن با سبک رهبری رؤسا در واحدهای منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. متغیرهای اصلی مورد بررسی در این طرح، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و سبک رهبری روسای واحدها بوده است. در این طرح برای سنجش رضایت شغلی و سبک رهبری به ترتیب از مقیاس‌های JDI و LSQ استفاده شده است. پس از تحلیل یافته‌ها و آزمون، فرضیات مهمترین دستاوردهای این پژوهش به شرح زیر بوده است:

۱ - نوع استان بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و برداشت آنان از سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی در استان‌های فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد تاثیر آماری معناداری نداشته است.

۲ - نوع واحد دانشگاهی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و برداشت آنان از سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی تاثیر آماری معناداری نداشته است.

۳ - بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و سبک رهبری تحول‌گرا در روسای واحدهای دانشگاهی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین برخی از عوامل رضایت شغلی در اعضای هیأت علمی با سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی در منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی همبستگی مثبت معنادار دارد.

واژگان کلیدی

رضایت شغلی، سبک رهبری، واحد دانشگاهی، رویکرد منابع انسانی، قابلیت‌های اعضای هیأت علمی.

مقدمه

بالندگی و توسعه‌ی دانشگاه به استادان هوشمند و پویا بستگی دارد و توسعه‌ی جامعه نیز تابع توانایی آنان برای تربیت نسلی شادمان، سالم و مولد علم است. واقعیت این است که در مؤسسات آموزش عالی، عوامل فشارزای زیادی وجود دارد و این عوامل منجر به ناهنجاریهای روان رفتاری و روان تنی در سرپرستان، مدیران، کارمندان، اعضای هیأت علمی و دانشجویان این نوع مؤسسات می‌شود. پیامدهای روانی ناشی از فشار روانی عملکرد شغلی، دست کم دارای عواقب جسمی است. زیرا که سطوح بالای فشار روانی با خشم، اضطراب، افسردگی، ضعف اعصاب، تحریک‌پذیری، تنش و بی‌حوصلگی همراه است. (مک گراث، ۱۹۷۶، بیهرونیومن، {P McGrath . P}

{P Newman & Beheer . P}

۱۹۷۸، مک‌لین ۱۹۷۹). مطالعات نشان داده است که این حالت روانی {P Mclean . P} سبب تغییراتی در خلق و خو و دیگر حالات هیجانی کارکنان می‌شود و در حوزه‌ی عملکرد شغلی موجب کاهش عزت نفس، انزجار از سرپرست، ناتوانی در تمرکز حواس و تصمیم‌گیری و ناخشنودی شغلی می‌شود، که این پیامدها برای سازمان بسیار زیانبار است (به نقل از شکرکن، ۱۳۷۳). با این وجود، درباره‌ی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در ایران پژوهش‌هایی بس اندک انجام شده است. پژوهش حاضر به بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاهی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی می‌پردازد. در این پژوهش، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی از جهت کار در شغل فعلی، رضایت از پرداخت‌ها (حقوق و مزایا) و شرایط محیط کار از دیدگاه آنان مورد بررسی قرار گرفته است. سرانجام در این پژوهش، برداشت اعضای هیأت علمی از چگونگی سبک رهبری و مدیریت رئیس واحد دانشگاهی و تاثیر آن بر رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار گرفته است. موضوع این پژوهش از آن جهت اهمیت دارد که رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در

موفقیت شغلی محسوب می‌شود، چون دستیابی به اهداف درازمدت دانشگاه؛ مانند تولید علم و اندیشه در وهله‌ی اول به رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بستگی دارد. بنیان نظری این پژوهش نیز بر اساس نظریه‌های رضایت شغلی و سبک رهبری سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی استوار است. پژوهشگران رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف و توجیه نموده‌اند. گروهی معتقدند رضایت شغلی به شدت با عوامل روانی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، این عده رضایت شغلی را با استناد به دیدگاه‌های روانی و خصوصیات افراد توجیه می‌نمایند. بنابراین، رضایت شغلی یک عامل روانی قلمداد می‌گردد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط آن است؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تضمین نماید، در آن حالت فرد از شغلش راضی می‌شود. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر، رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت فرد شروع به سرزنش شغل خود می‌نماید و در صدد تغییر آن بر می‌آید. به نظر هاپاک (۱۹۳۵) {P Hoppock . P}

رضایت شغلی مفهومی پیچیده دارد و دارای جنبه‌های روانی، جسمانی و اجتماعی است. به اعتقاد وی تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاعل در لحظه‌ای معین از زمان، از شغل خود احساس رضایت نماید. فرد با تأکید که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده‌ی اشتغال در زمانهای متفاوت دارد، به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید. (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۹). جیلزبرگ و همکارانش (۱۹۵۱) رضایت شغلی را از دیدگاه‌های {P Jilnzberg et al . P}

گوناگون مورد توجه قرار داده‌اند و به دو نوع رضایت شغلی درونی و بیرونی اشاره می‌کنند که رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. طبق این دیدگاه رضایت شغلی تعامل بین رضایت بیرونی و درونی است، ولی به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌باشد (به نقل از شفیع آبادی، ۱۳۷۹) با این وجود، موضوع رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی امری متفاوت است. چون رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در نهایت موجب یکپارچگی و کارآمدی دوره‌های آموزشی برای دانشجویان می‌گردد که نتیجه‌ی آن ایجاد باروری علمی و توسعه‌ی همه جانبه‌ی یک کشور است (دریس دالی، ۲۰۰۵). پژوهش نشان داده است که یکی از عوامل مؤثر بر {P Drysdale . P}

رضایت شغلی در مؤسسات آموزش عالی، سبک رهبری رؤسای دانشگاه‌ها است. سبک رهبری دارای تعاریف متعددی است، ولی در همه‌ی این تعاریف نکته‌ی مشترک آن است که رهبر موفق در یک سازمان می‌تواند با جهت‌گیری آینده‌نگر، افراد را در جهت نیل به دیدگاه‌های خود به حرکت درآورد. سبک رهبری، پل میان وضعیت کنونی و آینده‌ی یک سازمان است، در این حرکت ارتباطی، رهبر به همکاران خود انرژی می‌دهد، به گونه‌ای که مشارکت روحی و عاطفی آنان را برای دستیابی به هدف بر می‌انگیزاند. سبک رهبری سازمان ممکن است براساس موقعیت و پست سازمانی یا بر مبنای نفوذ رهبر بر اعضای سازمان تعریف گردد. سبک رهبری انواع متفاوتی دارد و موفق‌ترین رهبران سازمانی از سبک تحول‌گرا پیروی می‌کنند که ایجاد تأثیرات آرمانی، انگیزش معنوی، توجه فردگرایانه و برانگیختگی عقلانی، مؤلفه‌های اصلی آن هستند. در حالی که رهبران انسان‌گرا بر مبنای توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان سازمان، فرآیند دستیابی به هدف را دنبال می‌کنند؛ ولی رهبران کارکردگرا بیشتر بر دستیابی به هدف و انجام وظایف تأکید دارند. سرانجام این که سبک رهبری و نوع آن در یک سازمان، تابع رسالت سازمان و عوامل فرهنگی حاکم بر آن است (هاوس، ۲۰۰۴، توربرت، ۲۰۰۴، وارنیکا، ۲۰۰۶). به همین {P House . P}

کوزش و پوسنر، ۲۰۰۲، توربرت، ۲۰۰۴، وارنیکا، ۲۰۰۶). به همین {P Posner & Kouzes . P}

{P Torbert . P}

{P Warneka . P}

جهت پژوهش حاضر با توجه به نقش سبک رهبری رؤسای واحدهای دانشگاهی به بررسی وضعیت کنونی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. رویکرد اصلی مورد تأکید برای بررسی خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی و ارتباط آن با سبک رهبری سازمانی در این پژوهش، رویکرد منابع انسانی است. در مدیریت منابع انسانی شکوفایی اهداف سازمانی به پرورش استعدادها و شکوفایی قابلیت‌های افراد سازمان بستگی دارد. در نهایت این رویکرد معتقد است که هرگاه سازمانها و نهادها با مدیریت درست منابع انسانی به

اهدافشان برسند، جوامع و دولت‌ها نیز به اهداف خود دست می‌یابند. فلسفه‌ی مدیریت منابع انسانی بر دو اصل استوار است:

الف) دستیابی به اهداف سازمانی در گرو تأمین نیازهای انسانی است.

ب) تأمین نیازهای انسانی در گرو نیل به اهداف سازمانی است.

در حقیقت مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین اهداف سازمانی برنامه‌ریزی و کوشش می‌کند. (ابویی اردکان و همکاران، ۱۳۷۹). در رویکرد مدیریت منابع انسانی، مدیران منابع انسانی دو وظیفه دارند:

نخست وظایف عمومی و دوم وظایف مربوط به استخدام؛ وظایف عمومی مدیران منابع انسانی؛ شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل برای سازمان است. وظایف مدیران منابع انسانی درباره‌ی استخدام؛ شامل انجام امور لازم برای استخدام نیروها و خدمات مربوط به زمان بازنشستگی نیروها است. در همین راستا، مدیران منابع انسانی برای آموزش و بهسازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات و ایجاد انگیزش در نیروهای انسانی مجموعه‌ی سازمانی خود کوشش می‌نمایند (ابویی اردکان و همکاران، ۱۳۷۹). بر اساس رویکرد آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی، آموزش کارکنان دارای مراحل است که عبارتند از:

۱ - تعیین نیازهای آموزشی

۲ - تعیین اهداف آموزشی و توسعه‌ی منابع انسانی

۳ - تعیین و تنظیم محتوای دوره‌های آموزشی

۴ - بکارگیری اصول یادگیری در برنامه‌های آموزشی

۵ - اجرای برنامه‌ها و ارزشیابی آنها.

همچنین در این رویکرد برای روشها و توسعه‌ی مهارت لازم برای مشاغل علمی، از روش آموزش علمی و برای سایر مشاغل، همانند مدیریت و سرپرستی، از فنونی مانند: آموزش مهارت‌های فردی، دانش سازمانی و معلومات عمومی، استفاده می‌شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر، تعیین وضعیت موجود رضایت شغلی اعضای هیأت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و رابطه‌ی آن با سبک رهبری رؤسای واحدهای دانشگاهی و شناخت تاثیر نوع استان و واحد دانشگاهی بر این متغیرها است.

روش پژوهش

طرح مبنای پژوهش

طرح این پژوهش از نوع زمینه‌یابی بوده است. چون این طرح برای کشف روابط موجود بین متغیرها و شناخت وضع موجود پدیده‌های مورد بررسی متناسب است (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۹). متغیرهای اصلی مورد نظر در این پژوهش شامل رضایت شغلی و سبک رهبری می‌باشد. در این طرح، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، متغیر وابسته است و متغیر سبک رهبری رؤسای واحدها، متغیر مستقل است.

جامعه‌ی نمونه

جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این طرح، تمامی اعضای هیأت علمی پاره وقت و تمام وقت واحدهای دانشگاهی منطقه یک در دانشگاه آزاد اسلامی بوده‌اند؛ شامل ۹۶۹ نفر. نمونه‌ی مورد مطالعه در این طرح ۴۰۰ نفر بوده که با استناد به جدول لین (۱۹۷۸) برای برآورد حجم نمونه از { P Line . P

جامعه‌ی تعیین شده است. روش نمونه‌گیری طرح حاضر، روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای بوده است، ولی متناسفانه به دلیل عدم همکاری اعضای هیأت علمی در برخی از واحدهای دانشگاهی این نمونه به ۲۹۷ نفر تقلیل یافته است.

ابزارها

در این پژوهش برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای مورد مطالعه، از پرسشنامه‌های رضایت شغلی (JDI) و پرسشنامه‌های سبک رهبری (LSQ) شماره ۱ و ۲ استفاده گردیده است. مقیاس رضایت شغلی (JDI) دارای ۵۴ سوال بوده است که سوالات ۱ تا ۱۲ عامل رضایت از شغل فعلی، سوالات ۱۳ تا ۲۴ عامل رضایت از سرپرست شغل فعلی، سوالات ۲۵ تا ۳۳ عامل رضایت از همکاران شغل فعلی، سوالات ۳۴ تا ۳۹ عامل رضایت از فرصت‌های ترفیع و ارتقاء در شغل فعلی،

سوالات ۴۰ تا ۴۶ عامل رضایت از پرداختها، حقوق، مزایا و سوالات ۴۷ تا ۵۴ عامل رضایت از شرایط محیط کار را اندازه‌گیری می‌کنند.

این پرسشنامه توسط پاسخ‌گویان تکمیل می‌گردید و به شکل مقیاس خود سنجی بوده است که هر سوال دارای گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق، و کاملاً موافق است و معادل عددی آنها به ترتیب؛ شامل ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ می‌باشد. اعتبار و پایایی این آزمون در ایران مورد تایید قرار گرفته است (شکرکن، ۱۳۶۹). محاسبه‌ی همسانی درونی آزمون JDI با روش آلفای کرانباخ در پژوهش حاضر ۹۶٪ بوده است که بیانگر پایایی مطلوب برای این آزمون است. دومین ابزار مورد استفاده، مقیاس سبک رهبری ۱ و ۲ بوده است. مقیاس سبک رهبری شماره‌ی یک در این پژوهش دارای ۳۵ سوال بوده است که هر سوال به صورت طیف: هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب اوقات و همیشه نمره‌گذاری می‌گردد و معادل عددی آنها به ترتیب؛ معادل ۰، ۱، ۲، ۳ و ۴ می‌باشد. پرسش‌های ۳۵، ۳۴، ۳۲، ۳۰، ۲۶، ۲۴، ۲۲، ۱۹، ۱۸، ۱۵، ۱۰، ۸، ۵، ۳ این مقیاس سبک رهبری انسان‌گرا را اندازه‌گیری می‌کند. در حالی که پرسش‌های ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۱۹، ۳۰، ۳۴، ۳۵ در این پرسشنامه سبک رهبری وظیفه‌گرا را اندازه‌گیری می‌کند. مبانی روان سنجی این آزمون و اعتبار سازه آن توسط مقیمی (۱۳۸۰) گزارش شده است. پرسشنامه‌ی سبک رهبری شماره‌ی دو دارای ۱۰ سوال می‌باشد که به صورت گزینه‌های الف و ب بوده، حداکثر نمره دریافتی آنها در هر دو گزینه الف و ب روی هم ۵ می‌باشد و فرد بایستی به الف و ب در مجموع ۵ نمره بدهد. سوالات ۱ (ب)، ۲ (الف)، ۳ (ب)، ۴ (الف)، ۵ (ب)، ۶ (الف)، ۸ (الف)، ۹ (الف) و ۱۰ (الف) این پرسشنامه، سبک رهبری تحول‌گرا را اندازه‌گیری می‌کند. در حالی که گزینه‌های ۱ (الف)، ۲ (ب)، ۳ (الف)، ۴ (ب)، ۵ (الف)، ۶ (ب)، ۸ (الف)، ۹ (ب) و ۱۰ (ب) این پرسشنامه، سبک رهبری مراوده‌گرا را اندازه‌گیری می‌کند. آزمون و اعتبار سازه‌ی آن توسط مقیمی (۱۳۸۰) گزارش گردیده است. محاسبه‌ی همسانی درونی پرسشنامه‌ی سبک رهبری شماره‌ی ۱ با روش آلفای درونی کرانباخ در پژوهش حاضر ۷۹٪ بوده است که بیانگر پایایی مطلوب برای این آزمون است. همچنین محاسبه‌ی همسانی درونی پرسشنامه‌ی سبک رهبری شماره‌ی ۲ با آلفای درونی کرانباخ معادل با ۶۹٪ بوده است که حاکی از پایایی رضایت‌بخش برای آزمون است.

روش تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS13 استفاده گردید که با توجه به نوع فرضیات، انواع تحلیل‌های توصیفی و استنباطی را ممکن می‌سازد. سرانجام آلفای مورد پذیرش برای تایید یا رد فرضیات در این پژوهش ۰۵٪ بوده است.

یافته‌ها

فرضیه‌ی ۱ - رضایت شغلی اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاهی در استانهای کهگیلویه و بویراحمد، بوشهر و فارس متفاوت است. برای تحلیل این زمینه از آنالیز واریانس یک راهه استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره‌ی ۱ آمده است.

جدول شماره‌ی ۱ - تحلیل واریانس یک راهه رضایت شغلی اعضای هیات علمی در استانهای مورد مطالعه

بین‌گروهی

درون‌گروهی

کل

۹۳۷/۲

۷۱۰/۲۳۷۵۰

۶۳۶/۲۳۷۵۳

۲

۲۹۴

۲۹۶

۴۶۳/۱

۷۸۵/۸۰

./۱۸

./۹۸۲

رضایت از همکاران^۳

بین‌گروهی

درون‌گروهی

کل

۱۴۹/۸

۳۹۶/۱۹۹۸۲

۵۴۵/۱۲۹۹۰

۲

۲۹۴

۲۹۶

۰۷۵/۴

۹۶۷/۶۷

./۰۶۰

./۹۴۲

رضایت از حقوق و پرداخت‌ها^۳

بین‌گروهی

درون‌گروهی

کل

./۲۰۲

۰۳۴/۱۱۷۰۰

۲۴۲/۱۱۷۰۰

۲

۲۹۴

۲۹۶

./۱۰۴

۷۹۶/۳۹

./۰۰۳

./۸۸۷

رضایت‌شغلی کل (JDI)^۳

بین‌گروهی

درون‌گروهی

کل

۲۷۴/۱۰۵

۰۶/۴۱۱۹۵۶

۳۳/۴۱۲۰۶

۲

۲۹۴

۲۹۶

۶۳۷/۵۲

۲۱۱/۱۴۰۱

./۳۸

./۹۶۳

همانگونه که جدول فوق نشان می‌دهد؛ رضایت شغلی اعضای هیات علمی در استانهای فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین، فرضیه‌ی مزبور رد می‌شود و نوع استان بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی در منطقه يك موثر نیست.

فرضیه ۲ - سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی در استانهای فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد از دیدگاه اعضای هیات علمی متفاوت است. برای تحلیل این فرضیه نیز از آنالیز واریانس یک راه استفاده گردید که نتایج آن در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول شماره ۲ - تحلیل واریانس یک راهه سبک رهبری روسای واحدها در استانهای فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد

عوامل	بین گروهی	درون گروهی	کل
س	۲۵۷/۱۲	۱۹۶/۴۰۶۲	۵۵۳/۴۰۷۴
	۲	۲۹۴	۲۹۶
	۱۷۸/۶	۸۱۷/۱۳	%۴۴۷
	./۶۴۰		
س	رهبری تحول گرا	بین گروهی	درون گروهی
	کل	۷۳۴/۱۷	۲۱۲/۶۹۵۲
		۹۴۶/۶۹۶۹	۲
		۲۹۴	۲۹۶
		۸۶۷/۳	۶۴۷/۲۳
		./۳۷۵	./۶۸۸
ق	سغ جسج ظسص ست ۸ ست	منبع تغییر	مجموع
	عوامل	مجذورات	df
		میانگین	مجذورات
		F	P
		ط رضایت از سرپرست	بین گروهی
		درون گروهی	کل
		۳۰۳/۱۶۷	۴۲۰/۳۳۱۷۸

۷۲۴/۳۳۳۴۵

۹

۲۸۷

۲۹۶

۵۸۹/۱۸

۶۰۴/۱۱۵

./۱۶۱

./۹۹۷

رضایت از ارتقا و ترفیعات^۳

بین گروهی

درون گروهی

کل

۵۹۴/۱۴

۵۷۴/۶۴۴۵

۱۶۸/۶۴۶۰

۹

۲۸۷

۲۹۶

۶۲۲/۱

۴۵۸/۲۲

./۷۲

۱

رضایت از شرایط و محیط کار^۳

بین گروهی

درون گروهی

کل

۲۹۷/۲۱۴

۶۱۲/۳۰۶۷۰

۹۰۹/۲۰۸۸۴

۹

۲۸۷

۲۹۶

۸۱۱/۲۳

۰۲۳/۷۲

./۳۳۱

./۹۶۴

طج طص ق طت ث طت عوامل^۳

منبع تغییر

مجموع

مجدورات

df

میانگین

مجدورات

F

P

ط سبک انسان گرا

بین گروهی

درون گروهی

کل
۱۰۹/۸۹
۹۸۹/۶۴۰۷
۰۹۸/۶۴۹۷
۹
۲۸۷
۲۹۶
۹۰۲/۹
۳۲۷/۲۲
./۴۴۳
./۹۱۱
سبک مراوده گرا
بین گروهی
درون گروهی
کل
۶۰۰/۶۳
۰۶۳/۶۷۰
۶۶۳/۶۶۳۳
۹
۲۸۷
۲۹۶
۰۶۷/۷
۸۹۲/۲۲
./۳۰۹
./۹۷۲

همانگونه که جدول فوق نشان می‌دهد در سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی منطقه يك دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین، فرضیه‌ی مزبور رد می‌شود و نوع واحد دانشگاهی بر سبک رهبری مدیران و روسای واحدهای منطقه يك تاثیر معناداری وجود ندارد. فرضیه‌ی ۵ - بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی واحدهای منطقه‌ی يك و سبک رهبری روسای این واحدها رابطه وجود دارد. برای بررسی و تحلیل این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج حاصل از تحلیل آن در جدول شماره‌ی ۵ آمده است. جدول شماره‌ی ۵ - همبستگی بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی

و سبک رهبری روسای واحدهای منطقه‌ی يك (N=297)

$p=.$	۰۵۲۹
$r=.$	۰۷۰
$p=.$	۰۲۳۰
$r=.$	۰۱۲۳
$p=.$	۰۲۴
$r=.$	۰۱۴
$p=.$	۰۸۱۲
$r=.$	۰۰۵۸
$p=.$	۰۲۱۷
$r=.$	۰۰۶۸
$p=.$	۰۲۴۲
$r=.$	۰۱۵۵ ط
$p=.$	۰۰۷
$r=.$	۰۱۸۸

$$p = .001$$

$$r = .063$$

$$p = .282$$

$$r = .073$$

$$p = .207$$

$$r = .126$$

$$p = .30$$

$$r = .155$$

$$p = .007$$

$$p = .007$$

چ $S^{1/2} B^n$ ؛ هیات علمی با سبک رهبری مراوده‌گرا در روسای واحدها، رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.

بین عامل رضایت از شرایط و محیط کار در رضایت شغلی اعضای هیات علمی با سبک رهبری تحول‌گرا و مراوده‌گرا در روسای واحدهای دانشگاهی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. رضایت شغلی کل اعضای هیات علمی واحدهای مورد مطالعه با سبک رهبری تحول‌گرا در روسای واحدها به طور مثبت همبسته است. بدین معنا که با ایجاد تحول در واحدها توسط مدیران، رضایت شغلی اعضای هیات علمی افزایش می‌یابد و برعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

× نخستین نتیجه‌ی حاصل از تحلیل داده‌ها در این پژوهش نشان داده است که رضایت شغلی اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاهی منطقه‌ی یک در استانهای فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین، نوع استان بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر نبوده است. این عدم تاثیر می‌تواند ناشی از این باشد که دانشگاه آزاد اسلامی صرف نظر از نوع استان، به مثابه یک خانواده‌ی عظیم و مشترک است که ارزش‌های مشترک آن با رضایت‌مندی شغلی اعضای هیات علمی مرتبط است. زیرا این مجموعه‌ی بزرگ در جهت یک آرمان مشترک حرکت می‌کند که در اساسنامه‌ی دانشگاه مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی؛ صرف نظر از نوع استان، معمولاً قوانین حاکم بر ارزشیابی اعضای هیات علمی در این دانشگاه جنبه‌ی یکسان دارد و مدیران دانشگاه در هر شهر یا استان ملزم به رعایت مقررات قانونی و سازمانی در خصوص اعضای هیات علمی هستند. به عبارتی می‌توان گفت که مدیران این دانشگاه تا حد امکان از ورود عوامل قومی، نژادی و بومی به درون مجموعه‌ی دانشگاه جلوگیری کرده و همین موجب شده است تا رضایت شغلی اعضای هیات علمی تحت تأثیر نوع استان قرار نگیرد.

بنابراین همانگونه که ارفعی مقدم (۱۳۸۲) نشان داده است؛ در بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی باید بیشتر به شاخص‌های انگیزش حرفه‌ی استادی در آنان توجه کرد. چون همانگونه که رجایی‌پور و جعفری (۱۳۸۲) نشان داده‌اند؛ رضایت شغلی اعضای هیات علمی بیشتر از عوامل درونی مانند انگیزش شغلی متأثر است تا عوامل بیرونی مانند شرایط اقلیمی حاکم بر دانشگاه و محل آن. در راستای مصوبه‌ی شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۳) یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد اسلامی الگو و ابزار مناسبی را برای اثربخشی این دانشگاه در زمینه‌ی آموزش و پژوهش بنیان نهاده است که متأثر از عوامل اقلیمی نیست بلکه تابع برنامه‌ریزی و توسعه‌ی راهبردی است. بدیهی است این موضوع وقتی بیشتر اهمیت می‌یابد که به یافته‌های سرداری (۱۳۸۰) در مورد نقش عوامل انگیزشی در رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها توجه شود. وی نشان داده است عوامل انگیزشی (موفقیت در کار، رشد و پیشرفت، نقش کار، شناخت و قدردانی، ماهیت مسؤولیت) با رضایت شغلی اعضای هیات علمی همبستگی مثبت دارد. افزون بر این، در رضایت شغلی اعضای هیات علمی مقدار حجم کار آنان و توان تخصصی یا حرفه‌ای آنان برای انجام کار نیز بایستی مورد توجه قرار گیرد. همانگونه که شفیع‌ی سروسستانی (۱۳۸۱) نشان داده است برخورداری از جو سازمانی خوب و قدردانی از اساتید موجب افزایش رضایت شغلی آنان می‌گردد. این یافته نشانگر آن است که رضایت شغلی واحدهای دانشگاهی

بخشی از روان‌شناسی اجتماعی سازمان دانشگاه آزاد اسلامی است. چون همانگونه که لاکی (۱۹۷۶)، {P Locke . P}

اسلاتیک و پیفر (۱۹۷۷) و کالدر و اسکور (۱۹۸۱) نشان داده‌اند {P feffer & Salancik . P}

{P Schur & Calder. P}

رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌تواند دارای سه معنا باشد که عبارتند از:
الف) حالتی ثابت و ایستا و پایدار

ب) فرایندی مبتنی بر اطلاعات اجتماعی با هدف ارضای نیازهای فردی

ج) نگرش نسبت به رخدادهای سازمان و رابطه‌ی آن با نقش حرفه‌ای فرد.

با توجه به این تعاریف و با توجه به موثر نبودن نوع استان بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، می‌توان گفت که مفهوم رضایت شغلی برای اعضای هیات علمی واحدهای مورد مطالعه، بیشتر يك مفهوم ثابت است و چندان متأثر از شرایط اجتماعی حاکم بر دانشگاه نیست که این نوع نگرش برای توسعه و بالندگی علمی و پژوهشی دانشگاه امیدبخش نیست.

× دومین یافته‌ی پژوهش حاضر این است که سبک رهبری مدیران و روسای واحدهای دانشگاهی منطقه يك از دیدگاه اعضای هیات علمی در استانهای فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد متفاوت نیست. این یافته نیز با یافته‌های قبلی همخوانی دارد. بدین معنا که نوع استان، مولفه‌ی ایجادکننده‌ی تغییر در سبک رهبری و مدیریت روسای واحدهای دانشگاهی نبوده است، زیرا مدیران و روسای واحدها توسط سازمان مرکزی و منطقه بر اساس معیارهایی انتخاب می‌گردند که بیشتر بیانگر تعهد آنان نسبت به خط و مشی سازمان مرکزی دانشگاه و پیروی از سبک مدیریت متمرکز است. همانگونه که لیکرت (۱۹۶۷) نشان داده است این یافته {P Likert . P}

بیانگر آن است که سیستم مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی در واحدهای آن، از نوع سیستم متمرکز قدرت و کنترل است که مبنای تبادل و ارتباط آن از طریق این مکانیزم است. در حالی که پژوهش‌های جاری نشان داده‌اند که می‌توان با یکپارچه سازی سبک رهبری با ملاحظات اخلاقی و شرایط اجتماعی - فرهنگی حاکم بر دانشگاه، در فرآیند آموزش عالی تحول اساسی به وجود آورد (ارونسون ۲۰۰۱، فورمن ۲۰۰۳، گاردنر ۲۰۰۲، موریس {P Aronson . P}

{P Furman . P}

{P Gardner . P}

{P Morris . P}

(۲۰۰۱).

بنابراین، در این سیستم، عوامل بیرونی مجاز به تاثیرگذاری در درون سبک رهبری واحد دانشگاهی نیست. ولی همانگونه که بانکا، لاکالا، نورول و راتاجاک (۲۰۰۲) معتقدند؛ پویایی بنیادین دانشگاه در زمینه‌ی {P Ratajczak & Noworol, Laca, Banka . P}

سبک رهبری نیاز به ارتباط دوجانبه میان دانشگاه و جامعه‌ی حاکم بر آن دارد. زیرا رضایت شغلی اعضای هیات علمی تابع تأثیر تغییرات محیط خارجی دانشگاه بر پنداشت‌های شغلی اعضای هیات علمی است. بدیهی است که در پیشرفت دانشگاه ایجاد تنوعات فرهنگی - اجتماعی و محیطی بر پیشرفت دانشگاه موثر است. همخوان با یافته‌های تاك و پاتیتو (۱۹۹۲) نیز انتظار می‌رود که سبک مدیریت و سیاست‌گذاری هر دانشگاه تابع عوامل اجتماعی و فرهنگی حاکم بر آن باشد. در راستای مفروضات نظریه‌ی دو عاملی رضایت شغلی هرزبرگ، ماستر و اسنیدرمن (۱۹۷۴)، با توجه به اینکه نوع استان بر رضایت شغلی و پنداشت اعضای هیات علمی از سبک رهبری و مدیریت روسای واحدهای دانشگاهی تأثیر نداشته است، طبق این تئوری عوامل بهداشت محیط یا ابقای شغلی در رضایت شغلی اعضای هیات علمی منطقه يك ضعیف می‌باشد و چنانچه عوامل ابقای شغلی آنها فراهم نگردد، احتمالاً برای ترك شغل خود اقدام خواهند کرد. همچنین بر اساس الگوی مناباس - که توسط ساعتچی (۱۳۷۶) مطرح شده است - انتظار می‌رود با توجه به پراکندگی اقلیمی نوع مدیریت و رهبری روسای واحدهای دانشگاهی در استانهای مورد مطالعه متفاوت باشد، در حالیکه یافته‌های حاضر چنین موضوعی را نشان نداده‌اند.

× سومین یافته‌ی پژوهش حاضر آن است که در رضایت شغلی اعضای هیات علمی واحدهای سپیدان، فسا، ارسنجان، کازرون، یاسوج، فیروزآباد، شیراز، استهبان، بوشهر و مرودشت تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بدین معنا که نوع واحد دانشگاهی بر رضایت شغلی اعضای هیات

علمی تاثیر ندارد. همچنین این پژوهش نشان داده است، که از دیدگاه اعضای هیات علمی، سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی در شهرستانهای مورد مطالعه نیز تفاوت آماری معناداری وجود نداشته است. بنابراین، بر اساس یافته‌های این پژوهش، رضایت شغلی اعضای هیات علمی و سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی تحت تاثیر نوع واحد قرار نمی‌گیرد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت که رضایت شغلی اعضای هیات علمی و سبک رهبری روسای واحد دانشگاهی در منطقه‌ی یک، دو مولفه‌ی درون سازمانی هستند که تحت تاثیر عناصر بیرونی و جامعه قرار نمی‌گیرند. همانگونه که پیشتر اشاره شد؛ عدم تاثیر واحد دانشگاهی بر سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی احتمالاً ناشی از این است که دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک کل به شکل متمرکز با رویه قانونی و مدون در تمام واحدها نیز حضور دارد و یک مجموعه‌ی مدیریتی و نهادینه شده‌ی پیوسته است. همانگونه که شریعتمداری و گلپایگانی (۱۳۶۹) نشان داده‌اند که رضایت شغلی اعضای هیات علمی با رضایت آنان از محل کارشان مرتبط است؛ بنابراین، عدم تاثیر نوع واحد دانشگاهی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی می‌تواند ناشی از رویه‌ی یکسان جو سازمانی و محیط کار در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه باشد. بدیهی است این یافته نیز با دستاوردهای قبلی ناهمخوان است (دانشگاه ممفیس، ۲۰۰۲، تاک و پاتیتو، ۱۹۹۲، هرزبرگ و همکاران، ۱۹۷۴، پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴، ساعتچی، ۱۳۷۶، ابویی اردکان و همکاران، ۱۳۷۹). همان گونه که ساری و حاج (۲۰۰۴) نشان داده‌اند: {P Judge & Saari . P}

چنین وضعیتی ضرورت نیاز به کارگیری رویکرد توسعه‌ی منابع انسانی را در یک مؤسسه‌ی آموزش عالی مطرح می‌سازد.

× چهارمین یافته‌ی پژوهش حاضر این است که در مجموع بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی با سبک رهبری تحول‌گرا در روسای واحدهای دانشگاهی، رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. در حالی که رضایت شغلی اعضای هیات علمی با سبک‌های رهبری وظیفه‌گرا، انسان‌گرا و مراوده‌گرا در روسای واحدهای دانشگاه، رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. همچنین پژوهش حاضر نشان داده است که رضایت شغلی اعضای هیات علمی در عامل رضایت از همکاران با سبک رهبری تحول‌گرا، در عامل رضایت از وضعیت ارتقاء و ترفیع با سبک رهبری وظیفه‌گرا، در عامل رضایت از پرداخت‌ها و حقوق با سبک رهبری مراوده‌گرا و در عامل رضایت از شرایط و محیط کار با سبک رهبری تحول‌گرا در روسای واحدهای دانشگاهی، رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین، افزایش سبک رهبری تحول‌گرا در مدیریت واحدها با افزایش رضایت شغلی کلی اعضای هیات علمی مرتبط است و برعکس.

به طور کلی این یافته بیانگر آن است که سبک رهبری تحول‌گرا در مدیریت واحدها در مقایسه با سایر سبک‌های وظیفه‌گرا، انسان‌گرا و مراوده‌گرا برای اعضای هیات علمی ارجحیت بیشتری دارد. این یافته می‌تواند ناشی از امیدواری اعضای هیات علمی برای ایجاد تغییرات مطلوب توسط روسای واحدهای دانشگاهی باشد، هر چند که شناخت نوع تغییرات مطلوب مورد انتظار آنان نیز به پژوهش‌های بعدی نیاز دارد. یافته‌های حاضر با دستاوردهای شفيعی سروسنایی (۱۳۸۰) همخوانی دارد که نشان داده است برخورداری از مدیریت صحیح و کارآ و فراهم بودن جو سازمانی در دانشگاه اصفهان با رضایت شغلی اعضای هیات علمی رابطه‌ی مثبت دارد. این پژوهش نشان داده است که اگرچه استادان دانشگاه از کمی حقوق و امکانات رفاهی ناراضی بودند، ولی تنها عامل رضایتمندی آنان حقوق و مزایا نبود، بلکه عواملی مانند اعتبار و حیثیت اجتماعی، امنیت شغلی و سبک مدیریت دانشگاه بیش از عوامل اقتصادی بر رضایت شغلی آنان تاثیر دارد. در عین حال نتایج این پژوهش از آنجا که نشان داده است رضایت شغلی با سبک رهبری انسان‌گرایانه رابطه‌ی معناداری ندارد، با دستاوردهای شریعتمداری و گلپایگانی (۱۳۶۹) ناهمخوان است. چون این پژوهشگران نشان داده‌اند که در یک نمونه‌ی ملی مرکب از ۲۰۰۰ نفر، رضایت شغلی اعضای هیات علمی با رعایت روابط اجتماعی و انسانی توسط مدیران رابطه‌ی معنادار مثبت وجود داشته است. بنابراین، همانگونه که مارسی (۲۰۰۲) نشان داده است بین رضایت شغلی و سبک رهبری {P Barry . P}

مدیران موثر در راهبری مبتنی بر تحول‌گرایی، رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین، منطقی است که بین رضایت شغلی اعضای هیات علمی و سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی

رابطه‌ی مثبت وجود داشته باشد. چون رهبری، شیوه‌ای برای حل تعارضات سازمانی است (بولمن و دیل ۱۹۹۲). باین وجود، طبق یافته‌های قبلی رهبران آموزش {P Deal & Bolman . P} عالی از جهت ناتوانی در بکارگیری رهبری و مدیریت اثربخش برای سازگار کردن دانشگاهها با شرایط درونی و خارجی به کرات مورد انتقاد قرار گرفته‌اند (توکر، باس و دانیل، ۱۹۹۲). بنابراین چنانچه رهبری و مدیریت {P Daniel & Bass ,Tucker . P} دانشگاه اثربخش باشد می‌تواند موجب ایجاد دوستی، اعتماد دوجانبه، توجه و گرمی در روابط میان گروه و رئیس گردد. (هالپین، ۱۹۵۷، {P Halpin . P} همفیل، ۱۹۵۵، استودگیل، ۱۹۶۳، هاکی دورن، ۲۰۰۲). در همین {P Hemphill . P} {P Stodgill . P} {P Hagedorn . P} راستا؛ لیری، سالیوان و مک کارتنی - سیمونز (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که {P McCartney-Simon . P} {P Sullivan ,Leary & P

بین سبک رهبری مدیران گروهها، روسای دانشکده‌ها با رضایت شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه ویرجینیای غربی رابطه‌ی معناداری وجود داشته است. این یافته در نهایت مؤید ضرورت به کارگیری الگوی توسعه‌ی منابع انسانی در دانشگاه‌هاست، چون مهارت‌های تصمیم‌گیری و ارتباطی از بخش‌های اصلی این الگو می‌باشد (ابویی و همکاران، ۱۳۷۹). سرانجام با توجه به اینکه بین نوع استان و شهرستان بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، تاثیر آماری معناداری وجود نداشته است، دانشگاه آزاد اسلامی در خصوص سیاست‌های مربوط به جذب اعضای هیات علمی، روند متعادل و مطلوبی را آغاز کرده که تابع عناصر خرده فرهنگی و بومی نیست و برای بالندگی هر چه بیشتر این دانشگاه، بایستی این روند ادامه یابد و صرف‌نظر از پراکندگی‌های قومی، زبانی، محلی و... این روند بایستی در تمامی واحدها نهادینه شود. با این وجود، برقراری ارتباط میان دانشگاه و جامعه يك ضرورت آشکارناپذیر است که بایستی برای آن تدبیری اندیشیده شود. افزون بر این، با توجه به این که نوع استان و شهرستان بر سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه تأثیر معناداری نداشته است، پیشنهاد می‌شود همچون گذشته انتخاب و گزینش روسای واحدها و مسؤولین مربوطه تابع خط مشی سازمان مرکزی باشد و از عوامل اقلیمی و بومی و جناحی موجود در شهرستانها متأثر نگردد. با این وجود، لازم است مدیران واحدهای دانشگاهی در هر شهرستان و استان به شرایط اجتماعی - فرهنگی و... محل دانشگاه و تاثیرات دوجانبه میان دانشگاه و جامعه توجه نمایند.

بدیهی است براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود تا روسای واحدهای دانشگاهی، دارای سبک رهبری تحول‌گرا، نواندیش، وظیفه‌گرا و تبادل‌گرا باشند. همچنین انواع سبک‌های رهبری در دوره‌های آموزشی ویژه‌ی روسای واحدهای دانشگاهی مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، با توجه به ارتباط سبک رهبری روسای واحدهای دانشگاهی با رضایت شغلی اعضای هیات علمی، برگزاری دوره‌های آموزشی شیوه‌های مدیریت در آموزش عالی برای روسا و هیأت رئیسه‌ی واحدها ضروری است و با توجه به ارتباط رضایت شغلی اعضای هیات علمی با سبک رهبری رؤسای واحدها، برگزاری دوره‌های حل تعارض و مشکل‌گشایی برای هیأت رئیسه‌ی واحدهای دانشگاهی يك الزام است. زیرا توسعه‌ی رضایت شغلی اعضای هیات علمی از طریق سبک رهبری کارآمد توسط رؤسای واحدها، می‌تواند زمینه‌ساز توسعه‌ی انگیزش علمی، دانش‌افزایی و تولید علم در دانشگاه باشد.

منابع

ابویی اردکان، محمد، اسدی، اصغر، غریبی، حسین، محمود بابایی (۱۳۷۹) تهیه‌ی پیشنهاد طرح تحقیق برای پروژه‌ی تدوین لایحه‌ی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهشگاه مطالعات استراتژیک، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

ارفعی مقدم، عبدالمجید (۱۳۸۱). بررسی و انگیزه‌ی حرفه‌ی استادی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و عوامل موثر بر دانشگاه‌های سبزوار. دانشگاه تربیت معلم سبزوار، مرکز پژوهش جغرافیایی و اجتماعی دولتی.

پارسایان، علی، اعرابی، سیدمحمد. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. جلد اول. انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. تهران

رجایی‌پور، فرحناز، جعفری، سیدابراهیم. (۱۳۸۲). بررسی مقایسه‌ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بر اساس تئوری هرزبرگ. جباری

سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. نشر آگاه. تهران

سرداری، صدیقه، (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه‌ی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر مبنای نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ. پایان‌نامه‌ی «کارشناسی ارشد»، دانشگاه تربیت معلم

ساعتچی، محمود. (۱۳۷۶). روان‌شناسی بهره‌وری. چاپ دوم. موسسه نشر ویرایش. تهران

سعادت، اسفندیار. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت

شریعتمداری، علی و هاشمی گلپایگانی، سیدمحمد رضا (۱۳۶۹). پژوهشی پیرامون بررسی عوامل موثر در عدم همکاری و یا عدم جذب نیروهای متخصص. شورای عالی انقلاب فرهنگی

شفیعی سروسستانی، مریم (۱۳۷۰) بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان و ارائه‌ی پیشنهادهای برای بالا بردن کارایی. پایان‌نامه‌ی «کارشناسی ارشد» - دانشگاه اصفهان

شکرکن، حسین. (۱۳۷۰). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. نوشته‌ی آبراهام.ک. کوروین. انتشارات رشد. تهران

شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۳)، شاخص‌های ارزیابی آموزش عالی، جلسه ۵۵۰ مورخ ۲۶/۸/۸۳

مقیمی سیدمحمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، چاپ دوم. تهران.

- Integrating leadership styles and ethical perspectives. (2001). E, Aronson. Canadian Journal of Administrative Science. 18(4). 256-264.

- University management. (2002). z, Ratajczak & C, Noworol, z, Laca, A, Banka: Silesian University. Governance efficiency and efficacy of administration.

- A Study of Michigan: Job Satisfaction and Leadership Style. (2002). D.A, Barry Learning and Teaching. Western Michigan University. High School Principles Leadership Department. U.S.A

- employee health and organizational, job Stress, (1978), J.E, and Newman. T.A, Beehr Personnel Psychology, model and literature review, A facet analysis: effectiveness, pp.665-699, 31

- Leadership and management effectiveness. (1991a). T.E, Deal & L.G, Bolman: multi-sector analysis. Human Resource Management, A multi-frame, 509-526.

- Harper. Attitudinal processes in organizations. (1981). P.H, Schur, B.J, Calder & U.S.A. Row Inc

- Retaining faculty in the new: Faculty job satisfaction. (2005). D.S, Drysdale Montana State University. PhD dissertation. millennium.

edited, In Educational leadership. The nature of leadership. (2000). J, Gardner Jossey-Bass Publishers: San Francisco. 3-13. by M. Fullan.

- What Contributes to Job Satisfaction Among Faculty and. (2000). L.S, Hagedorn Jossey-Bass Inc. U.S.A. New Directions for Institutional Research: Staff

- Manual for the leader behavior description questionnaire. (1975). A.W, Halpin. The Ohio State University: OH, Columbus.

- Leadership behavior associated with the administrative. (1955) J.K. Hemphill
The Journal of Educational Psychology. Reputation of college departments, V(58),
501-510.
- Harper: New York. Job satisfaction. (1935) R. Hoppock.
- and Organizations: The GLOBE Study, Leadership, Culture (2004) R.J. House
Thousand Oaks, SAGE Publications, of 62 Societies.
- The validity? The forgotten ones. (2004) R. Ilies & R.F. Piccolo, T.A. Judge
Journal of Consideration and Initiating Structure in Leadership Research
Applied Psychology, 1(189), 51-76.
- San Francisco. The leadership challenge. (2002) B.Z. Posner & J.M. Kouzes:
Jossey-Bass.
- The mythic horizon of the university: problems and possibilities. (2001) R. Morris
Canadian Journal of Administrative Science. For value-based leadership. 5(18). 290-297.
- The Relationship. (2005) D.R. McCartney-Simon & M.E. Sullivan, P.A. Leary
of leadership styles of selected West Virginia deans and department chairs to
West Virginia University. Job satisfaction of departmental faculty members.
U.S.A
- New York. McGraw Hill Inc. Foundation of social research. (1978) N. Line.
- New York: McGraw-Hill. New patterns of management. (1961) R. Likert.
- Handbook of (Dunnette (ed) D.M. In Job satisfaction. (1976) E.A. Locke
Rand McNally: Chicago. (Industrial and Organizational Psychology) (1279-1349).
- Dunnette. Stress and Behavior in Organizations. In M.D. (1976) J.E. McGrath
(Chicago) 1351-1395, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (Ed
Rand McNally and Company.
- MA: Addison-Wesley. Work stress reading. (1979) A.A. McLean.
- not, Leaders are made. (2004) J.N. LeBoeuf & S.A. Petersen, C.M. Ruvolo
The critical role of a developmental framework to facilitate an organizational
culture of development. Consulting Psychology Journal, 1(56), 19-10.
- An examination of needs satisfaction models. (1977) Pfeffer J / G. Salancik
Administrative Science Quarterly. of job attitudes, 22, 202-225.
- Employee attitudes and job satisfaction. (2004) T.A. Judge & L.M. Sarri.
Human Resource Management, 5(52), 507-290.
- A review of research on the leadership behavior description. (1970) R.M. Stodgily
College of OH: The Ohio State University Press, Columbus. questionnaire-xii
Administrative Science.
- The Secret of Timely and Transforming Leadership: Action Inquiry (2004) W. Torbert,
Berrett-Koehler Publishers: CA, San Francisco.
- Transformational leadership's. (1992) L.G. Daniel & B.M. Bass, M.L. Tucker
In effectiveness and extra effort, impact on higher education satisfaction
Center for Creative: NC, Greensboro. (170-175), Impact on leadership, (Ed) K. Clark
Leadership.
- Leading People the Black Belt Way: Conquering the Five Core. (2006) T. Warneka
Ohio, Cleveland. Problems Facing Leaders Today. Asogomi Publications Intl.

Introduction

The development of the University is crucially determined by the dynamism and professionalism of lecturers and the development of the society by their capability enthusiastic and healthy generation that can contribute ,to train a zealous in higher educational institutes ,to scientific development. The fact of the matter is that, there are many complicated and challenging situations that may possibly lead supervisors, clerks ,to mental and physical abnormality in the behaviour of managers, members of the Scientific board and students.

The status of each university unit does not have any statistical significance (2 in the job satisfaction of members of the Scientific Board and their implication of the leadership style of the presidents of Open Universities. There is a positive meaningful relation between job satisfaction and the promoting (3 a number of determining factors of job satisfaction ,Also .style of leadership among the members of the Scientific Board have a positive meaningful correlation with the leadership style of the presidents of Open Universities in District 1).

Key Words

job satisfaction
leadership style
province
university unit
the approach of human resources in developing the potentials of scientific board members

"A Survey on Job Satisfaction and its Relation with Leadership Styles in the Scientific Board District 1 ,at the University"

Elias Taheri & Dr Siyaamak Khoda-Rahimi :By

.P ,Department of Euclidean Studies ,Member of the Scientific Board of Open University} {in Government Management .M.S (Doctorate in Clinical Psychology 2 P)

Abstract

This survey concerns the job satisfaction of members of the Scientific Board and its relation with the leadership style ,of Open Universities in District 1 of the presidents of each university. The survey randomly choose 297 Scientific Board members-235 men and 62 women-and The results of the survey are as follows .used indexes JDI and LSQ for the matter: The status of each province does not have any statistical significance in (1 the job satisfaction of members of the Scientific Board and their implication Bushehr and ,of the leadership style of the presidents of Open Universities in Fars Kuhgiluyeh-va-Boyer-Ahmad Provinces. hence all the principles governing the ;whole big world has been made concise rules over the human community ,bigger world including mankind's body and soul as well. This is the inspiration for a lot of guidelines for discovering the

political and economic management principles and it directs us towards, social becoming cognizant of the fundamentals of God's management principles in the the main element is perfection of mankind and advance world. In divine management towards exaltation and all spiritual motivations.

Islamic management, In this article we try to become familiar with this type of divine and its difference with other schools of management in the age of information.

We will also become familiar with the most common principles governing Islamic Management.

Challenges facing this type of management in the age of information and suitable solutions are issues dealt with in this article.

Key words

manager Islamic management management in other schools god-oriented management cultural imperialism age of data and information "Information's Age & Islamic Management"

Bahrouz Rashidi :By

Abstract:

Management in today's world has a special stance due to its close relationship and a manager, as management is considered both a science and an art, with mankind should have the ability to recognize the capabilities of his employees and make the science of management and the art of being, in other words, use of them

In Islam these are put into practice all the potential capabilities where spiritual values are preserved, of management is considered a sacred place.

One of the characteristics of Islamic Management that distinguishes it from other forms of management in this era is that it is based on the undeniable principle

As this school is based on divine revelation, "or" divine revelation "wahi" of, the element of exploitation, which comes from the metaphysical or non-material world and colonization of mankind by others is out of question because in the universal outlook of Islam all possessions come from God Almighty and mankind is created

in which the advent, is a small world in itself, in fact, by God. Mankind of Scientific-Educational Centres in Islam

whose inhabitants, with its advent in the land of Hijaz in the Arabian Peninsula were mostly ignorant Arabs, the divine message of Islam completely transformed

the society and laid the basis of the glorious Islamic Civilization beside the the Islamic, among its many aspects, ancient civilizations in Persia and Rome

Civilization laid emphasis on science and education.

Islam has emphasized the importance of education through the many Hadith or sayings and his infallible successors (of Prophet Muhammad (SAWA.

before discussing the issue of Nezamiyeh Academies, it seems necessary, therefore, to take a brief look at the issue of education and scientific centers in the

from its advent to the establishment in the 5th century, early centuries of Islam AH of the Nezamiyeh Academies.

scientific-educational centres in Islamic countries before the establishment and the political and social conditions of, of the Nezamiyeh Academies there

when military academies were established, these countries.

his objectives and the, we have introduced the founder of Nezamiyeh Academies

We have also introduced prominent Nezamiyeh Academies in the style of management as well as their structure, their features and characteristics. Seljuqid realm,

have also been explained based on information obtained from the Nezamiyeh Academy of Baghdad.

The conclusion of the article then points to the positive and negative aspects of the Nezamiyeh Academies.

Key Words

management Nezamiyeh Academy Education
Nezamiyeh Academy of Baghdad nezam-ol-Molk
Islamic Schools

"Educational Management in Islamic Schools
in the Light of Nezamiyeh Academies"

Kourosh Gowharian :By

Abstract

with their unique features at the beginning of the second half of the fifth century. The establishment of the Nezamiyeh Academies All by Khajeh Nezam-ol-Molk who was reckoned as an academician, the minister of the Seljuqid Dynasty, Tusi significantly developed, as well as a prominent writer and administrator of his time resulting in a turning point in educational management in Islamic sciences. The different scientific, social, and religious affects of the Nezamiyeh Academies are all a result of the reason characteristics and their unique structure behind their establishment method of management.

we have tried to explain the style of management in these academies. In this article, such as the famous Nezamiyeh, as well as the background and features of Nezamiyeh Academies

and their impact, Academy of Baghdad.

we will take a glance at the record of experience the issue. As an introduction and such an issue has made researchers pay less attention to thinking about Islamic management and the basic thoughts behind the issue.

Key Words

management lifestyle secularism politics religion

which took place in the last quarter of the 20th century, The Islamic Revolution, in addition, is one of the most important events in contemporary history that has modified the, to revolutionizing the ruling political system of its time. At a time when religion was considered as a rendering theory of revolution with, the greatest event in history, factor from a materialistic perspective which changed, happened in the Middle East, religion as its source of inspiration ideas about religion.

with regards to backgrounds of religion and its role in the management, Therefore the revision of religious thought in fields such as religious, of social systems management was projected as a necessity.

what is the relation between religion" this question comes to mind that, Obviously and the management of social systems?"

Muslim researchers have tried to elaborate on Islam's perspective in this, Thus

Although some leaders in Muslim societies were in charge of managing .regard but after the passing away of the Prophet and a number of ,the social system Islam did not practically "Secularizing and Religious ,his infallible successors Management

from the Perspective of the Architect of the Islamic Revolution"

Dr Hassan Saeedi :By

{P Associate Professor at Martyr Beheshti University . P}

Abstract

The centre-piece of the following article is the basics of Islamic management (may his soul rest in peace) from the perspective of the late Imam Khomeini). The writer of this article has focused on the most fundamental issue in managing the relation between Religion and Politics is key" .i.e ,a political system in this regard ,to grasping and accepting the subject of management in Islam and, the relation between Religion and :the article deals with the following issues the architects of the idea of there being no relation between Religion ,Politics an elaboration on the issue of ,and Politics and the motif behind such an idea (SAWA) Religion and Politics in the lifestyle of Prophet Muhammad ,Politics) the political aspect of religious precepts ,and other thinkers and, finally in Islam.

ملاسا هاگشناد

Islamic University

Quarterly journal of the Iran
Summer 2006 & Spring

No.29&30 ,Vol 10

Director in Charge

HABIB MOHAMMAD NEJAD

Chief Editor

Ph.D ,GOLAMREZA BEHROOZLAK.

Editorial Board

Ph.D ,A.EBRAHIMI.

Tehran Univ).Ph.D ,J.EJEI)

Bagerol Oloom Univ).G.R.BEHROOZLAK,Ph.D)

Emamsadeg Univ).G.R.KHAJEHSARVI,Ph.D)

A.DEJAKAM

Tehran Univ).Ph.D ,H.ZAREIMATIN)

M.SADAT KIYAEI

Shahid Beheshti Univ) .Ph.D ,H.SAEEDI)

Tabatabae Univ) Ph.D ,R.SAEEDI)

Tehran Univ) .Ph.D ,SHEYKHOL ESLAMI .A)

Tehran Univ) .Ph.D ,SADRE .A.R)

Tehran Univ) .Ph.D ,A.F.GARAMALEKI)

Alzahra Univ) .Ph.D ,E.KALANTARI)

Tehran Univ) .Ph.D ,M.R.MAJIDI)

Emam Sadeg Univ) ,H.MOSTAFAVI)

Tehran Uni) .Ph.D ,M.MAAREF)

Promotions Coordinator
JAFAR MOHARRAMI

P.O.Box:13145/1819-Tehran
Islamic Republic of Iran
Tel&Fax,021-66498784

In the Name of Allah

Contents

Secularizing and Religious Management from the Perspective of the Architect. ۱
of the Islamic Revolution
Dr Hassan Saedi 15 :by...

Educational Management in Islamic Schools in the Light of Nezamiyeh Academies .2
Kourosh Gowharian 41 :By...

Islamic Management & Information's Age .3
Behrouz Rashidi 87 :By...

A Survey on Job Satisfaction and its Relation with Leadership Styles in the Scientific. ۴
Board at the University
Elias Taheri 125 & Dr Siyaamak Khodarahimi Ph.D :By...

Abstracts 171...

بسمه تعالی
فراخوان مقاله

قابل توجه پژوهشگران دانشگاهی و حوزوی؛ نظر به این که فصلنامه‌ی دانشگاه اسلامی شماره‌ی
آتی خود را به موضوع «چیزیستی دانشگاه اسلامی» با محورهای موضوعی ذیل، اختصاص داده
است. علاقه‌مندان می‌توانند چکیده‌ی مقالات خود را تا تاریخ ۳۱/۲/۱۳۸۶ و اصل مقاله را تا
۳۱/۲/۸۶ حداکثر در ۲۰ صفحه‌ی A4 به دفتر نشریه ارسال نمایند.
محورهای پیشنهاد:

- ۱ - معناکاوی و مفهوم‌شناسی «دانشگاه اسلامی»
- ۲ - ماهیت دانش در دانشگاه اسلامی
- ۳ - مؤلفه‌ها و عناصر دانشگاه اسلامی
- ۴ - اهداف دانشگاه اسلامی
- ۵ - میانی دینی دانشگاه اسلامی در منابع اسلامی
- ۶ - مقتضیات و استلزامات دانشگاه اسلامی
- ۷ - پیشینه و جایگاه دانشگاه اسلامی
- ۸ - شاخص‌های دانشگاه اسلامی در اندیشه‌ی امام خمینی (ره)
- ۹ - شاخص‌های دانشگاه اسلامی در اندیشه‌ی مقام معظم رهبری
- ۱۰ - چیزیستی و شاخص‌های دانشگاه اسلامی از دیدگاه اندیشمندان اسلامی معاصر
- ۱۱ - دانشگاه و مراکز علمی سنتی در جهان اسلام
- ۱۲ - مقایسه‌ی تطبیقی دانشگاه اسلامی و دانشگاه غیراسلامی
- ۱۳ - وظایف و کار ویژه‌های دانشگاه اسلامی در عصر حاضر
- ۱۴ - زمینه‌های تکوین دانشگاه اسلامی

۱۵ - نقش غرب در ایجاد تقابل بین مراکز علمی سنتی و جدید در جهان اسلام

۱۶ - نقش انقلاب اسلامی در احیای دانشگاه اسلامی

آدرس نشریه: تهران/خ انقلاب/بین خ قدس و وصال شیرازی،

ك اسكو/پ ۴۱ دفتر فصلنامه

تلفکس: ۶۶۴۹۸۷۸۴

بسمه تعالی

فراخوان مقاله

با توجه به این که فصلنامه‌ی دانشگاه اسلامی موضوع شماره‌ی بعدی خود را به «مهندسی فرهنگی و دانشگاه اسلامی» اختصاص داده است، از مقالات علاقه‌مندان و پژوهشگران دانشگاهی و حوزوی، حول محورهای ذیل استقبال می‌کند:

۱ - مفهوم‌شناسی مهندسی فرهنگی

۲ - پیشینه و زمینه‌های مهندسی فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران

۳ - نقش دانشگاه اسلامی در مهندسی فرهنگی

۴ - نقش مهندسی فرهنگی در اسلامی‌سازی دانشگاه

۵ - تحلیل نیازهای فرهنگی دانشگاه اسلامی

۶ - مهندسی فرهنگی، نیروی انسانی و دانشگاه اسلامی

۷ - ساختار آموزش عالی و مهندسی دانشگاه اسلامی

۸ - پالایش سیاستها و قوانین فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران

۹ - ظرفیت‌سنجی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران: فرصت‌ها و تهدیدها

۱۰ - مهندسی فرهنگی و جهانی شدن

۱۱ - مهندسی راهکارهای نیل به جایگاه برتر فرهنگی ایران در منطقه

۱۲ - بررسی تطبیقی ظرفیت‌های حوزه‌ودانشگاه در مهندسی فرهنگی کشور

علاقه‌مندان می‌توانند چکیده‌ی مقالات خود را تا ۳۱/۳/۱۳۸۶ و اصل مقالات را تا ۳۱/۴/۱۳۸۶ حداکثر در ۲۰ صفحه‌ی A4 به آدرس نشریه ارسال نمایند.

آدرس نشریه: تهران/خ انقلاب/بین خ قدس و وصال شیرازی،

ك اسكو/پ ۴۱ دفتر فصلنامه

تلفکس: ۶۶۴۹۸۷۸۴

راهنما:

- دانشگاهیان، دانش‌پژوهان و علاقه‌مندان به دریافت فصلنامه «دانشگاه اسلامی» می‌توانند ضمن پرداخت حق اشتراك، اصل فیش بانکی را به همراه برگه‌ی درخواست اشتراك به نشانی دفتر فصلنامه ارسال فرمایند.

- حق اشتراك یکساله (برای چهار شماره) به همراه هزینه پست عادی ۴۰۰۰۰ ریال است چنانکه مایلید مجله با پست سفارشی ارسال گردد مبلغ ۵۰۰۰ ریال به مبلغ یاد شده اضافه نمایید.

- حق اشتراك را به شماره حساب سیبا ۲۱۷۲۳۴۸۰۱۷۰۰۲ نزد بانک ملی شعبه‌ی دانشگاه کد ۸۷ تهران به نام معاونت پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، واریز نمایید.

- نشانی فصلنامه: تهران/خ انقلاب بین قدس و وصال/کوچه اسکو/پلاک ۴۱ دفتر فصلنامه. ص.پ. ۱۸۱۹/۱۳۱۴۵ معاونت آموزشی و پژوهشی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها.

Information

- researchers and scholars interested in receiving quarterly journal ,Institutions of Islamic university can send the bank receipt of paid subscription fee to our address.

- Pay as subscription fee to checking account No 2172348017002siba melli Bank, Nahad Namayandegi" ,under the name of research assistance ,Tehran university branch Rahbari DarDaneshgah-ha"

- Subscription fees:

RLs :Institutions ۸۰۰۰۰

RLs :(Mail expenditure included) Individuals ٤٣٠٠٠
RLs :(Express expenditure included) Individuals ٦٥٠٠٠
P.O.Box:13145-1819 Tehran-Iran

فصلنامه
دانشگاه اسلامی
فرم اشتراك
نام و نام خانوادگی ... میزان تحصیلات: ...
شغل: ... تاریخ آغاز اشتراك: ...
شماره های درخواستی از ... تا ...
نشانی: ...

...
کد پستی: ... ص پستی: ... تلفن: ...
پیام نگار: ... دورنگار: ...
شماره اشتراك: ...

First Name:
QUARTWELY JOURNAL
ISLAMIC UNIVERSITY

Sur Name:

Education:

Profession:

Address:

P.O.Box

:Postal Code

Fax

:Tel:

Mailing address

Email: